

# ZHVILLIMI I VAZHDUESHËM PROFESIONAL PËR MËSIMDHËNËSIT DHE TRAJNERËT E ARSIMIT DHE AFTËSIMIT PROFESIONAL NË KOSOVË\* – 2018

**Kultura, praktikat e mësimi, angazhimet  
profesionale, kushtet e punës, besimet dhe  
profesionalizimi**



\* Përcaktimi është pa paragjykuar qëndrimet mbi statusin dhe është në përputhje me Rezolutën 1244/1999 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara dhe Opinioni të GjND-së për Deklaratën e Pavarësisë së Kosovës.

Permajtja e ketij raporti eshte kendveshtrimi i autorit dhe nuk pasqyrojne domosdoshmerisht kendveshtrimin e ETF apo institucioneve te Bashkimit European.

@ European Training Foundation, 2020

Ribotimi autorizohet me kusht qe autori/ institucioni te citohet.

## FALËNDERIME

ETF falënderon Prof. Dr. Ramë Likaj, hulumtuesin kryesor. Gjithashtu, ETF dëshiron të falënderojë Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë dhe AAAPARr në Kosovë. Gjithashtu, falënderojmë edhe palët kryesore të interesit që kanë rënë dakord që të zhvillojmë intervistë me ta dhe gjithë mësime dhënësit, instruktorët dhe drejtorët që kanë marrë pjesë në hulumtim. Zhvillimi i metodologjisë dhe analiza është kryer nga Eva Jansova. Editimi është bërë nga Julian Stanley dhe Denise Loughran.

# PËRMBAJTJA

FALËNDERIME	3
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	5
1. ARSYESHMËRIA	14
2. METODOLOGJIA	15
PJESA 1. KONTEKSTI: FUQIA PUNËTORE, MËSIMDHËNIA DHE MENAXHMENTI NË SHKOLLA	18
3. FUQIA PUNËTORE	18
4. QEVERISJA E SHKOLLËS	22
5. QASJE NË MËSIMDHËNIE DHE LIDHJET ME VENDIN E PUNËS	32
PJESA 2. ZHVILLIMI PROFESIONAL I MËSIMDHËNËSVETË LËNDËVE AAP-SË	38
6. POLITIKAT DHE ZBATIMI	38
7. ORGANIZATAT DHE INSTITUCIONET QË MBËSHTESIN ZHVP NË VEND	46
8. DIZAJNI, SIGURIMI I CILËSISË DHE FINANCIMI	52
9. VËLLIMI, MËNYRA DHE KARAKTERI I SIGURIMIT TË ZHVP – NGA OFRUESIT TJERË, TË NDRYSHËM NGA SHKOLLAT AAP	58
10. ZHVILLIMI PROFESIONAL I BAZUAR NË SHKOLLË	66
11. NEVOJAT E ZHVILLIMIT PROFESIONAL	70
12. RËNDËSIA DHE NDIKMI I ZHVP	73
13. NJOHJA DHE MOTIVIMI	76
PËRMBLEDHJE: KONKLUSIONE DHE REKOMANDIME	79
LISTA E SHKURTESAVE	86
REFERENCAT	87

# PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

## Hyrje

Zhvillimi profesional për mësimdhënësit dhe trajnerët është gjerësisht i njohur si një mjet thelbësor për reformë. Hulumtimi vërteton se zhvillimi profesional mund të përmirësojë cilësinë e mësimdhënies dhe mësimnxënies në mënyrë të qëndrueshme, duke rritur efektivitetin e arsimit dhe aftësimin dhe duke shtuar vlerën për nxënësit, mësimdhënësit dhe punëdhënësit. Rëndësia e ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së nuk vihet në pikëpyetje; Kosova përgjatë shumë viteve ka zhvilluar politika të gjithanshme për të adresuar këtë çështje dhe politikat aktuale janë në zbatim e sipër.

Sidoqoftë, për të përmirësuar cilësinë dhe sasinë e Zhvillimit të Vazhdueshëm Profesional (ZHVP) nuk është e lehtë. Për të ndihmuar politikbërësit është thelbësore që politikbërja e këtyre politikave, zbatimi dhe ndikimi i tyre duhet të rishikohet dhe të kuptohet – në mënyrë që të ndodhin ndërveprime dhe gjithashtu edhe të mësohen këto politika.

Megjithatë, përmirësimi i cilësisë dhe sasisë së ZHVP nuk është proces i lehtë. Për të ndihmuar hartuesit e politikave me rëndësi të madhe është që procesi i krijimit të politikave, zbatimi dhe ndikimi shqyrtohen dhe kuptohen – në mënyrë që të ndodhin ndërveprime dhe gjithashtu edhe të mësohen këto politika. Prandaj, ky studim synon që të:

1. Përcaktoj objektivat aktuale të politikave për përmirësimin e ZHVP për mësimdhënësit dhe trajnerët e arsimit dhe aftësimin profesional (AAP-së) dhe eksplorojë se deri ku janë zbatuar këto politika.
2. Përshkruajë ofrimin e ZHVP për mësimdhënësit dhe trajnerët e AAP-së në Kosovë dhe mënyrën e vlerësimit të nevojave të mësimdhënësve dhe programet e veçanta që u janë caktuar mësimdhënësve.
3. Kuptojë se si përshtaten aranzhmanet për ZHVP me pjesët e tjera të sistemit të AAP-së.
4. Vlerësoj se si funksionojnë aranzhmanet aktuale dhe çfarë përparimi është bërë që nga viti 2015.
5. Bëjë rekomandime për mënyrën sesi mund të zbatohen politikat aktuale dhe si mund të përmirësohet ofrimi dhe shpërndarja e ZHVP.

Synohet që ky studim të sjellë dëshmi për të informuar diskutimin dhe që do të informojë të menduarit dhe vepruarit në shumë nivele të vendimmarrjes dhe do të stimulojë kërkime dhe propozime të reja.

Ky studim i fuqisë punëtore të mësimdhënësve të AAP-së në Kosovë kishte dy qëllime kryesore. Së pari, hulumtimi do të informojë hartuesit e politikave kombëtare për gjendjen dhe nevojat e mësimdhënësve të AAP-së dhe, së dyti, do t'i ndihmojë ata të monitorojnë zbatimin dhe ndryshimin.

Një fokus kryesor është që ti ndihmojë hartuesit e politikave të kuptojnë se çfarë kërkohet për të sjellë përmirësime në cilësi, efektivitet dhe përgjigje të ZHVP, por hulumtimi ka adresuar disa nga faktorët që ndikojnë në efektivitetin e mësimdhënësve në përgjithësi, të tilla si për shembull, motivimin e tyre dhe strukturën e karrierës.

## Metodologjia

Metodologjia ka përfshirë:

- një rishikim i dokumenteve në tavolinë dhe hulumtimeve të publikuara mbi gjendjen aktuale të ZHVP të mësimdhënësve dhe trajnerëve të AAP-së;
- intervista me 10 palë kryesore të interesit, përgjegjës për politika, ofrimin dhe zbatimin e aktiviteteve të ZHVP të mësimdhënësve të AAP-së;
- anketë me mësimdhënësit e AAP-së të punësuar në 71 shkolla të AAP-së apo qendra të kompetencës,
- anketë me drejtorët e shkollave të AAP-së, në disa raste janë përfshirë zëvendës drejtorët dhe koordinatorët për sigurim të cilësisë.

Pyetëtorët janë shpërndarë në versionin elektronik të palët e interesuara që janë identifikuar për intervistim pas diskutimeve paraprake dhe shpjegimeve që u janë dhënë paraprakisht për projektin dhe anketën. Në total janë kompletuar 10 intervista.

Shqyrtimi i literaturës ka identifikuar dokumentet që merren me ZHVP për mësimdhënësit e përgjithshëm dhe të AAP-së në Kosovë. Këto dokumente përfshijnë dokumente të politikave që fillojnë nga Kornizën Ligjore (Ligjet dhe Udhëzimet Administrative), raporte të ndryshme të institucioneve përkatëse, raporte hulumtuese, raportet e sondazheve dhe analizave, raporte nga projekte të ndryshme, të dhëna statistikore nga SMIA (Sistemi i Menaxhimit të Informatave në Arsim) dhe ASK (Agjencioni i Statistikave të Kosovës) dhe dokumentit që është ndër më të rëndësishmit për vendin tonë për sa i përket sistemit të arsimit: Raporti i Vlerësimit për Zbatimin e Planit Strategjik të Arsimit në Kosovë në vitin 2017. Shqyrtimi i literaturës është përfshirë në kuadër të Shtojcës A. Shqyrtimi i literaturës ka treguar për mungesën e të dhënave dhe hulumtimeve mbi këtë temë.

Të 69 shkollat publike të AAP-së dhe 2 shkollat private janë ftuar të marrin pjesë. Gatishmërinë për bashkëpunim e treguan 62 shkolla të AAP nga 71, nga të cilat 16 janë Shkolla Teknike, 12 Shkolla Ekonomike, 12 Shkolla Profesionale, 8 shkolla artistike, 7 shkolla të kujdesit shëndetësor, 3 shkolla bujqësore dhe 3 Qendra të Kompetencës. Pyetëtorët janë shpërndarë në shkollat e zgjedhura të AAP-së në formatin bazuar në internet. Anketa është realizuar nga 21 maji deri më 8 qershor 2018.

Nga popullacioni i përgjithshëm prej 3149 mësimdhënësve të AAP-së, afërsisht 828 mësimdhënës janë përgjigjur në pyetëtorin, që përfaqësojnë rreth 26.3% nga gjithsejtë. 49 përgjigje janë marrë nga drejtorët e shkollave. Të gjithë pyetëtorët janë plotësuar drejtpërdrejt në platformën online.

## Të gjeturat

Analiza nga shqyrtimi i literaturës dhe intervistat theksojnë që ZHVP në Kosovë është mirë i rregulluar në kuptim të ligjeve dhe dokumenteve tjera politikbërëse. Rezultatet e analizave nga viti i parë i zbatimit të Planit Strategjik të Arsimit në Kosovë 2017–2021 kanë paraqitur edhe performancën e AAP-së dhe të trajnimit të mësimdhënësve (p.sh. 26.6% të mësimdhënësve të AAP-së kanë marrë së paku 30 orë të ZHVP gjatë 12 muajve të kaluar). Megjithatë, këto shifra nuk janë të mjaftueshme për të plotësuar qëllimet e vendosura në PSAK 2017–2021. Problemet me zbatimin janë arsyetuar me mungesën e resurseve ose dështimit me menaxhimin e këtyre resurseve, kapacitetit të kufizuar të institucioneve kombëtare dhe lokale për të dizajnuar, ofruar dhe administruar ZHVP dhe çështjet lidhur me qeverisjen dhe llogaridhënien.

Disa prej sfidave që ndikojnë në mënyrë negative në ofrimin e ZHVP kanë lidhje me menaxhimin e shkollave të AAP-së në Kosovë. Ekipi udhëheqës shkollave të AAP-së në Kosovë dominohet nga burrat, që janë mbi moshën 50 vjeçare, me më tepër se gjysma e tyre nuk kanë përvojë paraprake në udhëheqjen e shkollave. Përveç kësaj, pjesa më e madhe e tyre janë të emëruar politik dhe jo në bazë të meritave. Ata kanë kompetenca të kufizuara të vendimmarrjes, shumica e drejtorëve të shkollave profesionale besojnë se ata ose Bordet e Shkollave nuk kanë përgjegjësi në kuptim të pranimit të stafit, në vendimet mbi programet e ofruara ose për vendimet mbi pagat ose buxhetin. Në anën tjetër, shumica e shkollave kanë Bordet e Shkollës me përfaqësim formal të biznesit (65% të shkollave). Buxheti dhe resurset joadekuate të shkollave, rregullativa ligjore dhe politikat, sistemi i pagave i bazuar në sistemin e karrierës të mësimdhënësve, mungesa e mbështetjes për ZHVP janë faktorët kryesor që ndikojnë në mos efektivitetin e udhëheqjes të shkollës.

Monitorimi i performancës të mësimdhënësve bëhet me anë të vëzhgimit të drejtpërdrejtë të zhvilluar nga drejtorët ose stafi tjetër menaxhues i shkollave, por jo nga mentorët e përcaktuar. Megjithatë, pa dallim nga rezultati i vlerësimit – ka pak ose aspak aktivitete pasuese. Në pothuaj se gjysmën e shkollave të AAP në Kosovë, ka mungesë ose mangësi të: materialeve shkollore dhe libra, harduer ose softuer kompjuterik, qasje të pamjaftueshme në internet, dhe mungesë të materialeve të mjaftueshme shpenzuese për të zhvilluar shkathtësitë praktike. Mungesa e mësimdhënësve për arsim të fëmijëve me nevoja të veçante ishte një çështje kritike për një të tretën e shkollave profesionale. Shumë drejtorë kishin dyshime për gatishmërinë e bashkëpunimit të fuqishëm me biznese lokale. Pjesëmarrja e nxënësve në praktikën profesionale është problem në pothuaj se në gjysmën e shkollave.

Më tepër se gjysma e mësimdhënësve shpeshherë ose çdoherë përdorin qasje progresive: si punë në grupe ose punë të ndryshme për nxënësit. Nuk është praktikë që nxënësit të përdorin TIK në klasë, një e treta e mësimdhënësve kanë thënë që përdorin TIK shpesh ose çdoherë për të përgatitur materialet mësimore. Bashkëveprimet e drejtpërdrejta me punëdhënësit nuk janë të zakonshme për rreth gjysmën e mësimdhënësve dhe trajnerëve.

Politikat Arsimore e Kosovës kanë përparuar me zhvillimin e Strategjisë për Sigurim të Cilësisë për Arsimin Para Universitar të Kosovës 2016–2020, Kornizës Strategjike për ZHVP Kosovë, Strategjisë Kombëtare për Zhvillim të Kosovës 2016–2021, PSAK 2017–2021 dhe disa udhëzime administrative (UA) që mundësojnë zbatimin e Sistemit për Licencimin e Mësimdhënësve, Karrierën dhe Zhvillimin Profesional të Mësimdhënësve dhe Punonjësve Arsimor. Kjo kornizë ka për synim që të bëjë një lidhje koherente ndërmjet zhvillimit të karrierës, standardeve dhe cilësisë. Procesi i licencimit është në vazhdim e sipër; nga 2012 deri më 2017, 96.55% të mësimdhënësve kanë fituar licencën e karrierës. Për të fituar licencë të karrierës, mësimdhënësit duhet të marrin pjesë në ZHVP, megjithatë procesi i vlerësimit të performancës së mësimdhënësve nuk ka filluar ende. Nuk ka ndonjë plan veprimi të qartë për zhvillimin e mëtutjeshëm të këtij procesi. Harmonizimi i sistemit të licencimit për mësimdhënësit në shërbim me sistemin e pagave nuk është bërë për shkak të mungesës së buxhetit andaj struktura e karrierës nuk është zbatuar ende. Është bërë përparim i vogël për sa i përket përgatitjes së mësimdhënësve të AAP-së para shërbimit. Ka filluar një riorganizim funksional i MASHT-it, është për të rritur kapacitetin mbi përmirësimin e zbatimit të politikave, por edhe kjo çështje është përcjellë me mjaft probleme.

Për momentin nuk ka ndonjë institucion të veçantë që e ka përgjegjësinë për udhëheqjen, koordinimin dhe përshtatjen e ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së. Është i njohur fakti që ndërmjet palëve kryesore të interesit nuk ka koordinim të mirë: MASHT, Këshilli për Arsimin e dhe Aftësim Profesional

dhe të Rriturve, Këshillit Shtetëror për Licencimin e Mësimdhënësve dhe shkollave të AAP-së.<sup>1</sup> Si rrjedhojë, është vështirë për të siguruar që vendimet për njohjen, ofrimin dhe shpërndarjen bëhen në mënyrë të shpejtë dhe të vazhdueshme. Punëdhënësit ose organizatat e punëdhënësve nuk kontribuojnë për planifikimin ose ofrimin e ZHVP për mësimdhënësit e lëndëve profesionale. Sipas disa të intervistuarve, disa organizata nuk mund të ushtrojnë maksimalisht funksionet e tyre, për shembull, Drejtoritë Komunale të Arsimit (DKA-të) nuk marrin financimin e deleguar për ZHVP të mësimdhënësve, shkollat nuk mund të marrin trajnime që do të plotësojnë nevojat e tyre për trajnim dhe Inspektorati nuk e gjykon cilësinë e mësimdhënies dhe nxënies.

Organizatat dhe institucionet që mbështetin ZHVP në Kosovë kanë përvojë të kufizuar dhe kapacitet (në kuptim të BNP dhe buxhetit) për të siguruar ZHVP të specializuar për mësimdhënësit e AAP-së. ZHVP i synuar për mësimdhënësit e AAP-së është ofruar nga OJQ të mbështetura nga donatorë dhe të rregulluar e mbikëqruar nga Divizioni i trajnimit të mësimdhënësve nga MASHT. Trajnime janë organizuar për mësimdhënësit e AAP-së nga EU Kosvet, GTZ (GIZ), Swisscontact, Danida, Lux Development, etj.

Fakulteti i Edukimit për momentin ofron studime master për mësimdhënësit e AAP-së, megjithatë, pjesëmarrja e mësimdhënësve të është relativisht e ultë. Përgjegjësia për dizajnimin e programeve të ZHVP i përket ofruesve të ZHVP por programet dhe ofruesit duhet të akreditohen dhe të njihen formalisht programet e trajnimit nga MASHT-i. Në fillim të vitit kalendarik, MASHT-i bën thirrje publike për ofruesit e trajnimit/organizatat për të ofruar programe të trajnimit që adresojnë kërkesat e politikave kombëtare, prioritetet për reforma arsimore, sistemin e licencimit të mësimdhënësve për zhvillim profesional të mësimdhënësve. Këshilli Shtetëror për Licencim të Mësimdhënësve (KSHLM) vendos se cilat programe për ZHVP akreditohen dhe aprovohen dhe mund të jenë pjesë e sistemit të licencimit dhe promovimit të mësimdhënësve. Divizioni i trajnimeve të mësimdhënësve pranë MASHT publikon katalogun që jep në detaje ofertën e programeve të akredituara dhe të aprovuara për ZHVP – duke mundësuar mësimdhënësve për të aplikuar për programe që janë relevante për nevojat e tyre, sistemin e licencimit dhe karrierës së tyre. Përveç kësaj, ofruesit e ZHVP mund të kërkojnë akreditim të kualifikimeve të mësimdhënësve, të zhvilluar në përputhje me standardet e profesionit, nëpërmjet Kornizës së Kualifikimeve Kombëtare.

Ndonëse një sistem i akreditimit për ofruesit dhe programet e trajnimit është krijuar, megjithatë ka shqetësime për mënyrën e punës për të arritur ZHVP cilësor për mësimdhënësit e AAP-së që plotëson nevojat e tyre. Përveç kësaj, disa prej palëve kryesore të interesit kanë shprehur shqetësimin që pjesëmarrja në ZHVP për programet e ofruara nga ofruara nda MASHT- së bashku me donatorët para vitit 2013, nuk u janë pranuar mësimdhënësve të AAP-së për qëllime të Licencimit.

Ministria është përgjegjëse për të siguruar resurse financiare për ZHVP bazuar në Kornizën Strategjike për Zhvillimin e Mësimdhënësve në Kosovë; për të mbështetur reformën arsimore dhe zbatimin e Kornizës së Kurrikulës së Kosovës, dhe për të siguruar që janë plotësuar standardet e performancës. Pjesa më e madhe e ZHVP është e financuar drejtpërdrejtë nga MASHT dhe shumë pak u delegohet komunave ose shkollave. ZHVP për mësimdhënësit e lëndëve profesionale të AAP-së kryesisht financohet nga partnerët zhvillimor dhe jo nga MASHT-i.

Nga rezultatet e anketës, 47% e mësimdhënësve të lëndëve profesionale në Kosovë kanë marrë pjesë në ndonjë lloj të ZHVP gjatë 12 muajve të kaluar. Në krahasim me vitin 2015, pjesëmarrja ka

---

<sup>1</sup> Ky pohim ishte konfirmuar gjatë punëtorisë së zhvilluar më 19 dhjetor 2018



qenë 56%, dhe kjo është një ulje e jashtëzakonshme<sup>2</sup>. Pjesëmarrja e mësimit në konferenca mbetet e njëjtë, megjithatë ka pasur një rritje nga 18% në 32% të mësimit që kanë pasur mundësi të vijojnë dhe të mësojnë nga shkollat tjera. Trajnimi në biznese është rritur nga 16% (2015) në 35% (2018). 62% e mësimit të lëndëve profesionale kanë marrë së paku 30 orë të ZHVP (2015: 48%). Kjo sugjeron që kohëzgjatja e ZHVP është rritur për ata që kanë pasur qasje në ZHVP. Vetëm 42% e gjithë mësimit kanë pasur më tepër se 2 orë trajnimi për ZHVP. Ka pasur një ndryshim të vogël në përqindjen e mësimit që kanë marrë pjesë në ZHVP (37%) që drejtpërdrejtë ka adresuar profilin ose sektorin e tyre (2015: 36%). Një program trajnimi që adreson aspektet pedagogjike për mësimit të lëndëve profesionale ofrohet në baza vjetore për rreth 200 mësimit: didaktikë profesionale dhe metodikë e didaktikë. Divizioni për Trajnimin e Mësimit të lëndëve profesionale i MASHT-i ofron 7–10 programe të ZHVP për mësimit të AAP-së në baza vjetore.

Kërkesat ligjore janë që secila shkollë duhet të ketë një plan zhvillimor vjetor, në të cilin ofrohen sugjerime për ZHVP në përputhje me analizën e nevojave të trajnimit për stafin mësimit. Ky plan duhet të pajtohet me DKA; megjithatë, zbatimi mbetet një çështje sfiduese, por edhe për faktin se vetëm një numër i caktuar i shkollave kanë plan përkatës.

Rreth 33% e mësimit të lëndëve profesionale marrin pjesë në ZHVP në shkollat e tyre. Një pjesë e këtij ZHVP zhvillohet në formë të mësimit të shkallëzuar dhe vijohet kryesisht nëpër seminare të jashtme. Ky lloj i ZHVP është ka shpenzime relativisht të vogla dhe është i lidhur ngushtë me praktikën e mësimit. Rreth një e treta e mësimit të lëndëve profesionale thonë që kanë pranuar mentorim. Megjithatë, qasja në mentorim, trajnimet dhe ekspertiza e mentorëve të fushës mund të dallojë shumë nga shkolla në shkollë. Në anën tjetër, niveli i bashkëpunimit të planifikuar ndërmjet mësimit të AAP-së është relativisht i lartë dhe sugjeron që ka një kulturë bashkëpunimi në shkollat AAP-së të Kosovës.

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

ZHVP ka ndikuar në përmirësimin e performancës dhe cilësinë në mësimit. Informacionet kthyesë dhe shqyrtimi i tyre përdoren për përmirësimin e cilësisë së mësimit. Përfundimet nga anketa dhe intervistat tregojnë që mësimit të AAP-së kanë përfituar nga informacionet kthyesë që kanë ndikuar në mënyrë pozitive në vetëbesimin dhe performancën e tyre. Megjithatë, ka mundësi për përdorim edhe më të mirë të formave të ndryshme të informacioneve kthyesë: mentorët nuk janë emëruar në shkollat e AAP-së, statusi i koordinorit për sigurim të cilësisë nuk është zgjedhur në të gjitha shkollat dhe mësimit nuk ofrojnë informacione kthyesë për njëri-tjetrin në mënyrë të drejtë ose me anë të këshillave të tyre profesionale.

---

<sup>2</sup> ETF (2016) ZHVP për Mësimit të lëndëve Profesionale dhe Trajnerëve në Ballkanin Perëndimor dhe Turqinë: Pasqyrë rajonale

Njohja dhe motivimi i ZHVP duhet të bëhet sipas strukturës të karrierës dhe sistemit të licencimit për mësimdhënësit. Rreth 71% e mësimdhënësve të AAP-së janë përgjigjur që kanë qenë të motivuar për pjesëmarrje në ZHVP. Në anën tjetër, shpenzimet për ZHVP dhe mungesa e mbështetjes nga shkollat e tyre janë perceptuar si barriera për 43% të mësimdhënësve. Barriera më e madhe, sipas mësimdhënësve, është mungesa e ofertës së ZHVP relevant bazuar në nevojat e tyre. Dëshmitë sugjerojnë që ka nevojë reale për ZHVP pasi që të dy palët, drejtorët dhe mësimdhënësit, kanë identifikuar nevojat për trajnim. Anketa gjithashtu tregon që mësimdhënësit zakonisht e vlerësojnë mirë ZHVP që e përfitojnë. Megjithatë, ka ofertë dhe buxhet të kufizuar. Shkollave dhe komunave ju mungojnë mekanizmat dhe kapacitetet për organizim dhe koordinim të nivelit të duhur dhe ofrim të trajnimeve relevante për ZHVP të mësimdhënësve me bazë në shkollë. Në disa raste, nuk ka proces transparent për të siguruar që ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së është e ndarë në mënyrë të drejtë dhe që gjitha nevojat e individëve janë marrë parasysh.

## Rekomandimet

Në nivel kombëtar politikbërja, planifikimi dhe korniza ligjore, autoritetet e duhura dhe agjencitë duhet të bashkëpunojnë për të:

1. Ofruar ZHVP më të përshtatshëm për të plotësuar nevojat specifike të mësimdhënësve të lëndëve profesionale.
2. Siguruar që gjithë mësimdhënësit të kenë qasje të drejtë në ZHVP për të plotësuar nevojat e licencimit dhe që mësimdhënësit e AAP të jenë të motivuar sipas Sistemit të Licencimit, për të përkrahur dhe njohur arritjet e tyre në strukturën e karrierës.
3. Shqyrtuar, nëse oferta për ZHVP mund të zgjerohet dhe të bëhet më e përgjegjshme duke akredituar programe me cilësi të lartë, të bazuara në internet dhe video ose programe të kombinuara.
4. Vënë theks më të madh mbi vëzhgimin e performancës së mësimdhënësve, me anë të proceseve cilësore të brendshme dhe të jashtme, për të identifikuar nevojat për zhvillim profesional dhe duke bërë vlerësuar ndikimin e tyre në klasë. Mbështetja mund të merr formën e udhëzimit ose ngritjes së kapaciteteve për inspektorët, drejtorët, koordinatorët për sigurim të cilësisë dhe koordinatorët e mësimi të bazuar në vendin e punës.
5. Zhvilluar proces dhe ofruar mbështetje për të identifikuar nevojat për zhvillim profesional me (që mund të përfshijnë rolin e rritur të mësimdhënësve për të ndihmuar në identifikimin e nevojave të tyre) dhe për të planifikuar ofrimin e ZHVP me bazë në shkollë.
6. Caktuar koordinator për sigurim të cilësisë dhe mësim të bazuar në vendin e punës dhe emëruar mentor në gjitha shkollat e AAP.
7. Përforsuar rolin e mentorëve dhe koordinatorëve për mësimin e bazuar në punë në shkollat profesionale për të mbështetur bashkëpunimin e afërt me bizneset lokale dhe palët kryesore të interesit tjerë.
8. Dizajnuar dhe ofruar ZHVP që mbështet përparimin me anë të strukturës së karrierës dhe që është e përshtatshme për ngritjen e rezultateve me rastin e vlerësimit të performancës.
9. Plotësuar dhe zbatuar sistemin për Licencim dhe përparim në Karrierë, që do të motivojë mësimdhënësit dhe do të konfirmojë vlerësimin. Vlera e procesit të licencimit duhet të sigurohet.
10. Zbatuar një sistem SMIA për të mbledhur dhe organizuar të dhënat që të mundësohet përcjellja e progresit të mësimdhënësve të AAP-së, me anë të procesit të licencimit dhe përparimit nëpër

shkallët e karrierës; për të kuptuar nevojat e tyre për zhvillim dhe për të ndjekur dhe regjistruar ZHVP të tyre.

11. Siguruar më tepër autonomi për drejtorët dhe Bordet e Shkollave në kuptim të stafit, vendimeve për kurset, pagat ose për vendime buxhetore.
12. Modifikuar ofertat e ZHVP për të plotësuar nevojat e identifikuar nga shkollat dhe për tu siguruar që gjithë mësime të mësimdhënësve të ZHVP të kenë qasje të barabartë në programet e ZHVP.
13. Mbështetur ZHVP të bazuar në shkollë në formë klasteri (AAP shkollat mund të ndahen sipas regjioneve ose sektorëve).

**Në lidhje me ofrimin e ZHVP, ofruesit e ZHVP, shkollat e AAP dhe autoritetet lokale duhet të bashkëpunojnë për të siguruar që:**

14. Ka një rritje në numrin e vendeve në programet e master për mësime të mësimdhënësve të AAP në Fakultetin e Edukimit në Universitetin e Prishtinës
15. Ka një sistem të njohjes së arritjeve paraprake për të përshpejtuar përparimin në drejtim të plotësimin të kërkesave të normativit të mësime të mësimdhënësve të AAP-së ( 05/2015 dhe 14/2018) dhe normativin e mësime të mësimdhënësve të arsimit të përgjithshëm.
16. Kapaciteti i ofruesve të trajnimit të mësime të mësimdhënësve në shërbim të rritet (ose plotësohet nga ofruesit e rinj) nga KSHLM dhe AKK për të ofruar ZHVP të duhur të gjithë mësime të mësimdhënësve të AAP-së dhe që ti mundësoj atyre për ti plotësuar kërkesat ligjore të sistemit të licencimit dhe ta përmirësojë mësime të mësimdhënësve të tyre.
17. Ka një mbështetje për ZHVP me bazë në shkollë, i cila është e përshtatur për nevojat e tyre dhe me kosto efektive, për shembull: motivimi, mentorimi, mësim i ndërsjellë.
18. Ka ofrim të ZHVP e cila adreson nevojat e mësime të mësimdhënësve dhe instruktorëve të praktikës profesionale, instruktorëve për mësimin e bazuar në punë.
19. Ka një bashkëpunim efektiv ndërmjet komunave, shkollave dhe ofruesve për ZHVP për mësime të mësimdhënësve.
20. Ka partneritete që mund të zhvillojnë kontributet aktuale të Qendrave të Kompetencës, Universitetin e Prishtinës, ofruesve privat të trajnimeve dhe OJQ, brenda dhe jashtë Kosovës, për të rritur shtrirjen, përfshirjen, qëndrueshmërinë dhe cilësinë e ofertës për ZHVP.
21. Ndikimi apo impakti i ZHVP duhet të vlerësohet në nivel të shkollës, me anë të procesit të vlerësimit të mësime të mësimdhënësve ose procesit mentorimit.
22. Janë ndarë praktikat e përmirësimit, me rastin e përdorimit të standardeve profesionale në dizajn dhe planifikim të ZHVP.

**Divizioni i Trajnimit të Mësime të mësimdhënësve i MASHT, Këshilli për Arsim dhe Aftësim Profesional, Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimit të Rriturve (AAAPARr), shkollat e AAP-së dhe palët tjera të interesit do të duhej të:**

23. Dizajnojnë programe të ZHVP që duhet të plotësojnë standardet mësimore të bazuar në Kornizën Strategjike për ZHVP dhe kriteret e AKK për validim dhe akreditim.
24. Shqyrtojnë procesin me të cilën ju përcaktohet ZHVP mësime të mësimdhënësve individual dhe shkollave, për shembull, duke përdorur vëzhgimin, inspektimin dhe aktivitetet e mësimin të ndërsjellë nga kolegët.
25. Mendojnë për themelimin e një sistemi për njohjen e kredive dhe njohjen e programeve të ZHVP të ofruara nga partnerët zhvillimor në bashkëpunim me MASHT-i, para vitit 2013.

26. Përmirësojnë kapacitetet e Koordinatorëve për Siguri të Cilësisë dhe Koordinatorëve të Mësimit të Bazuar në Punë për shkollat e AAP-së dhe DKA-ve për identifikimin e nevojave dhe organizimin e ZHVP të mësimdhënësve.
27. Shqyrtojnë nëse duhet të ketë ndonjë rritje të ofertës për ZHVP në fushën e teknologjive të reja në vendin e punës, njohuritë mbi kurrikulën dhe për nxënësit me nevoja të veçanta arsimore.
28. Përkrahin mësimdhënësve ambicioz për të kontribuar dhe për të udhëhequr përmirësimet në mësim, zhvillimin e materialeve të reja mësimore dhe lidhje me punëdhënësit, duke dhënë atyre këto përgjegjësi plotësuese, nxitje me pagë, status special ose përfshirja të tyre në projekte, përmirësimin e partneriteteve, binjakëzimit ose lloje tjera të ngjashme partneriteteve lokale/regjionale dhe ndërkombëtare.

**Në lidhje me autoritetet dhe palët kryesore të interesit përgjegjëse për financim do të duhej të bashkëpunonin për të:**

29. Fuqizuar shkollat dhe komunat për të marrë vendime mbi shpenzimin e resurseve për ZHVP për të inkurajuar përdorimin efikas dhe me përgjegjësi të resurseve.
30. Deleguar më tepër autonomi udhëheqësve të shkollave për të siguruar që shkollat e AAP-së të kenë mundësinë për të informuar për përdorimin e fondeve të trajnimit, që të mund të zgjedhin ofertën që ju konvenon më mirë bazuar në nevojat dhe prioritetet e tyre të identifikuar me anë të konsultimeve të brendshme.
31. Inkurajuar shkollat e AAP-së, ofruesit e trajnimeve (përfshirë donatorët), komunat dhe agjencitë qëndrore për të punuar së bashku për të marrë vlerën më të mirë nga resurset.
32. Zhvilluar formulën e re për financim të trajnimeve për ZHVP, duke marrë parasysh specifikat e profileve të ndryshme dhe duke shqyrtuar mundësitë e reja për financim të ZHVP të AAP-së, sikurse partneritetet publiko private, ofrimin me bazë në shkollë dhe nga mundësitë e reja ndërkombëtare.
33. Publikuar të dhënat për shpenzime për ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së. Të themelojnë një linjë buxhetore unike për ZHVP për mësimdhënësit AAP-së në nivel të Ministrisë.

**Ministrinë dhe agjencitë kombëtare, shkollat e AAP-së, bizneset dhe përfaqësuesit e tyre do të duhej të punojnë së bashku për të:**

34. Mbështetur dialogun dhe hulumtimet për të kuptuar nevojat e trajnimeve të trajnerëve që punojnë sektorin privat.
35. Mbështetur dhe ndërtuar partneritete në ndërmjet të shkollave/qendrave të trajnimit dhe kompanive (sektori privat dhe publik) për të mbështetur bashkëpunimin dhe ndarjen e trajnimit dhe zhvillimin profesional.
36. Përfshijë bordet industriale, shoqata afariste dhe përfaqësuesit e sektorit privat në procesin e identifikimit të nevojave të trajnimit, dizajnit dhe vlerësimit të programeve dhe ofertës së AAP dhe ZHVP.
37. Zhvilluar standarde të bazuara në kompetencë për trajnerët, instruktorë për mësim të bazuar në vende pune dhe koordinatorë për mësim të bazuar në punë.
38. Ndihmuar mësimdhënësit e AAP-së dhe instruktorët e praktikës profesionale për të freskuar njohuritë mbi praktikat aktuale në profesionin e tyre në industri nëpërmjet kontaktit të drejtpërdrejtë me industrinë.

### Në nivel të përgjegjësive institucionale dhe qeverisjes:

39. Departamenti i AAP duhet të jetë gjithmonë i përfaqësuar në KSHLM.
40. MASHT duhet të vendos një proces për koordinim më të mirë në nivelin strategjik dhe operativ për ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së. Kjo mund të arrihet me anë të rritjes së rolit të AAAPARR ose me anë të Divizionit për Trajnimin e Mësimdhënësve ose me anë të një autoriteti ndër-agjenci.
41. Këshilli për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe të Rriturve do të duhej që sa më shpejtë të jetë e mundur të angazhojë palët me interes dhe të luajë një rol aktiv në planifikimin strategjik të ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së.
42. AAAPARR do të duhej, që sa më shpejtë të jetë e mundur të luajë një rol në dizajnimin dhe zbatimin e programeve të ZHVP për mësimdhënësit dhe instruktorët e AAP-së dhe të këshillojë MASHT-in në rishikimin e politikave për sistemin e licencimit të mësimdhënësve të AAP-së.
43. Të përmirësohet sistemi i mentorimit në nivel të shkollës dhe përforcohet roli i inspektorëve të arsimit për të siguruar udhëzim dhe këshillim për mësimdhënësit në lidhje me përmirësimin e performancës së tyre.

# 1. ARSYESHMËRIA

Zhvillimi profesional për mësime dhe trajnerët është gjerësisht i njohur si një mjet thelbësor për reformë. Hulumtimi vërteton se zhvillimi profesional mund të përmirësojë cilësinë e mësimit dhe mësuesit në mënyrë të qëndrueshme, duke rritur efektivitetin e arsimit dhe aftësitë dhe duke shtuar vlerën për nxënësit, mësime dhe punëdhënësit. Rëndësia e ZHVP për mësime dhe AAP-së nuk vihet në pikëpyetje; Kosova përgjatë shumë viteve ka zhvilluar politika të gjithanshme për të adresuar këtë çështje, ndërsa politikat aktuale janë në zbatim e sipër.

Megjithatë, përmirësimi i cilësisë dhe sasisë së ZHVP nuk është proces i lehtë. Për të ndihmuar hartuesit e politikave me rëndësi të madhe është që procesi i krijimit të politikave, zbatimi dhe ndikimi i tyre të rishikohet dhe kuptohet – në mënyrë që të ndodhin ndërveprime dhe gjithashtu edhe të mësohen këto politika. Prandaj, ky studim synon që të:

1. Përcaktoj objektivat aktuale të politikave për përmirësimin e ZHVP për mësime dhe trajnerët e arsimit dhe aftësitë profesionale (AAP-së).
2. Përshkruajë ofrimin e ZHVP për mësime dhe trajnerët e AAP-së në Kosovë dhe mënyrën e vlerësimit të nevojave të mësime dhe programet e veçanta që u janë caktuar mësime dhe trajnerëve.
3. Kuptojë se si përshtaten aranzhmanet për ZHVP me pjesët e tjera të sistemit të AAP-së.
4. Vlerësoj se si funksionojnë aranzhmanet aktuale dhe çfarë përparimi është bërë që nga viti 2015.
5. Bëjë rekomandime për mënyrën sesi mund të zbatohen politikat aktuale dhe si mund të përmirësohet ofrimi dhe shpërndarja e ZHVP.

Synohet që ky studim të sjellë dëshmi për të informuar diskutimin dhe që do të informojë të menduarit dhe vepruarit në shumë nivele të vendimmarrjes dhe se do të stimulojë kërkime dhe propozime të reja.

## 2. METODOLOGJIA

Metodologjia përbëhet nga tre elemente:

1. shqyrtim i literaturës;
2. intervista me palët kryesore të interesit; dhe
3. anketë me mesimdhënësit dhe drejtorët e shkollave.

Ekipi për vendin ka rënë dakord që të ofroj mbështetje për pyetjet e intervistës dhe të hartoj një pyetësor për mesimdhënësit e AAP-së, si dhe ti qaset institucioneve të AAP-së dhe të mbështesë ekspertët kombëtar të zhvillojnë intervistat, në mbledhjen e të dhënave dhe shpërndarjen e rezultateve. Përmbajtja e pyetësorëve është validuar nga palët me interes, të cilët kanë ndihmuar me identifikimin e politikave prioritare.

### Qëllimet e hulumtimit

Kjo anketë e mesimdhënësve të AAP-së në vendet partnere të përzgjedhura ka dy qëllime kryesore. Së pari, anketa ka për qëllim të informojë politik bërësit në nivel kombëtar për kushtet dhe nevojat e mesimdhënësve të AAP-së dhe e dyta, të ndihmojë në monitorimin e zbatimit dhe të ndryshimeve.

Fokusi kryesor i anketës është që tu bëj të mundshme politik bërësve të kuptojnë çfarë duhet që të bëhet që të arrihen përmirësime në cilësi, efektivitet dhe për përgjigje ndaj ZHVP, e gjithashtu edhe faktorët që ndikojnë në efektivitetin e mesimdhënësve në përgjithësi, si për shembull, motivimi i tyre dhe struktura e karrierës.

Të gjitha vendet pjesëmarrëse do të mund të përcaktojnë nivelin e tyre të fuqisë punëtore, mesimdhënësve të AAP-së, krahasuar me vendet tjera. Përveç kësaj, anketa do të:

1. Fuqizojë mesimdhënësit dhe palët tjera me interes në procesin e politikave;
2. Inkurajojë bashkëpunimin ndërkombëtar në politik bërje;
3. Mbështesë përdorimin sistematik të dhënave për politik bërje.

Metodologjia ka përfshirë:

- një rishikim i dokumenteve në tavolinë dhe hulumtimeve të publikuara mbi gjendjen aktuale të ZHVP të mesimdhënësve dhe trajnerëve të AAP-së;
- intervista me 10 palë kryesore të interesit, përgjegjës për politika, ofrimin dhe zbatimin e aktiviteteve të ZHVP të mesimdhënësve të AAP-së;
- anketë me mesimdhënësit e AAP-së të punësuar në 71 shkolla të AAP-së apo qendra të kompetencës,
- anketë me drejtorët e shkollave të AAP-së, në disa raste janë përfshirë zëvendës drejtorët dhe koordinatorët për sigurim të cilësisë.

## Intervistat

Intervistat janë zhvilluar gjatë datave 18 dhe 19 qershor 2018. Intervistat janë zhvilluar me akterët relevant të identifikuar bashkë me ekipin e vendit. Të intervistuarit ishin:

- Kryesuesja e Departamentit të AAP-së,
- Zyrtar nga Divizioni i Trajnimit të Mësimdhënësve,
- Ekspert për AAP nga Institutit Pedagogjik i Kosovës,
- Drejtorë të shkollave
- Drejtori i DKA-së Suharekë
- Inspektori Rajonal për AAP – Ferizaj
- Zëvendës Drejtorët e Qendrave të Kompetencës për Sigurim të Cilësisë
- Zyrtari për Sigurim të Cilësisë – nga Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK).

Pyetësorët janë shpërndarë në versionin elektronik të palët e interesuara që janë identifikuar për intervistim pas diskutimeve paraprake dhe shpjegimeve që u janë dhënë paraprakisht për projektin dhe anketën. Në total janë kompletuar 10 intervista.

## Shqyrtim i literaturës

Shqyrtimi i literaturës ka identifikuar dokumentet që merren me ZHVP për mësimdhënësit e përgjithshëm dhe të AAP-së në Kosovë. Këto dokumente përfshijnë dokumente të politikave që fillojnë nga Kornizën Ligjore (Ligjet dhe Udhëzimet Administrative), raporte të ndryshme të institucioneve përkatëse, raporte hulumtuese, raportet e sondazheve dhe analizave, raporte nga projekte të ndryshme, të dhëna statistikore nga SMIA (Sistemi i Menaxhimit të Informatave në Arsim) dhe ASK (Agjencioni i Statistikave të Kosovës) dhe dokumentit që është ndër më të rëndësishmit për vendin tonë për sa i përket sistemit të arsimit: Raporti i Vlerësimit për Zbatimin e Planit Strategjik të Arsimit në Kosovë në vitin 2017. Shqyrtimi i literaturës është përfshirë në kuadër të Shtojcës A. Shqyrtimi i literaturës ka treguar për mungesën e të dhënave dhe hulumtimeve mbi këtë temë.

## Anketa

U është bërë ftesë të 69 shkollave publike të AAP-së dhe 2 shkollat private të marrin pjesë. Gatishmërinë për bashkëpunim e kanë treguar 62 shkolla të AAP nga 71, nga të cilat 16 janë Shkolla Teknike, 12 Shkolla Ekonomike, 12 Shkolla Profesionale, 8 shkolla artistike, 7 shkolla të kujdesit shëndetësor, 3 shkolla bujqësore dhe 3 Qendra të Kompetencës. Pyetësorët janë shpërndarë në shkollat e zgjedhura të AAP-së në formatin bazuar në internet. Anketa është realizuar nga 21 maji deri më 8 qershor 2018.

Nga popullacioni i përgjithshëm prej 3149 mësimdhënësve të AAP-së, afërsisht 828 mësimdhënës janë përgjigjur në pyetësorin, që përfaqësojnë rreth 26.3% nga gjithsejt. 49 përgjigje janë marrë nga drejtorët e shkollave. Të gjithë pyetësorët janë plotësuar drejtpërdrejt në platformën online.

Niveli i përgjigjes ishte 69% i shkollave të AAP-së në Kosovë.

Pjesëmarrja sipas regjioneve ishte e ngjashme si për mësimdhënësit ashtu edhe për drejtorët, nivel më të lartë të përgjigjes kanë pas mësimdhënësit nga Prizreni, e më të ultë nga Peja, ndërsa për drejtorët nivel më të lartë të përgjigjes kishim nga Prishtina dhe më të ultë nga Gjilani dhe Peja. Më tepër informacione për anketën mund të gjenden në Raportin Teknik (Shikoni Aneksin 7).



**TABELA 1. NIVELI I PËRGJIGJES PËR MËSIMDHËNËSIT DHE DREJTORËT (%)**

<b>Regjioni</b>	<b>Mësimdhënësit</b>	<b>Drejtoret</b>
Prishtina	12.13	17.1
Ferizaj	13.12	15.8
Gjilan	13.24	10.5
Peja	11.14	10.5
Prizren	22.28	15.8
Mitrovica	13.0	15.8
Gjakova	15.1	14.5

# PJESA 1. KONTEKSTI: FUQIA PUNËTORE, MËSIMDHËNIA DHE MENAXHMENTI NË SHKOLLA<sup>3</sup>

## 3. FUQIA PUNËTORE

Nga gjithsej popullacioni prej 3.149 mësimdhënësve të AAP, përafërsisht 828 mësimdhënës janë përgjigjur pyetësorit, duke përfaqësuar rreth 26.3% të popullacionit të përgjithshëm të mësimdhënësve të AAP-së. 766 mësimdhënës kanë dhënë përgjigje të plota (92.5%). Të gjithë kanë ofruar përgjigje në pyetësor në platformën online në internet.

Të anketuarit kishin strukturën si në vijim:

- 42% femra,
- 58% meshkuj,
- 89% të mësimdhënësve që punojnë në shkolla të AAP-së,
- 8% të koordinatorëve të praktikës profesionale ose instruktorëve,
- 0.2% e kryesuesve të aktivave profesionale,
- 0.4% e këshilltarëve pedagogjik,
- 0.6% të instruktorëve të punëtorive,
- 0.1% e bashkëpunëtorëve, dhe
- 0.9% tjetër.

Për sa i përket specializimit të mësimdhënies: 303 mësimdhënës japin mësim në profile të lidhura me sektorin e inxhinierisë që përbëjnë rreth 37% të sektorit të biznesit, sektorin e shitjeve me pakicë dhe sektorin juridik 18%, TIK 9%, shëndetësi 6%, prodhimtari 5%.

53% e mësimdhënësve AAP-së në Kosovë kanë moshën 30–49 vjeçare, ndërsa kategoritë tjera të moshës janë përfaqësuar si në vijim: 8% - 29 vjeçar ose më të ri, 30% prej 50 deri 29 vjeça dhe 9%, 60 vjeçar ose më shumë.

82% të mësimdhënësve të AAP-së kanë më tepër se 5 vite përvojë pune si mësimdhënës.

Mësimdhënësit e AAP-së në Kosovë shumë shpesh kalojnë pjesën më të madhe të karrierës së tyre në shkollën e njëjtë. 73% e tyre kanë kaluar 6 vite ose më shumë duke punuar në shkollën e njëjtë. Kjo mund të ndihmojë ata që të krijojnë lidhje të mira me njëri-tjetrin dhe në kuadër të komuniteteve të tyre lokale, megjithatë, nuk ka të ngjarë që idetë dhe praktikat e reja të qarkullojnë ndërmjet shkollave.

### Trajnimi fillestar (Trajnimi para shërbimit)

Trajnimi fillestar i mësimdhënësve është një shqetësim i madh në Kosovë. Vetëm 35% të mësimdhënësve kanë kompletuar arsimin fillestar, 34% janë në proces të trajnimit dhe përgatitjes, ndërsa 30% nuk kanë kompletuar arsimin fillestar dhe nuk janë në trajnim.

---

<sup>3</sup> Të dhënat e prezantuar janë të bazuara në rezultate e anketës online. Të dhënat nuk janë të peshuara dhe përjashtojnë vlerat që kanë munguar (p.sh. refuzime dhe përgjigje – Nuk e di).

65% të anketuarve kanë deklaruar që përmbajtja e lëndëve që japin ishte mbuluar gjatë arsimit formal dhe trajnimit, 28% kanë deklaruar që ishte pjesërisht e mbuluar dhe 8% kanë deklaruar që përmbajtja nuk ishte mbuluar. Në lidhje me pedagogjinë dhe didaktikën, prej 656 të anketuarve, 41% kanë deklaruar që ishte mbuluar, 30% kanë deklaruar që ishte mbuluar vetëm për disa lëndë ndërsa 29% të anketuarve që nuk ishte mbuluar.

Shumica e mësimitdhënësve të AAP-së në Kosovë kanë pak përgatitje ose aspak përgatitje pedagogjike. Kjo mangësi duhet të adresohet me ZHVP për mësimitdhënësit aktual dhe me anë të arsimit para shërbimit për ata që studiojnë në universitet për t'u bërë mësimitdhënës.

## Kualifikimet

74% e mësimitdhënësve aktual të AAP-së kanë raportuar që kanë arritur gradën master ose ekuivalente, 12% diplomë bachelor ose ekuivalente dhe 1% doktoraturë. Në kuptimin formal, fuqia punëtore mësimitdhënëse është mjaft e kualifikuar.

69% e të anketuarve kanë konfirmuar që ata janë formalisht të kualifikuar si mësimitdhënës, instruktor ose "koordinator të praktikës", ndërsa 12% janë të kualifikuar si instruktorë të praktikës dhe vetëm 3% nuk janë formalisht të kualifikuar. Kjo nënkupton që një pjesë e konsiderueshme e tyre kanë qenë pjesë e aktiviteteve të ZHVP në periudhën e kaluar dhe plotësojnë kriteret për të mbajtur licencë për mësimitdhënie.

96% e të anketuarve janë të punësuar me orar të potë, dhe 3% janë me orar të përgjysmuar.

Rreth 81% e të anketuarve janë anëtarë të Sindikatës së Mësimitdhënësve (SBASHK) dhe vetëm 19% nuk janë anëtarë të asnjë sindikate.

## Orari i punës

45% e orarit të punës së mësimitdhënësve kalon në mësimitdhënie. Tabela në vijim tregon pjesën e kohës së punës të kaluar në detyra specifike (%)

**FIGURA 1. PJESA (MESATARE) E KOHËS SË PUNËS TË KALUAR NË DETYRA SPECIFIKE (%)**



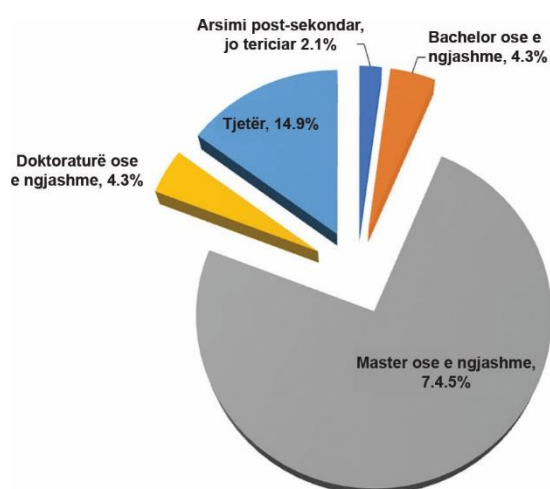
## Drejtorët

Të anketuarit kishin strukturën në vijim:

- 25% femra,
- 75% meshkuj,
- 39% më të ri se 50 vjeç,
- 43% ndërmjet moshës 50 dhe 59,
- 17% të moshës 60 vjeç ose më shumë.

Kualifikimet e 47 të anketuarve janë dhënë në vijim:

**FIGURA 2. KUALIFIKIME E DREJTORËVE TË SHKOLLAVE TË AAP-SË (N=47)**



60% e të anketuarve kanë më pak se 5 vjet përvojë në shkollën e tyre aktuale ndërsa 34% kanë 6–10 vjet përvojë.

Prej 47 drejtorëve që janë përgjigjur, 90% janë të punësuar me orar të plotë, pa obligime në mësimdhënie, 2% janë të punësuar me orar të plotë me obligime mësimdhënie.

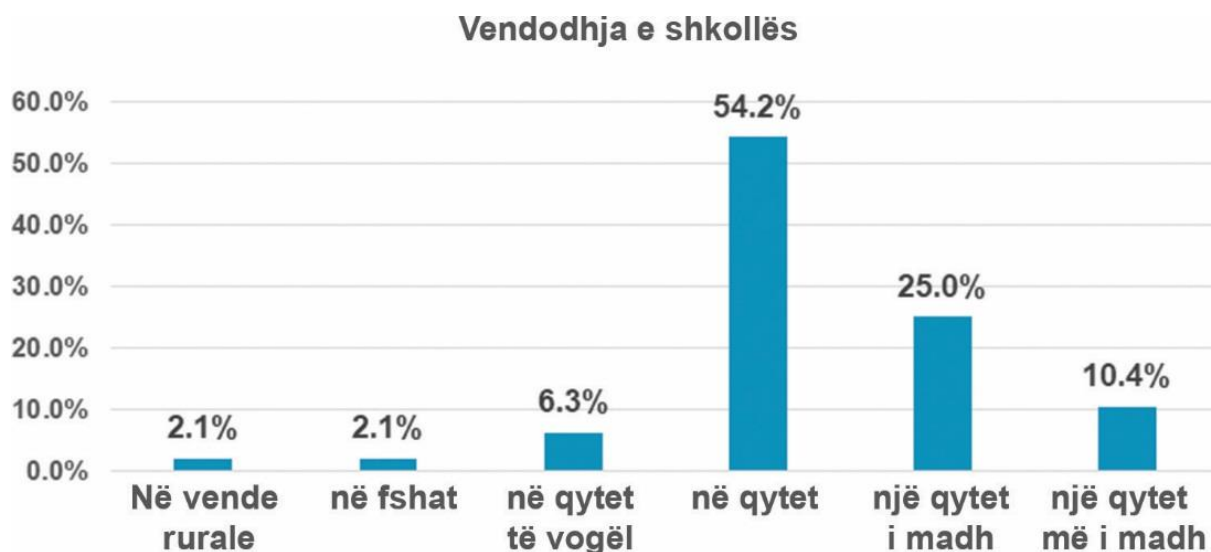
Vendndodhjet e shkollave të AAP-së prej nga vijnë 48 drejtorët ose zëvendës-drejtorët që janë përgjigjur në anketë, do të paraqiten në tabelën vijuese:

98% e shkollave të AAP-së janë të menaxhuara nga autoritetet publike arsimore (shkollat publike), ndërsa vetëm 2% janë të menaxhuara nga një organizatë private, jo-qeveritare, etj.

## Konkluzione

Në kuptimin formal, fuqia punëtore mësimdhënëse është mjaft e kualifikuar: 74% e mësimdhënësve aktual të AAP-së kanë raportuar që kanë arritur gradën master ose ekuivalente. Disa mësimdhënës të AAP-së kanë fituar gradën magjistër ose doktoraturë, por jo në lëndën të cilën ata japin mësim (andaj nuk plotësojnë kriteret e UA-ve për Sistemin e Licencimit dhe Normativit). Mësimdhënësit e AAP-së në Kosovë shpesh kalojnë pjesën më të madhe të karrierës në shkollën e njëjtë.

**FIGURA 3. VENDNDODHJA E SHKOLLAVE PROFESIONALE NË KOSOVË SIPAS MADHËSISË SË VENDBANIMIT (N=48)**



Në kuptim të specializimit të mësimdhënies: 37% e mësimdhënësve japin mësim në profile që lidhen me sektorin e inxhinierisë. Sektorët e biznesit, shitjes me pakicë dhe sektori juridik janë më të përfaqësuara me 18%, TIK me 9%, shëndetësia me 6%, prodhimtaria me 5% të mësimdhënësve.

Trajnimi fillestar (para shërbimit) i mësimdhënësve është shqetësim shumë i madh në Kosovë. Vetëm 35% e mësimdhënësve të AAP-së kanë kompletuar arsimin fillestar dhe përmbushin kërkesat e normativit, 34% janë në proces të trajnimit dhe përgatitjes, ndërsa 30% nuk kanë kompletuar arsimin fillestar dhe nuk janë në trajnim. Shumë mësimdhënës të AAP-së në Kosovë kanë pak përgatitje ose aspak përgatitje pedagogjike. Kjo mangësi duhet të adresohet me ZHVP për mësimdhënësit aktual dhe me anë të arsimit fillestar (para shërbimit) për ata që studiojnë në universitet për t'u bërë mësimdhënës.

75% e Drejtorëve të shkollave të AAP-së janë meshkuj, ndërsa 61% janë më të vjetër se 50 vjeç. Intervistat cilësore me palët kryesore të interesit e theksojnë ndikimin politik në emërimin e stafit menaxhues të shkollave.

## 4. QEVERISJA E SHKOLLËS

### Menaxhmenti dhe lidershipi

Anketa jep një pasqyrë të përbërjes të ekipit menaxhues të shkollës.

**TABELA 2. KUSH MERR PJESË NË EKIPIN MENAXHUES TË SHKOLLËS**

	Po (%)	Jo (%)	Përgjigje
Ju, si drejtor	100	0	42
Zëvendës drejtor ose ndihmës drejtor	53	48	40
Drejtuesi financiar	48	53	40
Udhëheqësit e departamenteve	93	7	42
Mësimdhënësit	98	3	40
Përfaqësues nga shkollat	90	10	41
Prindërit ose kujdestarët	93	7	41
Nxënësit	95	5	41
Tjetër	59	41	39

Në përgjithësi, drejtorët në shkollat profesionale nuk besojnë që ata ose Bordi i shkollës së tyre kanë përgjegjësi për sa i përket personelit, ofertës së programeve, pagave ose vendimeve buxhetore. Madje edhe sa i përket pranimit të nxënësve, vetëm një numër i caktuar identifikon veten si përgjegjës. Pjesa më e madhe e drejtorëve theksojnë komunën ose autoritet qendrorë si përgjegjës për pjesën më të madhe të kësaj përgjegjësie. Drejtorët mund të marrin përgjegjësi për çështje që kanë të bëjnë me nxënësit. Çështjet kryesore që zakonisht delegohen mësimdhënësve janë vlerësimi dhe materialet mësimore.

**TABELA 3. KUSH E KA PËRGJEGJËSINË PËR MARRJEN E VENDIMEVE PËR ÇËSHTJE TË NDRYSHME (N=49) (%)**

	Ju, si drejtor	Anëtarë tjerë të ekipit menaxhues të shkollës	Mësimdhënësit (jo si pjesë e ekipit menaxhues të shkollës)	Shkolla (bordi i shkollës)	Autoriteti lokal (komuna, niveli regjional, shtetëror, kombëtar)
Emërimi ose angazhimi i mësimdhënësve	20	6	6	4	90
Largimi ose pezullimi i mësimdhënësve nga punësimi	20	2	2	10	90
Përcaktimi i pagave fillestare të mësimdhënësve, përfshirë edhe vendosja e niveleve të pagave	2	0	0	2	92
Përcaktimi i rritjeve të pagave të mësimdhënësve	2	0	0	0	92
Vendimi për shpërndarjen e buxhetit në kuadër të shkollës	20	12	0	37	55
Përcaktimi i politikave dhe procedurave disiplinore të nxënësve	43	20	22	41	37
Përcaktimi i politikave për vlerësim të nxënësve, përfshirë edhe notimin	16	22	51	6	31
Aprovimi i nxënësve për praninë në shkollë	41	29	18	24	47
Përzgjedhja se cilat materiale mësimore përdoren	8	16	59	14	39
Përcaktimi i përmbajtjes së kursit, përfshirë edhe kurrikulat	14	10	27	12	73
Vendimi se cilat kurse ofrohen	20	10	14	14	55

**TABELA 4. SHPESHTËSIA NË TË CILËN DREJTORËT KANË USHTRUAR FUNKSIONET E NDRYSHME (% , N=45)**

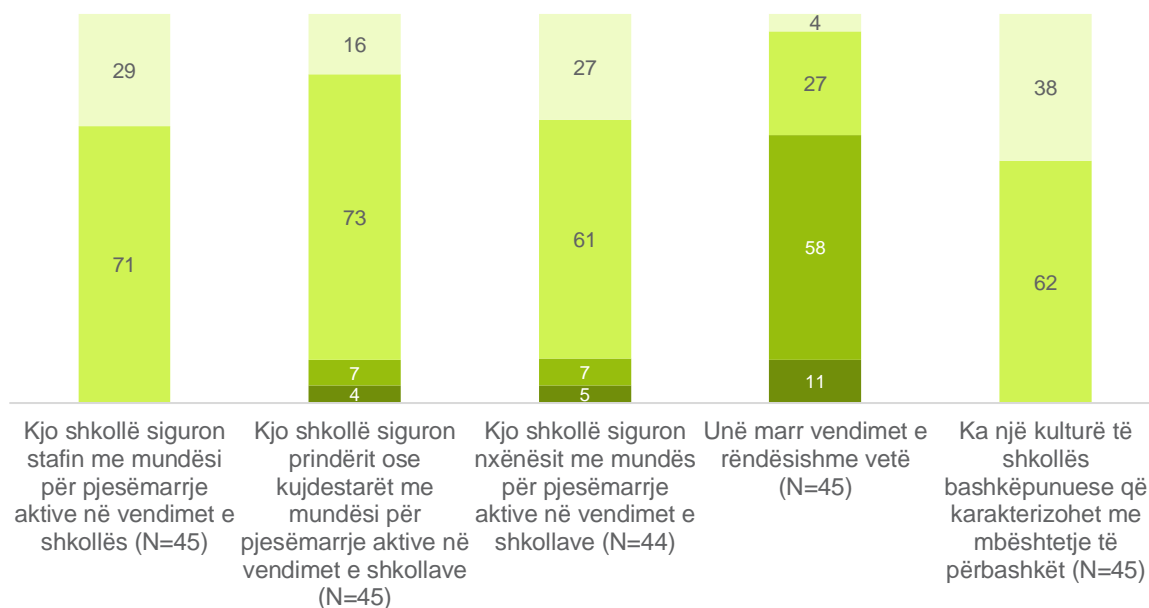
	Asnjëherë ose rralë	Ndonjëherë	Shpesh	Shumë shpesh
Kam bashkëpunuar me mësime për të zgjedhur probleme të disiplinës në klasë	0	9	44	47
Kam vëzhguar mësimin në klasë	2	27	60	11
Kam marrë veprime për të mbështetur bashkëpunimin ndërmjet mësimeve për të zhvilluar praktika të reja mësimore	0	20	71	9
Kam marrë veprime për të siguruar që mësuesit marrin përgjegjësi për përmirësim të shkollësive mësimore	0	18	62	20
Kam marrë veprime për të siguruar që mësuesit ndjehen përgjegjës për rezultatet mësimore të nxënësve të tyre	0	7	69	24
Kam ofruar për prindërit ose kujdestarët informacione për shkollën dhe performancën e nxënësve	0	24	62	13
Kam kontrolluar për gabime dhe lëshime të procedurave dhe raportimeve administrative të shkollës	0	22	51	27
Kam zgjedhur probleme me orarin mësimor në shkollë	2	22	40	36
Kam bashkëpunuar me drejtorët e shkollave tjera	4	18	60	18

Pjesa më e madhe e drejtorëve pohojnë që vendimmarrja është ndarë me aktorët tjerë: mësuesit, prindërit, nxënësit.

96% të anketuarve kanë konfirmuar që shkollat e tyre kanë borde shkollore. Anketa siguron dëshmi deri në cilën masë janë të përfaqësuar palët e ndryshme të interesit: 100% të mësimeve, 73% të anëtarëve të ekipit menaxhues të shkollës, 30% të personalit administrativ të shkollës, prindërit 100%, nxënësit 100%, ndërsa sindikatat 23%, përfaqësues të komunitetit të biznesit 65% dhe 10% tjerë.



**FIGURA 4. ROLI I PALËVE KRYESORE TË INTERESIT NË VENDIMARRJE NË SHKOLLAT PROFESIONALE**



Në lidhje me pyetjen për kufizimet e efektivitetit të tyre, përgjigjet e drejtorëve të shkollave janë dhënë në tabelën vijuese:

**TABELA 5. SHKALLA DERI TE E CILA FAKTORËT VIJUES E KUFIZOJNË EFEKTIVITETIN E MANXHIMIT TË SHKOLLËS (N=44)**

	Aspak (%)	Shumë pak (%)	Në një shkallë (%)	Shumë (%)	Përgjigje
Resurse dhe buxhet shkollor joadekuat	2	14	45	39	44
Rregullore dhe politika qeveritare	5	7	58	30	43
Mungesa të mësimdhënësve	23	35	26	16	43
Mungesë të përfshirjes dhe mbështetjes së prindërve ose të	9	20	52	18	44
Sistemi i pagave i bazuar në karrierë të mësimdhënësve	14	20	43	23	44
Mungesë e mundësive dhe mbështetjes për zhvillimin tim profesional	19	30	35	16	43
Mungesë e mundësive dhe mbështetjes për zhvillimin profesional të mësimdhënësve	9	30	37	23	43
Ngarkesë e madhe e punës dhe nivel i lartë i përgjegjësisë në punën time	18	11	55	16	44
Mungesë e ndarjes së përgjegjësive udhëheqëse me anëtarët tjerë të stafit në shkollë	25	43	23	9	44

Sipas drejtorëve të shkollave AAP-së, resurset dhe buxheti joadekuat i shkollave, rregulloret dhe politikat e qeverisë, sistemi i pagave i bazuar në karrierë të mësimdhënësve, mungesa e mundësive dhe mbështetjes për zhvillimin profesional të mësimdhënësve, mungesa e përfshirjes dhe përkrahjes së prindërve ose të kujdestarëve janë faktorët kryesor për ngecjen e efektivitetit të menaxhimit shkollor.

## Vlerësimi i mësimdhënësve

Grafiku i dhënë në vijim tregon që vlerësimi i mësimdhënësve është kryesisht përgjegjësi e drejtorëve, dhe në një pjesë të caktuar të kësaj përgjegjësie e kanë mentorët dhe anëtarët e tjerë të ekipës menaxhuese të shkollës. Inspektimi formal nga Inspektorët regjional është një kërkesë por kjo është zhvilluar për të adresuar kryesisht çështjet administrative dhe e më pak vlerësimin e cilësisë së mësimdhënies dhe mësimnxënies.

**FIGURA 5. VLERËSIMI FORMAL I MËSIMDHËNËSVE**

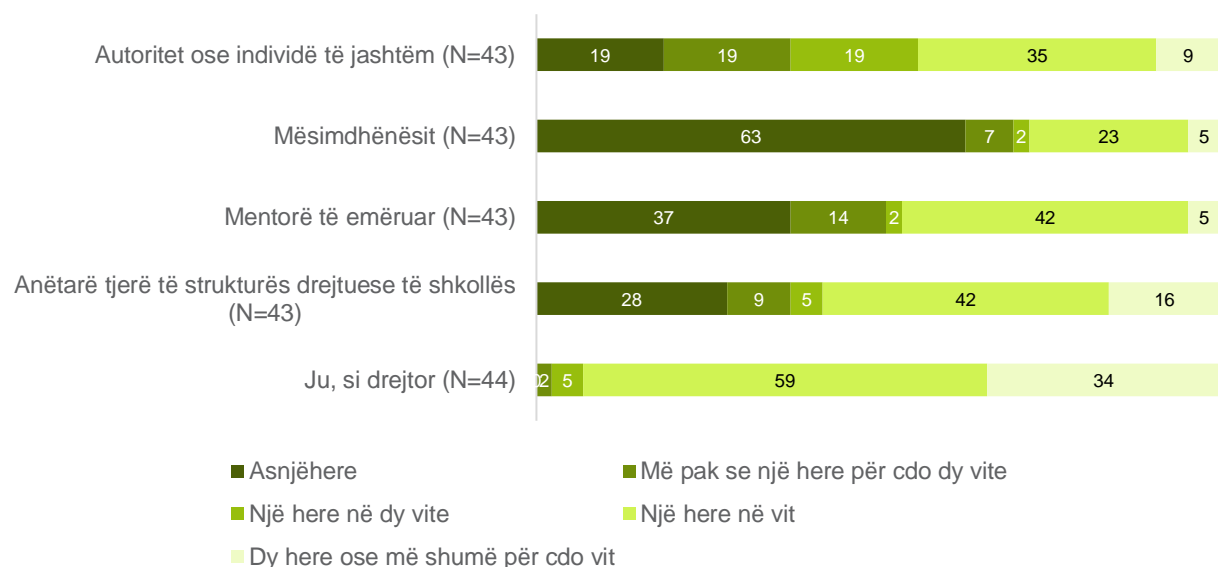


Tabela 6 më poshtë tregon që vlerësuesit e jashtëm nuk i përdorin shpesh dëshmitë për të vlerësuar mësimdhënësit. Vëzhgimi i drejtpërdrejtë, për shembull, përdoret kryesisht nga drejtorët ose anëtarët tjerë të ekipës menaxhuese. Mentorët nuk zhvillojnë vëzhgime të shpeshta. Rezultatet e vlerësimit të nxënësve raportohen që të përdoren nga mësimdhënësit tjerë është në rreth 40% të shkollave.

**TABELA 6. KUSH ZHVILLON DETYRËN SI PJESE E VLERËSIMIT TË MËSIMDHËNËSVE NË SHKOLLAT PROFESIONALE? (% , N=49)**

	Autoritete ose individë të jashtëm	Ju, si drejtor	Anëtarë të ekipës menaxhuese të shkollës	Mentorë të caktuar	Mësimdhënësit (jo si pjesë e ekipës menaxhuese të shkollës)
Vëzhgim i drejtpërdrejtë në klasë	12	63	18	22	8
Anketa të nxënësve për mësimdhënien	4	16	16	14	10
Vlerësimi i përmbajtjes së njohurive të mësimdhënësve mbi përmbajtjen	10	41	22	20	8
Analizë e rezultateve në teste të nxënësve	8	16	20	16	47
Diskutimi vetë-vlerësimi të mësimdhënësve për punën e tyre (p.sh. prezantimi i portofolios së vlerësimi)	2	39	29	18	20
Diskutim për informacione kthyesë të marrë nga prindërit ose kujdestarët	2	53	39	8	29

Tabela 7 shqyrton se si shkollat veprojnë në bazë të rezultateve të vlerësimi të mësimdhënësve. Në 50% të shkollave çdoherë ka diskutim vijues dhe kjo është e zakonshme në 39% të shkollave tjera. Megjithatë, shumë pak veprime tjera ndërmerren- pa marrë parasysh rezultatet e vlerësimi.

Tabela ofron dëshmi që menaxhimi i shkollës nuk e ka autonominë e duhur për të ndërmarrë masa për të trajtuar performancën e dobët dhe të jashtëzakonshme të mësimdhënësve.

**TABELA 7. VEPRIMET PASUESE QË NDËRMIRREN NË SHKOLLË PAS VLERËSIMIT TË MËSIMDHËNËSVE (N=44)**

	Asnjëherë (%)	Ndonjëherë (%)	Shumicën e kohës (%)	Çdoherë (%)	Përgjigje
Masa për të rregulluar dobësitë në mësimdhënie diskutohen me mësimdhënësin	0	11	39	50	44
Një plan zhvillimi ose trajnimi është hartuar për secilin mësimdhënës	9	61	16	14	44
Nëse vërehet që një mësimdhënës nuk plotëson nivelin, sanksionet materiale si ulje të rritjeve vjetore në pagë vendosen për mësimdhënësin	65	28	7	0	43
Një mentor përcaktohet për të ndihmuar mësimdhënësin që të përmirësojë mësimdhënien	40	35	12	14	43
Një ndryshim në përgjegjësitë e punës së mësimdhënësit (p.sh. rritje ose ulje të ngarkesës së punës ose përgjegjësi administrative/drejtuese)	33	60	2	5	43
Ndryshim në rrogën e mësimdhënësve ose pagesë e bonusit financiar	77	21	2	0	43
Ndryshim në mundësitë e mësimdhënësve për përparim në karrierë	49	37	14	0	43
Largim ose mos-rinovim të kontratës	61	36	2	0	44

Tabela 8 tregon përgjigjet e drejtorëve në lidhje me bashkëpunimin ndërmjet stafit të tyre dhe komuniteteve lokale. Drejtorët ka shumë të ngjarë të gjejnë bashkëpunimin dhe kulturën e përbashkët si të fortë dhe jo shumë të fortë. Drejtorët ishin plot dyshim që ka pasur bashkëpunim të fortë me biznese lokale.

**TABELA 8. GJYKIME TË DREJTORËVE PËR ÇILTËRSINË, KULTURËN DHE BASHKËPUNIMIN NË SHKOLLAT E TYRE (% , N=44)**

	Nuk pajtohem aspak	Nuk pajtohem	Pajtohem	Pajtohem tërësisht
Stafi i shkollës ndan besime të përbashkëta për mënyrën e shkollimit/mësimit	2	7	75	16
Ka një nivel të lartë të bashkëpunimit ndërmjet shkollave dhe komunitetit lokal	0	7	82	11
Stafi i shkollës diskuton hapur për vështirësitë	0	0	71	30
Ka respekt të përbashkët për idetë e kolegëve	0	2	77	21
Ka një nivel të lartë të bashkëpunimit ndërmjet shkollave dhe bizneseve lokale	2	27	55	16
Relacionet ndërmjet mësimeve dhe nxënësve janë të mira.	0	0	77	23

Sipas drejtorëve, në pothuaj se gjitha shkollat AAP-së në Kosovë, mangësia ose materialet udhëzuese joadekuate (p.sh. tekstet mësimore) dhe materialet e bibliotekës, paraqesin një sfidë për sigurimin e instruksioneve cilësore (Tabela 9).

MASHT-i ka arritur marrëveshje me disa vende fqinje për të përdorur dhe përshtatur materialet e tyre dhe disa donatorë vetëm se kanë zhvilluar materiale mësimore për shkolla dhe profile të caktuara. Megjithatë, anketa tregon që pjesa më e madhe e shkollave nuk posedojnë materiale adekuate mësimore. Kompjuterë joadekuate ose mungesa e tyre ishte një pengesë e madhe për 41% të shkollave (dhe problem për 41% të shkollave tjera) ndërsa mungesa e qasjes në internet ishte pengesë e madhe për 34% të shkollave, dhe një problem për 43% të shkollave profesionale.

**TABELA 9. CILËT FAKTORË PENGOJË SHKOLLËN TUAJ PËR TË OFRUAR INSTRUKSIONE CILËSORE? (% , N=44)**

	Aspak	Shumë pak	Në një shkallë	Shumë
Mungesë e mësimeve të AAP-së të kualifikuar dhe/ose profesionale (që kanë performancë të mirë)	30	32	36	2
Mungesë e mësimeve me kompetenca për të mësuar nxënësit me nevoja të veçanta arsimore	27	25	25	23
Mungesë e mësimeve të lëndëve të përgjithshme	61	25	11	2
Mungesë e instruktorëve të praktikës profesionale	30	27	32	11
Mungesë ose materiale mësimore joadekuate (p.sh. tekste mësimore)	0	7	36	57
Mungesë e kompjuterëve për mësim	7	11	41	41
Qasje të pamjaftueshme në internet	9	14	43	34
Mungesë e softuerëve për kompjuterë për mësim	11	11	48	30
Mungesë e materialeve të bibliotekës ose janë joadekuate	5	7	45	43
Mungesë e personelit mbështetës	16	23	41	20

Mungesa e një grupi të caktuar të mësimitdhënësve ose instruktorëve është identifikuar si problem, por vetëm në një masë të caktuar, ndonëse mungesa e mësimitdhënësve për nxënës me nevoja të veçanta arsimore është një çështje kritike në 23% të shkollave profesionale.

Sipas 44% të drejtorëve, ka mungesë të paarsyeshme të nxënësve në baza ditore, ndërsa 28% thonë që ka pak vonesë nga nxënësit në baza ditore. Këto janë nivele relativisht të larta dhe meritojnë hetim dhe shqyrtim të mëtutjeshëm.

**TABELA 10: ÇËSHTJET LIDHUR ME SJELLJEN E NXËNËSVE NË SHKOLLAT PROFESIONALE (N=43)**

	Asnjëherë (%)	Rrallë (%)	Në baza mujore (%)	Në baza javore (%)	Në baza ditore (%)	Përgjigje
Ardhje me vonesë në shkollë	5	40	7	21	28	43
Mungesa (gjegjësisht mungesa të paarsyeshme)	2	21	12	21	44	43
Mashtrime	21	74	2	2	0	42
Vandalizëm dhe vjedhje	47	51	0	2	0	43
Frikësime ose abuzim verbal ndërmjet nxënësve (ose formave tjera të ngacimit jo-fizik)	33	65	0	2	0	43
Lëndime fizike të shkaktuar nga dhuna mes nxënësve	30	70	0	0	0	43
Frikësime ose abuzimi verbal i mësimitdhënësve ose stafit	50	50	0	0	0	42

## Konkluzione

Në përgjithësi, drejtorët në shkollat profesionale nuk besojnë që ata ose Bordi i shkollës së tyre kanë përgjegjësi për sa i përket personelit, ofertës së programeve, pagave ose vendimeve buxhetore.

Madje edhe sa i përket pranimit të nxënësve, vetëm një numër i vogël i tyre e identifikon veten si përgjegjës. Pjesa më e madhe e drejtorëve pohojnë që vendimmarrja është ndarë me aktorët tjerë: mësimitdhënësit, prindërit, nxënësit.

Shumica e shkollave kanë Borde të Shkollës me bizneset që kanë përfaqësuar 65% prej tyre. Sipas drejtorëve të shkollave AAP-së, resurset dhe buxheti joadekuat i shkollave, rregulloret dhe politikat e qeverisë, sistemi i pagave i bazuar në karrierë të mësimitdhënësve, mungesa e mundësive dhe mbështetjes për zhvillimin profesional të mësimitdhënësve, mungesa e përfshirjes dhe përkrahjes së prindërve ose të kujdestarëve janë faktorët kryesor për ngecjen e efektivitetit të menaxhimit shkollor.

Monitorimi i drejtpërdrejtë, për shembull, përdoret kryesisht nga drejtorët ose anëtarët tjerë të ekipës menaxhuese. Mentorët nuk zhvillojnë vëzhgime të shpeshta. Në 50% të shkollave çdoherë ka diskutim vijues pas vlerësimit. Megjithatë, shumë pak veprime tjera ndërmerren- pa marrë parasysh rezultatet e vlerësimit.

Drejtorët ishin plot dyshim që ka pasur bashkëpunim të fortë me biznese lokale. Në pothuaj se gjitha shkollat AAP-së në Kosovë, mangësia ose materialet udhëzuese joadekuate (p.sh. tekstet mësimore) dhe materialet e bibliotekës, paraqesin një pengesë të madhe për mësim cilësor.

MASHT-i ka arritur marrëveshje me disa vende fqinje për të përdorur dhe përshtatur materialet e tyre dhe disa donatorë vetëm se kanë zhvilluar materiale mësimore për shkolla dhe profile të caktuara. Megjithatë, anketa tregon që pjesa më e madhe e shkollave nuk posedojnë materiale adekuate mësimore. Kompjuterë joadekuatë ose mungesa e tyre ishte një pengesë e madhe për 41% të shkollave (dhe problem për 41% të shkollave tjera) ndërsa mungesa e qasjes në internet ishte pengesë e madhe për 34% të shkollave, dhe një problem për 43% të shkollave profesionale.

Sipas 44% të drejtorëve, ka mungesë të paarsyeshme të nxënësve në baza ditore, ndërsa 28% thonë që ka pak vonesë nga nxënësit në baza ditore. Këto janë nivele relativisht të larta dhe meritojnë hetime të mëtejshme.

## Çështjet e ngritura dhe rekomandime

Çështjet e ngritura	Rekomandime
Autonomia e kufizuar e drejtorëve dhe Bordeve të shkollave për sa i përket stafit, vendimi për kurset, paga ose vendimet buxhetore.	Më tepër autonomi për drejtorët dhe Bordet e shkollave për sa i përket stafit, vendimeve për kurset, pagën dhe stimulimeve.
Resurset dhe buxheti joadekuat për shkolla, rregulloret dhe politikat e qeveritare, sistemi i pagave i bazuar në karrierë për mësimitdhënësit, mungesë e mundësive dhe mbështetjes për ZHVP dhe mungesë të përfshirjes dhe përkrahjes së prindërve ose të kujdestarëve dhe mbështetje janë faktorët kryesor për ngecjen e efektivitetit të menaxhmentit në shkolla.	Formulë të re për financim të shkollave të AAP-së, duke marrë parasysh specifikat e profileve të ndryshme, identifikimin e buxhetit për ZHVP dhe delegimi i më shumë autonomie për menaxhmentin e shkollave.
Mentorët shpesh nuk ndërmarrin aktivitete vëzhguese në klasë.	Roli i mentorëve duhet të përforcohet dhe sistemi i mentorimit duhet të përdoret më shumë.

## 5. QASJE NË MËSIMDHËNIE DHE LIDHJET ME VENDIN E PUNËS

### Mësimdhënia

Anketa eksploron çfarë lloje të metodave mësimore përdorin mësimdhënësit.

**TABELA 11. JU LUSIM QË TË THEKSONI SA SHPESH I PËRDORNI METODAT E NDRYSHME TË MËSIMDHËNIES, SI NË VIJIM (%)**

	Asnjëherë ose pothuajse asnjëherë	Kohë pas kohe	Shpesh	Në të gjitha dhe pothuajse në të gjitha njësitë mësimore	N
Unë prezantoj një përmbledhje të përmbajtjes së fundit mësimore	3	21	44	32	574
Nxënësit punojnë në grupe të vogla për të gjetur zgjidhje të ndonjë problemi ose detyre	1	24	59	16	581
U jap punë të ndryshme nxënësve që kanë vështirësi në të nxënë ose/dhe atyre që mund të avancojnë/përparojnë	1	28	54	16	573
I referohem një problemi apo pune për të treguar si të përdoren njohuritë dhe shkathësitë	1	11	52	36	575
Lejoj nxënësit të ushtrojnë detyra të ngjashme deri sa të dijnë që secili nxënës ka kuptuar materien e lëndës	2	22	47	29	575
Kontrolloj fletoret e punës ose detyrat e shtëpisë së nxënësve	1	14	43	42	583
Studentët përdorin TIK (teknologji informative dhe komunikative) për projekte dhe punë në klasë	7	36	39	19	583
Demonstroj detyrat praktike nxënësve, të cilët pastaj demonstrojnë detyrat e njëjta praktike	0	9	46	45	584
Nxënësit mësojnë teori dhe gjithashtu përdorin njohurinë për të zgjedhur probleme praktike brenda njësisë mësimore	1	12	47	40	580
Planifikoj mësimet që kur nxënësit mësojnë teori të re ose njohuri të mund të zbatojnë atë teori ose njohuri në punë – sikurse detyra (punë praktike)	1	6	45	48	579
Përdorë teknologji digjitale ose gjejej material udhëzues	2	18	45	34	581
Përdorë video në mësim	16	39	33	12	582



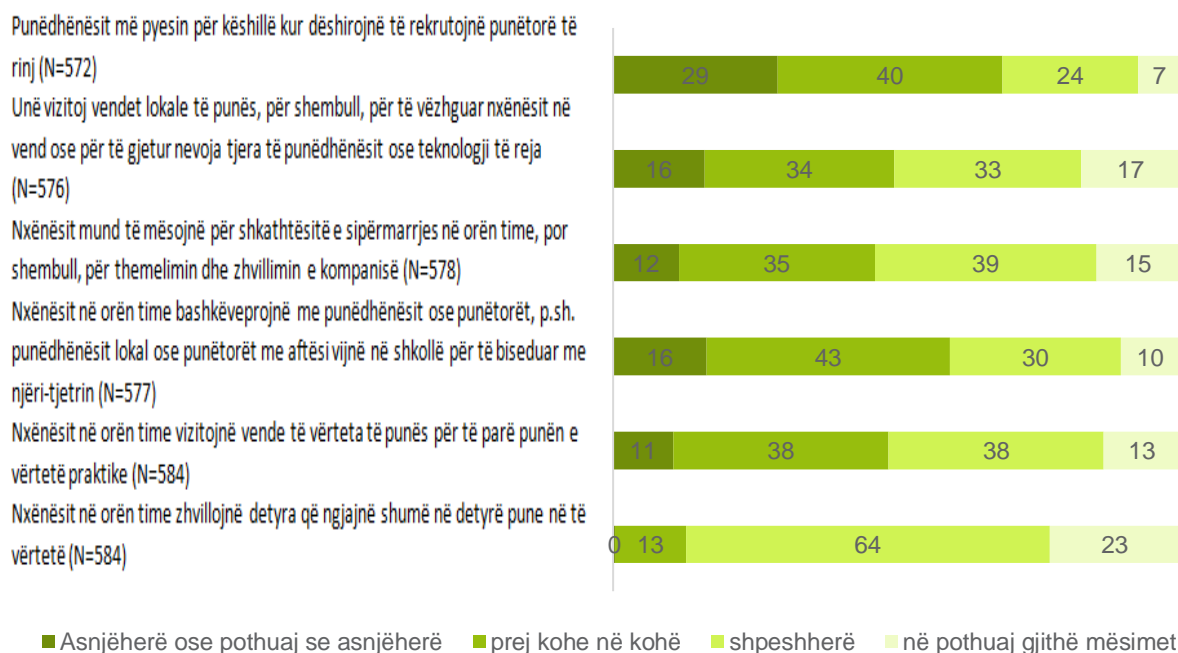
Mësimdhënësit e AAP-së në Kosovë thonë që janë duke përdorur edhe metodat tradicionale dhe bashkëkohore të mësimdhënies. Rreth një e treta e mësimdhënësve thonë që ata çdoherë ose pothuaj se çdoherë prezantojnë përmbledhje të shkurtër ose demonstrojnë shkathtësi por kjo nuk nënkupton që ata nuk përdorin po ashtu edhe pedagogji tjera. Nga 579 të anketuar, 48% prej tyre kanë deklaruar që ata planifikojnë që gjitha ose pothuaj se gjitha mësimet ashtu që nxënësit të mësojnë teori të re dhe e përdorin atë njohuri në punë praktike ose për të zgjedhur problemet (40%). Rreth 40–59% prej 575 të anketuarve shpeshherë ose çdoherë përdorin qasje progresive sikurse punë në grupe ose punë të ndryshueshme për nxënësit.

Nuk është shumë e zakonshme që nxënësit të përdorin TIK në klasë (19% shpeshherë ose çdoherë) ndonëse 34% e mësimdhënësve kanë thënë që përdorin TIK shpeshherë ose çdoherë për të përgatitur materialet mësimore. Mungesa e pajisjeve ose njohurive bashkëkohore sqarojnë këto të dhëna.

## Lidhje me vendin e punës

Për sa i përket lidhjeve ndërmjet mësimin në shkollë dhe në vendin e punës për nxënësit, përgjigjet janë dhënë në Figurën 5.

**FIGURA 6. JU LUSIM QË TË TREGONI SA MIRË PËRSHKRUAJNË LIDHJET NDËRMJET MËSIMIT NË SHKOLLË DHE NË VENDIN TË PUNËS PËR NXËNËSIT TUAJ, DEKLARATAT VIJUESE (%)**



Diagrami tregon që shumica e mësimdhënësve bëjnë simulime të detyrave të punës në klasë shpeshherë ose çdoherë. Megjithatë, bashkëbeprimet e drejtpërdrejta me të punësuarit janë më pak të zakonshme. 50% të mësimdhënësve të AAP-së pohojnë që realizojnë vizita të rregullta në vende të punës dhe 51% thonë që nxënësit e tyre shpeshherë vizitojnë vendet e punës. 40% thonë që nxënësit shpeshherë ose çdoherë bashkëbejnë me punëdhënësit. 31% thonë që punëdhënësit janë shpeshherë në kontakt me ata me rastin e rekrutimit të stafit. Është qartë që shumë mësimdhënës dhe nxënës të AAP-së kanë pak bashkëbeprim të drejtpërdrejtë me punëdhënësit,

prandaj ata nuk përfitojnë nga kuptuarit e zhvillimeve më ë fundit (të rejtat) ose kontakti social me botën e punës.

## Mësimi i bazuar në punë

Nxënësit e AAP-së janë të obliguar me ligj që të kalojnë një numër të caktuar të orëve për praktikë profesionale në vendin e punës. Ky mësim i bazuar në punë organizohet nga shkolla.

Nga anketa, përgjigjet e 576 të anketuarve janë si në vijim:

- 40% të mësimdhënësve thonë që gjithë nxënësit e tyre vendosen në vende pune që zgjasin së paku 10% të tërë programit,
- 19% të mësimdhënësve thonë që pjesa më e madhe e nxënësve e tyre vendosen në vende pune që zgjatë me pak 10% të tërë programit,
- 42% të mësimdhënësve thonë që disa nga nxënësit e tyre kanë vendosje në vendin e punës.

Këto të dhëna sugjerojnë që një pakicë domethënëse e nxënësve të AAP-së në Kosovë përfitojnë nga një periudhë e caktuar të mësimi të bazuar në punë.

## Sjellja ose motivimi i nxënësve

56% të nxënësve kanë raportuar që ju pëlqen mësimdhënia. 25% të mësimdhënësve thonë që pjesa më e madhe e nxënësve janë të motivuar në gjitha orët ose 64% në pjesën më të madhe të orëve. Nga përgjigjet e paraqitura, vërehet qartë që në përgjithësi, mësimdhënësit e AAP-së punojnë me nxënës të motivuar dhe kënaqen gjatë procesi mësimor me nxënësit e tyre.

## Kurrikula

Kurrikula është udhëzuesi kryesor për mësimdhënie ndonëse një grup i jashtëzakonshëm i mësimdhënësve thonë që janë të orientuar edhe nga nevojat e punëdhënësve dhe nga vlerësimi.

73% të anketuarve janë përgjigjur që mësimdhënia dhe planifikimi është çdoherë ose pothuaj se çdoherë të udhëzuar nga kurrikula e publikuar. 84% të mësimdhënësve të AAP-së përgatisin planin e mësimi të tyre duke u bazuar në kurrikulën kombëtare. 36% e mësimdhënësve thonë që çdoherë kanë eksperimentuar me metoda të ndryshme të mësimdhënies dhe nxënies për të parë nëse funksionon më së miri, ndërsa 52% thonë që e bëjnë këtë shpesh. Provimet dhe vlerësimi janë në fokus për mësimdhënie çdoherë për 35% të mësimdhënësve dhe 46% më shpesh. 44% të mësimdhënësve thonë që mësimdhënia e tyre është çdoherë (47% shpesh) e formuluar sipas mendimit të tyre e bazuar në kërkesat e punëdhënësve.

Rezultatet e fundit e rrisin shqetësimin për ato profile ku kurrikula nuk është lidhur ngushtë me nevojat e tregut të punës dhe sugjerojnë që disa mësimdhënës nuk kanë njohuri të mira për nevojat e punëdhënësve ose kërkesave të vlerësuara.

## Resurset arsimore

Rezultatet e anketës tregojnë që 62% të mësimdhënësve kanë qasje të shpeshtë ose të plotë në materiale të përshtatshme në pothuajse gjitha mësimet, por 38% të nxënësve nuk kanë qasje ose vetëm qasje të pjesshme në resurse të përshtatshme.

38% të mësimeve identifikojnë mungesën e veglave dhe pajisjeve të përshtatshme për të mësuar shkathësi praktike dhe 46% mungesë të mjeteve të mjaftueshme shpenzuese për të zhvilluar shkathësitë praktike. Rreth gjysma e mësimeve të AAP-së raportojnë për qasje të pamjaftueshme në harduerë, softuer dhe internet të besueshëm dhe të përshtatshëm kompjuterik, të cilat nuk mjaftojnë për të përdorur teknologji digjitale në lëndët e tyre përkatëse. Vetëm rreth 20% të nxënësve çdoherë ose shpeshherë përdorin mjedise digjitale mësimore siç është Moodle dhe Sakai.

Këto të dhëna nuk zbulojnë sa është bërë përparim gjatë dy viteve të fundit. Gjatë viteve të fundit, MASHT-i ka investuar shumë në zhvillimin e përmbajtjeve digjitale për arsimin para-universitar, maturën digjitale dhe trajnimin e mësimeve për të përdorur teknologjitë digjitale.

## Vlerësimi

Anketa tregon që shumica e mësimeve të AAP-së përdorin metoda të shumfishta për të vlerësuar se çfarë kanë mësuar nxënësit. Rreth 90% të mësimeve shpeshherë ose çdoherë përdorin mjetet e tyre të vlerësimit, përdorin teste standarde dhe vëzhgojnë praktikën e nxënësve. Mësimeve nuk inkurajojnë shumë vlerësimin e ndërsjellë ndërmjet nxënësve (78% shpesh ose çdoherë) ose për të përdorur vlerësimin për të përcaktuar punë të ndryshme për nxënësit (64% shpesh ose çdoherë). Përdorimi më i mirë i të dhënave të vlerësimit duket të jetë prioritet për mësimeve të AAP-së në Kosovë.

## Vetë-efikasiteti i mësimeve

Rezultati i anketës për perceptimet e mësimeve për efikasitetin e tyre janë dhënë në tabelën 12.

**TABELA 12. NË MËSIMDHËNIEN TUAJ, DERI NË ÇFARË SHKALLE KENI PASUR MUNDËSI PËR TË ARRITUR REZULTATET VIJUESE? (%)**

	Aspak	Në një shkallë	Mjaft	Shumë	N
Të mësoj nxënësit të besojnë që mund të arrijnë sukses në punën e shkollës	0	16	22	62	576
Të ndihmoj nxënësit që të çmojnë mësimin	0	13	22	64	580
Të përgatis pyetje të mira për nxënësit e mi	0	8	14	78	581
Të kontrolloj sjelljet jo të mira në klasë	0	8	9	83	580
Të motivoj nxënësit që tregojnë interes të ultë në punën e shkollës	2	6	12	80	584
Të ndihmoj nxënësit të kuptojnë punën e vërtetë në degën time të lëndës profesionale	0	5	14	81	582
Të bind nxënësit të ndjekin rregullat e klasës	0	5	10	85	585
Të ndihmoj nxënësit për të zhvilluar përkushtim për të punuar në fushën time profesionale	1	10	28	60	580
Të ofroj sqarime alternative nëse, për shembull, nxënësit janë të hutuar	0	7	21	72	579
Të jap nxënësve shkathësitë praktike që do të kenë nevojë në vendin e punës	1	6	19	74	581
Të jap nxënësve të mi njohuri bashkëkohore relevante për fushën time profesionale	0	10	19	71	579

Pothuajse 80% të mësimitdhënësve e vlerësojnë lartë efikasitetin e tyre në fushat vijuese:

- ata motivojnë nxënësit të besojnë që mund të arrijnë sukses në shkollë dhe punë
- ata janë mirë të përgatitur dhe përgatisin pyetje të mira për nxënësit që janë të bazuara në rezultatet mësimore
- ata mund të kontrollojnë sjellje penguese në klasë
- ata ndihmojnë nxënësit të kuptojnë punën e vërtetë në fushën e profesionale

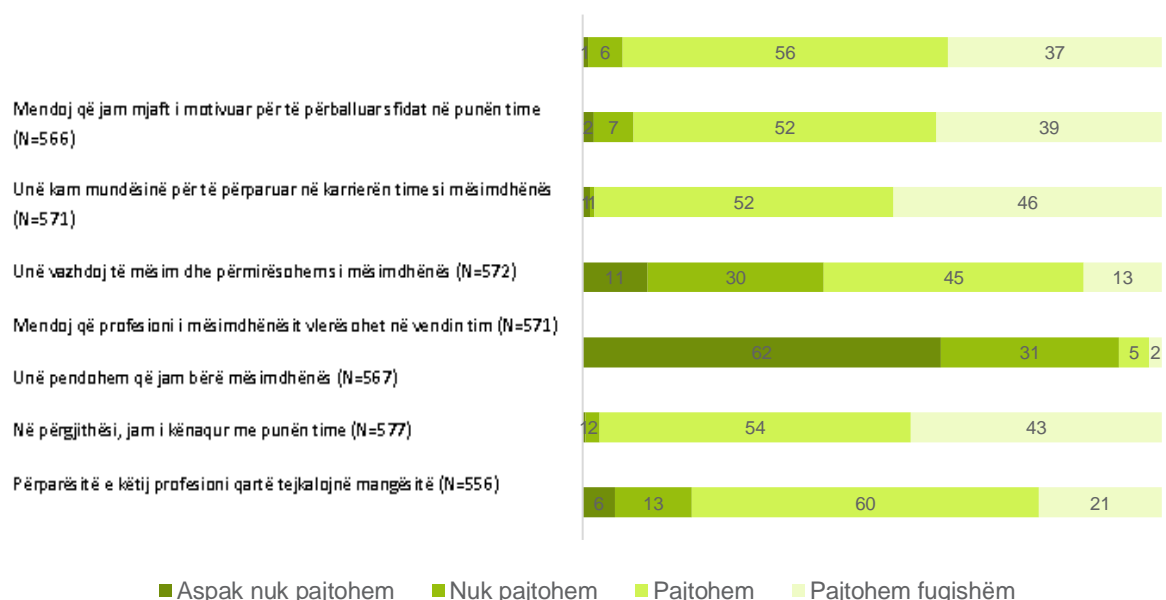
Në anën tjetër, vetëm rreth 60% të mësimitdhënësve e vlerësojnë lartë kapacitetin e tyre për të ndihmuar nxënësit që të zhvillojnë përkushtim profesional, për të arritur suksese dhe për të çmuar mësimin.

Kuptohet, të gjeturat e anketës duhet të konsiderohen në lidhje me dëshmitë e tjera, për shembull, shqetësimet e ngritura nga punëdhënësit për kompetencat e të diplomuarve nga sistemi AAP-së<sup>4</sup>.

## Karriera dhe kënaqësia e punës

Anketa sugjeron që shumica e mësimitdhënësve janë të kënaqur ose shumë të kënaqur me karrierën e tyre si mësimitdhënës. Vetëm një numër i vogël është pënduar që kanë zgjedhur të bëhen mësimitdhënës. Në fakt, 46% pajtohen fuqishëm që vazhdojnë të përmirësohen dhe të mësojnë. 39% besojnë fuqishëm që kanë mundësi për të përparuar. Megjithatë, 42% besojnë që mësimitdhënësit nuk vlerësohen mjaftueshëm në Kosovë. Dëshmitë tregojnë që është gabim të merren përfundime të përgjithshme për mësimitdhënësit në Kosovë – duhet të pranojmë që 40%-50% të mësimitdhënësve të AAP-së janë pozitiv për karrierën e tyre, ambicioz dhe entuziast për zhvillimin e tyre profesional.

**FIGURA 7. SA FUQISHËM PAJTOHENI OSE NUK PAJTOHENI ME DEKLARATAT VIJUESE PËR PUNËN TUAJ? (%)**



<sup>4</sup> Likaj & Soonefield, Studimit i KfW për fondin e sfidave për AAP dhe Punësimin, 2016

## Konkluzione

Mësimdhënësit e AAP-së në Kosovë tregojnë që janë duke përdorur metoda tradicionale dhe bashkëkohore të mësimin. Rreth 40–59% të mësimdhënësve shpeshherë ose çdoherë përdorin qasje të përparuar si punë në grupe ose punë të ndryshueshme për nxënësit. Është më pak e zakonshme për nxënësit të përdorin TIK në klasë (19% shpeshherë ose çdoherë) ndonëse 34% e mësimdhënësve thonë që përdorin TIK shpesh ose çdoherë për të përgatitur materialet mësimore. Shumica e mësimdhënësve kanë deklaruar që janë në gjendje të bëjnë simulime të detyrave të punës në klasë shpeshherë ose çdoherë. Megjithatë, bashkëveprimet e drejtpërdrejta me punëdhënësit janë të pazakonta për rreth 50% të mësimdhënësve dhe ligjëruesve, prandaj nuk mund të përfitojnë nga të kuptuarit bashkëkohor ose kontakti social me botën e punës. Por, vetëm 40% të nxënësve të shkollave profesionale në Kosovë përfitojnë nga periudha e caktuar e mësimin të bazuar në punë. Anketa sugjeron që mësimdhënësit takojnë nxënës të motivuar dhe kënaqen me procesin e mësimdhënies me nxënësit e tyre.

Kurrikula zyrtare është udhëzuesi kryesor për mësimdhënie ndonëse një grup i konsiderueshëm i mësimdhënësve thonë që janë të udhëzuar edhe nga nevojat e punëdhënësve dhe nga vlerësimi i tyre. Rreth 50% të mësimdhënësve raportojnë mungesë të mjeteve të mjaftueshme për të zhvilluar shkathtësitë praktike dhe për qasje të pamjaftueshme në harduerë kompjuterik, softuer, dhe internet të besueshëm dhe të përshtatshëm, që nuk mjaftojnë për të përdorur teknologji digjitale në mësimdhënien e tyre. Rreth 40% të mësimdhënësve identifikojnë si pengesë mungesën e veglave dhe pajisjeve të përshtatshme dhe të teksteve mësimore.

Mësimdhënësit vlerësojnë efikasitetin e tyre në nivel të lartë për sa i përket mësimdhënies së tyre dhe kontrollin e sjelljes por në nivel të ultë për sa i përket të zhvilluarit të një përkushtim profesional të nxënësve dhe të ndihmës që ata të vlerësojnë mësimin.

Anketa sugjeron që pjesa më e madhe e mësimdhënësve janë të kënaqur ose shumë të kënaqur me karrierën e tyre si mësimdhënës. Megjithatë, 42% besojnë që mësimdhënësit nuk janë mjaftueshëm të vlerësuar në Kosovë. Dëshmitë tregojnë që 40%-50% të mësimdhënësve të AAP-së janë pozitiv për karrierën e tyre, ambicioz dhe entuziast për zhvillimin e tyre profesional.

## Çështjet e ngritura dhe rekomandime

Çështjet e ngritura	Rekomandime
Rreth 50% të mësimdhënësve dhe nxënësve kanë mungesë të bashkëveprimeve të drejtpërdrejta me punëdhënësit.	Duhet të emërohet një koordinator për mësimin e bazuar në punë në shkollat profesionale për të mbështetur bashkëpunimin e afërt me bizneset lokale dhe palët tjera të interesit.
Rreth 50% të mësimdhënësve dhe nxënësve ju mungojnë librat, materialet shpenzuese dhe pajisjet (përfshirë edhe TI).	Të identifikohen dhe të prioritetohen nevojat për resurse përmes konsultimit me shkollat dhe mësimdhënësit. Të përmirësohet përdorimi i resurseve aktuale dhe të planifikohet mënyrat me kosto efektive të takimeve. Të identifikohet dhe të ndahet buxheti.
Ndonëse 40%-50% të mësimdhënësve të AAP-së janë pozitiv për karrierën e tyre, ambicioz dhe entuziast për zhvillimin e tyre profesional, por një përqindje e caktuar e mësimdhënësve që janë më pak të kënaqur.	Mësimdhënësit ambicioz duhet të fuqizohen për të kontribuar dhe për të udhëhequr përmirësimet në mësim, zhvillimin e materialeve të reja mësimore dhe për lidhje me punëdhënësit, duke ju dhënë atyre këto përgjegjësi shtesë, nxitje me pagë, status special ose përfshirje të tyre në projekte.

## PJESA 2. ZHVILLIMI PROFESIONAL I MËSIMDHËNËSVETË LËNDËVE AAP-SË

### 6. POLITIKAT DHE ZBATIMI

Politika dhe korniza ligjore për ZHVP të mësimit në Kosovë është përcaktuar me disa akte ligjore, nënligjore dhe strategjike.

#### Korniza ligjore

Korniza ligjore për arsimin e përgjithshëm përbëhet nga ligjet, Udhëzimet Administrative (UA) dhe strategjitë kombëtare.

#### Ligjet

- Ligji për Arsimin Parashkollor
- Ligji për Arsimin Para Universitar
- Ligji për AAP
- Ligji për Kualifikimet Kombëtare
- Ligji për Arsim në Komunat e Kosovës
- Ligji për Inspektoratin NR.2004/37

#### Udhëzimet Administrative (UA)

- UA 14/2018 – për Vlerësimin e Performancës së Mësimitdhënësve
- UA 10/2018 – Normativi mbi kuadrin profesional për Arsimin e Përgjithshëm
- UA 3/2017 – Këshilli Shtetëror për Licencim të Mësimitdhënësve (KSHLM)
- UA 5/2017 – Sistemi i Licencimit dhe Zhvillimi i Mësimitdhënësve në Karrierë,
- UA 6/2017 Kriteret dhe Procedura të Aprovimit të Programeve për Zhvillimin Profesional të Mësimitdhënësve dhe Punonjësve Arsimor
- Udhëzimi Administrativ 5/2015 për Normativin e Mësimitdhënësve
- Udhëzimi Administrativ 25/2014 për Licencimin e Mësimitdhënësve
- Udhëzimi Administrativ 14/2013 për Vlerësimin e Performancës së Mësimitdhënësve
- Udhëzimi Administrativ 15/2013 për Financim të Zhvillimit Profesional të Mësimitdhënësve
- Udhëzimi Administrativ 15/2013 për zbatim e Zhvillimit Profesional të Mësimitdhënësve
- Udhëzimi Administrativ 04/2010 kriteret dhe procedurat për akreditim të programeve për Zhvillimin Profesional të Mësimitdhënësve

Pasi që raporti paraprak ishte publikuar në vitin 2015, disa dokumente që kanë të bëjnë me Trajnimin e Mësimitdhënësve dhe ZHVP të tyre janë aprovuar:

1. Korniza strategjike për zhvillimin profesional të mësimitdhënësve në Kosovë;
2. Udhëzimi Administrativ për sistemin e licencimit dhe zhvillimin e mësimitdhënësve në karrierë;
3. Udhëzimi Administrativ për Kriteret dhe Procedurat e Aprovimit të Programeve për Zhvillimin Profesional të Mësimitdhënësve dhe Punonjësve Arsimor;

4. Udhëzimi Administrativ për vlerësimin e performancës së institucioneve arsimore në Arsimin Para Universitar;
5. Udhëzimi Administrativ për Këshillin Shtetëror për Licencimin e Mësimdhënësve.

## Plani strategjik i arsimit në Kosovë 2017–2021

Në kontekstin të ndërtimit të sistemit të qëndrueshëm për zhvillim profesional të mësimdhënësve, janë bërë hapa të rëndësishëm në themelimin e mekanizmave për zbatimin e qëndrueshëm të zhvillimit profesional. Ka gjithsej 147 programe të ndryshme të akredituara për zhvillim profesional.

Ka një praktikë që për gjithë mësimdhënësit e ri të AAP-së, që MASHT në bashkëpunim me partnerët AAPARR (agjencionit për AAP dhe të rriturve), IPK dhe donatorët e organizojnë, në baza vjetore, dy lloje të trajnimit: Didaktikë Profesionale me 40 orë dhe Metodika dhe Didaktika me 40 orë trajnim. Të rejtat mbi aktivitetet e ZHVP barten në shkollat qoftë nëpërmjet komunave ose AAPARR-së apo Institutit Pedagogjik të Kosovës (IPK).

MASHT-i ka hartuar rregulloret me anë të cilave delegon fondet qendrore<sup>5</sup>, ndonëse janë të pamjaftueshme për të mbuluar nevojat për zhvillim profesional në nivel komunal dhe në nivel shkolle. Kjo politikë nuk është zbatuar ende dhe nuk janë ndërmarrë politika specifike për të përcaktuar mekanizmat lokal të financimit të qëndrueshëm për zhvillim profesional.

Sfidat kryesore:

- Moszbatim i plotë i sistemit të licencimit të mësimdhënësve: vlerësimi i bazuar në performancë dhe licencimi ende përcillen me probleme;
- Ofertë e kufizuar për zhvillimin e nevojshëm profesional të mësimdhënësve;
- Mungesë e strategjisë për zbatimin e vlerësimin të bazuar në performancë;
- Mungesë e qasjes koherente ndërmjet fazave të ndryshme në sistemin e zhvillimit të mësimdhënësve: para-shërbimit, fillim të karrierës dhe zhvillimit në karrierë;
- Koordinim i dobët në nivel sistemi ndërmjet (1) veprimeve praktike për zhvillimin e mësimdhënësve dhe licencim, (2) standarde të larta të mësimdhënies, dhe (3) menaxhim i karrierës së mësimdhënësve.

Prioriteti Strategjik 4: Zhvillimi i Mësimdhënësve<sup>6</sup> merret me zhvillimin e mësimdhënësve dhe ka përcaktuar objektivat vijuese:

- Ndërtohet sistem i qëndrueshëm i zhvillimit profesional të mësimdhënësve në funksion të realizimit të reformës arsimore;
- Realizohet procesi i vlerësimin të performancës së mësimdhënësve;
- Funkcionalizohet në tërësi sistemi për licencimin e mësimdhënësve;
- Sigurohet përgatitja cilësore e mësimdhënësve para shërbimit.

---

<sup>5</sup> Udhëzimi Administrative Nr. 15/2013 për Financimin e Zhvillimit Profesional të Mësimdhënësve.

<sup>6</sup> PSAK 2017–2021, MASHT

## Strategjia kombëtare për zhvillim (SKZH) 2016–2021

Intervenimet e SKZH synojnë rritjen e përfshirjes së fëmijëve në institucionet para-shkollore dhe cilësi të përmirësuar të mësimdhënies në arsimin fillor dhe të mesëm.

Masat Konkrete përfshijnë:

- Rishikimi dhe përfundimi i procesit të kualifikimit të mësimdhënies para shërbimit. Kjo e përfshin provimin përfundimtar kombëtar të mësimdhënësve dhe zhvillimin e një sistemi të qartë për licencimin e mësimdhënësve.
- Optimizimi i numrit të mësimdhënësve ekzistues duke e pasur për kriter cilësinë. Procesi i vlerësimit do të përfundojë me pensionimin e parakohshëm të një numri prej tyre, si dhe zbatimit të skemës së rikualifikimit për të paktën 500 mësimdhënës që do të mbesin në sistem. Paralelisht do të ndërtohet sistemi i vlerësimit të suksesit të mësimdhënësve dhe i ndërlidhjes së këtij sistemi me sistemin e pagave, duke krijuar kështu llogaridhënie për cilësinë e mësimdhënies.
- Përsheptimi i procesit të zhvillimit profesional të mësimdhënësve, me fokus të veçantë në segmentet e mësimdhënësve të arsimit profesional dhe në fushat STEM (shkencë, teknologji, inxhinieri dhe matematikë).
- Zgjerimi i përdorimit të kurrikulës së re në të gjitha shkollat e mbetura. Njëkohësisht do të realizohet edhe vlerësimi i efikasitetit në shkollat pilot (10%) si dhe do të bëhen korrigjime sistematike në kurrikulë aty ku ka nevojë.
- Rishikimi i teksteve ekzistuese për t'ju përshtatur më mirë nxënësve, si dhe zhvillimi i teksteve të reja sipas rezultateve të pritura të nxënësve. Ndërsa, sipas specifikave që ka arsimit profesional, do të bëhet zhvillim i teksteve bazë për profilet përkatëse dhe materialet e tjera shkollore.
- Zhvillimi i sistemit të vlerësimit të performancës së mësimdhënësve dhe sistemit të gradimit të mësimdhënësve. Sistemi i gradimit do të merr parasysh kualifikimin, performancën e mirë dhe përvojën. Aftësitë e nxënësve dhe raportet e inspektimit do të jenë pjesë themelore e kriterëve të vlerësimit.
- Fuqizimi i mekanizmave të llogaridhënies dhe certifikimit në sistemin e arsimit. Kjo do të lejojë shkollat dhe mësimdhënësit që të jenë përgjegjës dhe të shpërblehen për cilësinë e punës së tyre, që do të ndihmojë përmirësimin e cilësisë së arsimit.
- Përmirësimi i planifikimit të shpenzimeve në sistemin arsimor. Kjo do të mundësojë kursime të buxhetit të shtetit dhe do të kthejë fondet nga fushat me prioritet të ultë në ato të lartë.

“Agjenda Evropiane për Reforma” është një dokument i zhvilluar nga QeK në bazë të marrëveshjes me Komisionerin e BE-së dhe synon maksimizimin e përfitimeve ekonomike dhe politike të Marrëveshjes për Stabilizim dhe Asocim (SAA). Në fushën e arsimit dhe punësimit një prioritet i rëndësishëm për QeK është përmirësimi i cilësisë së arsimit përfshirë:

- Rritja e pjesëmarrjes në arsimin parashkollor;
- Zhvillimi i vlerësimit/vlerësimit të jashtëm dhe përsheptimin zhvillimit të kurrikulave të reja përfshirë edhe tekste të reja mësimore në arsimin para universitar;
- Themelimi i mekanizmave për vlerësim dhe përmirësim të programeve të përgatitjes së mësimdhënësve para-shërbimit dhe në shërbim;
- Përmirësimi i cilësisë së përgjithshme të arsimit të lartë;
- Krijimi i lidhjeve më të mira ndërmjet arsimit të lartë dhe tregut të punës.



Zbatimi dhe përmirësimi i sistemit për zhvillim në karrierë i mësimeve të AAP-së, gjithashtu ndërlidhet me Masën 18 të Programit për Reforma Ekonomike të Kosovës 2017–2019<sup>7</sup>.

## Korniza strategjike për ZHVP në Kosovë<sup>8</sup>

Zhvillimi profesional i mësimeve ka qenë një prej prioritetëve kryesorë të sistemit arsimor në Kosovë gjatë viteve të fundit. Në këtë drejtim, MASHT-i ka prezantuar një sistem licencimi që është një prej mekanizmave kryesorë për nxitjen e zhvillimit të mësimeve dhe motivimin e përmirësimit të performancës së tyre. Megjithatë, ky model kërkon që zhvillimi profesional dhe procesi i licencimit duhet të udhëhiqet nga standardet e mësimeve të mirë. Duke pas kësaj parasysh, Korniza Strategjike për Zhvillimin e Mësimeve është zhvilluar për të përcaktuar standardet profesionale të mësimit për karrierë të gjatë (para shërbimit, hyrje në profesion dhe zhvillimin e karrierës), duke zëvendësuar kompetencat në faza të ndryshme të karrierës dhe për të drejtuar fazat e zbatimit të sistemit për zhvillimin e mësimeve gjatë karrierës së tyre. Kjo kornizë ka për synim që të bëjë një lidhje koherente ndërmjet zhvillimit të karrierës, standardeve dhe cilësisë.

Korniza është planifikuar që të jetë një dokument i gjallë, të plotësohet bashkë me zhvillimet e reja në fushat e zhvillimit të mësimeve dhe licencimit. Ka shumë aspekte të këtij procesi të rëndësishëm që mund të zhvillohen dhe zëvendësohen më tutje.

## Strategjia e sigurimit të cilësisë për arsimin parauniversitar në Kosovë 2016–2020

Qëllimi i kësaj strategjie është të prezantojë një sistem gjithëpërfshirës të sigurimit të cilësisë në nën-sektorin e arsimit parauniversitar të Kosovës, për të kontribuar për përmirësimin e shërbimeve arsimore dhe të rezultateve arsimore. Zhvillimi profesional i mësimeve duhet të bashkohet me këtë sistem të Sigurimit të Cilësisë (SC-së). Kjo strategji ka katër komponentë të ndryshme, të paraqitura përmes objektivave strategjike dhe masave të ndërlidhura me to:

1. Ndërtimi i mekanizmave efektivë për sigurimin e cilësisë;
2. Avancimi i planifikimit zhvillimor në nivel shkolle dhe komune;
3. Ngritja e kapaciteteve për sigurimin e cilësisë në të gjitha nivelet;
4. Ngritja e vetëdijes së palëve të interesit për sigurimin e cilësisë.

Momentalisht Qeveria ende ndjek politikën e pagave në bazë të kualifikimit para-shërbimit në vend se të bëjë këtë në bazë të performancës. Një qasje e tillë është shkaktari kryesor për mos-zbatimin e sistemit të licencimit të mësimeve si një segment i rëndësishëm i sistemit të SC-së. Sistemi, i cili është duke u zbatuar, lëshon licencë të përkohshme dhe licencë të rregullt për mësime (MASHT-it, 2014b). Ata me licencë të përkohshme (rreth 14% e mësimeve aktual që janë fillestarë), duhet të plotësojnë kriteret e kualifikimit dhe trajnimit për të marrë një licencë të rregullt ose rrezikojnë të humbasin të drejtën për të dhënë mësim. Në të njëjtën kohë, mësimeve me licencë të rregullt mund të promovohen përmes shkallëve të karrierës. Mësimeve duhet të ndjekin trajnim dhe të marrin, të paktën një vlerësim pozitiv të performancës në një periudhë prej pesë vjetësh, për të lëvizur nga një shkallë në tjetrën.

<sup>7</sup> QeK, Programi për Reforma Ekonomike të Kosovës 2017–2019, dhjetor 2016

<sup>8</sup> Divizioni për Zhvillim Profesional të Mësimeve, MASHT, Korniza Strategjike për ZHVP, Kosovë, viti 2017

Performanca e mësimdhënësve duhet të vlerësohet përmes rolit dominues të Inspektimit të Arsimit (që konfirmon avancimin e mësimdhënësve, uljen në gradë, ose ri-përtrirjen në skemën e licencimit), që paraqet sfidë të madhe për shkak të kapacitetit të kufizuar të këtij organi. Po ashtu janë edhe disa çështje që kanë të bëjnë me kompetencat e niveleve të tjera në procesin e vlerësimit të performancës.

Edhe pse Inspektorati i Arsimit bën vizita në shkolla dhe mbledhë të dhëna për arritjet e nxënësve në testet kombëtare që janë në dispozicion, nuk ka sistem të vlerësimit të performancës së shkollës, i cili mund të identifikojë pikat e forta dhe të dobëta për secilën shkollë që qo të na çojë në veprime korrigjuese. Gjithashtu, jo të gjitha shkollat ofrojnë shërbime këshilluese për mësimdhënësit përmes pedagogëve dhe psikologëve, gjë që kufizon mundësitë për mësimdhënësit për të kërkuar këshilla profesionale, apo informacione kthyese.

## Zbatimi i politikave për licencim

Pjesa më e madhe e mësimdhënësve të arsimit të mesëm (54%) janë të pakualifikuar, bazuar në kërkesat e UA 3/2017 dhe UA 5/2017, Sistemi i Licencimit dhe Zhvillimi i Mësimdhënësve në Karrierë. Pothuaj se gjitha studimet dhe raportet konfirmojnë që cilësia e arsimit dhe performanca e mësimdhënësve janë faktori më i rëndësishëm për të përmirësuar të arriturat e nxënësve. Studimet e zhvilluara nga partnerët zhvillimor tregojnë që performanca e mësimdhënësve nuk është në nivelin e kënaqshëm. Pjesa më e madhe e mësimdhënësve të AAP-së nuk e kanë kualifikimin mësimdhënës. Në përgjithësi, dihet që shumica e mësimdhënësve në AAP-së nuk kanë të kryer trajnimet për pedagogji, trajnime specifike praktike për AAP-së dhe trajnime që lidhen me kërkesat specifike për të zbatuar kurrikulën e bazuar në kompetencë. Kjo situatë është bërë më e vështirë për shkak të buxhetit të kufizuar për ZHVP të mësimdhënësve në nivel komune.

Në vitin 2009, MASHT-i ka filluar sistemin e licencimit të mësimdhënësve si një prioritet të PSAK 2011–2016 dhe PSAK 2017–2021. Qendrat e inspektimit në gjitha 7 regionet janë të trajnuar për të futur të dhënat dhe administruar me programin e bazës së të dhënave për sistemin e licencimit të mësimdhënësve. Gjatë vitit 2017, 1200 mësimdhënës kanë marrë licencën të karrierës. Në periudhën prej 2012 deri më 2017, rreth 23 336 (96.55%) të mësimdhënësve u është mundësuar me të pajisen me licencë karriere.

Këshilli Shtetëror për Licencim të Mësimdhënësve (KSHLM) ka zhvilluar mekanizma për zhvillimin profesional dhe vlerësim të performancës, që do të ofrojë mësimdhënësve mundësi për të ngritur kualifikimet e tyre dhe për të përparuar në shkallët e karrierës. Bazuar në rekomandimin nga KSHLM, MASHT-i ka krijuar kritere dhe standarde të përgatitjes dhe kualifikimeve profesionale, të nevojshme që një mësimdhënës duhet të ketë për tu pajisur me licencë. MASHT-i ka themeluar sistemin e licencimit për të inkurajuar mësimdhënësit e pakualifikuar që të kualifikohen dhe për mësimdhënësit e kualifikuar për të ngritur kompetencat dhe kualifikimet e tyre. Në bazë të UA 09/2014, të gjithë mësimdhënësit, përfshirë edhe mësimdhënësit e AAP-së, që janë më të ri se 51 vjeç janë të obliguar që të ndjekin trajnimet për ZHVP pa shpëputje nga puna (në shërbim).

Sistemi, i cili është tashmë ekziston, ju lëshon licencë të përkohshme dhe licencë të rregullt mësimdhënësve. Divizioni për Trajnimin e Mësimdhënësve (TM) i MASHT-it, planifikon ZHVP në vazhdimësi për gjithë mësimdhënësit, përfshirë edhe ata të AAP-së, bazuar në kërkesat nga Departamenti i AAP-së dhe shkollat profesionale. Prej vitit 2011, MASHT-i ka zhvilluar dhe publikuar katalogun e programeve të akredituara dhe të aprovuara për zhvillim profesional të mësimdhënësve dhe udhëheqësve të arsimit, që është përditësuar në vitin 2018.

Që prej vitit 2013, kur ka filluar procesi i Licencimit të Mësimdhënësve në Kosovë, ka pasur disa kategori të mësimdhënësve në procesin e mësimdhënies, me kontrata pune dhe shumica prej tyre ishin në pritje të përgjigjeve në lidhje me aplikacionet për licencim. Që nga ajo kohë, nuk ka pasur përgjigje dhe sqarim për mënyrën e licencimit të këtyre kategorive të mësimdhënësve, andaj kanë qenë në situatë shumë të vështirë. Në vitin 2015, KSHLM ka shqyrtuar Ligjin për Arsim Para Universitar dhe ka përgatitur një raport për Ministrin e MASHT<sup>9</sup> për të trajtuar përfshirjen e këtyre mësimdhënësve<sup>10</sup>.

Përveç miratimit të akteve ligjore dhe politikave që qeverisin me zhvillimin profesional të mësimdhënësve, ZHVP ende ballafaqohet me mungesën e koordinimit dhe mbështetjes së nevojave<sup>11</sup>. Oferta e trajnimit varet në masë të madhe, nga perceptimet në MASHT dhe i zyrtarëve të DKA-së, si dhe prioritetet e donatorëve.

Në shtator të vitit 2018, MASHT ka lëshuar një Udhëzim Administrativ të ri 14/2018 për qëllim të rregullimit të sistemit të vlerësimit të performancës të mësimdhënësve në Kosovë, i cili do të zbatohet në sistemin e licencimit të mësimdhënësve.

Në këtë UA janë përcaktuar:

- Fushat e mësimdhënies
- Standardet
- Indikatorët/treguesit e performancës
- Sistemi i vlerësimit të performancës së mësimdhënësve
- Ofruesit e procesit të vlerësimit
- Përgjegjësitë për secilën palë të interesit siç janë: MASHT-i, Inspektorati i Arsimit, Mësimdhënësit, Drejtorët e Shkollave, Drejtoritë Komunale Arsimore
- Procedurat e vlerësimit të performancës së mësimdhënësve
- Nivelet e performancës
- Instrumentet për zbatim
- Programet e trajnimit për ZHVP
- Lloje të licencave dhe kriteret për lëshimin e licencave, formularëve për vlerësimin e performancës të mësimdhënësve, etj.

Në vitin 2018, Ligji i Inspektoratit 06L-046 është aprovuar nga Parlamenti i Kosovës. Ky Ligj merret me vlerësimin e performancës së mësimdhënësve dhe performancës së menaxhmentit të shkollave<sup>12</sup>. Procesi i vlerësimit të performancës së mësimdhënësve ka filluar me një vendim të Ministrit të MASHT-it më 2 tetor 2018, fillimisht është pilotuar me 217 mësimdhënës. Në këtë detyrë, janë përfshirë 21 inspektor të arsimit nga regionet e Prishtinës, Prizrenit, Pejës, Gjakovës dhe Mitrovicës,

---

<sup>9</sup> SCLT, Raporti i Punës dhe Rekomandime për Ministrin e MASHT, 2015

<sup>10</sup> Mësimdhënës me diplomë trevjeçare që punojnë si mësimdhënës të klasave të ultë ose mësimdhënës të Arsimit Qytetar; Mësimdhënës me diplomë katërvjeçare që punojnë si mësimdhënës të klasave të ultë ose mësimdhënës të Arsimit Qytetar; mësimdhënës të diplomuar nga Ofrues Privat të Arsimit të Lartë (OPAL) për programe të trajnimit të mësimdhënësve të licencuar nga MASHT para vitit 2009, në disa raste ato janë të angazhuar në procesin mësimor ndërsa tjerët janë duke pritur përgjigjet nga MASHT/SCLT për të drejtën e Licencimit; mësimdhënës të diplomuar nga OPAL për trajnimin e mësimdhënësve që janë dhënë pa licencë nga MASHT, ku ato janë të angazhuar në procesin mësimor ndërsa tjerët janë duke pritur përgjigjet nga MASHT/SCLM përgjigjen mbi statusin e tyre.

<sup>11</sup> Zbatimi i Planit Strategjik të Arsimit për Kosovë në vitin 2017, Raporti i Vlerësimit KEEEN

<sup>12</sup> Ligji për Inspektim 06/L-46, 2018, <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=17744>

katër metoda vlerësimi do të përdoren përfshirë edhe vëzhgimin e drejtpërdrejtë të mësimdhënësve në klasë. Nuk ka ndonjë plan veprimi të qartë për zhvillimin e mëtutjeshëm të këtij procesi ose sa mësimdhënës do të përfshihen në pjesën e pilotimit të vlerësimit të performancës. Licencimi i mësimdhënësve është bërë vetëm për nivelin e licencave të karrierës, në të cilat vlerësimi i performancës nuk është si kërkesë. Ndonëse ishte parashikuar në planin e veprimit të PSAK 2017, hartimi i UA për harmonizimin e gradave me sistemin e pagave, kjo nuk është realizuar për shkak të mungesës së buxhetit. Pagat vazhdojnë të rriten në mënyrë lineare. MASHT-i ka hartuar një plan veprimi për organizimin e procesit të licencimit. Megjithatë, deri në qershor 2018, nuk është zhvilluar asnjë takim me mësimdhënësit në lidhje me licencimin; ndonëse ishte planifikuar që të zhvillohen shumë shpejtë.

## Zhvillimi i kapaciteteve për ZHVP të mësimdhënësve në Kosovë

Për të siguruar ZHVP me kosto efektive, Qendrat për ZHVP janë themeluar në 23 komuna nga Qendra Arsimore e Kosovës (KEC) në vitin 2013. Programet për trajnimin e mësimdhënësve janë zhvilluar dhe gjitha komunat partnere kanë zhvilluar plane 3 vjeçare për ZHVP. Secila shkollë në komunat partnere kanë emëruar të paktën dy anëtarë që janë trajnuar për të përgatitur planin për trajnimin e mësimdhënësve në kuadër të ZHVP.

Megjithatë, kompletimi i planeve për zhvillim profesional për shkollat mbetet ende sfidë. Vetëm një përqindje e caktuar e shkollave kanë përpiluar plane për zhvillimin e mësimdhënësve. Për të avancuar procesin, MASHT-i ka mbështetur themelimin e 1 150 ekipeve profesionale në shkolla. Rreth 720 lehtësues, trajnerë, mentorë dhe vlerësues janë përfshirë në procesin e trajnimit. Anëtarët e Bordit të Shkollës, përfshirë mësimdhënësit, prindërit dhe drejtorët e shkollave kanë qenë pjesë e trajnimit<sup>13</sup>.

## Arsimi fillestar (para shërbimit) i mësimdhënësve

Në vitin 2015, është lëshuar UA 5/2015 për të rregulluar përzgjedhjen dhe rekrutimin e stafit mësimor të AAP-së, për modulet e teorisë dhe praktikës profesionale për të gjitha profilet e shkollave profesionale. Kjo ju ka bërë presion të madh stafit mësimor, por dhe sistemit për të plotësuar kriteret e reja, pasi që i vetmi institucionin i arsimit të lartë, i akredituar nga Agjencioni i Akreditimit të Kosovës (AAK), për të kualifikuar mësimdhënës është Fakulteti i Edukimit të Universitetit të Prishtinës. Deri më sot, janë akredituar 10 programe për nivelin master dhe 1 e doktoratës, por vetëm një program master për mësimdhënësit e AAP-së, me numër shumë të kufizuar të vendeve. Në qershor 2018, MASHT ka lëshuar një UA 10/2018 të re për të përcaktuar normativin e stafit profesional të arsimit të përgjithshëm në arsimin parashkollor, fillor, të mesëm të ultë, të mesëm të lartë, gjimnaze etj.

## Rishikimi funksional i Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë

Përveç kësaj, një rishqyrtim funksional i Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë ka përfunduar në janar të vitit 2018 nga Projekti i Përgatitjes së faciliteteve për Ministrinë e Integritimit Evropian, i financuar nga Zyra e BE-së në Kosovë. Një riorganizim funksional i MASHT-it (MASHT-i ka nënshkruar marrëveshjen më 2 korrik 2018 me Zyrën e BE-së për të filluar zbatimin) ka filluar për të rritur kapacitetin për të përmirësuar zbatimin e politikave.

<sup>13</sup> MASHT, JAR 2014, për PSAK 2011–2016

## Konkluzione

Politika Arsimore e Kosovës ka përparuar me zhvillimin e Strategjisë për Sigurim të Cilësisë për Arsimin Para Universitar të Kosovës 2016–2020, Kornizën Strategjike për ZHVP në Kosovë, Strategjinë Kombëtare për Zhvillim 2016–2021, PSAK 2017–2021 dhe disa akte rregullore (UA) që mundësojnë zbatimin e Sistemit për Licencim të Mësimdhënësve, Karrierën dhe Zhvillimin Profesional të Mësimdhënësve dhe Punonjësve Arsimor. Korniza Strategjike për Zhvillimin e Mësimdhënësve është zhvilluar për të vendosur standardet e profesionit të mësimdhënies, për karrierë të gjatë (para shërbimit, hyrjes në zhvillimin profesional dhe zhvillimin e karrierës), për të elaboruar kompetencat në faza të ndryshme të karrierës dhe për të udhëhequr me fazat e zbatimit të sistemit për zhvillimin e mësimdhënësve gjatë karrierës së tyre. Kjo kornizë ka për synim që të bëjë një lidhje koherente ndërmjet zhvillimit të karrierës, standardeve dhe cilësisë.

Procesi i licencimit ka qenë i vazhdueshëm: në periudhën prej 2012 deri më 2017, rreth 23 336 ose 96.55% të mësimdhënësve ju ka mundësuar të pajisen me licencë karriere. Për të fituar një licencë karriere, mësimdhënësit duhet të marrin pjesë në ZHVP. Nuk ka ndonjë plan veprimi të qartë për zhvillimin e mëtutjeshëm të këtij procesi ose sa mësimdhënës do të përfshihen në pjesën e pilotimit të vlerësimit të performancës. Harmonizimin e gradave me sistemin e pagave nuk është realizuar për shkak të mungesës së buxhetit, prandaj struktura e karrierës nuk është zbatuar ende. Ka një përparim të vogël për sa i përket kualifikimit të mësimdhënësve të AAP-së para shërbimit. Një riorganizim funksional i MASHT-it, ka filluar për të rritur kapacitetin për të përmirësuar zbatimin e politikave

## Çështjet e ngritura dhe rekomandimet

Çështjet e ngritura	Rekomandimet
Zhvillimi i mësimdhënësve është përfshirë në dokumentet e politikave dhe strategjike; megjithatë, ofrimi i ZHVP nuk është planifikuar dhe koordinuar për të kontribuar në arritjen e objektivave strategjike të përcaktuara.	Shqyrtim i ofrimit konkret të ZHVP për të shikuar nëse është duke kontribuar në qëllimet e përcaktuara strategjike.
Licencimi ka përparuar por mund mos të rezultojë me përmirësim të cilësisë së mësimdhënies, vlerësim të lartë të profesionit ose motivim të lartë.	Licencat e karrierës duhet të plotësohen me zbatimin e sistemit profesional të karrierës që do të motivojë mësimdhënësit dhe do të ngrisë statusin e tyre në shoqëri. Vlera e procesit të licencimit duhet të sigurohet.
Përkushtimet politike janë bërë, por në disa raste, nuk kanë rezultuar me përmirësime, për shembull, në kuptim të shtimit të resurseve.	Formulimi i politikave dhe zbatimi i tyre duhet të informohen më mirë me fakte dhe në konsultim me palët kryesore të interesit.

## 7. ORGANIZATAT DHE INSTITUCIONET QË MBËSHTESIN ZHVP NË VEND

Organizatrat përgjegjëse për zhvillimin profesional të mësimeve janë MASHT-i, DKA-të dhe shkollat<sup>14</sup>.

### MASHT

Përgjegjësitë përfshijnë:

- Përcaktimi i qëllimit, udhëzimeve dhe standardeve të cilësisë së programeve, bazuar në kornizën strategjike;
- Mbështetja e zhvillimit të programeve të reja profesionale, vendosja e standardeve të sigurimit të cilësisë, monitorimi dhe vlerësimi i programeve të trajnimit për zhvillim profesional (PTZHVP);
- Aprovim të programeve për zhvillim profesional për sistemin e licencimit të mësimeve;
- Zhvillimin e planeve për ZHVP për vitet e kalendarit shkollor;
- Hartimin e rregulloreve dhe akteve sekondare për mekanizmat e financimit për ZHVP;
- Sigurimi i delegimit të granteve komunale për plotësimin e nevojave të ZHVP për gjithë mësimeve në licencat e tyre të karrierës;
- Analiza të nevojave për PTZHVP, për monitorim dhe vlerësim të programeve të trajnimit;
- Zhvillimi i raporteve kombëtare për zbatimin e PTZHVP dhe përdorimi i këtyre të dhënave për të përcaktuar nevojat dhe fushat prioritare për PTZHVP;
- Sigurimi i mekanizmave për llogaridhënie për komunat në ofrimin e PTZHVP.

Sipas Ligjit për Inspektoratë Arsimit, inspektimi i shkollave duhet të zhvillohet në një cikël vjetor, me mundësi të inspektimeve speciale sipas kushteve të caktuara të vendosura nga Departamenti i Inspektimit të MASHT-it<sup>15</sup>. Inspektorët ndihmojnë në monitorimin e ZHVP si pjesë e sistemit të licencimit: gjatë vitit 2014, shtatë inspektorë nga zyrat regjionale janë trajnuar për të transferuar të dhënat e trajnimit në një bazë me të dhëna për trajnim.

Megjithatë, inspektimet aktuale të shkollave janë kryesisht të kufizuara në sigurimin e përputhjes me ligjet, UA dhe kërkesat administrative në kontekstin e proceseve shkollore dhe jo vlerësimin e cilësisë së mësimeve dhe mësimnxënies. Sipas Raportit të Shqyrtimit të Përbashkët Vjetor të Zbatimit të PSAK (2013 dhe 2014)<sup>16</sup>, inspektorët e arsimit dhe menaxhmenti i mesëm kanë përvorë të kufizuar në vëzhgim, monitorim dhe mbështetje të mësimeve dhe mësimnxënies në klasë.

### Drejtoria Komunale e Arsimit (DKA)

Përgjegjësitë përfshijnë:

- Kërkon nga shkollat që të bëjnë vlerësime vjetore të nevojave të trajnimit për mësimeve;
- Kërkesa për zhvilluar programeve të reja për ZHVPM, kur identifikohen nevojat të përbashkëta në komunë;

<sup>14</sup> Divizioni për Zhvillim Profesional të Mësimeve, MASHT, Korniza Strategjike për ZHVP, Kosovë, viti 2017

<sup>15</sup> Ligji për Inspektim , 37/2004, MASHT

<sup>16</sup> Aide-Memoire nga Analiza e Përbashkët Vjetore 2013, 2014, KESP 2011–2016, MASHT

- Mundëson dhe mbështet grupe në nivel të shkollës apo disa shkollave për të zhvilluar aktivitete ZHVPM;
- Siguron buxhet për ZHVP për gjithë mësimdhënësit në nivelin komunal;
- Siguron qasje në ZHVP për mësimdhënësit;
- Monitorim dhe vlerësim të programeve të ZHVPM;
- Raportim vjetor para MASHT për rezultatet e ZHVPM.

Divizioni për trajnimin e mësimdhënësve të MASHT-it organizon programet veta të trajnimit për mësimdhënësit në shërbim dhe bashkëpunon me OJQ lokale dhe ndërkombëtare për të siguruar ZHVP, për të trajtuar metodologjitë e reja të mësimdhënies dhe të mësimnxënies dhe për të mbështetur zbatimin e kurrikulave të reja. Të gjitha programet e propozuar për ZHVPM duhet të aprovohen nga MASHT-i, para se tu ofrohen mësimdhënësve dhe stafit tjetër të shkollës.

Ligji për Arsim në Komunitet të Kosovës, thotë që Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë është përgjegjëse për themelimin dhe menaxhimin e sistemit të përgjithshëm për certifikimin e të gjithë mësimdhënësve në Kosovë. Komunitet, në anën tjetër, janë përgjegjëse për vëzhgimin dhe inspektimin e procesit arsimor në përputhje me udhëzimet e hartuara nga MASHT-i.

## Roli dhe përgjegjësitë e shkollës

- Zbatimi i vlerësimeve vjetore të nevojave për zhvillim profesional
- Zbatimi i zhvillimit profesional me bazë në shkollë (ZHVPBSSH) sipas dispozitave ligjore për zbatimin dhe procedurat e brendshme për ZHVPBSSH
- Mbështetja e ZHVPBSSH me takime të stafit dhe seanca të zhvillimit profesional
- Përgatitja e dokumentacionit dhe hapave pasues për certifikimin dhe njohjen e ZHVPBSSH

## Donatorët ndërkombëtar (Partnerët zhvillimor)

Trajnime të ndryshme për mësimdhënësit AAP-së janë të organizuar dhe financuar nga GTZ (GIZ), Swisscontact, EU Kosvet, Danida, Lux Development, AKK etj.

## Koordinimi

Në letër, MASHT-i, DKA-të, shkollat AAP-së dhe ofruesit e ZHVP dhe në përgjithësi tërë sistemi i AAP-së duhet të bashkëpunojnë si në vijim:

- Shkollat e AAP-së, në baza vjetore duhet të planifikojnë nevojat e trajnimit dhe vendosin se cilët mësimdhënës duhet të marrin pjesë në to dhe në cilat programe;
- MASHT-i aprovon ose refuzon planet dhe përzgjedh ofruesin e trajnimit (kombëtar ose ndërkombëtar);
- DKA-të kanë përgjegjësinë e koordinimit të ofruesve të trajnimeve për mësimdhënësve në lidhje me zbatimin e trajnimit të mësimdhënësve;
- MASHT-i dhe DKA-të financojnë ZHVPM.

MASHT (përfshirë edhe Departamentin AAP-së), OJQ, shkollat profesionale, DKA-të dhe Fakulteti i Edukimit janë në konsultime të vazhdueshme për përzgjedhjen e programeve për ZHVPM. Përgjigjet e intervistave sugjerojnë që këto konsultime ndonjëherë nuk janë efektive sepse kryesore të interesit nuk e kuptojnë në mënyrë të njëjtë ZHVP ose nevojat e mësimdhënësve në AAP-së. Mungesa e strukturave këshillimore që do tu ndihmonte mësimdhënësve dhe shkollave për përmirësimin

e performancës së tyre si dhe përparimi i pamjaftueshëm në ushtrimin e rolit këshillimor të DKA-ve gjithashtu e dobëson këtë koordinim<sup>17</sup>.

## Instituti Pedagogjik i Kosovës (IPK)

KPI është institucion publik kërkimor shkencor që merret me hulumtimin, trajnimin, vlerësimin dhe inovacionet në fushën e arsimit. Misioni i KPI është: Të sigurojë shërbime profesionale për Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë dhe institucionet arsimore në gjitha nivelet e Kosovës.

Deri më tani, roli i IKP për ZHVP ka qenë i kufizuar përveç për disa aktivitete hulumtuese që janë zbatuar për vlerësimin e ndikimit të disa programeve specifike të ZHVP. IKP ka qenë i përfshirë në aktivitetin e përbashkët me MASHT-in për të monitoruar zbatimin e programeve të ZHVP për zbatimin e Kornizës së Kurrikulës së Kosovës.

KPI është gjithashtu aktiv në aktivitetet e AAP-së dhe ka buxhetin vjetor për aktivitete të ZHVP, që natyrisht nuk janë të mjaftueshme.

## Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK)

AKK është përgjegjës për zhvillimin dhe mirëmbajtjen e Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve (KKK)<sup>18</sup> dhe ka rol të rëndësishëm në Sistemin e Sigurimit të Cilësisë për AAP. Përveç kësaj, AKK bashkë me MASHT dhe Agjencinë e Akreditimit të Kosovës (KAA) janë përgjegjëse për rregullimin e lëshimit të kualifikimeve dhe për akreditimin e ofruesve dhe institucioneve për të vlerësuar dhe për të lëshuar kualifikimet. AKK është përgjegjës për akreditimin e ofruesve të AAP-së për ofrimin e trajnimeve; kjo përfshin vlerësimin dhe dhënien e kualifikimeve. AKK është plotësisht operacionale, për sa i përket verifikimit të standardeve të profesionit (SP) (86 SP janë të zhvilluar dhe verifikuar deri më tani), vlerësimi i kualifikimeve për nivelet 2, 3, 4 dhe 5 të KKK, si dhe është bërë akreditimi i 50 ofruesve të trajnimeve në fusha të ndryshme (inxhinierisë mekanike, inxhinierisë automobilistike, saldimit, TIK, gjuhë të huaja, administrim biznesi, etj.). Qendrat për Kompetencë janë në proces të përgatitjes, ndërsa procesi i akreditimit do të finalizohet gjatë vitit 2018 (dy kualifikime për secilën).

AKK, bazuar në planin vjetor dhe PSAK 2016–2021, organizon dy herë në vit trajnime për gjitha institucionet e AAP-së, ndërsa për këtë aktivitet është alokohet buxheti i posaçëm. Grupi i synuar për AKK janë koordinatorët e Sigurimit të Cilësisë (SC) dhe Udhëheqësit e Aktiveve Profesionale të institucioneve AAP-së, pas kompletimit të trajnimit për secilën seancë lëshohen certifikatat për pjesëmarrësit.

Për të përmirësuar cilësinë e ofertës së AAP-së, AKK mbështet dhe inkurajon institucionet AAP-së për të dërguar politikat e tyre dhe për të akredituar programet për ZHVP, si pjesë e procesit të akreditimit. Megjithatë, kjo nuk është ende e detyrueshme ndonëse mund të rrealizohet në të ardhmen.

## Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Trajnimin dhe Arsimin e të Rriturve (AAPARR)

Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin e të Rriturve (AAPARR), është themeluar nga Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë së Republikës së Kosovës me UA 14/2014.

---

<sup>17</sup> Arsimi i Mësimdhënësve dhe Trajnimi në Ballkanin Perëndimor, Anastasovska-Jankulovska (2013)

<sup>18</sup> MASHT, 2008 Ligji Nr. 03/L-060



Aktivitetet kryesore të Agjencisë janë planifikimi, zhvillimi, organizimi, zbatimi, shqyrtimi dhe përmirësimi i arsimit profesional dhe sistemi i arsimit të rriturve për të mbështetur zhvillimin ekonomik të vendit dhe rritjen e punësueshmërisë.

Deri më tani, Agjencia për AAPARR ka operuar në një fazë pilot, ndërsa kontributi i saj sa i përket ZHPM ishte kryesisht: trajnimi në metodikë dhe didaktikë dhe didaktikë profesionale (189 mësimdhënës të AAP-së), trajnimi për Kurrikulën Globale për Arsimin e të Rriturve (32 mësimdhënës për AAP dhe 33 trajner të QAP janë trajnuar gjatë periudhës 2015–2017).

Gjatë 2016 AAAPARR, ka zbatuar projektin e ETF ZHVP<sup>19</sup> që ka ofruar program për trajnim profesional për AutoCAD® 3D vizatim dhe modelin për mësimdhënësit të shkollave profesionale në Kosovë.

AAAPARR ka një rol të fuqishëm për ZHVP në kuadër të Qendrave të Kompetencës, ku për shembull, ata ofrojnë programe hyrëse për stafin e ri.

AAAPARR ka një buxhet të ndarë dhe bashkëpunon me donatorë të huaj për të siguruar ZHVP për Qendrat e Kompetencës, sipas mundësive. Megjithatë, buxheti nuk mjafton për të përmbushur nevojat e identifikuarra për ZHVP.

## Fakulteti i Edukimit

Fakulteti i Edukimit i Universitetit të Prishtinës është institucioni i vetëm i akredituar nga AKA për të përgatitur mësimdhënësit para shërbimit dhe në shërbim dhe mbetet thjeshtë një fakultet edukimit që kryesisht fokusohet në punën profesionale, praktike dhe pedagogjike.

Fakulteti i Edukimit i Universitetit të Prishtinës, në bashkëpunim me MASHT-in, ka mbështetur programin për Avancim të Kualifikimit të Mësimdhënësve për mësimdhënësit që kanë diplomuar me kohëzgjatje të studimeve prej dy ose tre vite, programe të Shkollave të Larta Pedagogjike në diplomë universitare prej 4 viteve. Në total, rreth 4296 mësimdhënësve kanë marrë pjesë në këto programe.

Dhjetë programe të reja të nivelit master janë duke u ofruar me përkrahje të projektit të BE-së/Tempus, ndërmyet tyre edhe master për mësimdhënësit për AAP-së (30 vende) dhe programi i doktoraturës (10 vende, duke mbuluar arsimin para universitar). Programi master për mësimdhënësit e AAP-së ka filluar në tetor të vitit 2016, me numër të kufizuar të vende (30+4 vende), ndërsa për gjithë programet e arsimit, numri i të gjitha vendeve për programet e nivelit master është 438<sup>20</sup>, andaj duhet të kalojnë shumë vite për të përfshirë të gjithë mësimdhënësit e AAP-së, që shumica e mësimdhënësve të AAP-së të mund të arrijnë gradën e masterit.

## Konkluzione

Ka pasur pak ndryshime në përgjegjësitë institucionale dhe funksionet e tyre, që prej raportit të fundit në vitin 2015. MASHT-i, me anë të Divizionit për Trajnimin e Mësimdhënësve, ka përgjegjësinë e plotë strategjike dhe financiare, ndërsa DKA-të duhet të ushtrojnë rolin e koordinimit dhe përgjegjësitë e deleguara për financim. Shkollat duhet të identifikojnë dhe komunikojnë nevojat e trajnimit dhe të

---

<sup>19</sup> AAAPARR, ETF VZHP projekt i ETF “Ngritja e kapacitetit të mësimdhënësve të AAP me anë të aplikacioneve të reja teknologjike”, 2016

<sup>20</sup> Të dhënat janë marrë nga <https://uni-pr.edu/desk/inc/media/0AB3D39B-0081-4684-8819-4CF0E4C3D050.pdf>, në [www.uni-pr.edu](http://www.uni-pr.edu), shtator 2018

caktojnë mësimdhënësit individual për trajnime specifike. Inspektorati i Arsimit është përgjegjës për inspektimin e shkollave, inspektorët ndihmojnë për të vëzhguar ZHVP si pjesë e sistemit të licencimit dhe sistemit të sigurimit të cilësisë. AAAPARR luan një rol në mbështetës dhe koordinon ZHVP për 6 Qendra të Kompetencës. AAAPARR ofron disa programe trajnimi në bashkëpunim me donatorët. Përveç kësaj, AAAPARR ofron programe plotësuese pedagogjike në përmasa kombëtare për mësimdhënësit fillestar të AAP-së.

Për momentin nuk ka organizatë që ka përgjegjësinë për udhëheqjen, koordinimin dhe përputhjen e ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së. Është e njohur në mesin e palëve kryesore të interesit që nuk ka koordinim të mirë ndërmjet tyre: MASHT-i, Këshilli për Arsimin e Lartë, Këshilli Shtetëror për Licencim dhe shkollave.<sup>21</sup> Si rrjedhojë, është vështirë për të siguruar që vendimet për njohjen, sigurimin dhe shpërndarjen bëhen në mënyrë të shpejtë dhe vazhdimë. Punëdhënësit ose organizatat e punëdhënësve nuk kontribuojnë për dizajnimin ose ofrimin e ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së. Sipas disa të intervistuarve, disa organizata nuk janë në gjendje të ushtrojnë plotësisht funksionet e tyre, për shembull, DKA-të nuk marrin financimin e deleguar, shkollat nuk janë në gjendje të marrin trajnime që do të plotësojnë planet e tyre të trajnimit dhe Inspektorati nuk gjykon cilësinë e mësimdhënies dhe mësimnxënies.

Organizatat dhe institucionet që mbështetin ZHVP në Kosovë kanë përvojë dhe kapacitet të kufizuar (në kuptim të BNJ dhe buxhetit) për të siguruar ZHVP të specializuar për mësimdhënësit e AAP-së. ZHVP i synuar për mësimdhënësit e AAP-së është ofruar nga OJQ të mbështetura nga donatorë dhe i rregulluar nga MASHT-i. Trajnime janë organizuar për mësimdhënësit e AAP-së nga EU Kosovet, GTZ (GIZ), Swisscontact, Danida, Lux Development.

Fakulteti i Edukimit për momentin ofron një program master për mësimdhënësit e AAP-së, megjithatë, numri i vendeve të ofruara është relativisht i ultë.

## Çështjet e ngritura dhe rekomandimet

Çështjet e ngritura	Rekomandime
Punëdhënësit nuk kontribuojnë në ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së.	Të përfshihen trupat industrial, shoqatat e biznesit dhe përfaqësuesit e sektorit privat në procesin e identifikimit të nevojave të trajnimit, dizajnit dhe vlerësimit të programeve dhe në ofrimin e tyre.
Mungesë e komunikimit dhe koordinimit ndërmjet autoriteteve të ndryshme që kontribuojnë në ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së.	MASHT duhet të themelojë një proces për koordinim më të mirë në nivelin strategjik dhe operativ për gjitha organizatat që kontribuojnë ose rregullojnë ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së. Kjo mund të arrihet me anë të rolit të përmirësuar për AAAPARR ose me anë të Divizionit për Trajnimin e Mësimdhënësve ose me anë të një autoriteti ndër-agjenci.
Organizimi i ZHVP nuk është informuar nga analizat e nevojave për trajnim.	Vendimet nga MASHT-it për programet ZHP për tu aprovuar dhe financuar duhet të marrin parasysh analizën e nevojave dhe planet e zhvilluara nga shkollat dhe të jenë të informuara me konsultime me palët tjera të interesit.

<sup>21</sup> Ky pohim ishte konfirmuar gjatë punëtorisë së zhvilluar më 19 dhjetor 2018

DKA-të nuk ushtrojnë përgjegjësinë e tyre për të financuar dhe koordinuar ZHVP.	DKA-të duhet të mbështetet për të shqyrtuar funksionalitetin e tyre. Ose duhet tu sigurohen më tepër resurse ose përgjegjësitë e tyre duhet të zvogëlohen.
Nuk ka ofrues të mjaftueshëm të ZHVP të specializuar për mësimdhënësit e AAP-së dhe oferta është e pamjaftueshme.	Partneritetet mund të zhvillojnë kontributet aktuale të Qendrave të Kompetencës, Universitetit të Prishtinës, ofruesve privat të trajnimeve dhe OJQ, brenda dhe jashtë Kosovës, për të rritur shtrirjen, përfshirjen, qëndrueshmërinë dhe cilësinë e ofertës së ZHVPM.
ZHVP nuk është dizajnuar për të mbështetur strukturën e karrierës të planifikuar me sistemin e licencimit.	Dizajni dhe oferta e ZHVP duhet të mbështesë përparimin sipas strukturës së karrierës dhe e cila e plotëson procesin e vlerësimit të performancës.

## 8. DIZAJNI, SIGURIMI I CILËSISË DHE FINANÇIMI

Përgjegjësia për dizajnimin e programeve të ZHVP-së i përket ofruesve të ZHVP-së, por programet dhe ofruesit duhet të akreditohen dhe të njihen formalisht nga MASHT-i. Programet e ZHVP-së duhet të dizajnohen në bazë të nevojave të mësimdhënësve të AAP-së, shkollave, punëdhënësve, kurrikulave dhe prioriteteve kombëtare.

MASHT-i synon hartimin një kornizë rregullatore që shërben për të përputhur nevojat e trajnimit për ZHVP: me anë të udhëzimeve administrative, akreditimit të institucioneve/ofruesve dhe programet e trajnimit dhe përpilimit të katalogut të trajnimit. Një bazë e të dhënave për licencim që identifikon programet e ZHVP-së dhe kualifikimet kontribuon për licencimin<sup>22</sup>.

Në fillim të vitit kalendarik, MASHT-i duhet të bëjë thirrje publike për ofruesit e trajnimit/organizatat për të aplikuar për aprovimin e programeve të trajnimit që adresojnë nevojat e politikave kombëtare, prioritetet për reforma arsimore, sistemin e licencimit të mësimdhënësve për zhvillim profesional të mësimdhënësve.

Ofruesit mund të përfshijnë institucionet e arsimit të lartë, institute të ndryshme si Instituti Pedagogjik i Kosovës, OJQ të akredituara nga MASHT dhe trajnuesit individual të akredituar dhe të angazhuar nga MASHT. MASHT-i duhet të bashkëpunojë me Drejtoritë Komunale të Arsimit (DKA-të), qendrat regionale didaktike dhe shkollat, për të akredituar ZHVP të propozuar. Këshilli Shtetëror për Licencimin e Mësimdhënësve është duke punuar dhe përbëhet nga aktorët e ndryshëm, disa prej të cilëve janë ekspertë teknik, por AAP-së nuk është përfaqësuar. Ndryshimi i strukturës organizative të MASHT-it, në të cilën Divizioni për AAP-së është promovuar në Departament për AAP-së ofron pak shpresë.

Divizioni TM i MASHT-it ka publikuar një katalog të ofruesve të trajnimit, duke siguruar informacione të përgjithshme në lidhje me ofruesit e trajnimit, ndërsa programet e trajnimit të secilit ofrues janë të përshkruar në mënyrë më specifike, duke ndjekur një mostër dhe kritere të përgatitur nga MASHT-i. Përshkrimi i programeve përmban: llojin e programit, ofruesin, kohëzgjatjen, përfituesit, rezultatet e pritura, përmbajtja dhe metodologjia dhe procesi i certifikimit. Të gjitha informacionet janë shumë të rëndësishme për shkak të procesit të licencimit, ri-licencimit ose zhvillimit të karrierës së mësimdhënësve. Mësimdhënësit duhet të sigurojnë dëshmi për kompletimin e suksesshëm të programeve themelore dhe plotësuese për zhvillimin e tyre profesional në bazë të kushteve dhe kritereve që janë përcaktuar nga UA 05/2017 mbi Sistemin e Licencimit dhe Zhvillimin e Karrierës së Mësimdhënësve. Përmbajtjet e programeve të trajnimit do të ndihmojnë mësimdhënësit të identifikojnë se në cilat programe duhet të marrin pjesë për ZHVP për të plotësuar Standardet e Mësimdhënësve që janë përcaktuar në Kornizën Strategjike për ZHVP.

Gjatë vitit 2017, disa OJQ janë akredituar si ofrues të trajnimit dhe 17 programe të reja për mësimdhënës aktual dhe 10 programe për TM të USUAD/BEP janë ri-akredituar. Numri total i programeve për TM është akredituar është 31. Numri total i trajnuesve të certifikuar është rreth 723.

Në kohën e fundit, ofruesit kanë ndjekur një sistem alternativ të sigurimit të cilësisë, duke zhvilluar standardet e profesionit dhe kualifikimet bazuar në Standarde të Mësimdhënësve, për të fituar nga Autoriteti i Kualifikimeve të Kosovës validimin e kualifikimit dhe akreditimin e institucionit ofrues.

<sup>22</sup> Divizioni për Zhvillim Profesional të Mësimdhënësve, MASHT, Korniza Strategjike për ZHVP, Kosovë, viti 2017

Projekti i GIZ, Punësimi i të Rinjve dhe Shkathtësitë kanë ndjekur këtë rrugë të SC duke fituar akreditim të KKK për kualifikimet mbi Trajnerët brenda Kompanisë dhe Instruktorët në Vendlin e Punës. Ky është një hap i rëndësishëm drejt zbatimit të kornizës sistematike të kualifikimeve në Kosovë. Megjithatë, për momentin, edhe nëse kualifikimet janë akredituar në kuadër të KKK, ato duhet sërish të njihen nga Këshilli Shtetëror për Licencim të Mësimdhënësve nëse duhet të njihen për qëllime të licencimi.

Një çështje tjetër të ngritur nga palët e interesit është që shumë mësimdhënës të AAP-së kanë marrë pjesë në programe ZHVP të ofruara nga Divizioni për trajnimin e mësimdhënësve të MASHT-it bashkë me donatorë të ndryshëm si projektet e EU Kosvet, GIZ, Swisscontact dhe Danida. Mesa duket programet e trajnimit të ofruara para vitit 2010 nga donatorët, edhe pse kanë qenë të organizuar në bashkëpunim dhe koordinim me Divizionin e trajnimeve në MASHT-i dhe kanë pas një sigurim të cilësisë, nuk janë pranuar dhe nuk në mënyrë formale për qëllime të licencimit. Kjo për një pjesë të mësimdhënësve dhe drejtorëve është perceptuar si e padrejtë.

## Financimi

Disa aktivitete të ZHVP janë të financuar nga buxheti i MASHT-it, Divizionit të TM, deri në një masë edhe nga DKA-të, por ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së kryesisht financohen nga donatorët. Gjatë dy viteve të fundit situata ka filluar të ndryshojë, pasi që interesi i mësimdhënësve për të financuar ose bashkë-financuar aktivitetet e tyre të ZHVP është rritur duke marrë parasysh që ata duhet të zhvillojnë ZHVP për të marrë licencë për të arritur promovim në shkallën e ZHVP-së.

MASHT, në bashkëpunim me Ministrinë e Financave, vendos për buxhetin mbi ZHVP. Ka një linjë të vetëm buxhetore për ZHVP dhe licencimin e mësimdhënësve dhe nuk bëhet dallim ndërmjet mësimdhënësve të AAP-së dhe atyre të lëndëve të përgjithshme në nivelin sekondar (ZHVP për arsimin fillor është ndaras). Prej intervistave me palët e interesit mund të supozohet që pjesa më e madhe e ZHVP është financuar nga MASHT-i dhe shumë pak delegohet te komunat ose shkollat. ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së kryesisht financohet nga partnerët e zhvillimit dhe jo nga MASHT-i. Anketa konfirmon që 83% prej 634 të anketuarve nuk kanë dashur të paguajnë personalisht për ZHVP gjatë 12 muajve të fundit, ndërsa 7% e të anketuarve detyroheshin të mbulojnë një pjesë të shpenzimeve dhe 10% detyroheshin të mbulojnë të gjitha shpenzimet.

Financimi i AAP është shumë i ultë duke marrë parasysh kriteret e profileve të ndryshme. Reformat e ndryshme përfshijnë financim të bazuar në profil dhe financim të bazuar në performancë për të promovuar cilësinë. Buxheti për AAP është shpërndarë nëpër institucione të ndryshme si AAPARR, Departamenti për Arsimin Para Universitar dhe AAP Divizioni.

Në lidhje me masën “Zbatimi dhe Përmirësimi i Sistemit të Karrierës për Mësimdhënës” të Programit për Reforma Ekonomike 2017–2019, shpenzimet dhe ndikimi buxhetor është planifikuar në mënyrën vijuese: për zbatimin e aktiviteteve për vitin 2017 është planifikuar: EUR 700 000 nga BK dhe EUR 150 000 nga programi i BB (ESIP). Për aktivitetet gjatë vitit 2018, EUR 600,000 nga BK dhe EUR 200 000 nga programi BB (ESIP), për aktivitetet e vitit 2019 është planifikuar: EUR 600 000 nga buxheti BK dhe EUR 550 000<sup>23</sup> nga programi BB (ESIP).

Ministria ka publikuar të dhëna për shpenzimet publike për Trajnimin e Mësimdhënësve në sektorin e arsimin para universitar (grante qeveritare, pagesa dhe huamarrje). Të dhënat e prezantuar në këtë

<sup>23</sup> QeK, Programi për Reforma Ekonomike të Kosovës 2017–2019, dhjetor 2016

tabelë nuk tregojnë sa është shpenzuar për AAP-në dhe sa është shpenzuar për ZHVP për Trajnimin e Mësimdhënësve të AAP-së nga partnerët zhvillimor.

**TABELA 13. SHPENZIMET PUBLIKE PËR TRAJNIMIN E MËSIMDHËNËSVE NË SEKTORIN E ARSIMIT PARA UNIVERSITAR (EURO)<sup>24</sup>**

	Buxheti i shpenzuar							I aprovuar	I planifikuar	
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Trajnimi i mësimdhënësve	970.271	847.337	704.062	690.612	728.383	660.291	660.291	778.291	605.291	988.065

Rëndësia e kontributit që ishte bërë nga Partnerët Zhvillimor mund të dallohet nga tabela më poshtë. Gjithashtu mund të vërehet që kontributi nga partnerët Zhvillimor është ulur gjatë ciklit të fundit buxhetor.

Shpenzimi total i zbatimit të PSAK gjatë periudhës 2017–2021 vlerësohet të jetë rreth EUR 177 milion euro, që është pothuaj se tre herë më pak se PSAK 2011–16<sup>25</sup>. Rreth EUR 14.5 milion do të shpenzohen për të gjitha llojet e Zhvillimit të Mësimdhënësve. Tabela 14 siguron një përmbledhje të buxhetit për zbatimin e PSAK sipas prioriteteve dhe viteve, që është bazuar në kalkulimet e hollësishme të shpenzimeve për secilin aktivitet të planifikuar të MASHT-it.

**TABELA 14. PËRMBLEDHJE E BUXHETIT TË PSAK TË NDARË NË VITE (MASHT)**

Fusha prioritare	Shpenzimet e plota (€)					Gjithsej
	2017	2018	2019	2020	2021	
1. Pjesëmarrja dhe përfshirja	442,243	565,705	571,950	561,890	550,140	<b>2,691,927</b>
2. Drejtimi i sistemit arsimor	15,129,350	22,520,540	22,052,225	19,664,695	18,663,950	<b>98,030,760</b>
3. Sigurimi i cilësisë	605,646	526,698	458,640	328,400	314,400	<b>2,233,784</b>
4. Zhvillimi i mësimdhënësve	1,057,900	1,989,950	2,896,900	3,822,500	4,783,500	<b>14,550,750</b>
5. Mësimdhënia dhe nxënia	2,970,990	6,240,790	6,614,840	6,961,690	7,640,560	<b>30,428,870</b>
6. Arsimi profesional dhe për të rritur	1,699,959	1,567,035	1,238,225	1,143,707	1,124,020	<b>6,772,946</b>
7. Arsimi i lartë	2,647,960	3,478,880	3,648,980	5,099,120	7,357,560	<b>22,232,500</b>
	<b>24,554,048</b>	<b>36,889,598</b>	<b>37,481,760</b>	<b>37,582,002</b>	<b>40,434,130</b>	<b>176,941,537</b>

<sup>24</sup> QeK, Ligji mbi Buxhetin e Kosovës 2018, <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/668E7D87-490C-4229-881B-E66CE614F4C1.pdf>

<sup>25</sup> MASHT, KESP 2017–2021, <https://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-kesp-2017-2021.pdf>

Në tabelë janë përfshirë shpenzimet e zbatimit në shumë prej EUR 168 757 777 dhe shpenzimet e vazhdueshme prej EUR 8 193 960. Buxheti për vitin 2017 është pak më i ulët dhe në pjesën më të madhe i bazuar në fondet që janë tash më të disponueshme.

Tabela 15 prezanton strukturën e shpenzimeve sipas fushave të prioritetit dhe burimeve të financimit, ndërsa tabela 16 prezanton derdhjen e të hollave gjatë viteve nga burime të ndryshme të financimit.

#### **TABELA 15. STRUKTURA E SHPENZIMEVE SIPAS FUSHAVE TË PRIORITETIT DHE BURIMEVE TË FINANCIMIT**

Fusha prioritare	Shpenzimet e plota (€)					Gjithsej
	BK - MASHT	Buxheti komunal	BK-Agjenci tjera	Donatorë	Tjetër	
1. Pjesëmarrja dhe përfshirja	715,896	570,000	6,950	1,399,081		<b>2,691,927</b>
2. Drejtimi i sistemit arsimor	72,541,960	1,673,600		22,646,150	1,169,050	<b>98,030,760</b>
3. Sigurimi i cilësisë	881,324	773,760		161,500	417,200	<b>2,233,784</b>
4. Zhvillimi i mësimdhënësve	11,134,000	391,700	26,900	2,460,400	537,750	<b>14,550,750</b>
5. Mësimdhënia dhe nxënia	6,087,870	23,870,000		471,000		<b>30,428,870</b>
6. Arsimi profesional dhe për të rritur	3,967,180	639,100	41,250	1,933,116	192,300	<b>6,772,946</b>
7. Arsimi i lartë	7,636,020		10,488,040	4,108,440		<b>22,232,500</b>
	<b>102,964,250</b>	<b>27,918,160</b>	<b>10,563,140</b>	<b>33,179,687</b>	<b>2,316,300</b>	<b>176,941,537</b>

Tabela më poshtë tregon që rreth 80% të fondeve të nevojshme për të zbatuar PSAK janë nxjerr nga Kosova ose buxhetet komunale.

Për të përcaktuar hapësirën në mes fondeve të nevojshme dhe të disponueshme, jemi mbështetur në MTEF 2017–2019, por gjithashtu edhe për informacionet e mbledhura nga burime tjera. Tabela më poshtë sigurojnë projektim të ardhurave që mund të përdoren për zbatimin e PSAK.

Duke krahasuar shpenzimet me të ardhurat, ka një hapësirë prej EUR 84.8 milion për periudhë 5 vjeçare, fondet që mund të merren nga burime të brendshme dhe donatorë nëse kërkesat janë të përcaktuara qartë dhe gjitha aktivitetet e zbatimit në fushën e arsimit janë të bazuara në PSAK<sup>26</sup>.

Mësimdhënësit mund gjithashtu të kontribuojnë në financimin e ZHVP të tyre. Sipas anketës, 10% të anketuarve kanë deklaruar që ata detyroheshin të mbulojnë gjitha kostot dhe 7% të mësimdhënësve kanë mbuluar vetëm një pjesë të shpenzimeve. Intervistat me palët e interesit sugjerojnë që këto shpenzime mund të jenë shpenzimet e udhëtimit ose shpenzimet që kanë të bëjnë me studimet

<sup>26</sup> Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017–2021

universitare dhe të magjistraturës për të plotësuar kriteret e mësimdhënësve dhe sistemit të licencimit të mësimdhënësve.

**TABELA 16. VLERËSIMI I TË ARDHURAVE PËR ZBATIMIN E PSAK (MASHT)**

Kategoria e të ardhurave	Shpenzimet e plota (€)					Gjithsej
	2017	2018	2019	2020	2021	
Shpenzimet kapitale - BK	10,045,000	10,690,000	10,690,000	10,690,000	10,690,000	<b>52,805,000</b>
Shpenzimet kapitale - BE	2,500,000	2,500,000				<b>5,000,000</b>
Hua nga Banka Botërore	3,500,000	4,000,000	2,500,000			<b>10,000,000</b>
Trajnimiti i mësimdhënësve	660,000	660,000	660,000	660,000	660,000	<b>3,300,000</b>
Zhvillimi i kurrikulës - BK	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	<b>1,000,000</b>
Të ardhura nga donatorë të tjerë (vlerësim)	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	<b>20,000,000</b>
	<b>20,905,000</b>	<b>22,050,000</b>	<b>18,050,000</b>	<b>15,550,000</b>	<b>15,550,000</b>	<b>92,105,000</b>

## Konkluzione

Përgjegjësia për dizajnimin e programeve të ZHVP-së i përket ofruesve të ZHVP por programet dhe ofruesit duhet të akreditohen dhe të njihen formalisht nga MASHT. Në fillim të vitit kalendarik, MASHT-i duhet të bëjë thirrje publike për ofruesit e trajnimit/organizatat për të aplikuar për aprovimin e programeve të trajnimit që adresojnë nevojat e politikave kombëtare, prioritetet për reforma arsimore, sistemin e licencimit të mësimdhënësve për zhvillim profesional të mësimdhënësve. Këshilli Shtetëror për Licencim të Mësimdhënësve vendos se cilat programe dhe kualifikime ZHVP mund të njihen për qëllime të licencimit dhe promovimit të mësimdhënësve. Për momentin, AAP nuk është përfaqësuar në këtë Këshill. Divizioni i Trajnimeve (TM) të mësimdhënësve i MASHT-it publikon një katalog që jep në detaje ofertën – duke mundësuar mësimdhënësve për të aplikuar për programe që janë relevante për nevojat, licencimet dhe karrierat e tyre. Përveç kësaj, ofruesit e ZHVP mund të kërkojnë akreditim të kualifikimeve të mësimdhënësve, të zhvilluar në përputhje me standardet e profesionit, nëpërmjet Kornizës e të Kualifikimeve.

Ndonëse një sistem i akreditimit për ofruesit dhe programet ekziston, mund të pyetet për mënyrën e punës për të arritur ZHVP cilësor për mësimdhënësit e AAP-së që plotëson të gjitha nevojat relevante. Përveç kësaj, disa palë të interesit kanë shprehur shqetësimin që pjesëmarrja në programet e ZHVP të ofruara nga MASHT-TM bashkë me donatorët para vitit 2010 nuk pranohen për qëllime të licencimit.

Ministria është përgjegjëse për të siguruar resurse financiare për ZHVP në bazë të kornizës Strategjike; për të mbështetur reformën arsimore dhe zbatimin e Kornizës së Kurrikulë së Kosovës, dhe për të siguruar që janë plotësuar standardet e performancës. Pjesa më e madhe e ZHVP është financuar drejtpërdrejtë nga MASHT-i dhe shumë pak delegohet te komunat ose shkollat. Ministria



vazhdon të menaxhojë buxhetin e trajnimit të mësimdhënësve aktual por nuk është e qartë se në çfarë baze janë marrë vendimet për vendosjen e prioriteteve për të shpenzuar në lidhje me llojet të ndryshme të mësimdhënësve dhe nevojat e ndryshme të trajnimit ose shkollave. ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së kryesisht financohet nga partnerët e zhvillimit dhe jo nga MASHT-i.

## Çështjet e ngritura dhe rekomandime

Çështjet e ngritura	Rekomandime
Ka dy lloje të standardeve të SC.	Programet e ZHVP duhet të plotësojnë standardet mësimdhënies të bazuar në Kornizën Strategjike për ZHVP dhe në kriteret e AKK për validim dhe akreditimin.
Mësimdhënësit kanë marrë pjesë në trajnime që janë zhvilluar dhe ofruar nga donatorë të ndryshme por këto trajnime nuk janë marrë parasysh për Licencimin e Mësimdhënësve të AAP-së.	Programet e trajnimit për mësimdhënësit e AAP-së që janë dizajnuar dhe zbatuar bashkë me Divizionin TM të MASHT-it para vitit 2010 duhet të merren parasysh për Licencim të Mësimdhënësve të AAP-së nga KSHLM.
Vendimet për shpenzime mbi ZHVP për mësimdhënësit AAP-së nuk janë të komunikuar qartë andaj është vështirë të kuptohen trendët dhe masat në mënyrë efikase.	Publikim i të dhënave për shpenzime për ZHVP për mësimdhënësit AAP-së. Themelimi i linjës buxhetore unike për ZHVP për mësimdhënësit AAP-së në nivel ministror.
Vendimet për shpenzim në lidhje me ZHVP nga MASHT dhe donatorët nuk janë të lidhur me nevojat e shkollave dhe mësimdhënësve.	Fuqizimi i shkollave dhe komunave për të marrë vendime mbi shpenzimin e resurseve për ZHVP për të inkurajuar përdorimin efikas dhe përgjegjës të resurseve të shpërndara.

## 9. VËLLIMI, MËNYRA DHE KARAKTERI I SIGURIMIT TË ZHVP - NGA OFRUESIT TJERË, TË NDRYSHËM NGA SHKOLLAT AAP

Ky kapitull shqyrton dëshmitë në lidhje me sigurimin dhe pjesëmarrjen në ZHVP nga këndvështrimi i ofruesve dhe nga këndvështrimi i mësimeve të AAP-së.

### Dëshmia e sigurimit të ZHVP nga perspektiva e ofruesve

Divizioni për Trajnimin e Mësimeve të Masht-it, në baza vjetore, ofron 7–10 programe të ZHVP për mësimeve të AAP-së. AAPARR ofron një program në didaktikë profesionale dhe metodikë dhe didaktikë me kohëzgjatje prej 5 ditëve të punës ose 40 orë të trajnimit për mësimeve të AAP-së. ZHVP tjera relevante për mësimeve të AAP përfshijnë programe të ofruar nga Step by Step, Social Justice dhe Education for Children's Rights. Oferta mund të merret edhe gjatë gjithë vitit dhe zakonisht zhvillohet gjatë fundjavave dhe pushimeve vjetore. Gjatë vitit shkollor, 2013/2014, MASHT, dhe partnerët zhvillimor, kanë trajnuar 515 mësimeve të AAP (rreth 15% të gjithë mësimeve të AAP) me anë të programeve të zhvilluar në shkollat e AAP-së, Qendrat për Didaktikë ose Qendrat e Trajnimit për AAP. Donatorët si Lux Dev dhe GIZ janë ofrues të rëndësishëm.

Seancat e trajnimit për 150 drejtorë të shkollave ishin organizuar nga Divizioni për TM i MASHT-it.

Në tabelën më poshtë gjendet një listë e ofruesve të akredituar në bazë të Katalogut të vitit 2011<sup>27</sup> dhe 2018. Në katalogun e ri ka më tepër se 140 programe të ndryshme të akredituar për ZHVP. Jo të gjitha prej atyre programeve ishin ofruar gjatë 12 muajve të fundit.

**TABELA 17. LISTË E PROGRAMEVE TË AKREDITUARA TË ZHVP**

Ofrues i ZHVP	Programe të akredituara të ZHVP	Numri total i orëve të trajnimit	Numri i mësimeve të AAP që kanë përfunduar nga 2010–2018
AMAAP	Didaktikë profesionale, programe themelore Metodikë-didaktikë, programi themelor Udhëheqja në Arsim, programi themelor	40 40 180	2,500 mësimeve të AAP
Down Syndrome Kosova	Intervenimi i hershëm dhe edukimi për SNE	16 & 24	
Edukim për gjithë	Të drejtat e njeriut dhe mësimi nga kolegët	64 & 80	2/3 e AAP-së shkollave janë mbuluar dhe 1/3 e mësimeve të AAP-së
FSDEK I&II	VZHP për arsim inkluziv	1,600 orë, kohëzgjatje prej një viti, 60 ECTS	
GIZ	Didaktikë profesionale dhe metodikë – didaktikë Udhëheqja në Arsim, programi themelor Edukimi për karrierë Trajnimi i trajnuesve për 8 fusha kurrikulare	200 180 120 40	

<sup>27</sup> Lista është përgatitur në bazë të Katalogut për TM nga 2011 dhe 2018, të dhënat nga raporti i Ministrisë të MASHT për QeK në dhjetor 2016, megjithatë në ndërkohë ka pasur shumë zhvillime dhe ndryshime.

Këshilli i Evropës	Edukim për Qytetari Demokratike & Edukimi për të Drejtat e Njeriut	25	
Kolegji Universum	ZHVP, programi themelor (tre programe për arsimin parashkollor, fillor dhe të lartë të mesëm) Drejtimi dhe udhëheqja	90 15	
KEK TC	Trajnime teknike (elektrotenikë, mekanikë dhe saldime) Trajnime jo teknike (IT, menaxhim) Siguria në punë	60 deri më 120 16 deri më 24 6 deri më 18	
ECLO projekti	Mësimdhënia dhe multikulturalizmi Qasja në arsim cilësor për RAE	350 102	
Pilot projekti EU IT	Bazat e IT dhe e-mësimi	20	
ICRC	HDN	24	
Fondacioni i Kosovës për Shëndet	Parandalimi i përdorimit të drogave	32	
KulturKontakt	Strategji të reja të mësimdhënies dhe nxënies	32	
KEC	Të menduarit kritik, leximi dhe të shkruarit Strategji të reja të mësimdhënies dhe nxënies Strategji për themelimin e mendimtarëve kritik Metoda e kornizës logjike Plani për zhvillimin e shkollave Planifikimi për projekte të shkollave Programi për arsim cilësor Qeverisja dhe udhëheqja, etj.	Prej 16 deri më 144 orë trajnime të bazuar në llojin e programeve	34 TM programe të akredituar
QPEA	Mbështetje të fëmijëve me vështirësi në mësim Edukimi për rreziqet nga minat dhe mjeteve tjera eksplozive me anë të programit të bazuar në shkollë Mbrojtja e shëndetit mendor Të drejtat dhe liritë e fëmijëve	16 72 24 16	
REC Kosova	Paketim i gjelbër	8	
RTM & CIPOF	Majeutica	16	
Sindikata e Mësimdhënësve	ECDL, 7 module	88	12,000 mësimdhënës
KAHCR	Edukimi për të drejtat dhe liritë e fëmijëve	32+32	
AAAPARR	Trajnime në metodikë dhe didaktikë Trajnime të profesionalëve për didaktikë	100 89	

DANIDA	Mësimdhënësit ishin trajnuar mbi përdorimin e pajisjes laboratorike	45	
	Koordinatori ishte trajnuar për mënyrën e përdorimit të teknologjive të reja	8	
	Mësimdhënësit në biznesin bujqësor në bashkëpunim me Swisscontact në lidhje me qasjen dhe metodologjinë e përdorimit të kompanive virtuale	13	
	ECDL – Kursi (modulet 1,2 dhe 5)	13	
	Sipërmarrësi	12	
	Trajnimi për çiftimi me metoda bashkëkohore të shartimit të llojeve të ndryshme të drunjtëve dhe hardhive të rrushit, prodhimi dhe përdorimi i plehrave organik për produkte bujqësore	80	
	Në përdorimin e teknologjive të reja dhe prodhimi i bimëve për stoli në sera dhe fusha të hapura	77	
	Trajnimi për përdorimin e materialeve mësimor	70	
	Trajnimi për prodhimin dhe përdorimin e kompostit	78	
	Trajnimi për përdorimin e mekanizmit bujqësor për 4 shkolla	45	
Trajnimi për dizajnimin e planeve për zhvillimin e shkollave	24		
KOSVET	ZHVP për AAP mësimdhënësit aktual dhe trajnerët		320 mësimdhënës dhe 40 trajnues kryesor
MASHT dhe Instituti Pedagogjik i Kosovës	Aspektet metodike dhe praktike të planifikimit dhe zbatimi i kurrikulës së re Metodologjia mësimore, materialet mësimore dhe vlerësimi i qëndrimit të nxënësve Trajnimi i bazuar në fusha të kurrikulës Metodologjia mësimdhënëse për të rritur		210 mësimdhënës të certifikuar 25 shkollat AAP të përfshirë  54 mësimdhënës të AAP janë të certifikuar, trajnimi ka 5 module me 195 kredi
MEST, GIZ, projekti i binjakëzimit	Trajnimi për zbatimin e KCF (MASHT) Trajnimi i mësimdhënësve të shkencave natyrore (GIZ) Trajnimi gjysmë-ditor për TIK (projekti i binjakëzimit) Trajnimi i mësimdhënësve për AAP mbi Sigurimin e Cilësisë (projekti i binjakëzimit)	4 seanca trajnimi brenda dy ditëve për 18 shkolla AAP, 3 seanca të trajnimit ditor për inspektorët arsimor	2,155 për 71 pilot shkolla në vitin 2015 115 seanca trajnimi 2,100 98+20 inspektorë
MASHT	Gjithpërfshirja në arsim Shëndeti dhe mirëqenia	7 seanca brenda dy ditëve 2 module, 2 seanca të trajnimit brenda ditës	120 mësimdhënës 22 trajnues
MASHT	Trajnimi për zhvillimin e kompetencave për sipërmarrësi		60+5 trajnues kryesor – mësimdhënësit e AAP
MASHT, Forumi për SNE dhe UNICEF	Certifikimi për arsim inkluziv Trajnimi i ekipeve komunale për vlerësimin e nevojave të veçanta BrUAI Gjuha me shenja Arsimi inkluzive Indeksi për inkluzion		30 mësimdhënës 50 anëtarë komunal 30 mësimdhënës 20 mësimdhënës 475 mësimdhënës 15 mësimdhënës dhe 5 drejtorë

Lux Development KSV/015 Project	Trajnimi për Metodikë dhe Didaktikë në bashkëpunim me AAPARR Trajnimi i profesionalëve për didaktikë ECDL Trajnimi ndërlidhur me okupacion Kompani për praktikë Okupacion lidhur me trajnimin për praktikë BTEC Pearson Level 4 zbatimi i kualifikimit BTEC Pearson Level 5 zbatimi i kualifikimit		52 + 18 mësimdhënës 52 + 18 mësimdhënës 26 mësimdhënës 28 mësimdhënës 6 mësimdhënës+ 18 mësimdhënës 15 mësimdhënës 29 mësimdhënës 21 mësimdhënës
DVV	Curriculum Globale		32 mësimdhënës të AAP 33 trajnues për AAP
Projekt i financuar nga BE	IT dhe e-mësimi		60 shkolla 1773 mësimdhënës janë të trajnuar për IT dhe e-mësim
GIZ/YES	Trajnimi brenda kompanisë		96 mësimdhënës të AAP-së, përfaqësues të bizneseve, trajnues, instruktorë dhe punonjës të lirë dhe 12 trajnues kryesor

## Dëshmi e sigurimit të ZHVP nga perspektiva e mësimdhënësve

49% e mësimdhënësve të AAP-së në Kosovë kanë marrë pjesë në ndonjë lloj të ZHVP gjatë 12 muajve të fundit nga zhvillimi i anketës. Kjo përfaqëson një ulje të pjesëmarrjes që prej vitit 2015, kur pjesëmarrja ishte 56%<sup>28</sup>. 37% kanë marrë pjesë në programet e ZHVP që në mënyrë të drejtë kanë adresuar profilin e tyre ose sektorin (2015: 36%). Ka pasur një ndryshim i vogël në pjesëmarrje në konferenca që ka rënë nga 27% (2015) në 26% (2018) por ka pasur rritje në përqindjen e mësimdhënësve që kanë mundur të vizitojnë shkollat tjera: prej 18% në 32%. Trajnimi nëpër hapësira të trajnimit ka shënuar rritje nga 16% (2015) në 35% (2018). Me rëndësi është që pothuaj se gjysma e mësimdhënësve të AAP-së kanë marrë pjesë në trajnime në internet ose me video – duke e bërë këtë mënyrë më tërheqëse për ZHVP për mësimdhënësit në Kosovë.

Anketa tregon që 62% prej 49% të mësimdhënësve të AAP-së kanë marrë pjesë në ZHVP dhe kanë zhvilluar më tepër se 30 orë të trajnimit për ZHVP.

Raporti i Progresit i PSAK 2016–2021 për vitin 2017 pohon që fokusi kryesor ishte mbi trajnimin e mësimdhënësve të përgjithshëm për të zbatuar kurrikula të reja, në të cilën 9 300 mësimdhënës ishin të përfshirë. Në anën tjetër, nuk ishte zhvilluar ndonjë trajnim specifik mbi zbatimin e kurrikulës sektoriale dhe kornizat e profileve të AAP-së.

<sup>28</sup> ETF (2016) ZHVP për Mësimdhënësit e AAP-së dhe Trajnuesve në Ballkanin Perëndimor dhe Turqinë: Pasqyrë rajonale

**TABELA 18. PËRQINDJA E TË ANKETUARVE QË KANË MARRË NDONJË PREJ TRAJNIMEVE MË POSHTË PËR ZHVILLIMIN E VAZHDUESHËM PROFESIONAL (TRAJNIMIN BRENDA INSTITUCIONIT) GJATË 12 MUAJVE TË FUNDIT**

	%	N
Trajnimi brenda institucionit jashtë shkollës	39	650
Trajnimi brenda institucionit brenda shkollës	33	634
Trajnimi brenda dhe jashtë shkollës (i kombinuar)	49	641
ZHVP në specializim profesional	37	627
Konferenca ose seminare arsimore	26	623
Vizita vëzhgimi në shkolla tjera	32	626
Vizita vëzhgimi ose kurse brenda institucionit që janë zhvilluar brenda hapësirave të bizneseve	35	620
Mësimi në internet ose tutoriale me video	48	621
Studimi si pjesë e kualifikimit formal	25	599

## Kohëzgjatja e ZHVP

Numri i orëve të dedikuara për ZHVP është një indikator për ndikimin *potencial* që mund të ketë ZHVP mbi mësimdhënësit. Mësimdhënësit që kanë marrë pjesë në ZHVP kanë raportuar mesatarisht pjesëmarrje prej 67 orëve – rreth 11 ditë. 62% e mësimdhënësve të AAP-së kanë marrë pjesë në së paku 30 orë për ZHVP (2015: 48%). Kjo sugjeron që kohëzgjatja e ZHVP është rritur për ata që kanë pasur qasje në ZHVP. Në anën tjetër, vetëm 44% e të gjithë mësimdhënësve kanë pasur më tepër se 30 orë trajnime në profilin e tyre të AAP-së. Për të rinovuar licencën, ata duhet të tregojnë performancë pozitive dhe 100 orë të kompletuar gjatë periudhës së marrjes së licencës për karrierë (brenda 5 viteve) prej të cilëve 70 orë nga programet themelore të trajnimit.

Sipas anketës me mësimdhënësit e AAP-së:

- 51% e mësimdhënësve të AAP-së kanë raportuar që ata nuk kanë pasur trajnime brenda institucionit gjatë 12 muajve të fundit;
- Prej tyre, 62% kanë pasur më tepër se 30 orë trajnim (gjegjësisht, 30% e mësimdhënësve të AAP-së).

Anketa konfirmon që pjesa më e madhe e mësimdhënësve të AAP-së nuk vijojnë ZHVP që ka fokusin vetëm në AAP. Vetëm 37% kanë raportuar pjesëmarrjen në zhvillimin profesional me fokus në specializim profesional që ata japin në mësimdhënie, prej këtyre vetëm 44% prej këtyre kanë pasur më tepër se 30 orë të trajnimit (16% të gjithë mësimdhënësve të AAP-së).

**TABELA 19. PËRQINDJA E TË ANKETUARVE QË KANË MARRË NDONJË PREJ TRAJNIMEVE MË POSHTË PËR ZHVILLIM TË VAZHDUESHËM PROFESIONAL (TRAJNIMIN BRENDA INSTITUCIONIT) GJATË 12 MUAJVE TË FUNDIT**

	Numri mestar i orëve	% e të anketuarve me 30 orë ose më tepër	N
Trajnimi brenda dhe jashtë shkollës (i kombinuar)	67	62	295
ZHVP në specializim profesional	37	44	232
Konferenca ose seminare arsimore	15	14	163
Vizita vëzhgimi në shkolla tjera	12	8	198
Vizita vëzhgimi ose kurse brenda institucionit që janë zhvilluar brenda hapësirave të bizneseve	45	33	219
Mësimi në internet ose tutoriale me video	41	40	301
Studimi si pjesë e kualifikimit formal	56	39	147

Shënim: Vlerat e llogaritura vetëm për ata që kanë marrë pjesë në trajnimet specifike.

## Shpërndarja e ZHVP - rajoni

Pjesëmarrja në ZHVP nuk ka shpërndarje të barabartë në Kosovë. Mësimdhënësit e AAP-së në rajonet e Mitrovicës dhe Ferizajt që marrin pjesë në ZHVP kishin më pak gjasa për të vijuar së paku 30 orë të ZHVP sesa ata që punojnë në rajonet tjera.

**TABELA 20. PËRQINDJA E MËSIMDHËNËSVE ME TRAJNIME BRENDA INSTITUCIONIT (BRENDA DHE/OSE JASHTË SHKOLLËS) ME SË PAKU 30 ORË SIPAS RAJONIT**

	%	N
Rajoni i Prishtinës	68	31
Rajoni i Ferizajt	50	26
Rajoni i Gjilanit	70	33
Rajoni i Pejës	73	26
Rajoni i Prizrenit	67	75
Rajoni i Mitrovicës	48	50
Rajoni i Gjakovës	60	45
Gjithsej	62	295

Shënim: Vlerat e llogaritura vetëm për ata që kanë marrë pjesë në trajnimet specifike.

## Karakterit i ZHVP

20% e mësimdhënësve të AAP-së kanë raportuar që ata zakonisht marrin pjesë në ZHVP me kolegët nga shkolla e tyre, ndërsa 26% kanë thënë që aktivitetet e ZHVP zakonisht ose çdoherë përfshijnë mundësi për nxënie aktive. 38% e të mësimdhënësve kanë thënë që nuk kanë pasur asnjëherë mundësi për mësim aktiv në ZHVP të tyre! Përdorimi i TIK ishte e zakonshme në ZHVP për 29% të mësimdhënësve, kurse tërësisht ka munguar për 36% të tyre. Metodatat moderne të ZHVP janë të pranishme fuqishmit në rreth një të tretën e ZHVP dhe tërësisht kanë munguar në një përqindje të

ngjashme. Mënyra e zhvillimit të ZHVP duhet të adresohet në kriteret dhe standardet për akreditimin e programeve dhe ofruesve të ZHVP.

Megjithatë, ka një llojllojshmëri të mënyrave të zhvillimit të mësimdhënësve që zbatohen në Kosovë: 66% e mësimdhënësve kanë thënë që kanë marrë pjesë në hulumtime individuale dhe hulumtime me bashkëpunim, 28% në ndonjë rrjet të mësimdhënësve dhe 36% në ndonjë lloj të mentorimit formal ose proces të vëzhgimit të bashkëmoshatarëve.

## ZHVP për drejtorët

90% e drejtorëve të shkollave profesionale kanë marrë pjesë në ndonjë lloj të kursit, kanë vizituar ose kanë vijuar ndonjë konferencë gjatë 12 muajve të fundit; 60% e të gjithë të anketuarve kanë pasur trajnime më tepër se 30 orë. 87% kanë marrë pjesë në ndonjë rrjet, mentorim ose aktivitet hulumtues; 62% e gjithë të anketuarve kanë pasur trajnim më tepër se 30 orë.

## Konkluzione

Si përfundim, vetëm 30% të mësimdhënësve të AAP-së kanë raportuar që kanë pasur më tepër se 30 orë të ZHVP të organizuar gjatë 12 muajve të fundit, që ngritë shqetësime nëse qëllimet e PSAK mund të arrihen, dhe në veçanti, nëse mund të plotësohen kushtet e licencimit.

Sipas anketës, 49% e mësimdhënësve të AAP-së në Kosovë kanë marrë pjesë në ndonjë lloj të ZHVP gjatë 12 muajve të fundit nga zhvillimi i anketës. Në krahasim me vitin 2015, pjesëmarrja ka qenë 56%, dhe kjo është një ulje e jashtëzakonshme<sup>29</sup>. Megjithatë, ka pasur një rritje prej 18% në 32% të mësimdhënësve që kanë mundur të vizitojnë dhe të mësojnë nga vizitat e shkollave tjera. Trajnimi nëpër hapësira të trajnimit ka shënuar rritje nga 16% (2015) në 35% (2018). Me rëndësi është që pothuaj se gjysma e mësimdhënësve të AAP-së kanë marrë pjesë në trajnime në internet ose me video – duke e bërë këtë mënyrën më tërheqëse për ZHVP për mësimdhënësit në Kosovë.

62% e mësimdhënësve të AAP-së kanë marrë pjesë në së paku 30 orë për ZHVP (2015: 48%). Kjo sugjeron që kohëzgjatja e ZHVP është rritur për ata që kanë pasur qasje në ZHVP. Ka pasur një ndryshim të vogël në përqindjen e mësimdhënësve që kanë marrë në ZHVP (37%) që drejtpërdrejtë ka adresuar profilin ose sektorin e tyre (2015: 36%).

Si përfundim, vetëm 30% të mësimdhënësve të AAP-së kanë raportuar që kanë pasur më tepër se 30 orë të ZHVP të organizuar gjatë 12 muajve të fundit që paraqet një shqetësim nëse qëllimet e PSAK mund të arrihen, dhe në veçanti, nëse mund të plotësohen kushtet e licencimit.

Një program trajnimi që adreson pedagogjinë për mësimdhënësit e AAP-së ofrohet në baza vjetore për rreth 200 mësimdhënës: didaktikë profesionale dhe metodikë dhe didaktikë. Divizioni për Trajnimin e Mësimdhënësve i MASHT, në baza vjetore, ofron 7–10 programe të ZHVP-së për mësimdhënësit e AAP-së.

---

<sup>29</sup> ETF (2016) VZHP për Mësimdhënësit e AAP-së dhe Trajnuesve në Ballkanin Perëndimor dhe Turqinë: Pasqyrë rajonale



## Çështjet e ngritura dhe rekomandime

Çështjet e ngritura	Rekomandime
Ka pasur rritje në % e mësimitdhënësve të AAP-së që nuk kanë marrë pjesë në asnjë ZHVP.	Ndryshoni ofertën për të plotësuar nevojat e identifikuar nga shkollat dhe me këtë anketë. Siguroni që gjithë mësimitdhënësit, shkollat dhe rajonet të kenë qasje të barabartë në programet e ZHVP-së.
Ka pasur një ndryshim i vogël në përqindjen e mësimitdhënësve që kanë marrë në ZHVP (37%) që drejtpërdrejtë ka adresuar profilin ose sektorin e tyre (2015: 36%).	Ofroni ZHVP më të përshtatshme për të plotësuar nevojat specifike të mësimitdhënësve të AAP-së.
Vetëm 62% të gjithë mësimitdhënësit që kanë marrë pjesë në ZHVP kanë pasur trajnim prej më tepër se 30 orë (30% e gjithë mësimitdhënësve të AAP).	Sigurohuni që gjithë mësimitdhënësit kanë qasje në ZHVP përkatëse për të plotësuar nevojat e licencimit.
Rritje e madhe për mësimet në internet dhe video.	Hulumtoni nëse oferta për ZHVP mund të përhapet dhe të bëhet më e adresueshme duke akredituar programe me cilësi të lartë, në internet dhe video ose programe të kombinuara.

# 10. ZHVILLIMI PROFESIONAL I BAZUAR NË SHKOLLË

## Përgjegjësitë e shkollës

Sigurimi i zhvillimit profesional të bazuar në shkollë synon për të adresuar nevojat e mësimeve dhe nevojat praktike të mësimeve në shkollë. Këto programe të ZHVP duhet të nisen nga vetë shkollat. Kjo përfshin aktivitete të zhvillimit profesional në shkollë, në përputhje me dispozitat ligjore, parimet dhe procedurat e miratuara, të cilat ndërmerren nga menaxhmenti i shkollës me pjesëmarrje aktive të personelit<sup>30</sup>. Kjo mund të jetë si plotësim ose zëvendësim i pjesëmarrjes në aktivitete të sistemit qendror të zhvillimit profesional të plotë.

Zhvillimi profesional i bazuar në shkollë është një proces në të cilën mësuesit mësojnë nga njëri tjetri për të përmirësuar shkathtësitë e tyre të mësimit dhe aftësitë për udhëheqje për të përmirësuar dhe avancuar mësuesit. Të gjitha shkollat, përfshirë edhe shkollat AAP-së, duhet të përgatitin plane për zhvillimin e shkollave dhe kjo përfshin analizë të nevojave vjetore të trajnimit për stafin. Secila shkollë është obliguar për të mbështetur aktivitetet e bazuara në shkollë për ZHVP sipas planit vjetor që është akorduar me DKA-të. Shkollat duhet të ofrojnë aktivitete të rregullta për ZHVP me anë të takimeve me stafin mësues dhe të përgatitin dokumentacion dhe vëzhgojnë procedura për akreditim të ZHVP të bazuar në shkollë me qëllim që kjo ZHVP të njihet në sistemin e licencimit. Gjithashtu, secila shkollë duhet të përgatit një raport vjetor për komunitet e tyre në lidhje me aktivitetet ZHVP të bazuar në shkollë. Një shkollë mund të kërkojë shërbime, me anë të Drejtorisë Komunale për Arsim (DKA), nga ofruesit e jashtëm të siguruar nga MASHT-i për të zhvilluar aktivitete relevante për zhvillim profesional, p.sh. trajnimi i krerëve të degëve profesionale.

Ky raport nuk ka zbuluar ndryshime nga situata e vitit 2015, kur ishte arritur konkluzioni “prej intervistave vërehet që ka dyshime për mënyrën e planifikimit të drejtë, analiza të nevojave dhe ngritjen e kapaciteteve në nivel të shkollave dhe nëse kjo funksionon”. DKA-të, në bashkëpunim me shkollat, pritet që të prezantojë propozime të projektit për ZHVP para MASHT-it në lidhje me financim, dhe në rast se zgjidhet ndonjë propozim nga MASHT-i për mbështetje, atëherë nënshkruhet marrëveshja ndërmjet MASHT-it dhe DKA. Kjo marrëveshje përcakton që aktivitetet për ZHVP mund të fillojnë vetëm nëse programi i ZHVP-së është akredituar dhe njohur nga KSHLM. MASHT-i, me anë të Departamentit të Inspektimit dhe Institutit Pedagogjik të Kosovës, monitorojnë aktivitetet ZHVP në bazë të marrëveshjes së nënshkruar. Në bazë të rezultateve të monitorimit dhe vlerësimit, MASHT-i planifikon mbështetjen e mëtutjeshme për ZHVP në komunitet përkatese. Sipas intervistave, këtu paraqiten probleme për mënyrën e funksionimit të këtij procesi që e bënë planifikimin të vështirë dhe ofrimin të pasigurt<sup>31</sup> (Likaj/ETF, 2016).

## Mentorimi dhe hyrja

### Hyrja

Nuk ka programe hyrëse për mësuesit që fillojnë punën në shkollë në Kosovë. 81% e drejtorëve kanë raportuar që nuk ka sistem të hyrjes formale në shkollat e tyre për gjithë mësuesit që

<sup>30</sup> Divizioni për Zhvillim Profesional të Mësimeve, MASHT, Korniza Strategjike për ZHVP, Kosovë, viti 2017

<sup>31</sup> Likaj (2016) ZHVP për Mësuesit e AAP-së dhe Trajnuesve në Kosovë, ETF, f. 23

fillojnë punën në shkollë. Sipas anketës së mësimdhënësve, 51% e të anketuarve kanë marrë pjesë në aktivitete hyrëse informale.

## Mentorimi

Në disa shkolla, megjithatë, mentorët janë të përcaktuar për të ndihmuar mësimdhënësit fillestar dhe udhëzimin e tyre në hapat e para në mjedisin e ri shkollor. Ende mbetet një problem për shumën që duhet paguar mentorëve. 31% e mësimdhënësve të AAP-së kanë raportuar që për momentin kanë mentor të emëruar, që nënkupton se jo vetëm mësimdhënësit fillestar kanë mentorë. 25% thonë që kanë shërbyer si mentor për mësimdhënës tjetër për një ose më tepër muaj.

46% e drejtorëve thonë që mentorimi është në dispozicion për të gjithë mësimdhënësit në shkollat e tyre dhe 15% vetëm për mësimdhënësit fillestar. 27% thonë që nuk ka ofertë për mentorim në shkollat e tyre. 50% e drejtorëve thonë që pjesën më të madhe mentorët e kanë lëndën e njëjtë sikur të mentoruarit.

Trajnimi për Mentorim është ofruar nga Autoriteti Kombëtar për Kualifikime për Shkollat Profesionale dhe Drejtues të Qendrave të Trajnimit, koordinator të SC dhe mësimdhënësit e AAP-së. Ky ishte një trajnim dy ditor për rreth 150 pjesëmarrës, nga shkollat publike dhe private profesionale, dhe qendra të ndryshme të akredituara nga të gjitha rajonet e Kosovës. 36% e mësimdhënësve të AAP-së kanë raportuar në anketën e ETF që kanë marrë trajnimin për mentorim, në ndonjë formë ose mënyrë. Anketa tregon që informacionet kthyesë ishin siguruar nga mentorët e emëruar për 16% të mësimdhënësve të AAP-së, duke ndjekur mësimdhënien në klasë, 56% nga menaxhmenti i shkollës, 8% nga autoritete të jashtme dhe 11% nga mësimdhënës tjerë, ndërsa vetëm 7% nuk kanë marrë asnjë informacion kthyes. Ky është një zhvillim pozitiv.

Vëzhgimi që bëhet nga kolegët ende nuk është pjesë e kërkesës ligjore, por disa kolegje private dhe institucione të AAP-së, tani më kanë themeluar ekipe për SC dhe zbatojnë vëzhgimin nga kolegët. Megjithatë, nuk ka kërkesa ligjore në vend në lidhje me mentorimin, përveç në disa raste kur ndonjë rregullore e brendshme e institucioneve të ndryshme i detyron ato të themelojë këtë. Statusi i mentorit të emëruar nuk është i përcaktuar me ligj. Megjithatë, koordinatori i SC nuk ka ulje të orëve të mësimdhënies dhe mund të zbatojë rolin e mentorimit.

Procesi i planifikimit për zhvillimin e stafit do të diskutohet në Kapitullin 11.

## Informacione kthyesë për mësimdhënësit në shkolla

Anketa tregon që burimi kryesor i informacioneve kthyesë për mësimdhënësit është drejtori i shkollës ose drejtuesit e shkollës.

**TABELA 21. SI ISHIN DHËNË INFORMACIONET KTHYESE? (%)**

	Autoritete ose individë të jashtëm	Drejtorët e shkollave ose drejtuesit	Mentori i emëruar	Mësimdhënës tjerë	Nuk kam marrë asnjëherë informacione kthye në këtë shkollë
Vëzhgim i drejtpërdrejtë në klasë	8	56	16	11	7
Informacione kthye pa analizës së rezultateve të nxënësve tuaj	5	41	15	13	12

## Bashkëpunimi dhe nxënia nga kolegët

Anketa gjithashtu siguron dëshmi për shkallën në të cilën mësimdhënësit punojnë bashkërisht për të zgjedhur problemet, zbatimin e kurrikulës së re dhe planifikojnë vijimin e mësimin:

- 74% e të anketuarve prej 682 të anketuar kanë pohuar për zhvillimin e diskutimeve me mësimdhënës tjerë gjatë muajit të fundit;
- 53% e të anketuarve, me udhëheqësit e shkollës ose këshilltarët pedagogjik; dhe
- 71% e të anketuarve, diskutime informale me mësimdhënës tjerë, drejtues ose këshilltar pedagogjik.

Niveli i bashkëpunimit të planifikuar ndërmjet mësimdhënësve të AAP-së është relativisht i lartë dhe sugjeron që ka një kulturë bashkëpunimi në shkollat e AAP-së në Kosovës. Ky lloj i bashkëpunimit mund të përhapet dhe të përdoret si vegël për të arritur përmirësime në lëmin e mësimdhënies.

## Konkluzione

Në përputhje me ligjin, secila shkollë duhet të ketë planin vjetor për zhvillimin e shkollave. Planet për ZHVP në shkollat e AAP duhet të zhvillohen nga udhëheqësi i shkollës në bazë të nevojave të mësimdhënësve. Ky plan duhet të aprovohet nga drejtoria komunale e arsimit. Megjithatë, zbatimi mbetet një çështje e ngritur sepse vetëm një numër i caktuar i shkollave kanë plan përkatës.

ZHVP nuk zhvillohet në shkollat profesionale në nivelin e duhur: 33% e mësimdhënësve të AAP-së marrin pjesë në ZHVP në shkollat e tyre. Megjithatë, kjo pjesë e ZHVP nuk është kuptuar mirë. Një pjesë e kësaj ZHVP zhvillohet në formë të mësimin të shkallëzuar dhe vijohet kryesisht nëpër seminare të jashtme. Ky lloj i ZHVP është relativisht i ultë me shpenzime dhe është i lidhur ngushtë me praktikën e mësimdhënies.

Rreth një e treta e mësimdhënësve të AAP-së thonë që janë duke vijuar mentorim. Megjithatë, qasja në mentor, trajnimet dhe ekspertiza e lëndës së mentorëve mund të dallojë shumë nga shkolla në shkollë.

Niveli i bashkëpunimit të planifikuar ndërmjet mësimdhënësit të AAP-së është relativisht i lartë dhe sugjeron që ka një kulturë bashkëpunimi në shkollat e AAP në Kosovës. Ky lloj i bashkëpunimit mund të përhapet dhe të përdoret si vegël për të arritur përmirësime në lëmin e mësimdhënies.

## Çështjet e ngritura dhe rekomandime

Çështjet e ngritura	Rekomandime
Mentorimi mund të dalloj prej shkollës në shkollë.	Themeloni të drejtën për të mentoruar për gjithë mësimitdhënësit dhe mbështetni shkollat për të zhvilluar mentorim me cilësi të lartë për gjithë mësimitdhënësit fillestar dhe mësimitdhënësve tjerë çdoherë kur të paraqitet nevoja. Trajtoni mentorët që të zhvillojnë vëzhgimin.
Shkollat kanë kapacitet të kufizuar për të zhvilluar dhe zbatuar ZHVP me cilësi të lartë.	ZHVP e bazuar në shkollë të organizohet në pjesë të shkollës (shkollat AAP-së mund të ndahen sipas rajoneve ose sipas fushës së studimit, p.sh. teknike, ekonomike, etj.). Siguroni ngritje të kapaciteteve për koordinatorët e ZHVP përgjegjës për ndarjen (ndarjen e shkollave). Shpërndani buxhet përkatës për ZHVP të bazuar në shkollë.
Një përqindje e ultë e programeve formale dhe informale të hyrjes ofrohen në shkollat e AAP-së.	Përmirësoni koordinimin ndërmjet AKK dhe Koordinatorët për Sigurimin e Cilësisë për të përmirësuar cilësinë dhe kohëzgjatjen e programeve hyrëse.

## 11. NEVOJAT E ZHVILLIMIT PROFESIONAL

Përcaktimi i nevojave të bazuara në shkollë dhe fushat prioritare duhet të bëhet nga vetë mësimmshënësist dhe shkollat. Nevojat duhet të identifkohen me anë të vlerësimit, informacioneve kthyesë, vetë-vlerësimit, vëzhgimit, rezultateve të nxënësve si dhe sipas planit zhvillimor të shkollës, buxhetit dhe prioriteteve komunale dhe kombëtare.

Të gjitha shkollat përfshirë edhe shkollat e AAP-së në Kosovë kanë për detyrë të përgatitin një plan zhvillimor për shkollën dhe në bazë të këtij plani secila shkollë duhet të zhvillojë analizë të nevojave për trajnime vjetore për ZHVP në lidhje me stafin e tyre. Planet e shkollave duhet të informojnë planifikimin dhe vendimmarrjen komunale dhe kombëtare<sup>32</sup>.

Për fat të keq, nuk ngjan që këto plane formulojnë dizajnin dhe ofrimin e ZHVP. Nuk ka dëshmi nga intervistat që ka pasur ndonjë përmirësim në këtë proces të komunikimit të nevojave që prej vitit 2015. Megjithatë, kjo çështje do të adresohen me anë të Planeve Strategjike të Arsimit 2018–2022, të mbështetur nga projekti KEEN<sup>33</sup>, për gjithë 7 rajonet e Kosovës dhe disa prej komunave.

Anketa mundëson që të shqyrtojmë nivelet e nevojave të trajnimit që nuk janë plotësuar në mesin e mësimmshënësve profesional. Tabela më poshtë ofron një analizë të atyre mësimmshënësve që nuk kanë mundur të marrin pjesë në ZHVP të fushave kryesore – varësisht nëse ata kanë shprehur nevojën për këtë trajnim ose jo. Më tepër se 50% të mësimmshënësve profesional kanë shprehur nevojë të caktuar për ZHVP në fushat e teknologjive të reja në vendin e punës, njohuri mbi kurrikulën dhe mësimmshënësia për nxënësist me nevoja të posaçme. Fusha tjera me shkallë të lartë të nevojave të paplotësuara për ZHVP ishin: adresimi i çështjeve për braktisjen e hershme, mësimi multikulturor/gjuhësor, shkathtësi ndër-profesionale, përditësimi i njohurisë profesionale dhe shkathtësive në lidhje me vendin e punës. Kuptohet, me rëndësi është që të merren parasysh nevojat që janë theksuar nga drejtorët, komunat dhe Ministria.

Arsimi multikulturor është një instrument i fuqishëm i pajtimit ndëretnik në Kosovë. KEC dhe DVV International (Zyra në Kosovë) kanë zhvilluar dhe kanë zbatuar disa projekte për arsimin multikulturor që gjithashtu mund të ofrohet për mësimmshënësist e AAP-së për të plotësuar hapësirën e identifikuar.

Ligji për Arsim në Komunitat e Kosovës zberthen zhvillimin profesional të mësimmshënësve në komuna. Sipas këtij Ligji, MASHT, vendos mbi buxhetin për ZHVP në baza vjetore sipas propozimeve nga komunitat për ZHVP dhe kornizën e buxhetit. Komunitat duhet të hartojnë buxhetin dhe planin e përmbajtjes për ZHVP të bazuar në kërkesat e shkollave dhe nevojat e mësimmshënësve. Komunitat duhet të delegojnë përgjegjësi për buxhet dhe financa institucioneve arsimore dhe trajnuese, sipas formulës komunale të përcaktuar me aktin ligjor. Formula mundëson ndryshime në lidhje me alokimin e buxhetit, nëse numri i nxënësve ndryshon gjatë vitit fiskal. Komunitat drejtojnë dhe vëzhgojnë aktivitetet e ZHVP në nivelin komunal dhe të shkollave, dhe në bazë të observimeve, duhet të parashtrijnë raport para MASHT-it në baza vjetore. Megjithatë, Ministria nuk ka ndërmarrë asnjë hap për të transferuar buxhetet për ZHVP në Drejtoritë Komunale të Arsimit (DKA-të) dhe në shkollat.

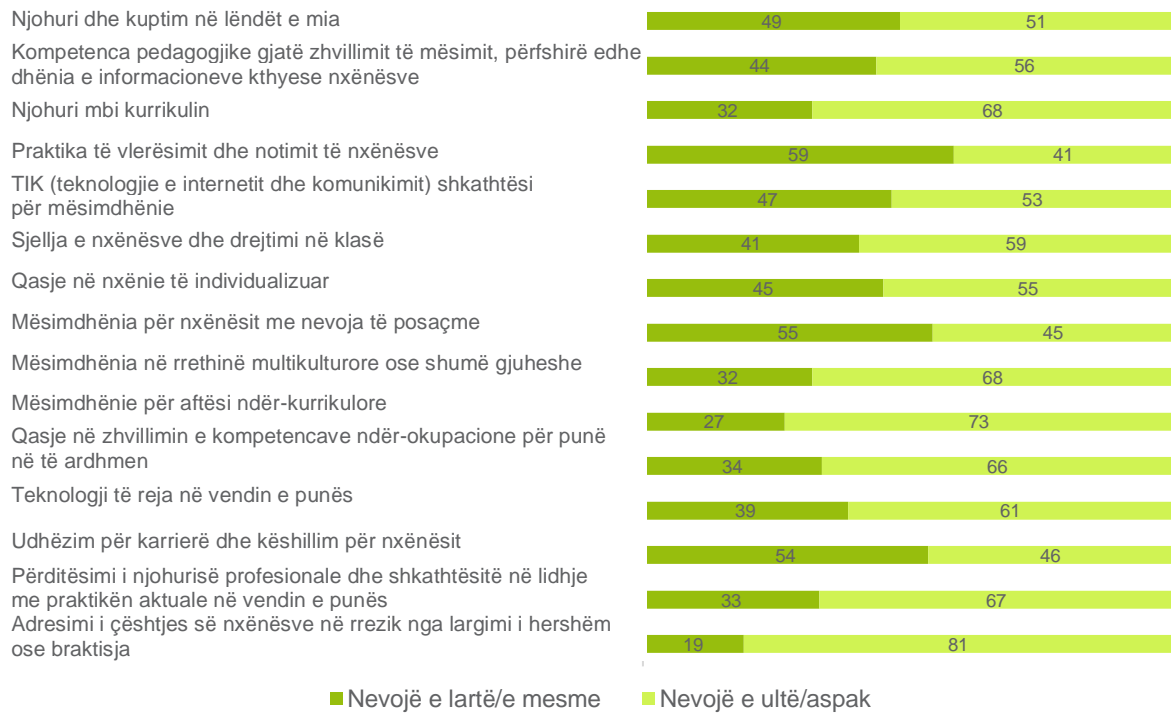
Është raportuar që nominimi dhe përcaktimi i mësimmshënësve individual për ZHVP jo çdoherë i pasqyron nevojat e tyre. Në raste të ndryshme, mësimmshënësist kanë përsëritur trajnimin e njëjtë ose

<sup>32</sup> Arsimi i Mësimmshënësve dhe Trajnimi në Ballkanin Perëndimor, Anastasovska-Jankulovska (2013)

<sup>33</sup> [www.keen-ks.net/en/publications/education-strategic-plans/](http://www.keen-ks.net/en/publications/education-strategic-plans/)

ata mësimdhënës të propozuar nga Drejtorët nuk janë të pranuar për kurset e ZHVP dhe drejtorët janë këshilluar për të identifikuar mësimdhënës tjerë, ndonëse nevojat e tyre për trajnim janë më të ulëta<sup>34</sup>.

**FIGURA 8. TË ANKETUAR QË NUK KANË MARRË PJESË NË TRAJNIME SPECIFIKE SIPAS NIVELIT TË NEVOJËS PËR TRAJNIMIN PËRKATËS (%)**



## Licencimi

ZHVP për mësimdhënësit e AAP është formuluar nga kërkesat e sistemit të licencimit të mësimdhënësve. Rregulloret, UA 25/2014 dhe UA 5/2017, nuk bëjnë dallim ndërmjet mësimdhënësve të AAP-së dhe mësimdhënësve të përgjithshëm. Ka dy lloje të licencave: licencë e përkohshme dhe licencë e rregullt. Licenca e përkohshme lëshohet për kategorinë e mësimdhënësit fillestar, ndërsa ka katër lloje të licencave të rregullta:

- Mësimdhënës për karrierë,
- Mësimdhënës i avancuar,
- Mësimdhënës mentor, dhe
- Mësimdhënës për merita.

Deri më tani, prioritet në Kosovë ka qenë lëshimi i licencave të përkohshme për gjithë mësimdhënësit. Në të ardhmen, licencat tjera do të lëshohen dhe mund të pritët që ZHVP të adresojë përgjegjësitë dhe kompetencat e katër llojeve të licencave të rregullta.

Sistemi i licencimit përfshin një mekanizëm të detyrueshëm të zhvillimit të mësimdhënësve dhe mekanizmat për vlerësimin e performancës për secilin mësimdhënës. Këto elemente duhet të formulojnë se çfarë lloje të ZHVP duhet të përcaktohen për mësimdhënësit individual. Drejtorët në

<sup>34</sup> Kontribute gjatë punëtorisë, 19/12/18

Kosovë raportojnë që ndonjëherë vlerësimet shpjen drejt ofertave për ZHVP por përgjigjet nga të anketuarit ngrisin dyshime nëse ZHVP e ofruar ose në dispozicion i plotëson nevojat për zhvillim<sup>35</sup>.

Veglat për vlerësimin e performancës ishin përpiluar dhe pilotuar në 20 shkolla; inspektorët rajonal ishin të trajnuar për vlerësimin e performancës dhe përdorimin e bazave me të dhëna; udhëzimet administrative (UA 13/14/15) ishin publikuar dhe kishin lidhje me akreditimin, vlerësimin e performancës dhe financimin e zhvillimit profesional.

## Konkluzione

Mekanizmat për nevoja të zhvillimit profesional dhe planifikim të shkollave janë vendosur megjithatë nuk funksionojnë mirë. Shkollat duhet të zhvillojnë analizë të trajnimit, duke marrë parasysh standardet profesionale, nevojat e mësimit individual dhe planin zhvillimor të shkollës. Megjithatë, procesi i planifikimit është i bërë vetëm në aspektin formal dhe në fakt nuk e ndikon aspak zbatimin. Më tepër se 50% të mësimit profesional kanë shprehur nevojë të caktuar për ZHVP në fushat e teknologjive të reja në vendin e punës, njohuri mbi kurrikulën dhe në mësimit për nxënësit me nevoja të veçanta. Nevojat e trajnimit nuk janë identifikuar në mënyrë të drejtë dhe madje atje ku janë bërë identifikim i mirë shkollat e kanë vështirë të sigurojnë ZHVP që përputhet me nevojat e tyre. Përcaktimi i mundësive për trajnim për mësimit individual ndonjëherë nuk është zgjidhje racionale. Shkollat dhe komunat nuk angazhohen për të bërë vendimet mbi prioritete, si rezultat, oferta e ZHVP nuk pasqyron prioritetet e tyre.

## Çështjet e ngritura dhe rekomandimet

Çështjet e ngritura	Rekomandime
Identifikimi i nevojave dhe planifikimi për ZHVP në nivelin e shkollave është një ushtrim formal që nuk formulon sigurimin e ZHVP.	Jepni më tepër vlerë nevojave të zhvillimit profesional dhe planifikimit të shkollave duke fuqizuar shkollat për të formular ofertën, gjegjësisht shpërndarja e buxhetit shkollave për ZHVP.
Drejtoritë komunale për arsim nuk mund të koordinojnë dhe formulojnë ZHVP.	Ofroni mbështetje dhe financim për DKA që të mund të koordinojnë aktivitetet e ZHVP lokale që përputhet me nevojat lokale.
Mësimit, drejtuesit e shkollave, koordinatorët për ZHVP kanë shkathtësi të kufizuar për identifikimin e nevojave të trajnimit dhe organizim të mbështetjes së zhvillimit profesional të mësimit.	Përmirësoni procesin e identifikimit dhe përcaktimit të nevojave për zhvillim profesional dhe planifikim të shkollave me anë të ngritjes së kapaciteteve për drejtimin e shkollave të AAP-së, mësimit dhe koordinatorëve.
Disa prej nevojave për ZHVP nuk plotësohen për më tepër se 50% të mësimit të AAP-së.	Shqyrtoni nëse duhet të ketë ndonjë rritje të ofertës për ZHVP në fushat e teknologjive të reja në vendin e punës, njohuri mbi kurrikulën dhe nxënësit me nevoja të veçanta.

<sup>35</sup> Divizioni për Zhvillim Profesional të Mësimit, MASHT, Korniza Strategjike për ZHVP, Kosovë, viti 2017



## 12. RËNDËSIA DHE NDIKIMI I ZHVP

### Ndikimi i ZHVP

Mësimdhënësit ishin pyetur sa ndikim kanë pasur programet e ZHVP mbi mësimdhënien e tyre. Rezultatet (shikoni më poshtë) dëshmojnë që pjesa më e madhe e mësimdhënësve pjesëmarrës kanë menduar që programet kanë pasur ndikim të mesëm ose të madh. ZHVP në TIK, vlerësimi dhe kurikula kanë pasur ndikim relativisht të lartë. Në anën tjetër, ZHVP për nevojat e veçanta, mësimin multikulturor, udhëzim të karrierës dhe metoda pedagogjike për lëndë të caktuara ishin gjykuar nga mësimdhënësit si aktivitet me ndikim të ultë.

**TABELA 22. NDIKIMI I AKTIVITETEVE TË ZHVILLIMIT PROFESIONAL MBI MËSIMDHËNIEN SIPAS TEMAVE VIJUESE (%)**

	Aspak/ ndikimi i kufizuar	Ndikim i mesëm/i madh	Nuk e di	N
Njohuri dhe kuptim në fushën e lëndës sime	21	73	6	263
Kompetencat pedagogjike gjatë mëimit të fushës së lëndës, përfshirë edhe dhënia e informacioneve kthyesë pjesëmarrësve	25	66	9	291
Njohuri mbi kurrikulën	18	74	8	311
Vlerësimi i nxënësve dhe praktika të vlerësimit	16	77	7	314
TIK (teknologji të informacionit dhe komunikimit) shkathtësitë për mësimdhënie	15	79	7	350
Sjellja e nxënësve dhe drejtimi i klasës	16	71	12	255
Qasjet në nxënie të individualizuar	20	67	12	236
Mësimi i nxënësve me nevoja të posaçme	15	50	35	156
Nxënia në rrethinë multikulturore dhe multigjuhësore	23	45	32	151
Nxënia e shkathtësive ndër-kurrikulore	18	67	15	235
Qasje në zhvillimin e kompetencave ndër-profesionale për punën në të ardhmen	19	66	15	243
Teknologji të reja në vendin e punës	18	70	11	266
Udhëzimi dhe këshillimi i nxënësve për karrierë	25	62	13	262
Përditësimi i njohurisë dhe shkathtësive në lidhje me praktikatat aktuale në vendin e punës	21	70	9	253
Adresimi i problemeve të nxënësve në rrezik nga largimi i hershëm dhe braktisja e nxënësve	19	61	20	206

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

Këto gjykime janë vetëm subjektive. Dëshmia sugjeron që disa ZHVP mund të përmirësohen. Preferohet që të ketë monitorim të ndikimit të ZHVP në shkollat dhe me këtë monitorim bëhen zgjidhje të informuar se cilat ZHVP mund të zgjidhen.

## Rëndësia e ZHVP

Gjatë vitit 2017, fokusi kryesor ishte mbi trajnimin e mësimitdhënësve të përgjithshëm për të zbatuar kurrikula të reja, në të cilën 9.300 mësimitdhënës ishin të përfshirë. Nuk ishte zhvilluar ndonjë trajnim specifik mbi zbatimin e kurrikulës sektoriale dhe kornizat e profileve të AAP.

## Standardet e profesionit

Standardet për Praktikë Profesionale të Mësimitdhënësve janë vendosur në Kosovë nga UA që prej vitit 2014. Qëllimi kryesor i këtyre standardeve është të përcaktojë kriteret e sigurimit të cilësisë së mësimitdhënies. Në teori, Standardet duhet të ndihmojnë përcaktimin e kompetencave që duhet të zhvillohen me anë të zhvillimit fillestar dhe të vazhdueshëm profesional. Ato duhet të ndihmojnë me identifikimin e nevojave, vlerësimin dhe licencimin e mësimitdhënësve dhe vlerësimin e programeve për zhvillim profesional. Sipas intervistave, në këtë pikë, standardet profesionale për mësimitdhënës nuk kontribuojnë shumë në praktikë. Kjo mund të jetë për shkak të mungesës së kapacitetit ose financimit.

## Informacionet kthyesë të mësimitdhënësve dhe shqyrtimi

Vlerësimi i performancës të mësimitdhënësve është rregulluar në bazë të UA 14/2013 të MASHT që thekson standardet në kuptim të kompetencave dhe indikatorëve, siç janë: përkushtimi ndaj nxënësve dhe mësimitnxënia e tyre, njohuria profesionale, mësimitdhënia, bashkëpunimi me kolegët, prindërit dhe komuniteti, ZHVP dhe përgjegjësi ndaj detyrave dhe obligimeve në punë. Vlerësimi i performancës të mësimitdhënësve shpërndahet ndërmjet MASHT-it, përfaqësues të Drejtorisë së Inspeksionit, udhëheqësisë së shkollave dhe mësimitdhënësve. DKA siguron mbështetje dhe mundëson transparencë. Procesi i vlerësimit të performancës është kompletuar me anë të katër instrumenteve dhe matet në mënyrën vijuese:

1. Vetë-vlerësimi i mësimitdhënësve – 10% ose 12 pikë;
2. Vlerësimi i drejtorit të shkollës – 30% ose 36 pikë;
3. Inspektimi/vëzhgimi në klasë – 30% ose 36 pikë;
4. Planifikim dhe zbatim i gjithë njësisë së leksionit – 30% ose 36 pikë.

Nga intervistat mund të përfundohet që mësimitdhënësit vlerësohen në bazë të kriterëve më lartë, por besueshmëria e këtij procesi është vënë në dyshim nga palët e interesit. Ky proces është lidhur me ZHVP në mënyrë që vlerësimi të duhej të ndihmojë në identifikimin e ZHVP dhe të plotësoj nevojat e mësimitdhënësve për zhvillim profesional.

## Konkluzione

ZHVP në TIK, vlerësimi dhe kurrikula kanë pasur ndikim relativisht të lartë. Në anën tjetër, ZHVP për nevojat e veçanta, mësimit multikulturor, udhëzim të karrierës dhe metoda pedagogjike për lëndë të caktuara ishin gjykuar nga mësimitdhënësit si aktivitet me ndikim të ultë.

Gjatë vitit 2017, fokusi kryesor ishte mbi trajnimin e mësimitdhënësve të përgjithshëm për të zbatuar kurrikula të reja, në të cilën 9.300 mësimitdhënës ishin të përfshirë. Nuk ishte zhvilluar ndonjë trajnim specifik mbi zbatimin e kurrikulës sektoriale dhe kornizat e profileve të AAP.

Këto të dhëna sugjerojnë që ka praktikë të mirë në lidhje me sigurimin e informacioneve kthyesë. Megjithatë, ka mundësi për përdorim më të mirë të formave të ndryshme të informacioneve kthyesë:

mentorët nuk janë emëruar në shkollat e AAP-së, statusi i koordinatorit për siguri të cilësisë nuk është zgjidhur në gjitha shkollat dhe rajonet dhe mësimdhënësit nuk sigurojnë informacione kthyesë për njëri-tjetrin drejtpërdrejtë ose me anë të autoriteteve të tyre profesionale. Inspektorët kanë nevojë që të jenë më aktiv gjatë sigurimit të informacioneve kthyesë konstruktive në bazë të observimit të performancës të mësimdhënësve.

## Çështjet e ngritura dhe rekomandime

Probleme kryesore	Rekomandime
Ndikimi i ZHVP nuk është i njohur dhe nuk mund të informojë vendimet për akreditimin ose për financimin ose përzgjedhjen e programeve.	Ndikimi i ZHVP duhet të vlerësohet në nivel të shkollës, me anë të procesit të vlerësimit të mësimdhënësve ose mentorimit. Njohuria e ndikimit duhet të informojë planifikimin dhe vendimet mbi ZHVP.
Standardet profesionale nuk informojnë për dizajnin dhe planifikimin e ZHVP.	Shpërndani praktikë të përmirësimit të përdorimit të standardeve profesionale në dizajn dhe planifikim të ZHVP.

## 13. NJOHJA DHE MOTIVIMI

Ministria është përgjegjëse për procesin e para-regjistrimit në bazë të kriterëve të drejta dhe transparente për të formuar një listë të hapur të mësimdhënësve të licencuar me perspektivë, që duhet të përditësohet në baza vjetore. Komunitat mund të regjistrojnë dhe punësojnë vetëm ata kandidatë që janë të përfshirë në listë. ZHVPP për mësimdhënësit e AAP është e integruar në sistemin e licencimit dhe është përmendur në provizionet e UA 25/2014, UA 14/2018 që përcakton kriteret që mësimdhënësit të hyjnë, mbeten dhe të promovohen në profesionin e tyre.

Deri më tani, korniza ligjore për licencimin e mësimdhënësve, promovimin dhe vlerësimin e performancës<sup>36</sup> ishte zhvilluar, gjatë kësaj faze fillestare, për gjithë mësimdhënësit që kanë kompetenca për punën mbi të cilën janë të licencuar. Megjithatë, sistemi i licencimit në nivel të karrierës ose të bazë të rregullt nuk është zbatuar ende. ZHVPP në sistemin e licencimit do të lidhet me rritjen e rrogës prej 10% për secilin nivel në shkallën e karrierës.

Një sistem për vlerësimin e performancës së mësimdhënësve ishte zhvilluar dhe pilotuar, por zbatimi i plotë nuk ka filluar ende. Përveç kësaj, për momentin, nuk ka pasur përkushtim për rritje të rrogave për të pasqyruar progresin në shkallën e karrierës lidhur me licencat më të larta<sup>37</sup>.

Ndonëse ka sistemi të licencimit, rreth 29% të mësimdhënësve AAP të anketuar kanë raportuar që nuk ka iniciativa për pjesëmarrje në aktivitetet për ZHVPP dhe kjo ishte një barrierë për pjesëmarrje. Shpenzimet për ZHVPP që janë perceptuar si barrierë për 43% të mësimdhënësve – ata ndoshta kanë menduar për një ZHVPP që merr formën e kualifikimit formal. 43% të mësimdhënësve gjithashtu besojnë që ata nuk kanë mbështetjen nga shkollat e tyre për të marrë pjesë. Megjithatë, barrierat që ka ndikuar pjesën më të madhe të mësimdhënësve (53%) ishte mungesa e ZHVPP relevante që ishte ofruar.

**TABELA 23. BARRIERAT PËR PJESËMARRJE TË MËSIMDHËNËSVE NË ZHVPP**

	Nuk pajtohem aspak (%)	Nuk pajtohem (%)	Pajtohem (%)	Pajtohem tërësisht (%)	Përgjigje
Unë nuk kam parakushte (p.sh. kualifikime, përvoja, stazhi)	60	24	11	5	584
Zhvillimi profesional është tepër i shtrenjtë/nuk mund të lejohet.	23	34	35	8	590
Ka mungesë të mbështetjes nga punëdhënësi im (shkolla)	23	34	34	9	595
Zhvillimi profesional kundërshtohet me orarin tim të punës	33	43	20	3	597
Unë nuk kam kohë për shkak të familjes ose përgjegjësisë personale	43	44	11	2	595
Nuk ka ofertë relevante për zhvillim profesional	17	30	41	12	592

<sup>36</sup> Udhëzimi Administrativ 14/2013 për Vlerësimin e Arritjeve të Mësimdhënësve dhe Udhëzimi Administrativ 25/2014 për Licencimin e Mësimdhënësve.

<sup>37</sup> Shikoni Aneksin 3

Nuk ka nxitje për pjesëmarrje në këto aktivitete	28	42	24	6	588
Unë nuk jam i interesuar për zhvillim profesional	58	34	6	2	589

Drejtorët, për dallim nga mësime të mësimdhënësve, nuk pajtoheshin që kishte barrierë për pjesëmarrjen e tyre në ZHVP. Megjithatë, mungesa ose rëndësia (55%), shpenzimet e larta (51%) dhe mungesa e mbështetjes nga punëdhënësi (51%) ishin theksuar nga më tepër se 40% si barrierë për pjesëmarrje.

**TABELA 24. BARRIERA PËR PJESËMARRJE NË ZHVP SIPAS DREJTORËVE TË SHKOLLAVE**

	Nuk pajtohem aspak (%)	Nuk pajtohem (%)	Pajtohem (%)	Pajtohem tërësisht (%)	Përgjigje
Unë nuk kam parakushte (p.sh. kualifikime, përvoja, stazhi)	70	27	2	0	44
Zhvillimi profesional është tepër i shtrenjtë/nuk mund të lejohet.	17	32	51	0	47
Ka mungesë të mbështetjes nga punëdhënësi	15	34	49	2	47
Zhvillimi profesional kundërshtohet me orarin tim të punës	15	54	31	0	48
Unë nuk kam kohë për shkak të familjes ose përgjegjësi personale	38	60	2	0	48
Nuk ka ofertë relevante për zhvillim profesional	13	37	46	4	46
Nuk ka nxitje për pjesëmarrje në këto aktivitete	8	19	63	10	48

Mungesa e rëndësisë mund të sqarohet nga fakti që oferta për ZHVP nuk pasqyron nevojat e sakta dhe nevojat e shkollave, si dhe mësime të mësimdhënësve individual nuk vendosin për shpërndarjen e mundësive për trajnim. Ndonëse disa mësime të mësimdhënësve nuk janë të kualifikuar për lëndët që ata japin, atyre nuk ju ofrohen trajnimet relevante.

## Konkluzione

Në Kosovë, ka një strukturë të karrierës për mësime të mësimdhënësve dhe sistem për licencim dhe të dyja kanë për synim të motivojnë dhe njohin ZHVP. Megjithatë, ky sistem nuk është operativ në kuptimin e plotë. ZHVP nuk përgatit mësime të mësimdhënësve për të marrë përgjegjësi më të mëdha dhe nuk ndërlidhet me avancimin profesional. Rreth 71% e mësime të mësimdhënësve të AAP-së janë përgjigjur që ka pasur motivim për pjesëmarrje në ZHVP. Në anën tjetër, shpenzimet për ZHVP dhe mungesa e mbështetjes nga shkollat e tyre ishin perceptuar si barrierë për 43% të mësime të mësimdhënësve. Barrierë më e madhe, sipas mësime të mësimdhënësve, ishte mungesa e ZHVP relevante që ishte ofruar.

## Çështjet e ngritura dhe rekomandime

Çështjet e ngritura	Rekomandime
Kriteret e licencimit dhe standardet profesionale nuk lehtësojnë përputhjen e programeve për ZHVP me nevojat e mësimdhënësve.	Zbatoni ofrimin e licencave të rregullta.
Oferta e ZHVP që shpie drejt kualifikimit formal ishte shumë e kufizuar. Mësimdhënësit pritet që të paguajnë një pjesë ose gjitha shpenzimet e këtyre trajnimeve që dëmton pjesëmarrjen.	Shqyrtoni mënyrën, që në të ardhmen, më tepër programe të ZHVP të mund të njihen me anë të kualifikimeve dhe si shpenzimet për këtë ZHVP mund të barten.
50% e mësimdhënësve profesional thonë që ka mungesë të ZHVP relevante dhe kjo dëmton pjesëmarrjen në ZHVP. Së paku një e treta e mësimdhënësve të AAP-së kanë raportuar një nevojë për trajnim që nuk është plotësuar nga trajnimi relevante gjatë 12 muajve të fundit.	Shqyrtoni ofertën aktuale për ZHVP. Koordinoni me koordinatorët e SC për mbledhjen e informacioneve kthyesë nga mësimdhënësit për nevojat e tyre dhe adresoni në mënyrë përkatëse.
Procesi me të cilin mësimdhënësit janë të caktuar nëpër trajnime nuk është bazuar mbi nevojat.	Shqyrtoni procesin me të cilin ZHVP caktohet për mësimdhënësit individual dhe shkollat.
Pjesëmarrja në ZHVP nuk regjistrohet në mënyrë transparent dhe publike.	MASHT duhet të publikojë të dhëna në domen publik ose të sigurojë transparencë më të madhe në gjitha nivelet; nga shkollat deri në Divizionin për TM. Baza me të dhëna duhet të jetë e dukshme për inspektorët e MASHT-it dhe udhëheqësin e shkollave.

## PËRMBLEDHJE: KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

Analiza nga shqyrtimi i literaturës dhe intervistat theksojnë që ZHVP në Kosovë është mirë i rregulluar në kuptim të ligjeve dhe dokumenteve tjera politikbërëse. Rezultatet e analizave nga viti i parë i zbatimit të Planit Strategjik të Arsimit në Kosovë 2017–2021 kanë paraqitur edhe performancën e AAP-së dhe të trajnimit të mësimdhënësve (p.sh. 26.6% të mësimdhënësve të AAP-së kanë marrë së paku 30 orë të ZHVP gjatë 12 muajve të kaluar). Megjithatë, këto shifra nuk janë të mjaftueshme për të plotësuar qëllimet e vendosura në PSAK 2017–2021. Problemet me zbatimin janë arsyetuar me mungesën e resurseve ose dështimit me menaxhimin e këtyre resurseve, kapacitetit të kufizuar të institucioneve kombëtare dhe lokale për të dizajnuar, ofruar dhe administruar ZHVP dhe çështjet lidhur me qeverisjen dhe llogaridhënien.

Disa prej sfidave që ndikojnë në mënyrë negative në ofrimin e ZHVP kanë lidhje me menaxhimin e shkollave të AAP-së në Kosovë. Ekipi udhëheqës i shkollave të AAP-së në Kosovë dominohet nga burrat, që janë mbi moshën 50 vjeçare, me më tepër se gjysma e tyre nuk kanë përvojë paraprake në udhëheqjen e shkollave. Përveç kësaj, pjesa më e madhe e tyre janë të emëruar politik dhe jo në bazë të meritave. Ata kanë kompetenca të kufizuara të vendimmarrjes, shumica e drejtorëve të shkollave profesionale besojnë se ata ose Bordet e Shkollave nuk kanë përgjegjësi në kuptim të pranimit të stafit, në vendimet mbi programet e ofruara ose për vendimet mbi pagat ose buxhetin. Në anën tjetër, shumica e shkollave kanë Bordet e Shkollës me përfaqësim formal të biznesit (65% të shkollave). Buxheti dhe resurset joadekuate të shkollave, rregullativa ligjore dhe politikat, sistemi i pagave i bazuar në sistemin e karrierës të mësimdhënësve, mungesa e mbështetjes për ZHVP janë faktorët kryesor që ndikojnë në mos efektivitetin e udhëheqjes të shkollës.

Monitorimi i performancës të mësimdhënësve bëhet me anë të vëzhgimit të drejtpërdrejtë të zhvilluar nga drejtorët ose stafi tjetër menaxhues i shkollave, por jo nga mentorët e përcaktuar. Megjithatë, pa dallim nga rezultati i vlerësimit – ka pak ose aspak aktivitete pasuese. Në pothuaj se gjysmën e shkollave të AAP në Kosovë, ka mungesë ose mangësi të: materialeve shkollore dhe libra, harduer ose softuer kompjuterik, qasje të pamjaftueshme në internet, dhe mungesë të materialeve të mjaftueshme shpenzuese për të zhvilluar shkathtësitë praktike. Mungesa e mësimdhënësve për arsim të fëmijëve me nevoja të veçante ishte një çështje kritike për një të tretën e shkollave profesionale. Shumë drejtorë kishin dyshime për gatishmërinë e bashkëpunimit të fuqishëm me biznese lokale. Pjesëmarrja e nxënësve në praktikën profesionale është problem në pothuaj se në gjysmën e shkollave.

Më tepër se gjysma e mësimdhënësve shpeshherë ose çdoherë përdorin qasje progresive: si punë në grupe ose punë të ndryshme për nxënësit. Nuk është praktikë që nxënësit të përdorin TIK në klasë, një e treta e mësimdhënësve kanë thënë që përdorin TIK shpesh ose çdoherë për të përgatitur materialet mësimore. Bashkëveprimet e drejtpërdrejta me punëdhënësit nuk janë të zakonshme për rreth gjysmën e mësimdhënësve dhe trajnerëve.

Politikat Arsimore e Kosovës kanë përparuar me zhvillimin e Strategjisë për Sigurim të Cilësisë për Arsimin Para Universitar të Kosovës 2016–2020, Kornizës Strategjike për ZHVP Kosovë, Strategjisë Kombëtare për Zhvillim të Kosovës 2016–2021, PSAK 2017–2021 dhe disa udhëzime administrative (UA) që mundësojnë zbatimin e Sistemit për Licencimin e Mësimdhënësve, Karrierën dhe Zhvillimin Profesional të Mësimdhënësve dhe Punonjësve Arsimor. Kjo kornizë ka për synim që të bëjë një lidhje

koherente ndërmjet zhvillimit të karrierës, standardeve dhe cilësisë. Procesi i licencimit është në vazhdim e sipër; nga 2012 deri më 2017, 96.55% të mësimitdhënësve kanë fituar licencën e karrierës. Për të fituar licencë të karrierës, mësimitdhënësit duhet të marrin pjesë në ZHVP, megjithatë procesi i vlerësimit të performancës së mësimitdhënësve nuk ka filluar ende. Nuk ka ndonjë plan veprimi të qartë për zhvillimin e mëtutjeshëm të këtij procesi. Harmonizimi i sistemit të licencimit për mësimitdhënësit në shërbim me sistemin e pagave nuk është bërë për shkak të mungesës së buxhetit andaj struktura e karrierës nuk është zbatuar ende. Është bërë përparim i vogël për sa i përket përgatitjes së mësimitdhënësve të AAP-së para shërbimit. Ka filluar një riorganizim funksional i MASHT-it, për të rritur kapacitetin mbi përmirësimin e zbatimit të politikave, por edhe kjo çështje është përcjellë me mjaft probleme.

Për momentin nuk ka ndonjë institucion të veçantë që e ka përgjegjësinë për udhëheqjen, koordinimin dhe përshtatjen e ZHVP për mësimitdhënësit e AAP-së. Është i njohur fakti që ndërmjet palëve kryesore të interesit nuk ka koordinim të mirë: MASHT, Këshilli për Arsimin e dhe Aftësim Profesional dhe të Rriturve, Këshillit Shtetëror për Licencimin e Mësimitdhënësve dhe shkollave të AAP-së<sup>38</sup>. Si rrjedhojë, është vështirë për të siguruar që vendimet për njohjen, ofrimin dhe shpërndarjen bëhen në mënyrë të shpejtë dhe të vazhdueshme. Punëdhënësit ose organizatat e punëdhënësve nuk kontribuojnë për planifikimin ose ofrimin e ZHVP për mësimitdhënësit e AAP-së. Sipas disa të intervistuarve, disa organizata nuk mund të ushtrojnë maksimalisht funksionet e tyre, për shembull, Drejtoritë Komunale të Arsimit (DKA-të) nuk marrin financimin e deleguar për ZHVP të mësimitdhënësve, shkollat nuk mund të marrin trajnime që do të plotësojnë nevojat e tyre për trajnim dhe Inspektorati nuk e gjykon cilësinë e mësimitdhënies dhe nxënies.

Organizatat dhe institucionet që mbështetin ZHVP në Kosovë kanë përvojë të kufizuar dhe kapacitet (në kuptim të BNJ dhe buxhetit) për të siguruar ZHVP të specializuar për mësimitdhënësit e AAP-së. ZHVP i synuar për mësimitdhënësit e AAP-së është ofruar nga OJQ të mbështetura nga donatorë dhe të rregulluar e mbikëqyruar nga Divizioni i trajnimit të mësimitdhënësve nga MASHT. Trajnime janë organizuar për mësimitdhënësit e AAP-së nga EU Kosvet, GTZ (GIZ), Swisscontact, Danida, LuxDevelopment, etj.

Fakulteti i Edukimit për momentin ofron studime master për mësimitdhënësit e AAP-së, megjithatë, pjesëmarrja e mësimitdhënësve të është relativisht e ultë. Përgjegjësia për dizajnimin e programeve të ZHVP i përket ofruesve të ZHVP por programet dhe ofruesit duhet të akreditohen dhe të njihen formalisht programet e trajnimit nga MASHT-i. Në fillim të vitit kalendarik, MASHT-i bën thirrje publike për ofruesit e trajnimit/organizatat për të ofruar programe të trajnimit që adresojnë kërkesat e politikave kombëtare, prioritetet për reforma arsimore, sistemin e licencimit të mësimitdhënësve dhe zhvillim e vazhdueshëm profesional të tyre. Këshilli Shtetëror për Licencim të Mësimitdhënësve (KSHLM) vendos se cilat programe për ZHVP akreditohen dhe aprovohen dhe mund të jenë pjesë e sistemit të licencimit dhe promovimit të mësimitdhënësve. Divizioni i trajnimeve të mësimitdhënësve pranë MASHT publikon katalogun që jep në detaje ofertën e programeve të akredituara dhe të aprovuara për ZHVPM – duke mundësuar mësimitdhënësve për të aplikuar për programe që janë relevante për nevojat e tyre, sistemin e licencimit dhe karrierës së tyre. Përveç kësaj, ofruesit e ZHVP mund të kërkojnë akreditim të kualifikimeve të mësimitdhënësve, të zhvilluar në përputhje me standardet e profesionit, nëpërmjet Kornizës së Kualifikimeve Kombëtare.

---

<sup>38</sup> Ky pohim ishte konfirmuar gjatë punëtorisë së zhvilluar më 19 dhjetor 2018



Ndonëse një sistem i akreditimit për ofruesit dhe programet e trajnimit është krijuar, megjithatë ka shqetësime për mënyrën e punës për të arritur ZHVP cilësor për mësimdhënësit e AAP-së që plotëson nevojat e tyre. Përveç kësaj, disa prej palëve kryesore të interesit kanë shprehur shqetësimin që pjesëmarrja në ZHVP për programet e ofruara nga ofruara nda MASHT- së bashku me donatorët para vitit 2013, nuk u janë pranuar mësimdhënësve të AAP-së për qëllime të Licencimit.

Ministria është përgjegjëse për të siguruar resurse financiare për ZHVP bazuar në Kornizën Strategjike për Zhvillimin e Mësimdhënësve në Kosovë; për të mbështetur reformën arsimore dhe zbatimin e Kornizës së Kurrikulës së Kosovës, dhe për të siguruar që janë plotësuar standardet e performancës. Pjesa më e madhe e ZHVP është e financuar drejtpërdrejtë nga MASHT dhe shumë pak u delegohet komunave ose shkollave. ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së të AAP-së kryesisht financohet nga partnerët zhvillimor dhe jo nga MASHT-i.

Nga rezultatet e anketës, 47% e mësimdhënësve të AAP-së në Kosovë kanë marrë pjesë në ndonjë lloj të ZHVP gjatë 12 muajve të kaluar. Në krahasim me vitin 2015, pjesëmarrja ka qenë 56%, dhe kjo është një ulje e jashtëzakonshme<sup>39</sup>. Pjesëmarrja e mësimdhënësve në konferenca mbetet e njëjtë, megjithatë ka pasur një rritje nga 18% në 32% të mësimdhënësve që kanë pas mundësi të vijnë dhe të mësojnë nga shkollat tjera. Trajnimi në biznese është rritur nga 16% (2015) në 35% (2018). 62% e mësimdhënësve të AAP-së kanë marrë së paku 30 orë të ZHVP (2015: 48%). Kjo sugjeron që kohëzgjatja e ZHVP është rritur për ata që kanë pasur qasje në ZHVP. Vetëm 42% e gjithë mësimdhënësve kanë pasur më tepër se 2 orë trajnimi për ZHVP. Ka pasur një ndryshim të vogël në përqindjen e mësimdhënësve që kanë marrë pjesë në ZHVP (37%) që drejtpërdrejtë ka adresuar profilin ose sektorin e tyre (2015: 36%). Një program trajnimi që adreson aspektet pedagogjike për mësimdhënësit e AAP-së ofrohet në baza vjetore për rreth 200 mësimdhënës: didaktikë profesionale dhe metodikë e didaktikë. Divizioni për Trajnimin e Mësimdhënësve i MASHT-i ofron 7–10 programe të ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së në baza vjetore.

Kërkesat ligjore janë që secila shkollë duhet të ketë një plan zhvillimor vjetor, në të cilin ofrohen sugjerime për ZHVP në përputhje me analizën e nevojave të trajnimit për stafin mësimdhënës. Ky plan duhet të pajtohet me DKA; megjithatë, zbatimi mbetet një çështje sfiduese, por edhe për faktin se vetëm një numër i caktuar i shkollave kanë plan përkatës.

Rreth 33% e mësimdhënësve të AAP-së marrin pjesë në ZHVP në shkollat e tyre. Një pjesë e këtij ZHVP zhvillohet në formë të mësimi të shkallëzuar dhe vijohet kryesisht nëpër seminare të jashtme. Ky lloj i ZHVP ka shpenzime relativisht të vogla dhe është i lidhur ngushtë me praktikën e mësimdhënies. Rreth një e treta e mësimdhënësve të AAP-së thonë që kanë pranuar mentorim. Megjithatë, qasja në mentorim, trajnimet dhe ekspertiza e mentorëve të fushës mund të dallojë shumë nga shkolla në shkollë. Në anën tjetër, niveli i bashkëpunimit të planifikuar ndërmjet mësimdhënësve të AAP-së është relativisht i lartë dhe sugjeron që ka një kulturë bashkëpunimi në shkollat AAP-së të Kosovës.

Ekzistojnë mekanizmat për nevojën e zhvillimit profesional dhe planifikim në nivel shkollë, megjithatë nuk funksionojnë aq mirë. Shkollat duhet të zhvillojnë analizë të trajnimit, duke marrë parasysh standardet e profesionit, nevojat individuale të mësimdhënësve dhe ti paraqesin në planin zhvillimor të shkollës. Megjithatë, shpeshherë procesi i planifikimit është vetëm në aspektin formal dhe në fakt nuk ndikon në zbatim. Nevojat e trajnimit nuk janë identifikuar në mënyrë të drejtë dhe

---

<sup>39</sup> ETF (2016) ZHVP për Mësimdhënësit e AAP-së dhe Trajnerëve në Ballkanin Perëndimor dhe Turqinë: Pasqyrë rajonale

madje atje ku janë bërë identifikime të duhura, shkollat e kanë vështirë të sigurojnë ZHVP për mësimdhënësit në shërbim që përputhet me nevojat e tyre. Shpeshherë shkollat dhe komunat nuk angazhohen për të bërë vendimet mbi prioritetet e tyre, si rezultat oferta e ZHVP nuk i pasqyron prioritetet e tyre.

ZHVP ka ndikuar në përmirësimin e performancës dhe cilësinë në mësimdhënies. Informacionet kthyesë dhe shqyrtimi i tyre përdoren për përmirësimin e cilësisë së mësimdhënësve. Përfundimet nga anketa dhe intervistat tregojnë që mësimdhënësit e AAP-së kanë përfituar nga informacionet kthyesë që kanë ndikuar në mënyrë pozitive në vetëbesimin dhe performancën e tyre. Megjithatë, ka mundësi për përdorim edhe më të mirë të formave të ndryshme të informacioneve kthyesë: mentorët nuk janë emëruar në shkollat e AAP-së, statusi i koordinorit për sigurim të cilësisë nuk është zgjedhur në të gjitha shkollat dhe mësimdhënësit nuk ofrojnë informacione kthyesë për njëri-tjetrin në mënyrë të drejtpërdrejtë ose me anë të këshillave të tyre profesionale.

Njohja dhe motivimi i ZHVP duhet të bëhet sipas strukturës të karrierës dhe sistemit të licencimit për mësimdhënësit. Rreth 71% e mësimdhënësve të AAP-së janë përgjigjur që kanë qenë të motivuar për pjesëmarrje në ZHVP. Në anën tjetër, shpenzimet për ZHVP dhe mungesa e mbështetjes nga shkollat e tyre janë perceptuar si barriera për 43% të mësimdhënësve. Barriera më e madhe, sipas mësimdhënësve, është mungesa e ofertës së ZHVP relevant bazuar në nevojat e tyre. Dëshmitë sugjerojnë që ka nevojë reale për ZHVP pasi që të dy palët, drejtorët dhe mësimdhënësit, kanë identifikuar nevojat për trajnim. Anketa gjithashtu tregon që mësimdhënësit zakonisht e vlerësojnë mirë ZHVP që e përfitojnë. Megjithatë, ka ofertë dhe buxhet të kufizuar. Shkollave dhe komunave ju mungojnë mekanizmat dhe kapacitetet për organizim dhe koordinim të nivelit të duhur dhe ofrim të trajnimeve relevante për ZHVP të mësimdhënësve me bazë në shkollë. Në disa raste, nuk ka proces transparent për të siguruar që ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së është e ndarë në mënyrë të drejtë dhe që gjitha nevojat e individëve janë marrë parasysht.

**Në nivel kombëtar politikbërja, planifikimi dhe korniza ligjore, autoritetet e duhura dhe agjencitë duhet të bashkëpunojnë për të:**

1. Ofruar ZHVP më të përshtatshëm për të plotësuar nevojat specifike të mësimdhënësve të AAP-së.
2. Siguruar që gjithë mësimdhënësit të kenë qasje të drejtë në ZHVP për të plotësuar nevojat e licencimit dhe që mësimdhënësit e AAP të jenë të motivuar sipas Sistemit të Licencimit, për të përkrahur dhe njohur arritjet e tyre në strukturën e karrierës.
3. Shqyrtuar, nëse oferta për ZHVP mund të zgjerohet dhe të bëhet më e përgjegjshme duke akredituar programe me cilësi të lartë, të bazuara në internet dhe video ose programe të kombinuara.
4. Vënë theks më të madh mbi vëzhgimin e performancës së mësimdhënësve, me anë të proceseve cilësore të brendshme dhe të jashtme, për të identifikuar nevojat për zhvillim profesional dhe duke bërë vlerësuar ndikimin e tyre në klasë. Mbështetja mund të merr formën e udhëzimit ose ngritjes së kapaciteteve për inspektorët, drejtorët, koordinorët për sigurim të cilësisë dhe koordinorët e mësimi të bazuar në vendin e punës.
5. Zhvilluar proces dhe ofruar mbështetje për të identifikuar nevojat për zhvillim profesional me (që mund të përfshijnë rolin e rritur të mësimdhënësve për të ndihmuar në identifikimin e nevojave të tyre) dhe për të planifikuar ofrimin e ZHVP me bazë në shkollë.
6. Caktuar koordinor për sigurim të cilësisë dhe mësim të bazuar në vendin e punës dhe emëruar mentor në gjitha shkollat e AAP.

7. Përforsuar rolin e mentorëve dhe koordinatorëve për mësimin e bazuar në punë në shkollat profesionale për të mbështetur bashkëpunimin e afërt me bizneset lokale dhe akterët tjerë.
8. Dizajnuar dhe ofruar ZHVP që mbështet përparimin me anë të strukturës së karrierës dhe që është e përshtatshme për ngritjen e rezultateve me rastin e vlerësimit të performancës.
9. Plotësuar dhe zbatuar sistemin për Licencim dhe përparim në Karrierë, që do të motivojë mësimdhënësit dhe do të konfirmojë vlerësimin. Vlera e procesit të licencimit duhet të sigurohet.
10. Zbatuar një sistem SMIA për të mbledhur dhe organizuar të dhënat që të mundësohet përcjellja e progresit të mësimdhënësve të AAP-së, me anë të procesit të licencimit dhe përparimit nëpër shkallët e karrierës; për të kuptuar nevojat e tyre për zhvillim dhe për të ndjekur dhe regjistruar ZHVP të tyre.
11. Siguruar më tepër autonomi për drejtorët dhe Bordet e Shkollave në kuptim të stafit, vendimeve për kurset, pagat ose për vendime buxhetore.
12. Modifikuar ofertat e ZHVP për të plotësuar nevojat e identifikuar nga shkollat dhe për tu siguruar që gjithë mësimdhënësit, shkollat dhe regjionet të kenë qasje të barabartë në programet e ZHVP.
13. Mbështetur ZHVP të bazuar në shkollë në formë clusteri (AAP shkollat mund të ndahen sipas regjioneve ose sektorëve).

Në lidhje me ofrimin e ZHVP, ofruesit e ZHVP, shkollat e AAP dhe autoritet lokale duhet të bashkëpunojnë për të siguruar që:

14. Ka një rritje në numrin e vendeve në programet e master për mësimdhënësit e AAP në Fakultetin e Edukimit në Universitetin e Prishtinës
15. Ka një sistem të njohjes së arritjeve paraprake për të përshpejtuar përparimin në drejtim të plotësimin të kërkesave të normativit të mësimdhënësve të AAP-së ( 05/2015 dhe 14/2018) dhe normativin e mësimdhënësve të arsimit të përgjithshëm.
16. Kapaciteti i ofruesve të trajnimit të mësimdhënësve në shërbim të rritet (ose plotësohet nga ofruesit e rinj) nga KSHLM dhe AKK për të ofruar ZHVP të duhur të gjithë mësimdhënësit e AAP-së dhe që ti mundësoj atyre për ti plotësuar kërkesat ligjore të sistemit të licencimit dhe ta përmirësojë mësimdhënien e tyre.
17. Ka një mbështetje për ZHVP me bazë në shkollë, i cila është e përshtatur për nevojat e tyre dhe me kosto efektive, për shembull: motivimi, mentorimi, mësim i ndërsjellë.
18. Ka ofrim të ZHVP e cila adreson nevojat e mësimdhënësve dhe instruktorëve të praktikës profesionale, instruktorëve për mësimin e bazuar në punë.
19. Ka një bashkëpunim efektiv ndërmjet komunave, shkollave dhe ofruesve për ZHVP për mësimdhënës.
20. Ka partneritete që mund të zhvillojnë kontributet aktuale të Qendrave të Kompetencës, Universitetin e Prishtinës, ofruesve privat të trajnimeve dhe OJQ, brenda dhe jashtë Kosovës, për të rritur shtrirjen, përfshirjen, qëndrueshmërinë dhe cilësinë e ofertës për ZHVP.
21. Ndikimi apoimpakti i ZHVP duhet të vlerësohet në nivel të shkollës, me anë të procesit të vlerësimit të mësimdhënësve ose procesit mentorimit.
22. Janë ndarë praktikat e përmirësimit, me rastin e përdorimit të standardeve profesionale në dizajn dhe planifikim të ZHVP.

Divizioni i Trajnimit të Mësimdhënësve i MASHT, Këshilli për Arsim dhe Aftësim Profesional, Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimit të Rriturve (AAAPARr), shkollat e AAP dhe palët tjera të interesit do të duhej të:

23. Dizajnojnë programe të ZHVP që duhet të plotësojnë standardet mësimore të bazuar në Kornizën Strategjike për ZHVP dhe kriteret e AKK për validim dhe akreditim.
24. Shqyrtojnë procesin me të cilën ju përcaktohet ZHVP mësimdhënësve individual dhe shkollave, për shembull, duke përdorur vëzhgimin, inspektimin dhe aktivitetet e mësimi të ndërsjellë nga kolegët.
25. Mendojnë për themelimin e një sistemi për njohjen e kredive dhe njohjen e programeve të ZHVP të ofruara nga partnerët zhvillimor në bashkëpunim me MASHT, para vitit 2013.
26. Përmirësojnë kapacitetet e Koordinatorëve për Siguri të Cilësisë dhe Koordinatorëve të Mësimi të Bazuar në Punë për shkollat e AAP-së dhe DKA-ve për identifikimin e nevojave dhe organizimin e ZHVP të mësimdhënësve.
27. Shqyrtojnë nëse duhet të ketë ndonjë rritje të ofertës për ZHVP në fushën e teknologjive të reja në vendin e punës, njohuritë mbi kurrikulën dhe për nxënësit me nevoja të veçanta arsimore.
28. Përkrahin mësimdhënësve ambicioz për të kontribuar dhe për të udhëhequr përmirësimet në mësim, zhvillimin e materialeve të reja mësimore dhe lidhje me punëdhënësit, duke dhënë atyre këto përgjegjësi plotësuese, nxitje me pagë, status special ose përfshirja të tyre në projekte, përmirësimin e partneriteteve, binjakëzimit ose lloje tjera të ngjashme partneriteteve lokale/regjionale dhe ndërkombëtare.

Në lidhje me autoritetet dhe palët kryesore të interesit përgjegjëse për financim do të duhej të bashkëpunonin për të:

29. Fuqizuar shkollat dhe komunat për të marrë vendime mbi shpenzimin e resurseve për ZHVP për të inkurajuar përdorimin efikas dhe me përgjegjësi të resurseve.
30. Deleguar më tepër autonomi udhëheqësve të shkollave për të siguruar që shkollat e AAP-së të kenë mundësinë për të informuar për përdorimin e fondeve të trajnimit, që të mund të zgjedhin ofertën që ju konvenon më mirë bazuar në nevojat dhe prioritetet e tyre të identifikuar me anë të konsultimeve të brendshme.
31. Inkurajuar shkollat e AAP-së, ofruesit e trajnimeve (përfshirë donatorët), komunat dhe agjencitë qendrore për të punuar së bashku për të marrë vlerën më të mirë nga resurset.
32. Zhvilluar formulën e re për financim të trajnimeve për ZHVP, duke marrë parasysh specifikat e profileve të ndryshme dhe duke shqyrtuar mundësitë e reja për financim të ZHVP të AAP-së, sikurse partneritetet publiko private, ofrimin me bazë në shkollë dhe nga mundësitë e reja ndërkombëtare.
33. Publikuar të dhënat për shpenzime për ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së. Të themelojnë një linjë buxhetore unike për ZHVP për mësimdhënësit AAP-së në nivel të Ministrisë.

Ministrinë dhe agjencitë kombëtare, shkollat e AAP-së, bizneset dhe përfaqësuesit e tyre do të duhej të punojnë së bashku për të:

34. Mbështetur dialogun dhe hulumtimet për të kuptuar nevojat e trajnimeve të trajnerëve që punojnë sektorin privat.

35. Mbështetur dhe ndërtuar partneritete në ndërmjet të shkollave/qendrave të trajnimit dhe kompanive (sektori privat dhe publik) për të mbështetur bashkëpunimin dhe ndarjen e trajnimit dhe zhvillimin profesional.
36. Përfshijë bordet industriale, shoqata afariste dhe përfaqësuesit e sektorit privat në procesin e identifikimit të nevojave të trajnimit, dizajnit dhe vlerësimit të programeve dhe ofertës së AAP dhe ZHVP.
37. Zhvilluar standarde të bazuara në kompetencë për trajnerët, instruktorë për mësim të bazuar në vende pune dhe koordinatorë për mësim të bazuar në punë.
38. Ndihmuar mësimdhënësit e AAP-së dhe instruktorët e praktikës profesionale për të freskuar njohuritë mbi praktikat aktuale në profesionin e tyre në industri nëpërmjet kontaktit të drejtpërdrejtë me industrinë.

#### Në nivel të përgjegjësive institucionale dhe qeverisjes:

39. Departamenti i AAP duhet të jetë gjithmonë i përfaqësuar në KSHLM.
40. MASHT duhet të vendos një proces për koordinim më të mirë në nivelin strategjik dhe operativ për ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së. Kjo mund të arrihet me anë të rritjes së rolit të AAAPARR ose me anë të Divizionit për Trajnimin e Mësimdhënësve ose me anë të një autoriteti ndër-agjenci.
41. Këshilli për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe të Rriturve do të duhej që sa më shpejtë të jetë e mundur të angazhojë palët me interes dhe të luajë një rol aktiv në planifikimin strategjik të ZHVP për mësimdhënësit e AAP-së.
42. AAAPARR do të duhej, që sa më shpejtë të jetë e mundur të luajë një rol në dizajnimin dhe zbatimin e programeve të ZHVP për mësimdhënësit dhe instruktorët e AAP-së dhe të këshillojë MASHT-in në rishikimin e politikave për sistemin e licencimit të mësimdhënësve të AAP-së.
43. Të përmirësohet sistemin i mentorimit në nivel të shkollës dhe përforcohet roli i inspektorëve të arsimit për të siguruar udhëzim dhe këshillim për mësimdhënësit në lidhje me përmirësimin e performancës së tyre.

## LISTA E SHKURTESAVE

AAAPARr	Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin e të Rriturve
AAP	Arsimi dhe Aftësimi Profesional
AKK	Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve
BE	Bashkimi Evropian
DKA	Drejtoria Komunale e Arsimit
ETF	European Training Foundation (Fondacioni Evropian i Trajnimit)
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ, më herët GTZ)
KE	Komisioni Evropian
KEC	Qendra Arsimore e Kosovës
KEK	Korporata Energjetike e Kosovës
KKK	Korniza Kombëtare e Kualifikimeve
KSHLM	Këshilli Shtetëror për Licencim të Mësimdhënësve
MASHT	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
OJQ	Organizata Joqeveritare
PSAK	Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë
QAP	Qendrat për Aftësim Profesional
QeK	Qeveria e Kosovës
RM	Rezultatet Mësimore
SC	Sigurim i Cilësisë
UNDP	Programi Zhvillimor i Kombeve të Bashkuara
YES	Rini, Punësim dhe Shkathtësi

## REFERENCAT

Anastasovska-Jankulovska, M., *Teacher education and training in the Western Balkans*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013.

Government of Kosovo, Kosovo Economic Reform Programme 2017–2019, December 2016.

Likaj, R., European Training Foundation, *Continuing professional development for vocational teachers and trainers in Kosovo*, ETF, Turin, 2016.

Likaj, R. & Soonefield, H., *KfW study fund for VET and employment*, 2016.

Stanley, J., European Training Foundation, *Continuing professional development of vocational teachers and trainers in the Western Balkans and Turkey: a regional picture*, ETF, Turin, 2018.

# Ku të zbuloni më shumë

Faqja e internetit  
[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

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

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

Facebook  
[facebook.com/etfeuropa](https://facebook.com/etfeuropa)

YouTube  
[www.youtube.com/user/etfeuropa](http://www.youtube.com/user/etfeuropa)

Instagram  
[instagram.com/etfeuropa/](https://instagram.com/etfeuropa/)

LinkedIn  
[linkedin.com/company/european-training-foundation](https://linkedin.com/company/european-training-foundation)

E-mail  
[info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)