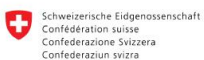




PERSPEKTIVA E DREJTUESVE TË INSTITUCIONEVE PARTNERE MBI PROJEKTIN “AFTËSI PËR PUNË”

VLERËSIM VJETOR

Një projekt i Agjencisë Zvicerane për
Zhvillim dhe Bashkëpunim SDC



Agjencia Zvicerane për Zhvillim
dhe Bashkëpunim SDC

Në partneritet me:



Zbatuar nga:



PERSPEKTIVA E DREJTUESVE TË INSTITUCIONEVE PARTNERE MBI PROJEKTIN “AFTËSI PËR PUNË” – VLERËSIM VJETOR

Qershor 2021

Ky publikim është prodhuar nga projekti “Aftësi për Punë” (S4J) nën mbikqyrjen e Menaxherit të Projektit, Fation Dragoshi. Raporti u përgatit nga Etleva Leskaj.

Rreth projektit “Aftësi për Punë” S4J

“Aftësi për Punë” S4J është një projekt i Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC), i cili zbatohet në Shqipëri nga organizata Swisscontact.

S4J adreson sfidat kryesore në Arsimin dhe Formimin Profesional (AFP) në Shqipëri duke investuar për sigurimin e ndryshimeve sistematike, zhvillimin e kompetencave dhe fuqizimin e aktorëve. S4J mbështet ofruesit partnerë të AFP-së në drejtim të krijimit të lidhjeve të ngushta me kompanitë e sektorit privat dhe partnerë të tjerë, diversifikimit dhe përmirësimit të ofertës mësimore, aplikimit të metodave të reja të mësimdhënies dhe standardeve të cilësisë, realizimit të praktikave mësimore në mjediset e biznesit dhe zhvillimit e fuqizimit të institucionit.

Shënim: Pikëpamjet dhe konkluzionet e shprehura në këtë publikim nuk paraqesin domosdoshmërisht ato të Qeverisë Zvicerane ose Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC).

Autorësia e këtij publikimi i përket projektit “Aftësi për Punë” (S4J). Ndalohet riprodhimi dhe shpërndarja e publikimit pa miratim paraprak me shkrim nga S4J.

AFTËSI PËR PUNË S4J

Rruga Skënderbej, Vila nr. 49
Tiranë, Shqipëri, Kutia Postare 2891
Tel: +355 42 231 850
e-mail: al.info@swisscontact.org
www.aftesiperpune.al

Hyrje.....	4
Qëllimi dhe objektivat e studimit	4
Metodologjia e kërkimit.....	4
GJETJET KRYESORE	5
1. Qeverisja dhe Manaxhimi.....	5
1.1 Objektivat strategjike dhe planet vjetore	5
1.2. Programet Lëndore dhe të Moduleve	6
1.2.1 Monitorimi i planeve mësimore. Implikimet e COVID në monitorimin e planeve, në veçanti, monitorimi i procesit të të mësuarit në distancë.	7
1.2.2 Zgjedhja e skenarëve Covid, kriteret e kalimit nga një skenar në tjetrin dhe sfidat e hasura.....	10
1.2.3. Mësimet e nxjerra, çfarë duhet të ndryshojë në procesin e planifikimit.	12
1.2.4 Përditësimi/rishikimi i planeve mësimore dhe implikimet e pandemisë	14
1.2.5. Integrimi i rezultateve të monitorimit dhe vetëvlerësimit në vendimmarrje.....	14
1.3 Bordet e manaxhimit.	15
1.3.1. Perspektiva e manaxhimit të shkollave.....	15
1.3.2. Perspektiva e anëtarëve të bordit drejtues	17
1.3.3. Sugjerime për nxitjen e aktivitetit të bordit	20
1.4 Strukturat e brendshme	20
2. Procesi i digjitalizimit	22
2.1 Roli i digjitalizimit dhe platformat	22
2.2 Trajnimet.....	23
2.3 Materialet digjitale.....	24
2.3.3. Rekomandime për përdorimin e platformave dhe materialeve digjitale.	25
3. Oferta e shkollave e lidhja me tregun e punës	26
3.1 Orientimi ndaj tregut të punës dhe faktorët përcaktues	26
3.2 Procesi i tryezave lokale.....	29
3.3 Procesi i gjurmimit	29

4.Shkalla e diplomimit	30
5. Njësia e zhvillimit	31
6. Investimi në infrastrukturë	32
7. Dinamikat e palëve të interesit.....	34
7.1. Dinamika e brendshme	34
7.2. Dinamikat me aktorët e jashtëm të interesuar	35
8. Opinioni i përgjithshëm për projektin	38
9. Vëzhgimet kryesore	39
10. Propozimet për ndryshim	41
Shtojca 1.1: Intervista me Drejtuesit e shkollave dhe Njësinë e Zhvillimit	44
Shtojca 1.2: Fokus grupe me anëtarët e bordeve.....	45
Shtojca 2. Lista e temave të përfshira në studim	45

HYRJE

QËLLIMI DHE OBJEKTIVAT E STUDIMIT

Ky kërkim cilësor ka për qëllim identifikimin dhe eksplorimin e perceptimeve të drejtuesve të institucioneve të arsimit profesional , mbi përfitimet e institucioneve nga ndërhyrjet e Projektit S4J gjatë vitit akademik, 2020-2021, si dhe identifikimin e sfidave dhe dhënien e sugjerimeve për ndërhyrjet e ardhshme të projektit

Objektivat e këtij kërkimi cilësor janë:

- Të identifikojë dhe të eksplorojë, perceptimet dhe sjelljet e nivelit drejtues të nëntë shkollave partnere dhe Qendrës së Arsimit Profesional Vlorë, për ndërhyrjet e projektit S4J, gjatë vitit akademik 2020-2021.
- Të identifikojë përfitimet si dhe sfidat e perceptuara nga niveli drejtues i institucioneve partnere, në lidhje me implementimin e Projektit S4J, në këto institucioneve gjatë vitit akademik 2020-2021.
- Të japë rekomandime për të ndërhyrjet e ardhshme të projektit në këto institucioneve.

METODOLOGJIA E KËRKIMIT

Ky kërkim është bazuar mbi kërkimin cilësor. Për të arritur objektivat e këtij kërkimi u fokusuar në sigurimin e informacionit të detajuar, nga niveli drejtues i institucioneve të përfshira në projektin S4J, nga përgjegjësit e Njësive të Zhvillimit si dhe nga anëtarët e Bordeve të Manaxhimit.

Instrumentet e përdorur për të arritur objektivat e studimi ishin, intervistat e thelluara me drejtorët, zv. drejtorët, drejtuesit dhe koordinatorë të njësive të zhvillimit, të nëntë shkollave të përfshira në projekt dhe drejtuesi i Qendrës së Formimit Profesional Vlorë, si dhe përfaqësuesen e AKPA si dhe fokus grupe për anëtarët e Bordeve të Manaxhimit. Intervistat dhe fokus grupet, u zhvilluan on-line, duke përdorur aplikacione Zoom. Intervistat u zhvilluan dhe u regjistruan me konsentin e palëve të përfshira në intervista dhe në fokus grupe, në vijim u transkriptuan dhe u përpunuan për të siguruar gjetjet e këtij kërkimi, që raportohen në vazhdim të këtij raporti.

Palët e përfshira dhe indikatorët numerik për ta jepen në shtojcë, tabela 1.

Mbas takimit on-line dhe diskutimeve me përfaqësues të projektit për çështjet që do të trajtoheshin, për palët e përfshira, për metodologjinë e përdorur dhe përcaktimit të strategjisë që do të ndiqej u organizua faza e dytë e kërkimit primar, zhvillimi i intervistave dhe fokus grupeve, e cila u karakterizua nga fokusi, për tu thelluar në kërkimin e informacionit për 14 fusha specifike. Gjatë fazës së kërkimit primar u realizuan 28 intervista dhe 5 fokus grupe.

Këto informacione cilësore mbi perceptimet, opinionet e tyre, diferencat mes shkollave, përfitimet, sfidat sugjerimet, janë organizuar sipas 11 rubrikave specifike të kërkimit. Përpunimi, analiza dhe interpretimi i tyre, janë siguruar gjetjet kryesore të kërkimit, të cilat do të paraqiten në mënyrë të

detajuar në seksionin në vijim. Raporti mbyllet me vëzhgimet kryesore dhe propozimet për të ardhmen.

GJETJET KRYESORE

1. QEVERISJA DHE MANAXHIMI

1.1 Objektivat strategjike dhe planet vjetore

Referuar intervistave të zhvilluara me drejtorët dhe nëndrejtorët e nëntë shkollave partnere dhe të Qendrës së Formimit Profesional, Vlorë, rezulton se planifikimi vjetor mbështetet në objektivat strategjike të përcaktuar. Në intervistat e tyre ata pranojnë se prej bashkëpunimit disa vjeçar me projektin, nëpërmjet proceseve të iniciuara dhe të mentoruara nga projekti, kanë mundur hartimin e planeve strategjike dhe zbatimin e tyre në plane vjetore, mujore e lëndore.

Viti shkollor 2020-2021, ka qenë një vit tejet i vështirë dhe i pazakontë, që përtej kujdesit të të zhvilluarit të proceseve mësimore, në kushtet në të cilat pandemia e Covid-19 i vendosi shkollat e arsimit të mesëm profesional dhe jo vetëm, ndikoi ndjeshëm edhe në planet vjetore. Planet strategjike, në shkollat partnere të hershme të projektit, rezultojnë që ishin hartuar përpara pandemisë, por me udhëzimet e stafit të projektit S4J, ato u përshtatën me kushtet, të cilat nuk ishin parashikuar më parë. Pavarësisht se situata ishte e paqëndrueshme e shoqëruar me pasiguri për përshkallëzimin e situatës, për shkak të intensifikimit të infektiveve, drejtuesit përgjithësisht pranojnë se vjet, gjatë periudhës mars-qershor, ata ishin shumë të papërgatitur për tu përballur me mësimdhënien dhe proceset e tjera shkollore në kushtet e reja, në të cilat pandemia i vendosi, por nëpërmjet projektit u arrit që planet t'i përshtatnin me kushtet e reja mjedisore.

Viti shkollor 2020-2021, i gjeti relativisht më të përgatitur, referuar edhe feedback-ut të nxjerrë nga funksionimi i shkollave në kushte pandemie gjatë periudhës mars-qershor 2020.

“Vjet ishim të pa përgatitur, por projekti dha një kontribut të madh që planet ti konkretizojmë në kushtet e pandemisë. Këtë vit kemi realizuar një plan më të organizuar, pasi edhe ne jemi më të aftësuar, në hartimin e planeve në kuadër të realizimit të objektivave strategjike të shkollës, por edhe të mësimëve të para që nxorëm prej pandemisë” shprehet një prej drejtuesve

Hartimi i planeve shihet i lidhur ngushtësisht me zbatimin e tyre dhe këtu theksohet prej drejtuesve roli thelbësor që ka njësia e zhvillimit, për zhvillimin e kurrikulave, për zbatimin e planeve në aktivitete specifike dhe në implementimin e tyre.

Drejtuesit e shkollave janë të mendimit se planet ishin të një niveli më të mirë se viti i kaluar, kjo si rezultat i aftësisë dhe kapacitetit të tyre në hartimin e planeve.

Pavarësisht kësaj, përputhshmëria e aktiviteteve të realizuara me ato të planifikuara, ka rezultuar e vështirë për shkak të situatës shumë kaotike dhe shumë të ndryshueshme për shkak të pandemisë.

“Për shkak të kushteve të vështira të pandemisë nuk kemi arritur ti realizojmë të gjithë aktivitetet të cilat ne kishim planifikuar”-shprehet një prej drejtuesve.

“Plani vjetor ishte i mbështetur në planin strategjik, por për shkak të kushteve të pandemisë u detyruam të shmangim një pjesë të aktiviteteve të mbarëvajtjes së procesit mësimor “-shprehet B.D

Në raport me partnerët e rinj të projektit, të cilët e kanë vitin e parë të implementimit të projektit që përkon me procese që ata ndeshen për herë të parë, nga njëra anë ka pasiguritë e veta, rezistencën ndaj ndryshimit, mos njohjen e tyre dhe nga ana tjetër viti i parë me të panjohurat e veta, koicidoi me vitin e pandemisë që do të vështirësonte edhe më tepër implementimin e proceseve të iniciuara nga projekti.

Pavarësisht për sa më sipër, nga drejtuesit e këtyre shkollave pranohet se në planet e tyre vjetore duhet të vihet theksi në aktivitet që duhet të realizojnë për t'i shërbyer arritjes së objektivave strategjikë. Drejtuesit e të treja shkollave, partnere të reja të projektit, janë të ndërgjegjësuar për rolin që ka të kuptuarit e nevojave të tregut për stafe të kualifikuara dhe nevojën për të përshtatur ofertën mësimore kërkesave të tregut, deri reflektimin në kurrikula të aftësive dhe shprehive të synuara, që duhet të përkujnë në mënyrë eksplicite me nevojat e biznesit.

“Gjatë kësaj periudhe jemi munduar:

- *Në optimizmin e ofertës mësimore- Duke hapur drejtimin post të mesme, “Modë dhe Dizajn”*
- *Në rritjen e numrit të nxënësve dhe në rritjen e orëve reale të orës së praktikës profesionale në biznes”- Shprehet A.B*

Kryesisht nga drejtuesit, identifikohet roli i bashkëpunimit mes strukturave si një faktor kyç suksesi për hartim të planeve të mira dhe potenciale të mira implementimi të këtyre planeve. Drejtuesit perceptohen si të ndërgjegjësuar që procesi i planifikimit duhet të jetë një proces gjithëpërfshirës dhe jo vetëm detyrë e drejtorit. Pa këtë gjithë përfshirje, çdo proces hartimi plani do të ndeshet me probleme në implementim, për shkak të mos informimit, të mos angazhimit, mungesës së kuptueshmërisë së planeve si dhe të mungesës së motivimit,

“Në fillimet tona u bazuam tek analiza e:

- *pikave të forta dhe të dobëta që kishim ne si shkollë,*
- *por bashkë më këto u fokusuam edhe tek kushtet e ndikuara nga pandemia.*
- *Bashkë me projektin hartuam planin strategjik pas analizës së kontekstit*
- *Bashkëpunimi mes nesh është shumë i rëndësishëm, i anëtarëve të Drejtorisë, njësisë së zhvillimit, por edhe të gjithë përfshirjes së mësuesve”-Shprehet R.M*

1.2. PROGRAMET LËNDORE DHE TË MODULEVE

Paraqitet si një praktikë e re e këtij viti, për planet lëndore, azhurnimi i formatit të tyre edhe me shënimet eventuale, si një element vetëvlerësimi i mësuesve për ecurinë e implementimit të planeve, duke identifikuar problematika, vështirësitë me qëllim që të ushqejnë me informacionin e duhur procesin e rishikimit dhe të hartimit të planeve të ardhshme.

“Kemi shtuar ne regjistrin mësimor të mësuesit një kolonë “shënime” ku shënohet çdo vështirësi, që mund te ketë pasur mësuesi, ose një ndryshim objektiv, ndryshimi klase ose metodike e re mësimore.” Shprehet V.Gj.

Vlen për tu theksuar procesi i ndjekur për rishikimin e planeve lëndore. Drejtuesit janë ndërgjegjësuar për nevojën e rishikimit të planeve lëndore, për ti përmirësuar ato vit pas viti, duke u asistuar nga projekti, por edhe duke marrë feedback nga mësuesit për përmirësime si dhe duke dakordësuar me ta për planet e reja, duke e konsideruar atë një proces të rëndësishëm që merr kohë dhe kërkon vëmendje.

“Kemi filluar një proces të rishikimit të planeve mësimore të mësuesve për të përmirësuar atë. Mbase është bërë rishikimi i planeve në bashkëpunim me projektin, është marrë një feedback nga mësuesit për të rënë dakord për planin e vitit të ardhshëm.”- Shprehet F.K.

Pavarësisht hartimit, rishikimit, përmirësimit të planeve dhe ndërgjegjësimit të drejtuesve që tashmë ky proces duhet të jetë rutinë, rezulton se ky proces duhet orientuar në kohë dhe viti i ri shkollor duhet t’i gjejë shkollat partnere, me plane lëndore të formalizuara dhe gati për implementim.

Në mënyrë konsistente, nga gjithë intervistat shihet si dobësi dhe si pengesë, fakti që rezulton se ka një diskordancë në kohë mes proceseve proaktive që projekti nxit dhe orienton për rishikimin/hartimin e planeve të ardhshme nga ana e shkollave nga njëra anë dhe proceseve që AKPA-Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, drejton për rishikimin e kurrikulave dhe planeve. Kjo sjell humbje kohe, mbingarkesë për stafin pedagogjik dhe drejtuesit, vonesa në implementimin e planeve lëndore por edhe demotivim.

“Planet mësimore janë rishikuar para fillimit të shkollës, në koordinim me projektin, pavarësisht se janë rishikuar, për shkak të kurrikulave të nxjerra nga AKPA në një kohë më të vonë, planet mësimore u zhvilluan nga e para, në përputhje me kurrikulat e reja”- shprehet G.B.

1.2.1 Monitorimi i planeve mësimore. Implikimet e COVID në monitorimin e planeve, në veçanti, monitorimi i procesit të të mësuarit në distancë.

Procesi i implementimit të planeve, sikurse u trajtua edhe me sipër, është shoqëruar me sfida për shkak të situatës së paqëndrueshme për shkak të pandemisë, e reflektuar kjo në kalimin nga një skenar në tjetrin.

Mësimi rezulton se është zhvilluar më tepër në skenarët mësim në klasë në kushtet e ruajtjes së distancës fizike me dy turne, në skenarin 2 me mësim të kombinuar fizikisht dhe on-line, por në disa shkolla rezulton edhe kalimi në skenarin 3, kur mësimi është zhvilluar totalisht on-line.

Rezulton se periudha mars-qershor 2020 e zhvillimit të mësimit në kushtet e pandemisë, i parapërgatiti relativisht, drejtuesit për mekanizmat që mund të përdornin në varësi të skenarit, gjatë vitit shkollor 2020-2021.

Rezulton se monitorimit të zbatimit të planeve mësimore, drejtuesit i kanë kushtuar rëndësi, duke hartuar një plan monitorimi, duke specifikuar mekanizmat, duke ndarë detyrat mes drejtor dhe zv.drejtorëve, duke përcaktuar kanalet e komunikimit dhe frekuencën për këto monitorime dhe vetë

raportime nga drejtuesit dhe mësuesit, si dhe duke ndërmarrë veprime rregulluese, kur janë paraqitur problematika.

Nga manaxhimi i shkollave i është kushtuar rëndësi analizimit të situatës, zhvillimi të mësimit, pjesëmarrjes së nxënësve, temave të zhvilluara, respektimit të orarit të mësimit, raportimit të ecurisë etj.

“Përpara se të fillojmë me mësimin on-line, projekti në bashkëpunim me shkollën ka punuar për të vendosur metodikat me anë të cilët do bëhej monitorimi. Përpara së mësuesit të zhvillonin procesin e tyre mësimor në shkollë, është bërë një diskutim paraprak me mësuesit se bashku me drejtuesit e shkollës dhe përfaqësues të projektit, ku mësuesi ka trajtuar objektivat të cilat kërkon të arrijë në procesin mësimor, dhe në varësi të profilit të lëndës, drejtuesit kanë përcaktuar edhe metodiken që mësuesi, duhej të përdorte në vazhdimësi mbi procesin mësimor. Vëzhgimi është bërë në procesin e mësimit. Dhe pas përfundimit të procesit mësimor është bërë një analizë. Pra monitorimi ka kaluar në tre faza, përpara mësimit, gjatë dhe pas procesit mësimorë.” Shprehet V.GJ.

Natyrisht skenarët e ndryshëm që janë vendosur në zbatim, kanë diktuar kërkesa për fleksibilitet në mekanizmat monitorues. Rezulton se drejtuesit e shkollave kanë përdorur mekanizma të diversifikuar monitorues të zbatimit të planeve mësimore, ndryshe nga mekanizmat tradicionale kur mësimi zhvillohet vetëm fizikisht në kushte normale. Këto mekanizma monitorues dhe vlerësues kanë qenë si më poshtë:

- Vetë raportimi nga ana e mësuesve për zhvillimin e mësimit.
- Monitorimi nga drejtoria, duke u bërë pjesë sipas një organizimi, të grupeve të përdorura, në Whatsapp duke duke ndjekur problematika, në “Mësovet” për ndjekur përdorimin e saj, në orët mësimore të zhvilluara në Zoom apo GoogleClassroom.
- Monitorimi dhe analizimi i informacionit të siguruar nga platformat për përdorimin e tyre,
- Analizim i informacionit të siguruar nga seksioni “Shënime” në planin mësimor, kur për shkaqe të ndryshme tema nuk është parë e përshtatshme për tu zhvilluar on-line, mësuesit kanë bërë përshtatje duke pasur fleksibilitet për të zhvilluar përsëritje, një temë tjetër e për të rikuperuar mosrealizimet në javën që do të zhvillohej në shkollë, gjatë skenarit 2 të mësimit të kombinuar.
- Analizimi i informacionit të siguruar nga vetë raportimet, nga monitorimet, për të identifikuar problematikat dhe për të ndërmarrë përmirësime për ecurinë, si p.sh zhvillimi i zëvendësimeve, kur për arsye specifike ka rezultuar mosrealizim i orëve, si dhe monitorimi i zëvendësimeve,

“Mësuesi pas përfundimit të procesit mësimor, pasi shkolla zbatoi orarin standard të mësimdhënies, dërgonte foto, screenshot të fletores së tij regjistër, në të cilën pasqyronte datën, temën e zhvilluar, mungesat dhe vlerësimet. I gjithë ky proces është realizuar përditë. Drejtori dhe nëndrejtori në fund të orarit, ballafaqonin me orarin e përgjithshëm të gjitha evidencat, për këtë arsye zbatimi i këtyre planeve ka qenë pothuajse i plotë” shprehet G.B

“Mësuesit që punonin me grupet e Whatsapp, drejtori apo nëndrejtorët ishin pjesë e grupeve të mësuesve ku monitoronin zhvillimin e planit mësimor, orarin dhe pjesëmarrjen e nxënësve. Më pas bëhej një raportim një herë në javë nga mësuesi mbi temat e zhvilluar dhe metodikën e përdorur. Pra ka pasur një ndryshim në përdorimin e instrumenteve të nevojshëm për monitorim. Takimet me stafin ka qenë në platformën Zoom ose në grupet Whatsapp, ose takime individuale në shkollë, ku diskutohej mbi ecurinë e planit mësimor dhe problematikave të ndryshme.”- shprehet F.K.

Drejtuesit shprehen se ka qenë një vit shumë i vështirë për sa i përket ngarkesës që stafet pedagogjike në tërësi, duhet të përballonin për të realizuar planet sepse:

- Edhe kur mësimi është zhvilluar në skenarin A- Fizikisht në shkollë, në mënyrë që të respektohej rregullorja anticovid, mësimi është zhvilluar me dy turne, me orare nga 30 minuta, por që për mësuesit kjo rezultoi me shumë mbingarkesë, ndërkohë që e njëjta temë do të zhvillohej dy herë dhe jo në 45 ‘, por tashmë në 60 minuta.
- Mësuesit do të duhej të përshtatnin metodologjinë e tyre e të mësimdhënies si dhe materialet për kushtet e reja të zhvillimit të mësimin, për një orar më të shkurtuar në skenarin 1, për mësim on-line në skenarin 2 pjesërisht, apo 3, on-line totalisht.
- Problematikat e mungesës së internetit apo edhe të pajisjeve harduerike ndikojnë në implementimin e planeve.
- Mësuesit përveç mbingarkesës për sa më sipër, do të duhej të raportonin në mënyrë të vazhduar, me shkrim, të demonstrojnë me foto, listën e pjesëmarrësve, temën dhe mënyrën e zhvillimit në fund të çdo të jave, duke rritur ngarkesën e tyre.
- Drejtuesit nga ana tjetër, pavarësisht organizimit të këtij plani monitorimi, do të duhej të ishin pjesë e çdo grupi, Whatsapp, Zoom, Google Classroom të të gjitha klasave dhe lëndëve.
- Drejtuesit do të duhej të monitoronin vazhdimisht, të mblidhnin informacionin nga burime të ndryshme, nga vetë raportimi, nga monitorimi, nga raportet që buronin nga platformat t’i analizonin këto informacione voluminoze dhe të ndërmerren vendime për problematikave e hasura e mandej të ndiqnin implementimin e këtyre vendimeve situacionale, duke i mbingarkuar ata.
- Në të gjitha shkollat ka një konsistencë në intervista dhe rezulton se ky proces monitorimi i implementimit të planeve mësimore, është realizuar me rigorozitet, por ka rezultuar me shumë kosto nga pikëpamja e mbi përdorimit të burimeve njerëzore, kohës që kërkon, energjive të harxhuara, angazhimit të lartë të palëve, fleksibilitetit të lartë që kërkon në mekanizma e përdorur, si dhe manaxhimit të rezistencës dhe të punuarit, nën presionin e shkaktuar prej kushteve të reja. Fokusi ka qenë tek aspekti formal i zhvillimit të mësimin, por jo vetëm, sepse në disa prej shkollave, si “Gjergj Canco”, Shtet, “Pavarësia”, “Kolin Gjoka”, etj, drejtuesit sipas një organizimi, kanë qenë pjesë e grupeve kur mësimi zhvillohej on-line, për të identifikuar edhe funksionimin real tematik të orëve të mësimin që vëzhgonin.

“Ka qënë i vështirë monitorimi në kushtet e zhvillimit të mësimin on-line. Fillimisht kam qënë pjesë e të gjithë grupeve mësimore të shkollës së bashku me mësuesit përkatës. Ishte e pa menaxhueshme kjo situatë, të përballoje të gjithë komunikimet në Whatsapp, ku së bashku me nëndrejtorët kishim grupet me ministrinë, njësinë e zhvillimit, projektin, këshillin e prindërve etj.” shprehet B.D.

Pavarësisht se procesi i monitorimit ka qenë i vazhduar, pavarësisht ndryshimit të skenarëve, vihet re se drejtuesit përgjithësisht i kushtojnë rëndësi të lartë edhe ndjeshmërisë, që duhej demonstruar prej tyre dhe mirëkuptimit, që duhej të kishin ndaj stafëve në një situatë presioni ndaj shëndetit të tyre, nxënësve dhe familjarëve të tyre. Kjo i ka ndikuar ata të krijojnë edhe mundësi për fleksibilitet në seanca të caktuara dhe zëvendësimin e orës apo realizimin e temës në vijim, proces edhe ky i monitoruar prej drejtuesve.

“Vështirësi kemi pasur, pasi kur nxënësit ktheheshin në shkollë kishin paqartësi, por jemi treguar fleksibël, mësuesit kur nxënësit ktheheshin në shkollë, iu zhvilloni përsëritje dhe konsultime të materialeve mësimore” shprehet H.Gj.

1.2.2 Zgjedhja e skenarëve Covid, kriteret e kalimit nga një skenar në tjetrin dhe sfidat e hasura.

Nga intervistat rezultojnë se skenarët e zbatuar nga shkollat kanë qenë të ndryshëm në shkolla të ndryshme, kjo e ndikuar edhe nga lokacioni i shkollës dhe nga kategorizimi i zonave sipas vendimeve të ndryshme sipas situatës dhe ecurisë së pandemisë, nga Komiteti Teknik i Ekspertëve.

Rezulton se drejtuesit e shkollave kanë pasur një gradë lirie në përcaktimin e skenarit që ata do të ndiqnin në varësi të kushteve të shkollave të tyre si dhe të kapaciteteve të këtyre shkollave. Kjo hapësirë vendimmarrëse nuk iu është lënë shkollave, vetëm në ato raste kur zona gjeografike ku gjenden shkollat, janë zonë e kategorizuar nga KTE (Komiteti Teknik i Ekspertëve), zonë e kuqe.

“Nga Ministria e Arsimit, në bashkëpunim me atë të financave u propozuan disa skenarë të cilat nuk ishin detyruese, por secila shkollë zgjidhte më të përshtatshmen sipas kushteve ”-R.L.

Këtë hapësirë lirie shkollat e kanë shfrytëzuar, duke kaluar në vendimmarrje që ndryshonin nga shkolla në shkollë. Vendimmarrjet për të kaluar nga skenari 1, në skenarin 2 janë ndikuar nga:

- Infrastruktura që shkolla ka,
- Kapacitetet e stafit,
- Gjendja shëndetësore dhe përhapja e infeksionit në stafet dhe grupet e nxënësve,
- Harta e shpërndarjes së vendbanimeve të nxënësve dhe mungesa e transportit publik,
- Mungesa apo e mbyllja e konvikteve në ato shkolla që kanë konvikte,

Vihet re një nivel i lartë ndjeshmërie nga ana drejtuesve në marrjen e vendimeve për të kaluar nga një skenar në tjetrin, duke preferuar për të qenë sa më gjatë në skenarin 1 dhe përshkallëzim në skenarin 2, kur kushtet e detyronin.

Kjo qasje gjendet në shkollat “Ali Myftiu”, “Salih Ceka”, si dhe në shkollën Pavarësia.

“Në nëntor pas njoftimit nga ana e ministrisë mbi mësimin on-line, nga ministria erdhën udhëzimet dhe ne kaluam në skenarin e dytë të mësimin të kombinuar. Zonat nga të cilat vinin studentët tonë nuk ishin nga zona e kuqe, dhe transporti në këtë segment nuk u ndërpre, ne vazhduam me mësimin e kombinuar” shprehet R. L.

Ndërsa për shkak të specifikave në disa shkolla të tjera, siç është shkolla Tregtare, shkolla “Kolin Gjoka” edhe pse u fillua me skenarin 1, u bë shpejt kalimi në skenarin B, pasi drejtorja e shkollës duke vlerësuar specifikat që shkollat kishin, infrastrukturën, numrin e infektiveve dhe vendbanimet e nxënësve gjykuan të nevojshme përshkallëzimin në skenarët e tjerë.

“Për skenarin A e kemi marrë vetë si vendim, pra zhvillimin e mësimit në dy turne, edhe B gjithashtu, kur në Lezhë u rrit numri i të infektuarve, vendimi për të kaluar në skenarin C erdhi nga ministria”-shprehet V.Gj.

Një qasje tjetër më pro-aktive shfaqet në shkollën “Gjergj Canco”, ku drejtuesit kanë vendosur paraprakisht të aplikojnë mësimin e kombinuar, ndërkohë që udhëzimi me tre skenarë erdhi më vonë.

“Kemi bërë një zgjedhje pa ditur si do vinte urdhri nga institucionet përkatëse, duke aplikuar mësimin e kombinuar, meqenëse numri i stafit nuk ishte i mjaftueshëm për zhvillimin e mësimit me dy turne, duke e bërë shumë të lodhshme procesin mësimor, si staf pedagogjik vendosëm të aplikojmë skenarin e mësimit të kombinuar”-shprehet H. Gj.

Pavarësisht përshkallëzimit nga njëri skenar në tjetrin, që shoqërohej me intensifikimin e komponentit on-line të mësimit, drejtuesit përgjithësisht shprehen se kanë qenë të vendosur që të mos pengoheshin zhvillimet e praktikave në biznes, apo që orët e praktikave në shkollë të mos shkurtoheshin por sërish të zhvilloheshin 45’ apo që javët e mësimit on-line ti dedikoheshin teorisë në skenarin e kombinuar dhe orët e praktikës të zhvilloheshin gjatë javës që mësimi zhvillohej fizikisht.

Situatat janë shumë dinamike dhe vendimmarrja e drejtuesve po ashtu, perceptohet adaptive dhe fleksibile sipas kushteve, ku prioriteti është shëndeti, por duke gjendur rrugë që të impaktohej sa më pak procesi i praktikave në shkollë ose në biznes.

“Pavarësisht ndjekjes së skenarit të kombinuar, praktikat profesionale i kemi zhvilluar në laboratorë fizikisht”- shprehet H.Gj..

“...Ndërsa pjesën e praktikës profesionale nuk e kemi reduktuar e kemi zhvilluar 45 minuta. Gjithashtu pavarësisht pandemisë, nuk na ka ndikuar për realizimin e praktikës në biznes”- shprehet R. M.

Zhvillimet gjatë kalimit nga një skenar në tjetrin kanë qenë të ndryshme dhe të shoqëruara me shumë sfida si:

- mbingarkesa për mësuesit të cilët do të duhet të zhvillojnë mësimin dhe të përmbushnin objektivat e mësimdhënies në 30 minuta,
- në vijim përsëritja e temave me grupet e tjera,
- sfidat e përdorimit të platformave të cilat siç është raportuar edhe vjet ende kishte një rezistencë të lartë në përdorimin e tyre,
- mungesa e infrastrukturës pajisjeve kompjuterike për të gjithë mësuesit,

- vështirësitë dhe ndërprerjet e internetit,
- vështirësi dhe ngarkesë në përshtatjen me metodologjitë e reja të mësimdhënies që mësimi on-line dikton,
- ndjekja e mësimimit nga ana e nxënësve nga pajisje jo të përshtatshme për të suportuar teknologjinë,
- mungesa e internetit ne zonat e thella ku një pjesë e nxënësve ka vendbanimet,
- prezenca fiktive e tyre në orën e mësimimit dhe mungesa e angazhimit dhe pjesëmarrjes,
- vështirësia për tu përshtatur me emergjencë në kalimin nga njëri skenar në tjetrin, etj.

Këto rezultojnë, ndër intervista, problemet më të shpeshta nga mësimdhënia në kushtet e skenarëve të ndryshueshëm.

“Për mësuesin ishte punë e dyfishtë në këto kushte, por në përgjithësi është punuar mirë, është bërë një punë këmbëngulëse, kërkesë e madhe, kemi pasur edhe mbështetjen e prindërve”-shprehet V.Gj.

Drejtuesit shprehen se janë suportuar nga projekti nëpërmjet një komunikimi të vazhdueshëm për çdo problematikë të hasur, për suportimin me materiale digjitale, pasurimin e platformës “Mësovet” me materiale lëndore, leksione, video, quizze, teste për nxënësit dhe mësuesit.

“Këtë vit kemi qenë më të përgatitur në lidhje me zhvillimin e procesit mësimor on-line. Projekti na ka ndihmuar shumë, duke përdorur platformën “Mësovet” dhe Akademia.al. Pjesa më e madhe e mësuesve i kanë përdorur këto platforma, një pjesë e nxënësve gjithashtu. Problemi me nxënësit është që vijnë nga zonat rurale, kanë edhe probleme ekonomike dhe aksesimi i internetit është paksa më i vështirë.”, - shprehet Sh.S.

“... sfidat më të mëdha ishin për nxënësit, por jo pak sfida kishin edhe mësuesit. Pjesërisht ata punuan nga shtëpia dhe pjesën tjetër, pavarësisht ndarjes së turneve të nxënësve, ne si staf akademik kemi qenë në shkollë dhe kur kanë qenë nxënësit on-line, dhe kontrolli ka qene i mbikëqyrur nga drejtori apo zv.drejtori sipas organizimit të monitorimit. Kam një dosje të madhe me raportimet e mësimeve për: kush hynte sipas orarit, ishte on-line apo jo, shikohej që po bëhej mësim në fund të orës; çfarë temash kishin bërë dhe diskutuar për mësimin, etj.”, - shprehet L.H.

Gjithashtu vlerësohet nga drejtuesit dhe konsiderohet thelbësore mbështetja që projekti ka dhënë me trajnimet on-line, të organizuara për përdorimin e platformave si dhe përgatitjen e materialeve digjitale të cilat do të trajtohen të detajuara në çështjet në vijim.

1.2.3. Mësimet e nxjerra, çfarë duhet të ndryshojë në procesin e planifikimit.

Kushtet në të cilat u vendosën shkollat e arsimit të mesëm profesional gjatë pandemisë nuk ishin aspak të zakonta dhe siç është trajtuar më sipër i përballën shkollat me një sërë sfidash dhe vështirësish, dhe i nxitën ato të ishin më adaptive dhe më fleksibël në vendimmarrje.

“Fleksibiliteti me të cilin ne kemi marrë vendime mendoj se ka qenë i lartë. Në kushte të tjera, vendimet do kishin qenë më të ngadalta, por duke qenë në ato kushte jemi munduar të jemi më fleksibël dhe të shpejtë.”, - shprehet K. M.

Nga intervistat rezulton qëndrueshmëri në gjetje, për sa i përket përmirësimit të aftësive të mësuesve në përdorimin e teknologjisë, mësuesit janë më të aftë në aksesimin e platformave si rezultat i nevojës për t’i përdorur ato.

Përmirësimi i këtyre aftësive krijon premisa që këto platforma të përdoren edhe në vijim edhe pasi pandemia të mos jetë më kërcënim.

Nga ana e drejtuesve sugjerohet që ky përdorim i platformave, tashmë që rezistenca në përdorim ka rënë dhe janë duke u përdorur me një intensitet të mirë dhe përbën një avantazh që duhet reflektuar në procesin e planifikimit për vitin që vjen, për të planifikuar më shumë orë nëpërmjet platformave, më shumë aktivitete nëpërmjet platformave sesa në kushtet para pandemisë.

Gjithashtu një ndër anët e mira të mësimit on-line, është që nëpërmjet nxitjes së projektit, mësuesit punuan shumë më tepër se në kushtet normale, për krijimin e materialeve apo videove ilustruese, quizzeve për proceset përkatëse të tyre mësimore, duke krijuar një protokoll më të pasur digjital duke i ndarë më nxënësit dhe duke pasuruar platformën “Mësoret”.

Për sa më sipër sugjerohet që edhe përgatitja e materialeve digjitale dhe pasurimi i platformës, të akselerohet në të ardhmen, duke mos e lënë në iniciativat individuale të mësuesve, por duke e përdorur këtë trend të ri dhe duke e bërë pjesë të planeve të viteve të ardhshme, që në kuadër të zhvillimit të kurrikulave të përgatiten më shumë materiale, të përditësohen ato ekzistuese, të përmirësohen në cilësi, të konsolidohen e të standardizohen.

Përfshirja e tyre në planet e radhës dhe zbatimi i tyre, do t’i shërbejë pasurimit të platformave dhe përdorimit të tyre duke i kthyer në një trend të qëndrueshëm. Nuk duhet të ketë kthim mbrapa në këto procese që pandemia i nxori në dukje, i testoi dhe stafet ulën rezistencën ndaj pranimi të këtyre praktikave.

Pavarësisht sesa pjesëmarrje ka pasur nga ana e nxënësve në mësimin online, kjo nuk duhet të dekurajojë, sepse kjo varet edhe nga shumë faktorë makro, si mbulimi me internet, lokacioni, faktorët ekonomike, etj.

Këto janë procese të brendshme në shkollë që i nxori në dukje pandemia, në mënyrë të sforcuar vërtetë, por që u rrit ndërgjegjësimi për përdorimin e tyre nga ana e stafeve dhe kjo është e rëndësishme përdorimi i platformave, përgatitja e materialeve digjitale dhe azhurnimi i tyre, të bëhet shprehur tashmë.

“Duhet të jesh në pozita të vështira, që të mund të ndryshosh, jemi përshtatur dhe kja ka qenë më shumë vlerë. Avancimi i teknologjisë e bën më atraktiv procesin mësimor dhe lehtëson mësuesin gjithashtu. Provimet e vogla, quizzet, videot ka një mori aspektesh. Ka avantazhet e saj që duhet të shfrytëzohen në vazhdimësi. Natyrisht kjo si formë alternative, sepse nuk zëvendëson mësimin në shkollë”, - shprehet H.Gj.

1.2.4 Përditësimi/rishikimi i planeve mësimore dhe implikimet e pandemisë

Siç u trajtua në seksionet më sipër, monitorimit është kushtuar një vëmendje e lartë nga drejtuesit duke qenë se zhvillimi i mësimin, për shkak të pandemisë është dashur që të zhvillohet në skenarë të ndryshëm dhe që kanë kërkuar mekanizma të diversifikuar monitorimi.

Kryesisht nga intervistat rezulton se monitorimit të zbatimit të planeve mësimore, drejtuesit i kanë kushtuar rëndësi, duke hartuar një plan monitorimi, duke specifikuar mekanizmat, ndarë detyrat mes drejtor dhe zv. drejtorëve, duke përcaktuar kanalet e komunikimit dhe frekuencën për këto monitorime si dhe duke ndërmarrë veprime rregulluese kur janë paraqitur problematika.

“Gjatë monitorimit ne jemi bërë pjesë e seancës on-line dhe kemi ndjekur orët e caktuara mësimore, sipas një plani, mësues të veçantë për mënyrën sesi e zhvillonin një orë mësimore dhe çfarë problematikash kishin. Qëllimi nuk është monitorimi sesi mësuesit po operojnë por edhe identifikimi i problemeve që hasin mësuesit gjatë një ore mësimi në kushtet që mund të themi që s’janë normale, për t’i suportuar apo asistuar nëse do të jetë e mundur, si p.sh me trajnime për përdorimin e platformave, që nëpërmjet mësuesve tanë i kemi realizuar, apo trajnime për hartimin e ditarit për mësuesit e rinj, etj”, - Shprehet A.B.

Rezultoni se për shkak të situatës, ka pasur fleksibilitet në zbatimin e planit, si p.sh një spostim të temave të cilat vlerësohen nga mësuesit të nevojshme për tu trajtuar në seancat fizike në shkollë, apo nëse nga monitorimi kur ka rezultuar pjesëmarrje e ulët e nxënësve në procesin e mësimin online, në skenarin e kombinuar, për temat është krijuar mundësia e përsëritjes së tyre në mënyrë që nxënësit t’i marrin këto njohuri.

Nëse gjatë monitorimeve kanë rezultuar orë të parealizuara, janë planifikuar seanca zëvendësuese dhe janë monitoruar nëpërmjet kontrollit fizik apo demonstrimit të linkun, fotove, listë prezencave që këto seanca janë realizuar.

“Unë e kam ndarë punën me nëndrejtorët, ku secili bën monitorimin e një vitit të caktuar. Edhe te plani mësimor, ne kemi shënuar një tabelë sipas udhëzimeve që kanë ardhur, kemi bërë shënime të përkatëse për mënyrën se si do zhvillohet mësimi online apo problemet që mund të kenë dalë”- shprehet R. L.

“Plani si dokument nuk ka ndryshuar, por metodat alternative të përdorura nga mësuesit kanë ndryshuar, për vënien në zbatim të tij.” B.D.

1.2.5. Integrimi i rezultateve të monitorimit dhe vetëvlerësimit në vendimmarrje

Rezultatet e monitorimit kanë shërbyer për ndërmarrjen e disa veprimeve rregulluese brenda vitit, në varësi edhe të situatave që janë paraqitur. Kjo është ndikuar edhe nga ndërgjegjësimi i drejtuesve për rolin e vendimeve të shpejta dhe adaptive në situatat që shkollat janë gjendur gjatë pandemisë si, kalimi nga një skenarë në tjetrin, përdorimi i platformave, etj.

Por përtej fleksibilitetit të vendimmarrjes për shkak të situatës, në intervista disa nga drejtuesit shprehen se rezultatet e monitorimit si dhe rezultatet që do dalin nga vetëvlerësimi do të shërbejnë si një informacion me vlerë për planifikimin e ardhshëm dhe për marrjen e vendimeve.

Gjithashtu u ndesh pothuajse në të gjitha intervistat që drejtuesit, në përfundim të vitit e kanë praktikë realizimin e një analize për ecurinë dhe zbatimin e planeve dhe dhënien e një feedback-u për planet e ardhshme.

“Kordinatorja e kurrikulës ka filluar mbledhjen e shënimeve për t’i mbajtur në konsideratë gjatë zhvillimit të mbledhjeve me departamentet përkatëse. Jemi munduar që nëpërmjet kontrollit të identifikojmë problematikat në mënyrë që të punojmë për plane të mirë strukturuara në vazhdimësi. Procesi i vetëvlerësimit po përfundon dhe janë marrë shënimet dhe sugjerimet përkatëse të cilat duhet të mbahen në konsideratë për planifikimin në vazhdimësi.” -shprehet V.Gj.

Nga ana tjetër disa drejtues paraqesin si reflektim, se për hartimin e planeve të ardhshme procesi duhet të jetë më gjithëpërfshirës, ku secili aktor, mësuesit, njësia e zhvillimit, psikologjia, senati, drejtuesit duhet të integrojnë përpjekjet e tyre, feedbacku-n nga viti i shkuar mbi problematikat e hasura, për të pasur plane për ti adresuar këto problematika, pavarësisht se për mirëstrukturimin e planeve ata pranojnë se janë trajnuar, mbështetur, orientuar dhe mirë kapacituar nga projekti, por ka ende nevojë për një qasje të vetëdijshme për të integruar përpjekjet e të gjithë aktorëve më sipër.

“Kur realizohet procesi i vetëvlerësimit, konkludon me mësim për të gjithë ne. Mësimi i parë është dokumentimi, se proceset realizohen por nuk dokumentohen, referuar aktiviteteve të ndryshme që shkolla ka. Mësimet e nxjerra nga vetëvlerësimi janë pika referimi në planifikimet e ardhshme.”-shprehet F.K.

1.3 Bordet e manaxhimit

1.3.1. Perspektiva e manaxhimit të shkollave

Perceptimet e drejtuesve të shkollave në lidhje me vendimmarrjen dhe rolin e bordit, janë të niveleve të ndryshme, dhe ndryshojnë nga shkolla në shkollë, por edhe nga njëri aktor në tjetrin në përbërje të çdo bordi.

Nga intervistat me drejtuesit e shkollës dhe fokus grupet në nivel përfaqësimi më anëtarët e bordeve pranohet gjerësisht se bordet janë të rëndësishëm për shkollën, sepse bordet kanë kapacitetet, potencialet, eksperiencën dhe network-un për ta mbështetur shkollën, për të ndihmuar në lidhje me:

- praktikat në biznes,
- punësimet e nxënësve në të ardhmen,
- sponsorizime,
- marketimin e shkollës në komunitet,
- zgjerimin e networkut të bizneseve bashkëpunuese me shkollën,
- mbështetjen për shkollën në tërësi, për sponsorizime, për punësimet,
- marrjen e vendimeve strategjike si dhe suportimin për implementimin e tyre.

Pavarësisht kapaciteteve që ata kanë dhe mbështetjes që ata japin, në nivel përfaqësimi individual, që konsiderohet i ndryshëm nga këndvështrimi i drejtuesve të shkollave, por edhe sesi ata e shohin vetë rolin e tyre, vihet re nga intervistat me drejtuesit dhe me fokus grupet se, përgjithësisht anëtarët e bordit:

- E duan shkollën,
- Aktivizohen kur shkolla ka nevojë për ta,
- Mbështesin me praktikatat në bizneset e tyre dhe të network-ut të tyre,
- Bëjnë dhe mbështesin punësimet jo vetëm në bizneset e tyre por edhe në network-un të tyre,
- Bëjnë sponsorizime gjatë vitit.

Pavarësisht ndryshueshmërisë që vihet re për nivelin e përfshirjes së bordeve të ndryshme, apo anëtarëve të ndryshëm, në të gjitha shkollat është konsistent perceptimi se:

- Nuk rezulton asnjë bord me përfshirje maksimale dhe me ushtrim të kompetencave, siç ligji e parashikon për ta,
- Në të gjitha bordet, vihet re se funksionimi nuk është kompakt si bord, por vendimarrja shpesh i atribuohet roli që anëtarët më të spikatur, kryesisht kryetari i bordit ka,
- Kryesisht rezulton se drejtuesit e shkollave, vlerësojnë se rolin më të madh brenda bordeve, pavarësisht nivelit të funksionimit të tyre si bord e kanë përfaqësuesit e biznesit. Përmenden këtu bordet e shkollave “Kolin Gjoka”, “Pavarësia”, “Tregtare”, “Ali Myftiu” e SHTET.

Ndër shkollat me anagazhim më të mirë të bordit, sivjet mund të shihen, bordet e shkollave, SHTET, “Kolin Gjoka”, “Salih Ceka”.

“Nga pikëpamja e qasjes , pozitiviteti i tyre ka qenë 10. Nga pikëpamja e funksionimit si bord ende nuk jemi ku duhet.”- shprehet A.B.

Ndër bordet sipas perceptimit të drejtuesve, me nivel relativisht mesatar renditen bordet e “Gjergj Canco”, “Pavarësia”, “Tregtare” e “Ali Myftiu”.

“Mbledhja e bordit bëhet vetëm me anë të thirrjes së drejtorit. Në momentin e mbledhjes, kur kemi pasur procedura emërimi dhe jo vetëm, atë janë pro aktiviteteve të shkollës. Në këtë periudhë që përkon me fushatën e promovimit të arsimit profesional, ato janë të mirë informuar, dhe një nga antarët e bordit i cili është edhe kryetari i këshillit të qarkut, na mundësoi dërgimin e një mesazhi që unë kisha përgatitur në çdo fshat, nëpërmjet kryetarëve të komunave me të cilët ai punon për të rritur numrin e pranimeve.” – shprehet G.B.

Bordet më apatikë sivjet mund të identifikohen bordet e shkollës “Hamdi Bushati” dhe “Kristo Isak” dhe I QFP, Vlorë.

“Nuk ka ndonjë vlerë të shtuar bordi tek ne. Ata e shohin si një detyrë angari”- shprehet K.M

“Bordi vazhdon të jetë një punë e shtuar për institucionin, pasi feedbacku është i dobët. Kam zhvilluar takim me bordin, u bë një takim i strukturuar në raport me informacione të detajuara, nuk morëm një feedback të caktuar nga bordi dhe ardhja e tyre u bë pas shumë thirrjeve.” -shprehet F.K.

Në ndryshim nga vjet, në shkollën “Gjergj Canco”, roli i bordit është rritur. Drejtoresha e shkollës ia atribuon edhe rikompozimit të bordit sivjet duke bërë pjesë të bordit një prej përfaqësuesve të një biznesi prestigjioz që në pak muaj pjesëmarrje ka qenë shumë aktiv.

“Kemi ndryshime pozitive. Kemi pasur prurje të re në bord, nga fusha e biznesit me një rol shumë aktiv, si në ofrimin e praktikave mësimore për nxënësit në ambientet e tyre, ndihmesë dhe mbështetje, ku në bashkëpunim me projektin, na ka mundësuar një laborator foto voltaik për nxënësit.”- shprehet H.Gj.

Po kështu bordi i shkollës, “Kristo Isak”, ka dy anëtarë të rinj në përbërje. Gjithsesi aktiviteti i bordit të rikompozuar mbetet për tu parë në vijim.

1.3.2. Perspektiva e anëtarëve të bordit drejtues

Në kuadër të këtij raporti vlerësimi këtë vit, u përfshinë në intervista dhe fokus-grupe (FG) edhe bordet e manaxhimit të shkollave për të kuptuar qasjen e tyre. Këto FG organizuan në nivel përfaqësimi aktori.

Nga diskutimet me ta rezulton se ndër më të përfshirët janë përfaqësuesit e bizneseve për të vijuar me përfaqësues të qarkut, përfaqësuesit e zyrës së punës, ndërkohë më apatikët rezultuan si në përgjigje të ftesës për të marrë pjesë në diskutim, por edhe nga përgjigjet e tyre, përfaqësuesit e zyrës arsimore vendore.

“Bordin me dy mbledhje vetëm nuk ka çfarë bën, mblidhet një herë për të firmosur dokumentet dhe gjërat që janë në fund të vitit shkollor , dhe si do të çelet viti tjetër. Mbledhjet e bordit duhet të jenë më frekvente, të paktën një herë në çdo dy muaj, për t’u informuar, për të ndjekur vazhdimësinë e shkollës, për të marrë vendime më të shpeshta, për të njohur më mirë problematikat, por edhe për të ndjekur si po zbatohen këto vendime”- shprehet përfaqësuesi i biznesit, anëtar i bordit të shkollës Tregtare.

Nga intervistat dhe FGD me anëtarët e biznesit, rezulton se ata shpesh flasin vetëm si përfaqësues të biznesit, por sugjerojnë që ato që vënë re si përfaqësues të biznesit, të gjejnë instrumente t’i vlerësojnë dhe ti bëjnë edhe pjesë të diskutimeve të bordit.

Ata janë më të ndërgjegjshëm për diferencën e madhe që ekziston mes rolit që duhet dhe rolit që ka realisht bordi, krahasuar në disa raste edhe me perceptimin, që vetë drejtuesit e shkollave kanë për përfshirjen e bordit.

Ata mendojnë se ka hapësirë për të qenë më aktivë me sugjerimet e tyre, të cilat mendojnë se nuk jepen dhe as mund të pritët të jepen, në 3-4 mbledhje formale vjetore, kjo për shkak edhe të kulturës së krijuar në funksionimin e tyre deri tani.

“Një nga sugjerimet e mia është, që ne të jemi pjesë e më shumë proceseve, që shkolla ka, si rishikim të kurrikulave, organizime prezantimesh me bizneset dhe nxënësit, që mund të bëhet në fillim të vitit, për të parë mundësitë e praktikave dhe punësimit etj”- shprehet anëtari i bordit të shkollës Tregtare.

Mendimi i tij mbështetet nga kryetari i bordit të SHIP, që sugjeron që mbledhjet e bordit s’duhet të jenë formale, por në to duhen diskutuar edhe çështje që vijnë si feedback i praktikave që ata ndjekin, duke synuar të nxisin procese më organike në shkollë me idetë e tyre, për përmirësim kurrikulash, përmirësim procesi praktikash, promovim shkolle, etj.

“E rëndësishme është të diskutojmë më shpesh si bord, të propozojmë dhe të marrim vendime. Gjithsesi unë nuk e di a na lejohen disa vendime t’i marrim”- shprehet kryetari i bordit të SHIP.

Po kështu në perceptimin e kryetarit të bordit të shkollës “Ali Myftiu”, vihet re se nuk konsiderohet rol vendimtar roli i bordit, ata marrin vendime formale. Roli i tyre konsiderohet më i rëndësishëm si përfaqësues i komunitetit të biznesit dhe këtu jepen, një mori sugjerimesh, sesi duhen përmirësuar kurrikulat, sesi duhet punuar për të realizuar certifikime ndërkombëtare, sesi duhet promovuar më shumë shkolla tek bizneset, sesi mund të ndihmohet shkolla për praktikën profesionale dhe punësimin e nxënësve, por këtë suport ai nuk e shikon të lidhur me rolin e tij si kryetar bordi dhe e konsideron të vështirë rritjen e rolit të bordit, për shkak të angazhimeve të shumta që anëtarët kanë.

“-nuk mendoj se është vendimtar bordi -nuk kemi ndonjë rol të rëndësishëm, përveç konstatimeve dhe marrjeve të disa vendimeve formale: Ne jemi të jashtëm në shkollë, por mbështetjen për shkollën bashkë me komunitetin e biznesit e kemi dhënë këto 4-5 vitet e fundit; duhet zbatuar, ndjekur dhe verifikuar ecuria e vendimmarrjes sonë, por ne se bëjmë dot, se jemi të ngarkuar me shumë angazhime të tjera”-shprehet ai

Ka anëtarë të tjerë siç janë përfaqësues të qarkut dhe të zyrës së punës, të cilët shprehin angazhimin që si anëtar bordi mund të bëjnë më tepër.

“Përgjegjësjë e sektorit të arsimit ka qenë e deleguar për pjesëmarrjen në borde, këtë vit kam vendosur që të përfaqësohem vetë dhe kam marrë pjesë dhe në mbledhjen e analizës të shkollës Tregtare dhe për shkak të rolit dhe rëndësisë që ka arsimit i mesëm profesional kam vendosur të jem vet anëtar i bordit”- shprehet kryetari i këshillit të qarkut Vlorë që është anëtar i bordit të shkollës Tregtare dhe anëtar bordi i SHIP.

Kryetari Këshillit të qarkut Vlore, si një ndër anëtarët e rinj të bordeve, identifikohet me nivel të lartë angazhimi dhe foli për disa iniciativa që janë në proces dhe që do të llobojë për vendimmarrjet në strukturat e pushtetit lokal sepse shkojnë përtej bordit.

Të tilla janë:

- Lobimi për ta transferuar shkollën afër qytetit,
- Lobimi që të mund të subvencionohen abonetë e transportit urban për një pjesë të nxënësve që janë nga familje në nevojë,
- Lobimi për të rikonstruktuar konviktin e shkollës Tregtare, etj.

“Do të thoja që bordet kanë shume kompetenca. Problemi pastaj është sesi e shikojnë anëtarët apo përfaqësuesit që janë në bord, nëse e shohin formale, do ngelet formale. Nëse i japin seriozitetin e

duhur dhe angazhimit të duhur, duke e parë shkollën si instrument të zhvillimit rajonal, normal që kanë gjithë hapësirën e mundshme dhe kompetencat legislative për ta ushtruar në bord. Ne duhet të japim jo vetëm mendimin, por të marrim vendime për përmirësimin, edhe kontrollin e vendimeve për funksionimin e shkollës”- shprehet ai.

Vlen për tu theksuar këtu roli i përfaqësuesve të zyrave të punës, të cilët mbajnë bashkëpunime për punësimin e nxënësve. Siç shprehen pjesëmarrëset në FG, nxënësit që përfundojnë arsimin e mesëm profesional konsiderohen kategoria e parë e punësimit.

“Formimi i atij që mbaron shkollën 4 vjeçare tregtare apo industriale është shumë i plotë që tek: komunikimi, aftësitë profesionale, soft skills, etj. Ata na i bëjnë punën më të lehtë sepse janë të punësuar një pjesë e mirë që gjatë shkollës.” -shprehen përfaqësueset e zyrës së punës së Vlorës.

Siç u shpreh më lartë, më apatikët në rolin në bord konsiderohen përfaqësuesit e zyrave arsimore vendore, edhe pse në FG vetëm një përfaqësuese e kësaj kategorie mori pjesë, por ky konstatim u bë edhe nga intervistat me drejtuesit

“Kur më është kërkuar kam dhënë bashkëpunimin tim, por roli im është rol formal, fiktiv. Ne diskutojmë për çështje që na paraqet drejtoresha e shkollës. Unë jam në bord, sepse jam specialiste e zyrës vendore arsimore dhe përveç detyrave si specialiste, më është ngarkuar edhe kjo detyrë.”- shprehet një prej përfaqësuesve të zyrës vendore arsimore.

Pavarësisht se niveli i angazhimit të anëtarëve ishte i ndryshëm, në të gjitha intervistat dhe FG me anëtarët e bordit rezultoi që :

- Ata e perceptojnë veten në rol konsultues, sugjerues, nuk nxisin ata iniciativa por suportojnë me dëshirë iniciativat e drejtuesit të shkollës dhe i përgjigjen atyre,
- Ata e shohin veten si të jashtëm dhe se nuk mund të jenë ata që të iniciojnë vendime,
- Disa prej tyre shkojnë deri në perceptimin, se detyra ju është dhënë nga drejtuesit e tyre dhe se ata e shohin rolin e tyre formal, madje gjenden edhe shprehi për një rol fiktiv në prezencën e tyre në këto borde (edhe pse raste të rralla),
- Funksionojnë mbi bazën e kërkesave të shkollave, s’ marrin vetë iniciativa, shpesh janë apatik,
- Pandemia i ka ndikuar të kenë edhe më të pakta takimet, shkohet normalisht, deri në 3-4 takime në vit, por gjatë këtij viti përgjithësisht rezultojnë edhe më pak,
- Roli i tyre rezulton në intervalin nga apatik në reaktiv,
- Roli i tyre i atribuohet më shumë individëve të spikatur në bord sesa funksionimit të tyre si një grup efektiv për plotësimin e kompetencave,
- Ndryshime për sa më sipër, që janë më aktiv, kanë një vizion ndryshe, vijnë me energji dhe me dëshirën për t’i dhënë një rol më të rëndësishëm bordit, ka në perceptimet e anëtarëve më të rinj të bordeve që kanë ardhur nga rikompozimi i disa bordeve. Të tillë janë, përfaqësuesi i biznesit në shkollën Tregtare, përfaqësuesi i qarkut në Shkollat Tregtare dhe

“Pavarësia”, përfaqësuesi i qarkut në shkollën “Kristo Isak” dhe përfaqësuesi i biznesit më shkollën “Gjergj Canco”.

Pothuajse të gjitha FGD nxorën në dukje perceptimet, besimet e mësipërme nga anëtarët e bordit.

1.3.3. Sugjerime për nxitjen e aktivitetit të bordit

- Rikompozim pjesor gradual të bordeve, për të nxitur aktivitetin e tyre si bord. Afrimi pranë bordeve të përfaqësuesve të bizneseve, që rezultojnë më aktiv
- Përfshirja e bordit në aktivitete më të shpeshta të shkollës, duke mos e lënë aktivitetin e tyre vetëm në mbledhjet formale, siç është promovimi i shkollës tek bizneset apo tek shkollat nëntë vjeçare.
- Një sugjerim tjetër kërkohet në parashikimin në legjislacion të mekanizmave të funksionimit të bordit, që të nxisin funksionimin e tyre.
- Një sugjerim tjetër është edhe përfshirja në bazën ligjore e auditimit të funksionimit të bordit, siç janë praktikatat edhe të bordeve të tjera, për të rritur ndërgjegjësimin e tyre për rolin shumëdimensional që ata kanë në vendimmarrje si anëtar bordi.

Duke qenë se më apatikët si anëtar bordi, si nga perceptimet e drejtuesve por edhe të vetë anëtarëve të bordeve, kanë qenë përfaqësuesit e institucioneve lokale në raport me përfaqësuesit e bizneseve, sugjerohet të shihet mundësia e parashikimit të shpërblimeve financiare, për të rritur angazhimin e tyre dhe për mos ta parë, si një ngarkesë shtesë, që demotivon dhe i bën apatikë.

1.4 Strukturat e brendshme

Nga intervistat perceptimet që përcillen nga drejtuesit janë të ndryshme në lidhje me funksionimin dhe me rolin që kanë apo që duhet të kenë këto struktura në mirëfunksionimin e shkollës.

Pavarësisht diversitetit të perceptimeve, dominon perceptimi se struktura të tilla si Komisioni i disiplinës, Komisioni i Etikes, Senati i nxënësve janë struktura gati formale pa ndonjë aktivitet thelbësor. Disa prej drejtuesve shprehen se pandemia ka ndikuar në ngadalësimin e aktivitetit të këtyre strukturave, por mendohet se kjo shkon përtej pandemisë dhe se aktiviteti i tyre është nga minimal në inekzistent.

Mungesa e aktivitetit dhe efektiviteti i këtyre strukturave të brendshme, varet nga një mori faktorësh një pjesë e të cilave mund të jenë makro dhe disa prej tyre, që mund të variojnë nga shkolla në shkollë:

- Nga mosnjohja e legjislacionit nga këto struktura si dhe nga mungesa e rregulloreve të këtyre strukturave
- Mungesa e planeve të punës për to
- Nga kultura dhe praktikatat e ndjekura deri tani, sa kanë qenë aktive deri tani këto struktura
- Nga vizioni i drejtuesit për rolin që këto struktura kanë në plotësimin e misionit të shkollave
- Nga stili i liderimit të shkollës, nëse ka një prirje për të centralizuar, do të minimizojë rolin e këtyre strukturave

Në këtë perceptim ka disa diferenca mes drejtuesve. Ata mund ti ndajmë në dy grupe, një grup që nuk e sheh me shumë interes fuqizimin e këtyre strukturave, duke u argumentuar që ato janë formale, legjislativi disa prej këtyre komisioneve i ka shfuqizuar dhe një grup tjetër mes drejtuesve që pavarësisht se pranon që këto struktura kanë aktivitet minimalist, disa prej tyre kanë rëndësi dhe duhen gjetur mënyrat që të energjizohet aktiviteti i tyre dhe të mbështeten, siç është senati i nxënësve.

“Institucionet si këshill disiplinë, kanë ngelur në letër pasi nuk kemi pasur probleme me nxënësit apo mësuesit dhe nuk ka qenë nevoja për masa disiplinore.” -shprehet B.D.

“Komisionet e etikës dhe disiplinës nuk kanë pasur një plan pune, janë bazuar në dispozitat dhe ligjin para universitar në proceset e tyre. Do doja të kishin plane punë për të ndjekur zbatimin e tij dhe për t'i nxitur të funksionojnë”-shprehet F.K.

“Senati është një strukturë që ka domethënie, por angazhimi ka qenë i vakët nga nxënësit dhe mësuesit e shohin senatin si një hallkë në zgjidhjen e problematikave. Dua të ndryshoj këtë pjesë duke i ndërgjegjësuar nxënësit që janë zëri i shkollës për problematika në një aspekt më të gjerë të procesit mësimorë si zhvillimi i temave, pjesëmarrja, realizimi i aktiviteteve të praktikës”- shprehet F.K.

Pavarësisht se përgjithësisht roli i këtyre strukturave është i zbehtë, larg asaj që duhet të jetë dhe që disa drejtues mendojnë se duhet të jetë, të gjithë drejtuesit shprehen se struktura me funksionimin më të mirë në shkollë është njësi e zhvillimit, që ka plane pune, që integron dhe adreson gjithë funksionet e një shkolle me shtatë funksionet që ajo përmbledh dhe se ata janë të ndërgjegjësuar që kjo strukturë ka rol të rëndësishëm në shkollë dhe që integron të gjitha palët në realizimin e funksioneve që ka dhe që mund të vërë në lëvizje edhe strukturat e tjera.

“Realisht ngritja e njësisë së zhvillimit në shkollë ka mbuluar fushat kryesore të një shkolle. Ajo mbulon disa fusha të cilat identifikojnë zhvillimin dhe bashkëpunimin e të gjithë stafit.”- shprehet V.D.

Çfarë sugjerohet për ti vënë në lëvizje këto struktura?

Mes drejtuesve gjenden disa sugjerime për të gjitha strukturat e brendshme, që legjislativi njih :

- Të ndërtohen rregullore funksionimi.
- Të hartohen plane pune për secilën strukturë.
- Të monitorohen nga drejtimi i shkollës sesi këto struktura po performojnë dhe po realizojnë planet, për të identifikuar sfidat dhe për t'i adresuar në të ardhmen.
- Aktivitetet e këtyre strukturave duhet të promovohen në shkollë, për të informuar aktorët e brendshëm për to, për t'i ndërgjegjësuar për rolin e këtyre strukturave si dhe për bashkëpunimin që nxënësit, mësuesit apo drejtuesit duhet të kenë me këto struktura.
- Trajnim i mësuesve që janë pjesë e këtyre strukturave por jo vetëm edhe ndarje të eksperiencave të shkollave në të cilat strukturat kanë aktivitete të qenësishme dhe që mirë funksionojnë.

2. PROCESI I DIGJITALIZIMIT

2.1 Roli i digjitalizimit dhe platformat

Në fakt nëse do të ketë një çështje në raport për të cilën drejtuesit përgjithësisht të një shkolle si dhe në tërësi nga shkolla në shkollë kanë konsistencë në perceptimet e tyre të përcjella nëpërmjet intervistave të zhvilluara, ajo është çështja e digjitalizimit dhe përdorimi i tij në vitin e fundit në funksion të proceseve të mësimdhënies dhe jo vetëm, shpesh herë si zgjidhja e vetme në kushtet që pandemia i vendosi shkollat e arsimit të mesëm profesional, duke sjelle kështu përdorimin e tyre në masë.

“Në kushtet e pandemisë mësuesit ishin të detyruar të mësoheshin me përdorimin e platformave dhe zhvillimin on-line të mësimin. Mësuesit janë shumë më të aftë për përdorimin e platformave, për shkak se këto dy vite shkollë, janë detyruar të zhvillojnë mësim on-line”-shprehet T.H.

Nga intervistat përgjithësisht rezulton se mësimdhënia on-line në kushte pandemie bëri që stafet pedagogjike, ta shikonin si domosdoshmërinë më të madhe përdorimin e platformës “Mësovet”, sidomos për lëndët profesionale. Rezulton më së shumti se “Mësovet”, u konsiderua si zgjidhje për situatën, me të cilën shkollat u ndeshën. Pra “Mësovet”, rezulton një platformë e cila iu shërbeu shkollave për tu përballur më kërcënimin që pandemia solli.

“Mësovet” ka qenë aty edhe vitet e shkuara, por përdorimi i saj ka qenë gati teorik, në raste të disa lëndëve të disa mësuesve që ishin më të hapur ndaj teknologjisë, apo e sforcuar, duke u ndikuar nga këmbëngulja e projektit dhe drejtuesit. Rezistenca ndaj saj, ka qenë prezent dhe është raportuar edhe në raportet e mëparshme.

Ndërsa mund të thuhet se ishte pikërisht ky vit pandemie, që vuri në funksion dhe në përdorim “Mësovet” dhe bëri që shkollat të kuptojnë rolin e saj, jo vetëm në kushtet pandemike, por edhe për një përdorim të qëndrueshëm, kur kjo situatë të jetë kaluar. Mendohet që pandemia i ndërgjegjësoi stafet për rolin e digjitalizimit në tërësi.

“Në kushte normale kishim hasur në shumë rezistencë që mësuesit ta pranonin “Mësovet” si zgjedhje alternative për shkak të kulturës së përdorimit të metodave tradicionale në mësimdhënie; në kushtet e pandemisë, “Mësovet” ishte zgjidhja për ne”. -shprehet H.Gj.

Ndryshe nga situata e përdorimit të “Mësovet” në shkolla si më sipër, në QFP, Vlorë, kjo platformë raportohet të jetë përdorur pak.

Rezultojnë të jenë përdorur si platforma:

- “Mësovet” për mësuesit e lëndëve profesionale
- Akademia.al, për lëndët e kulturës së përgjithshme
- ZOOM për zhvillimin me video/audio të mësimin
- Google meet për zhvillimin me video/audio të mësimin
- Ne jo pak raste raportohet edhe whatsapp, por më tepër për komunikime të shpejta mes grupeve të mësuesve dhe drejtorisë apo mes mësuesve dhe nxënësve të një klase.

Nëpërmjet feedback-ut të siguruar prej projektit, drejtuesit, rezulton se kanë monitoruar përfshirjen e mësuesve në platformën “Mësovet” dhe kjo ju ka shërbyer për t’i nxitur mësuesit e tjerë për tu përfshirë apo intensifikuar përfshirjen.

Për mësuesit më moshë më të madhe dhe jo shumë miqësor ndaj teknologjisë, apo që ndiheshin jo komod në përdorim e saj, hasen raste shkollash, me një qasje suportive, duke i lënë çdo mësuesi që kishte këto vështirësi, një mësues të ri në moshë si suport. Po ashtu për mësuesit e rinj, që nuk kanë eksperiencë për hartimin e planeve mësimore, apo të materialeve mësimore, iu vendos një mësues me eksperiencë si mentor.

2.2 Trajnimet

Nga intervistat me drejtuesit, identifikohet roli i projektit në aftësimin dhe riaftësimin e mësuesve të shkollave për përdorimin e platformave nëpërmjet trajnimeve të shpeshta on-line, nëpërmjet suportit që ju është dhënë shkollave, për vështirësitë që kanë hasur gjatë përdorimit të tyre, gjatë aksesimit (nuk kanë munguar edhe vështirësitë në aksesim, sidomos nga ana e nxënësve).

Ndërkohë që mësuesit e shkollave që janë partnerë të hershme të projektit, i kanë zhvilluar edhe më herët këto trajnime, por në kushtet e pandemisë këto trajnime u konsideruan të rëndësishme nga të gjithë mësuesit, sidomos të shkollave partnerë të reja në projekt, të cilët hasnin për herë të parë përdorimin e platformave.

“Në kushtet e pandemisë, platforma e mundësuar nga projekti së bashku me trajnimet e zhvilluara nga projekti, kanë qenë integruar shumë mirë dhe kanë qenë masë garancie për zhvillimin e mësimit on-line. Koordinatorët e linjave të projektit, ka qenë mentorët më të mirë në këtë proces” shprehet T.V.

Një gjetje tjetër rezulton, se përveç trajnimeve që projekti ka zhvilluar me mësuesit e shkollave për platformat, për materialet digjitale, shkolla të caktuara kanë përdorur edhe trajnime të brendshme të zhvilluar nga stafi i tyre për kategori të caktuara të mësuesve për problemet më të cilat ata kanë hasur, siç është rasti i SHTET.

“Koordinatorët e njësisë së zhvillimit kanë bërë trajnime për mësuesit e rinj. Kemi pasur në fokus të trajnimit:

- *Si hartohen materialet digjitale*
- *Si hartohet një përgatitje ditore të një mësuesi*
- *Si hartohet një test” - shprehet A.B.*

Trajnimet, kanë qenë të shumta, të fokusuara kryesisht tek trajnimet për platformat dhe për përgatitjen e materialeve digjitale, si rezultat edhe i nevojave të diktuar nga kushtet e pandemisë:

Drejtuesit vazhdojnë t’i vlerësojnë këto trajnime, për impaktin që kanë në performancën e mësuesve të përfshirë dhe të shkollave të tyre në përgjithësi, dhe në veçanti gjatë situatës pandemike, duke i ndihmuar shkollat që të mos ishin në kolaps funksionimi. Nëpërmjet këtyre trajnimeve arrihen:

- Kapacitimi i tyre për teknologjitë e informacionit dhe jo vetëm

- Transferimin e këtyre njohurive tek nxënësit;
- Përdorimi i platformave elektronike
- Përgatitja e materialeve digjitale cilësore
- Përdorimit të metodave bashkëkohore të mësimdhënies;
- Rritjes së efektivitetit të orës së mësimi;
- Motivimit të mësuesve,
- Zgjerimin e networkut të mësuesve
- Shkëmbimi i eksperiencave të mira mes shkollave
- Rritjen e ndërveprimit mes shkollave, edhe pse me trajnimet on-line kjo nuk janë në nivelin e trajnimeve fizike etj.

2.3 Materialet digjitale

Drejtuesit pranojnë se platforma “Mësovet” është bërë me e përdorshme, jo vetëm se u pa si zgjidhje teknike në kushtet e mësimi on-line, por edhe sepse vitin e fundit kjo platformë është pasuruar me materiale digjitale.

Këto materiale që u përdorën gjatë këtij viti:

- Janë më cilësore.
- Janë më të shumta në sasi.
- Janë më të diversifikuara për lëndë të ndryshme .
- Janë më të diversifikuara, në forma dhe në përmbajtje, si leksione, teste, quizz-e, video etj.

Në të gjitha shkollat raportohet se mësuesit sivjet kanë qenë të angazhuar dhe të përfshirë në përgatitjen e materialeve digjitale.

Përfshirja e disa mësuesve si fillim, ka bërë që :

- Të rritet numri i atyre që janë të përfshirë në përgatitjen e materialeve;
- Të përgatisin materiale më cilësore;
- Të ketë një konkurrencë pozitive mes kolegëve;
- Të thyhet rutina, e bëri më atraktive orën e mësimi;
- Të ketë një qasje më pozitive ndaj teknologjisë së informacionit;
- Nxënësit të ndiheshin më të angazhuar, më të motivuar;
- Këto materiale t’iu duken interesante, zbavitëse;

- Të rritet përthithshmëria e koncepteve dhe njohurive tek ata, sidomos në kushtet kur mësimi është on-line.

“Cilësia e materialeve ka qene shumë e mirë, mua si mësuese më kanë vlejtur shumë për mësimdhënie”- shprehet T.V.

2.3.3. Rekomandime për përdorimin e platformave dhe materialeve digjitale.

Këto metoda inovative sugjerohen të përdoren në vijimësi në të ardhmen si forma alternative bashkëkohore të alternuara me metodat tradicionale, tashmë që mësuesit janë ndërgjegjësuar për rolin e tyre, kanë ulur rezistencën kryesisht në përdorimin e tyre dhe janë aftësuar për to, nëpërmjet trajnimeve dhe përdorimit gjatë periudhës së pandemisë.

Shprehet bindje dhe optimizëm nga ana e drejtuesve, se ato do të vijojnë të përdoren sepse:

- Krijojnë një mjedis më atraktiv;
- Diversifikojnë metodat e përdorura ku çdo nxënës mund ta gjejë veten;
- Mund të përdoren për të mundësuar pjesëmarrjen virtuale dhe zhvillimin e leksioneve me lektorë apo investitorë më shpesh, duke kursyer kohën;
- Mund të shërbejnë për zhvillimin e testeve on-line, duke i shërbyer standardizimit të procesit, feedback-ut të menjëhershëm për nxënësit, uljes së ankimeve, meqë korrigjimi mund të bëhet automatik;
- Krijon pavarësi dhe mund të shërbejë dhe jashtë mësimi;
- I shërben shkollave të jenë të përgatitura për skenarë pesimistë, në të cilat për shkaqe të caktuara të pakontrolluara, mësimi fizik nuk mund të zhvillohet;
- Lehtëson dokumentimin, gjenerimin e raporteve;
- Lehtëson monitorimin, e bëjnë atë me impersonal;
- Ndhomon në një vendimmarrje më të shpejtë e më adaptive, mbi raportet e gjeneruara, etj

“Një nga kërkesat që kisha gjatë vitit për të gjithë mësuesit, ishte përzgjedhja me kujdes e materialeve mësimore që do krijonin, t’i selektonin dhe ruanin ato materiale të cilat kanë rezultuar më frytdhënëse për procesin mësimor, për t’i përdorur për vitet e ardhshme” Shprehet G.B.

“Realisht platformën ne e shohim si model për të punuar në vazhdimësi, pavarësisht faktit që jemi kthyer në shkollë. Ka aspekte pozitive si ndarja e materialeve të ndryshme, midis nxënësve. Ka rritje pjesëmarrje përtej orës mësimore, për konsultime, zgjidhje të një ushtrimi apo projekte të ndryshme. “- shprehet V.D

Disa sugjerime për përdorimin e platformave dhe materialeve digjitale post pandemisë:

- Sugjerohet që edhe përgatitja e materialeve digjitale dhe pasurimi platformës, të akselerohet në të ardhmen, duke mos e lënë në incentivat individuale të mësuesve, por duke e përdorur këtë trend të ri dhe duke e bërë pjesë të planeve të viteve të ardhshme vjetore, mujore dhe lëndore:

- Në këto plane të synohet shtimi i materialeve, përditësimi i atyre ekzistuese, përmirësimi i cilësisë, të konsolidohen e të standardizohen dhe të shpërndahen mes shkollave të ndryshme nëpërmjet “Mësoret”.
- Sugjerohet që të ketë më shumë orë të planifikuara të organizuara nëpërmjet platformave.
- Trajnimet për platformat dhe për përgatitjen e materialeve digjitale duhet të vazhdojnë, por jo online, sepse këto trajnime të zhvilluara on-line për shkak të intensitetit të tyre, po konsiderohen, jo efektive, të lodhshme me rënie të interesit dhe pa bashkëveprim mes anëtarëve.
- Të rriten investimet infrastrukturale dhe pajisjet me teknologjinë e informacionit, në mënyrë që të suportojnë përdorimin e platformave dhe jo vetëm mësuesit, por edhe nxënësit të kenë akses.
- Të vlerësohen arsyet e vështirësisë që nxënësit kanë pasur, për aksesim në platformën “Mësoret” dhe që janë raportuar nga disa shkolla.

“Pavarësisht pandemisë, “Mësoret” edhe në kushte normale do të jetë një ndihmesë e madhe dhe pasurimi i saj me materiale, duhet të vazhdojë dhe të jetë frekuent, sepse në mungesë të librave të lëndëve profesionale, e bën procesin mësimor më efektiv, më atraktiv, më të prekshëm nga pikëpamja e nxënësit dhe kjo jam e bindur, se do të shërbejë shumë në vijimësi.” - shprehet H.Gj

3. OFERTA E SHKOLLAVE E LIDHJA ME TREGUN E PUNËS

3.1 Orientimi ndaj tregut të punës dhe faktorët përcaktues

Viti i fundit ka qenë një vit i vështirë për shkak të pandemisë dhe kjo ka ndikuar në nivelin e punësimit të nxënësve të diplomuar apo atyre që janë në proces të përfundimit të shkollës.

Në vijim të kësaj çështje, do të trajtohen aspekte të ofertës së shkollave profesionale, të kurrikulave dhe të përfshirjes së bizneseve.

Nga intervistat rezulton se drejtuesit nuk e shohin ofertën e shkollave të tyre statike tashmë, përkundrazi ata janë të ndërgjegjësuar se oferta e shkollave duhet të jetë e orientuar nga kërkesat e tregut të punës, sepse kështu ata plotësojnë misionin e tyre dhe i shërbejnë edhe vazhdimësisë së shkollës, duke reflektuar dinamizmin e tregut të punës edhe në dinamizmin e ofertës, së shkollave që ata drejtojnë.

Interesi i tregut të punës është i ndryshëm për profile të ndryshme edhe pse duhet thënë që viti i fundit për sa i përket punësimit të nxënësve, siç rezulton nga para gjurmimi nuk ka qenë i kënaqshëm, kjo si rezultat i problematikave, të shkaktuara nga pandemia.

Perceptimet e drejtuesve të shkollave janë të ndryshme për **nivelin e përputhshmërisë së ofertës së tyre me kërkesat e tregut të punës** sepse edhe ofertat e shkollave të tyre janë të ndryshme, siç janë të ndryshme edhe sektorët apo industritë e zhvilluara në rajonet ku këto shkolla ndodhen.

Kështu rezulton se shkolla “Pavarësia”, shkolla Tregtare, shkolla “Gjergj Canco”, shkolla “Salih Ceka”, apo QFP, Vlore, mendohet se kanë një përputhshmëri mes kërkesave të tregut të punës dhe ofertës së tyre.

“Në pjesën më të madhe i përgjigjemi nevojave të tregut, por kemi problemin e gatishmërisë dhe dëshirës të punësohen, personat që përfundojnë këto kurse. Një pjesë e mirë e tyre, synojnë të largohen jashtë, pasi pagat në të njëjtët sektorë janë më të larta”- shprehet drejtuesi i QFP, Vlorë

Ndërkohë drejtues të tjerë mendojnë, se për disa drejtime apo profile kërkohen nga tregu, por disa të tjera janë tkurrur ndjeshëm, apo nuk kanë të regjistruar, si drejtimi bankar në SHTET, drejtimi ekonomik tek shkolla “Hamdi Bushati”, drejtimi ekonomik tek shkolla “Kolin Gjoka”.

Nisur nga kërkesat e ulëta për disa drejtime rezulton se drejtuesit, kanë marrë vendime për të minimizuar këto drejtime dhe për të hapur profile të reja, si drejtimi Tregti në shkollën SHTET.

“Duke parë që tregu i punës ishte hermetikisht i mbyllur për sa i përket specialistëve të profilit bankar, po i japim përparësi profileve si tregti, agjentit të sigurimeve, sipërmarrjes së biznesit, agjentit administrativ. Pra po e optimizojmë ofertën, po shohim ndryshimet e tregut, dhe nuk po këmbëngulim që një profil të jetë me patjetër në treg, e tkurrim për të aktivizuar në një moment të dytë.- shprehet A.B.

Një sugjerim është edhe fokusimi jo detyrimisht tek profilet e reja, por edhe tek kurset afatshkurtra, të cilat burojnë nga kërkesat e tregut, janë më pak të kushtueshme, zgjasin më pak, i shërbejnë harmonizimit të shpejtë mes kërkesës së tregut dhe ofertës së shkollës, por janë edhe më fleksibile për tu ofruar, duke shfrytëzuar kapacitetet që shkollat kanë deri tani.

“ Kështu shkolla kthehet në një qendër kursesh, që plotëson kërkesat e tregut. Këtë shpresojmë ne në të ardhme. I kemi me kosto më të ulët, duke përgatitur dhe numrin e duhur përkundrejt kërkesave të tregut”- shprehet B.D.

Ajo që vihet re si praktikë e mirë në disa shkolla dhe që sugjerohet të konsolidohet është orientimi strategjik për profilet e reja që hapen nëpërmjet suportit të projektit. Çdo të thotë kjo? Nuk mjafton vetëm kërkesa e paplotësuar nga tregu, për këtë arsye profili mund të hapet, por a do të mbijetojë, por a do të ketë sukses? Për këto produkte-profile të reja, shkollat duhet të shfrytëzojnë shansin e kërkesës së tregut dhe të zhvillojnë fuqitë e brendshme.

Për këtë :

- Duhet të mbështeten me hartimin e kurrikulave bashkëkohore, të orientuara nga tregu aktual dhe trendet që vihen re.
- Këto kurrikula duhet të hartohen në bashkëpunim me aktorët e tregut, që në të ardhmen parashikohen të punësojnë të diplomuarit.
- Një pjesë e lektorëve duhet të jetë nga bizneset, siç ka ndodhur me drejtimin e ri, post të mesmes, Modë dhe Dizajn.
- Duhet menduar në mënyrë proaktive, mbështetja për praktikën, siç ka rezultuar me profilin e ri të Shtet, specialist për Tregti, për të pasur marrëveshje të qëndrueshme me kompani prestigjioze, për praktikën dhe punësimet potenciale.

Një çështje tjetër që del në dukje, që edhe nëse ka kërkesë tregu për drejtimet/profilet e shkollave, edhe është nevoja e vazhdueshme për të përmirësuar kurrikulat, sipas kërkesave që bizneset kanë, në mënyrë që të ketë përputhshmëri të mirë mes aftësive dhe kompetencave, për të cilat nxënësit përgatiten nga këto kurrikula dhe atyre që tregu i punës kërkon.

“Bizneset me të cilat kemi marrëveshje, janë të gatshëm të ofrojnë infrastrukturën e tyre për modulet profesionale që kemi në shkollë për të ndihmuar në aftësimin profesional të nxënësve tanë. Nga ana tjetër, ne jemi të gatshëm të përshtatim modulet tona me teknologjinë që ata përdorin.”-shprehet H.Gj.

Një prej drejtuesve të bizneseve, anëtar bordi, që u intervistua dhe që rezultoi shumë suportiv ndaj shkollës, ndër sugjerimet kryesore kishte pikërisht ndryshimin e kurrikulave. Ai i vlerësoi këto kurrikula, jo në përputhshmëri me teknologjitë e avancuara, që ata përdorin në bizneset e tyre.

Për të pasur një orientim të mirë drejt tregut, nuk mjafton vetëm formalisht të kesh përputhshmëri mes titullit të diplomës që lëshon dhe profesioneve që kërkon tregu i punës. Përputhshmëria në kurrikula dhe në programe lëndore, duhet të jetë sa më e lartë, në mënyrë që interesi i krahut të kërkesës për punë, të orientohet më shumë drejt shkollave të mesme të arsimit profesional.

Gjithashtu një prej kryetarëve të bordeve, përfaqësues i biznesit shprehet se ende asgjë nuk është bërë, për ndryshimin e skemës së vlerësimit të praktikave nga ana e biznesit që ndjek këto praktika.

Procesi i praktikave, të jetë më i formalizuar, me detyrime dhe të drejta të qarta mes palëve, në mënyrë që edhe mentorët në biznes të jenë më të fokusuar, ta shohin më me përgjegjësi mentorimin, deri në vlerësimin e nxënësit. Kjo patjetër do të ndikojë edhe në seriozitetin dhe përkushtimin e nxënësit në praktikat profesionale, aftësimin real të tyre dhe mundësinë e punësimit më të lartë pranë këtyre bizneseve.

Sugjerohet që vlerësimi i mentorit, duhet të jetë komponent i vlerësimit final të praktikës, në një peshë specifike të paracaktuar. Për këtë skemë vlerësimi të praktikës, nxënësit praktikantë duhet të informohen nga shkolla në fillim të praktikës, si dhe mentorët pranë bizneseve, për ta orientuar procesin e praktikës drejt rezultateve cilësore të nxënësit. .

Faktorët që ndikojnë në përcaktimin e ofertës

- Tregu i punës dhe dinamizmi i industrive
- Dëshirat e nxënësve dhe orientimi i prindërve
- Emigracioni
- Tryezat lokale
- Nevojat dhe përgjegjësia ndaj mësuesve që japin mësim në disa drejtime, që edhe pse nuk ka kërkesë (dhe kjo pranohet nga drejtuesit), ato nuk mund të mbyllën menjëherë, sepse do të ndikonte në ngarkesën orare, të këtyre mësuesve.
- Mungesa e laboratorëve, apo burimeve njerëzore për lëndët profesionale që mund të kërkohen

3.2 Procesi i tryezave lokale

Nga intervistat e zhvilluara me drejtuesit, sivjet shprehen se për shkak të pandemisë ka qenë i vështirë organizimi i tryezave masive lokale me përfaqësues të biznesit dhe përfaqësues të institucioneve, por gjithsesi ka pasur forma alternative të cilat kanë qenë të fokusuara në biznese të veçanta dhe për qëllime më specifike si.p.sh diskutimet më Delloite Albania, e shkollën SHTET për diskutimin e hapjes së profilit të ri “Asistent Administrativ” apo me ReMax Albania në mbështetje ndaj shkollës duke orientuar nxënësin në praktikat apo për të diskutuar për punësimin e tyre, part time apo full time, apo evente të zhvilluara në Zoom, si në rastin e takimeve me bizneset e sektorit të ndërtimit në shkollën “Ali Myftiu”.

Marrëveshjet me biznesin, në disa prej shkollave janë intensifikuar dhe ky është edhe një tregues për interesin e tregut të punës, për nxënësit e këtyre shkollave, për t’i përfshirë ata në praktika profesionale, për t’i aftësuar profesionalisht e në vijim edhe për t’i punësuar, sipas kërkesave që biznesi do të ketë, rezultat i takimeve dhe tryezave lokale

Tryezat e strukturuar mundësojnë rritjen e bashkëpunimit mes shkollave dhe bizneseve si dhe kuptimin më të plotë të nevojave specifike të ndërsjella, në mënyrë që vendimmarrja e ardhshme të jetë në kudër të plotësisht të këtyre nevojave, ku njëra palë prezanton kërkesën dhe tjetra formësimin e ofertës së ardhshme të punës.

Drejtuesit e shkollave, përgjithësisht vlerësojnë organizimin e këtyre tryezave të strukturuar dhe impaktin e tyre për njohjen e shkollës, të profileve të saj, mundësive që ofron shkolla për këto biznese si dhe ndihmës për të cilën ka nevojë për tu suportuar nga pjesëmarrësit në tryezat lokale.

Drejtuesit paraqesin disa sugjerime për këto tryeza të strukturuar për të ardhmen, për rritjen e efektivitetit të tyre dhe për të pasur efekte më të qëndrueshme dhe të prekshme.

Projekti, vite më parë, ka iniciuar disa nga këto tryeza të strukturuar, duke bërë bashkë institucionet dhe bizneset. Tashmë drejtuesit sugjerojnë se është faza e zhvillimit jo detyruesisht të eventeve masive me shumë pjesëmarrës, por e tryezave cilësore të takimeve bilaterale, më të fokusuara, me pjesëmarrës cilësorë, ë janë të vetëdijshëm për rolin e arsimit të mesëm profesional në sektorët ku ata operojnë dhe që kanë vullnetin dhe angazhimin të përfshihen për të suportuar shkollën në nevojat e saj, për bashkëpunim në krijimin e kurrikulave të orientuara nga tregu, në praktikat profesionale në biznes, në sponsorizime për shkollën, në punësimin e nxënësve, në zgjerimin e network-ut të shkollave etj.

Pas realizimit të këtyre tryezave sugjerohet dalja me një plan pune të përbashkët për zbatimin e çështjeve të cilat kanë marrë dakordësinë e palëve.

Projekti sugjerohet të nxisë, fasilitojë dhe monitorojë progresin e këtyre planeve, ndërkohë që ofruesit duhet të angazhohen maksimalisht për zbatimin e tij,

3.3 Procesi i gjurmimit

Të gjithë drejtuesit shprehen se procesi i gjurmimit dhe para gjurmimit konsiderohet i rëndësishëm sepse së bashku me procesin e vetëvlerësimit ndihmojnë ata të marrin vendime për drejtimit që kërkohen më shumë nga tregu punës dhe cilat prej tyre duhen rishikuar.

Procesi i gjurmimit në suportin e projektit dhe të nëpërmjet njësisë së zhvillimit mund të konsiderohet nga ato procese që rezultojnë të jetë bërë shprehi dhe një praktikë e përvitshme tashmë sidomos në shkollat që janë partnere të hershme të projektit.

Pavarësisht për sa më sipër, shumica e drejtuesve nuk janë të kënaqur me rezultatet e para gjurmimit sivjet që sipas tyre nuk janë ndikuar nga faktorë të brendshëm por për shkak të pandemisë, që ka ndikuar negativisht në punësimin e nxënësve të tyre

“Rezultati i procesit të gjurmimit ka qenë jo fort i suksesshëm, pasi për shkak të situatës, pjesa e hoteleve dhe restoranteve ka qenë e mbyllur”- shprehet B.Gj.

“Pavarësisht rezultateve të këtij viti në punësim, të shkaktuar nga pandemia, për vitin e ardhshëm jam optimiste, për shkak të qasjes që bizneset kanë ndaj nesh”-shrehet H.Gj.

4.SHKALLA E DIPLOMIMIT

Referuar intervistave, por edhe shtojcës dy për nivelin e diplomimit, për vitin 2019 dhe 2020, përgjithësisht në nivel shkolle rezultojnë një rritje e nivelit të diplomimit. Kështu në shkollat, “Pavarësia”, “Tregtare”, “Hamdi Bushati”, “Ali Myftiu”, “Kristo Isak” ka rritje të shkallës së diplomimit dhe një qëndrueshmëri në nivelin 56% në shkollën Salih Ceka. Ndërkohë ka një rënie në nivelin e diplomimit, në shkollën “Gjergj Canco” dhe shkollën “Kolin Gjoka”.

Arsyet e rritjes së shkallës së diplomimit, janë rezultat i:

- Prurjeve më cilësore nga klasat e 9-ta si rezultat i imazhit të shkollës,
- I intensivimit të praktikave profesionale në biznes,
- I kushteve më të mira në shkollë,
- I marketingut më të mirë për afrimin e nxënësve me mesatare të lartë dhe i bizneseve prestigjioze për praktika, etj

Drejtoresha e shkollës “Gjergj Canco”, shprehet se përmirësimi i kushteve infrastrukturale, ka rritur besimin e prindërve dhe nxënësve, po ashtu edhe intensivimi i praktikave në biznes, të cilat mendohen se do të jenë faktorë që do të ndikojnë në regjistrimin e nxënësve më cilësorë dhe në uljen e braktisjes së shkollës, e kjo bashkë me ndërhyrjet e tjera në shkollë, besohet se do të sjellin në vitet e ardhshme një shkallë më të lartë diplomimi.

Drejtuesit vlerësojnë thelbësore përthithjen e nxënësve më cilësorë në regjistrimet e viteve të para dhe për këtë vlerësojnë procesin e promovimit të rëndësishëm dhe format alternative për ta zhvilluar këtë promovim.

“Ne jemi akoma në fushatën e promovimit, ku të gjithë mësuesit të ndarë në grupe, shkojnë në të gjithë shkollat e qytetit, për të promovuar drejtimit e shkollës. Duke qenë se janë profile që ndiqen

vetëm nga djemtë dhe jo vajzat, edhe prindërit kanë një lloj stepje, për ti orientuar në këtë shkollë.”- shprehet R.L.

Gjithsesi drejtuesit e shkollave shprehin shqetësimin për riskun e tkurrjes në regjistrime, si rezultat i zvogëlimit të popullsisë, i emigracionit, i vështirësive ekonomike për të ndjekur shkollën, i mungesës së infrastrukturës, sidomos kur nxënësit vijnë nga zona të thella.

5. NJËSIA E ZHVILLIMIT

Shkolla konsiderohet si laborator idesh dhe Njësia e Zhvillimit, “zemra” e shkollës, ku këto ide duhet të gjenerohen. Koordinatorët perceptohet se janë të kapacituar me aftësi teknike dhe organizative, në saj të trajnimeve, investimeve, manualeve, formulimit të planeve që njësitë kanë. Trajnimet e bëra për koordinatorët dhe manualet e përgatitura, për cdo funksion, konsiderohen shumë ndihmuese për stafet e NJZH.

NJZH është në funksion të realizimit të shtatë funksioneve kryesore, përmbushja e të cilave i shërben realizimit të aktiviteteve, që burojnë nga objektivat strategjike

Drejtuesit si dhe koordinatorët e NJZH, të të gjitha shkollave, janë të ndërgjegjësuar për rolin e NJZH dhe të tyre në:

- koordinimin e marrëdhënieve me bizneset,
- marketingun e shkollës,
- proceset e gjurmimit,
- këshillimin/orientimin e nxënësve mbi profilizimin dhe karrierën
- në zhvillimin e vazhduar profesional
- në zhvillimin e kurrikulës
- në zhvillimin e projekteve

Rezulton se:

- Struktura e planit ka ardhur e sugjeruar nga projekti.
- Më pas, shkollat kanë bërë draftet planet e tyre dhe shumë aktivitete, kanë ardhur të sugjeruara nga S4J.
- Eshte updatuar me elemente specifike të cdo shkolle, nga cdo NJZH.
- Eshte rishikuar version final nga S4J dhe janë updatuar me sugjerimet e S4J
- Eshtë bërë zbërthimi në planet e funksioneve dhe detajimi i aktiviteteve, në planin e njësisë së zhvillimit, sipas funksioneve.
- Eshtë bërë planifikimi vjetor, mujor, raportimi mujor i koordinatorëve, pranë drejtuesve të

njesisë së zhvillimit dhe raportimi një herë në tre muaj, i njesisë së zhvillimit pranë drejtorisë.

Përgjegjësit e njesisë së zhvillimit, shprehen se ngarkesa është e lartë. Pavarësisht se krahasuar me vitet e tjera, Udhëzimi i Mars 2020, njeh ngarkesën orare, për cdo funksion, pothuajse nga të gjithë pranohet, që kjo ngarkesë orare për funksion, është shumë e vogël, krahasuar me punën reale, që kërkon mbulimi i cdo funksioni.

Sugjerohet një rritje e përfshirjes së mësuesve të tjerë, pranë NJZH, sepse shpesh shihet si një qasje me detyra të ndara, diskrete.

Krahasuar me shkollat, në QFP Vlorë, e cila është riorganizuar në vitin e fundit, situata në Njësinë e Zhvillimit nuk paraqitet e njëjtë. Njësia e zhvillimit është krijuar, por ajo nuk konsiderohet funksionale.

“Ne nuk kemi staf të mjaftueshëm në strukturën tonë. Duhet të merret specialisti i QFP me një funksion në NJZH, por ai specialist merret edhe me disa punë të tjera, edhe me statistikë, edhe me raportim, tani duhet duhet të merret dhe me orientimin e kursantëve. E ka gati të pamundur, për shkak të mbingarkesës” shprehet K.M

6. Investimi në infrastrukturë

Investimet e bëra në vite nga projekti S4J në shkollat partnere të hershme të projektit kanë qenë të shumta, si në :

- fushën e infrastrukturës,
- laboratorë,
- klasat e mësimit të kombinuar,
- pajisje kompjuterike për nxënësit dhe mësuesit,
- infotekat e shkollave,
- njësinë e zhvillimit,
- platforma dhe materiale digjitale etj.

Këto kushte infrastrukturale, kanë qenë mbështetëse për mësuesit dhe për nxënësit që studiojnë në këto shkolla dhe kanë ndikuar edhe në përmirësimin e imazhit të shkollave në komunitet, në këto vite, duke ndikuar edhe në rritjen e regjistrimeve, si dhe të cilësisë së këtyre regjistrimeve.

Në veçanti gjatë këtij viti, drejtuesit e shkollave shprehen se investime infrastrukturale, kanë qenë një suport i rëndësishëm për zhvillimin e mësimit on-line, duke përdorur pajisjet kompjuterike, klasat e mësimit të kombinuar, si dhe platformat në të cilat ka investuar projekti, që mësimi në distancë të kishte sa më pak probleme.

“Investimet nga ana e projektit kanë qenë të dukshme, sidomos në infrastrukturë, duke i dhënë ngjyra shkollës, digjitalizim, kushte komode për zhvillimin e procesit mësimor. Pavarësisht

infrastrukturës që kemi, për shkak të problemeve me internetin, mësuesit e kanë zhvilluar më shumë mësimin on-line nga shtëpia.”- shprehet V.D.

Drejtesit e shkollave partnere të hershme shprehen se investimet në infrastrukturë të projektit kanë qenë efektive në përdorim, por kryesisht nga mësuesit, nxënësit kanë pasur pak ose aspak, akses në to, në varësi të skenarit të ndjekur.

Drejtesit e shkollës Pavarësia shprehen vlerësues, që pavarësisht kushteve të vështira të pandemisë, nga ana e projektit u investua, në një laborator të sistemit të diagnostikimit. Ky investim, shihet me vlerë për zhvillimin e praktikave profesionale në shkollë dhe për kurse afatshkurtra.

Gjithashtu edhe shkollat “Gjergj Canco”, SHTET dhe “Salih Ceka” janë në godina të reja ose të rikonstruara me kushte shumë komode, të cilat nxisin dhe motivojnë, jo vetëm mësuesit e nxënësit aktual, por rrisin besimin edhe tek komuniteti i prindërve, si dhe ai i biznesit. Në shkollat që janë partnere të reja të projektit, pavarësisht kushteve fizike shumë të mira, pas rikonstruksioneve të këtyre shkollave, projekti këtë vit, është fokusuar në investimet në infrastrukturën mësimore si:

- Investimet në 48 PC dhe 10 laptop për stafin e shkollës SHTET. Për shkak të mungesës së ambienteve fizike se shkolla ka qenë në rikonstruksion, konsiderohet i rëndësishëm ky investim, për të mbështetur mësuesit në procesin e mësimdhënies on-line, apo në përgatitjen e materialeve digjitale, si dhe në përdorimin e platformave. Këto investime ishin një suport shumë i mirë për stafin akademik, të cilët në kushtet e mësimin on-line të intensifikuar, për shkak edhe të pandemisë në skenarët 2 dhe 3, por edhe të mungesës së ambienteve fizike, i shfrytëzuan këto kapacitete në dobi të mësimin on-line, përgatitjes së materialeve digjitale, përdorimit të platformës etj.
- Në shkollën “Ali Myftiu”, shihen me shumë vlerë investimet në dy laboratorët e IT-së, në ngritjen e njësisë së zhvillimit dhe pajisjen e saj me kompjutera, si dhe në investimin e ngritjes së një klase të mësimin të kombinuar, në të cilën kanë zhvilluar mësimin kryesisht maturat.
- Investime të ngjashme kanë qenë edhe në shkollën “Salih Ceka”, ku u investua në ngritjen e njësisë së zhvillimit, në pajisjen e saj me 10 laptop, në investimin në 3 laboratorë IT, si dhe në klasën e mësimin të kombinuar. Në të dyja shkollat e Elbasanit, këto investime janë përdorur kryesisht nga mësuesit, por edhe nga nxënësit, duke qenë se në këto shkolla, mësimi është zhvilluar më shumë fizikisht.

Pavarësisht se shkollat ishin pajisur me infrastrukturë më herët, apo në shkollat partnere të reja, projekti ka vepruar me shpejtësi, për t’ju siguruar investime në teknologjitë e informacionit pikërisht me fokus përballjen me vështirësitë e mësimdhënies on-line, rezulton se këto janë përdorur më shumë nga mësuesit.

Ana tjetër e medaljes paraqet shumë problematika që çon në disbalancë palët. Nxënësit kanë pasur pothuajse në të gjitha shkollat vështirësi, sepse kanë qenë në kushtet e:

- Mungesës e kompjuterëve
- Ndjekjes së mësimin nga celularët
- Mungesa e celularëve që të mund të suportonin video dhe përdorim të platformës

- Mungesa e internetit etj.

Sugjerimet për të ardhmen, janë që të rriten investimet nga buxheti i shtetit kryesisht, por edhe nga projekti S4J nëse është e mundur, në kuadër të ri investimit në shkollat e hershme partnere, sepse mes drejtimeve të ndryshme ka disbalancë, një pjesë e investimeve të bëra janë amortizuar, ka nevojë për investime në laboratorë, për profilet e reja që janë hapur etj.

Në shkollat partnere të reja, ishte viti i parë i investimeve dhe lind nevoja për investime të tjera në laboratorë, në njësinë e zhvillimit, apo në klasa të mësimin të kombinuar, si në shkollën SHTET, që sapo është rikthyer në ambientet e rikonstruara, por edhe për laboratorin e saldimit, që shihet me interes nga drejtuesit e shkollës “Ali Myftiu”.

7. DINAMIKAT E PALËVE TË INTERESIT

7.1. Dinamika e brendshme

Ky vit si një vit shumë i vështirë, për sa i përket sfidave më të cilat janë ndeshur shkollat, duke kërkuar komunikim të shpeshtë dhe të shpejtë, mirëkuptim, bashkëpunim, këmbëngulje dhe reagim të shpejtë, për tu përshtatur me skenarët dhe me kërkesat e zhvillimit të proceseve të shkollës, në kushte jo të zakonshme.

- Në disa shkolla vihet re, që drejtuesi ndjek një linjë autoritare dhe hierarkike drejtimi dhe komunikimi, për të mbajtur aktive strukturat dhe për të ndjekur funksionimin e tyre, sidomos gjatë kësaj periudhe pandemie dhe për të qenë të orientuar nga rezultatet:
- Njësia e zhvillimit, shihet si një nukël shumë e rëndësishme e çdo shkolle, përfshi këtu shkollat e reja, që tashmë i kanë aktive njësitë e zhvillimit. Nëse më parë, komunikimi përgjithësisht ishte më hierarkik, tani njësia e zhvillimit dhe koordinatorët e funksioneve nëpërmjet planeve të punës, organizojnë aktivitete që çdo funksion kërkon, duke mbledhur rreth njësisë së zhvillimit më shumë mësues dhe duke nxitur një përfshirje të natyrshme të tyre, në këto aktivitete. Kjo bën që të nxitet një klimë komunikimi më e hapur dhe bashkëpunuese mes mësuesve, grupeve dhe strukturave, duke mos e lënë çdo iniciativë, në komunikimin vertikal dhe hierarkik.

Kjo për sa më sipër, shihet si një tendencë në shumë prej shkollave të përfshira në studim.

Në shkollën SHTET identifikohet një kulturë grupi bashkëpunuese, për tu përballur me sfidat e mësimin on-line, të përgatitjes së materialeve digjitale si dhe të përdorimit të platformave.

E shprehur edhe më parë në raport, në kuadër të zhvillimeve të brendshme, transferimi i njohurive dhe dijeve brenda grupit të mësuesve, synon të bëhet natyrshëm nëpërmjet trajnimeve të brendshme të mësuesve më me eksperiencë për mësuesit e rinj, sikurse aftësitë e mira në teknologji të mësuesve të rinj, kanë shërbyer si suport për mësuesit më pak të ambientuar me teknologjinë, tashmë që kjo teknologji po shihej si zgjidhja, për kushtet e reja të mësimdhënies on-line.

Kështu nëpërmjet praktikave të brendshme, që vijnë natyrshëm dhe jo të sforcuara, rritet bashkëpunimi mes stafeve për të përmbushur dobësitë respektive apo për të fuqizuar kapacitetet e tyre.

Një kulturë e ngjashme, vihet re edhe në shkollën “Kolin Gjoka”, në Shkollën Tregtare, apo shkollën “Salih Ceka”.

- Në disa shkolla të tjera vihet re një kulturë më konkurruese, si p.sh në shkollën “Gjergj Canco”, ku edhe qasja e drejtuesve është një qasje për të nxitur një konkurrencë pozitive, në përgatitjen e materialeve digjitale, apo në përdorimin e platformave, etj.
- Një kategori tjetër e klimës dhe kulturës vihet re në disa shkolla, ku ende nuk ka një kuptim të plotë të integritit të rolit që strukturat kanë. Do të konkretizohet idea e synuar më sipër, nëpërmjet qasjes së mësuesve të tjerë, ndaj njësisë së zhvillimit. Njësia e zhvillimit përmbledh shtatë funksione, të cilat integrohen me njëra tjetrën dhe me gjithë funksionet që shkolla ka.

Siç shprehet një prej drejtuesve: *“Njësia e zhvillimit?- Praktikisht është gjithë shkolla aty”*. Nga ana tjetër ka jo pak raste, që mësuesit jashtë njësisë, i perceptojnë funksionet e njësisë diskrete dhe kryesisht detyra të atyre që i kanë marrë përsipër.

Kjo tregon që pavarësisht punës kolosale të bërë për ngritjen, vitalizimin, kapacitimin e njësisë së zhvillimit dhe funksioneve të saj, mbetet ende për t’u bërë, që roli i saj të kuptohet i plotë nga pjesa tjetër e mësuesve, ata të përfshihen dhe afrohen më shumë pranë njësisë, të jenë më suportiv për aktivitetet që njësia ka, etj.

Si më sipër, mendohet klima në shkollat “Ali Myftiu” dhe “Hamdi Bushati”. Gjithsesi për perceptimet e mësipërme, mendohet se nuk mjafton vetëm qasja e drejtuesve, por edhe perceptimet e mësuesve për të kuptuar nga vjen ky qëndrim.

7.2. Dinamikat me aktorët e jashtëm të interesuar

Lidhur me dinamikat e aktorëve të jashtëm, mund të thuhet se roli i tyre konsiderohet shumë divers, sipas llojit të aktorëve kryesisht. Vihet re që nuk ka një ndryshim nga shkolla në shkollë, me përjashtime të rralla.

Në gjetjet më konsistente nga shkolla në shkollë, rezulton se rolin më domethënës, ndër aktorët e jashtëm, gjatë këtij viti e kanë pasur, projekti S4J dhe bizneset partnere. Në fakt, këtu nuk ka ndryshim nga perceptimi i vjetshëm i drejtuesve për rolin e këtyre dy palëve, veçse këtë vit mbështetja ka qenë shumë më e fokusuar në ndihmën ndaj shkollave, për tu përballur me pandeminë.

- **Projekti S4J**, ka qene shumë aktiv, me komunikim të vazhdueshëm, me reagim të shpejtë, proaktiv, me qëndrime lidheshipi udhërrëfues, për t’ju ofruar zgjidhje për sfidat në kushtet e një mësimdhënie sipas skenarëve.

Zgjidhje konsiderohen, trajnimet on-line, (pavarësisht skepticizmit dhe lodhjes), platforma “Mësoret” dhe suporti për përdorimin e saj, materialet digjitale, laboratorët në shkollat e reja, klasat e mësimit të kombinuar, pajisja me kompjuter lap-top si dhe ngritja dhe funksionimi i njësive të zhvillimit.

Këto ndërhyrje i përkasin problematikave, që lidhen me situatën kaotike të pandemisë dhe zgjidhjet për problemet korrente.

Projekti në qasjen që ka, pavarësisht vitit të vështirë, ka nxitur dhe ka drejtuar procese të cilat shkojnë përtej pandemisë duke synuar zbatimin e planeve, siç është procesi i para gjurmimit, gjurmimit, vetëvlerësimi, lidhjet me biznesin, zhvillimi i kurrikulave, që i bën shkollat të mos shfokusohen nga orientimi strategjik.

Ngritja e njësive të zhvillimit dhe vitalizimi i tyre, është një nga ndërhyrjet në shkollat, partnere të reja që i shërben orientimit strategjik të shkollave.

Përveç këtij perceptimi, drejtuesit shprehën se kërkesat për informacion, statistika, organizim takimesh, implementim procesesh të ndryshme, sipas kërkesave të projektit, ka shkaktuar mbingarkese, lodhje, vështirësi për ti realizuar shpesh në dead-line.

- **Bizneset partnere**, janë partnerë të jashtëm që konsiderohen partnerë kyç. Në shumicën e shkollave në sajë të marrëveshjeve, por edhe angazhimit të këtyre bizneseve pavarësisht pandemisë, praktikat kanë vazhduar fizikisht. Ata kanë mbështetur shkollën, disa kanë marrë pjesë edhe në aktivitetet e promovimit të shkollave në këtë fund viti shkollor, etj.
- **AKPA**, gjatë këtij viti del në pah roli i një partneri të ri institucional, që është AKPA, drejtuesit e shohin të rëndësishëm rolin e saj, por që do të duhet që në vitet në vazhdim të konsolidohet.

AKPA, si fillim gjatë këtij viti shkollor, ndërmori një proces të vlerësimit të situatës në sistemin e ofruesve të arsimit profesional dhe për të njohur specifikat e çdo ofruesi.

“Në korrik ne bëmë dhe një monitorim shkollë më shkollë, sepse nuk i njihnim shkollat. Dokumentacioni që na u përcoll nga Ministria ishte i mangët, duhet t’i njihnim shkollat nga afër, nga pikëpamja e infrastrukturës, ndërkohë gjatë kësaj periudhe: mbledhëm informacione për burimet njerëzore, mënyrën sesi ishin organigramat e shkollës, mënyrën sesi menaxhoheshin burimet njerëzore”- shprehet E.GJ

Rezultoni nga intervistat e drejtuesve si dhe nga ajo me drejtorin e Drejtorisë së Menaxhimit të AFP se, gjithë proceset dhe instrumentet që projekti ka pilotuar tek shkollat e projektit, gjatë këtyre viteve, shërbyen si baza tashmë të provuara për instrumentet që do t’ju vendoseshin në dispozicion gjithë ofruesve të arsimit profesional, në kushtet e ndryshimit të modelit të drejtimit të tyre.

Këto instrumente tashmë të pilotuar në shkollat e projektit, përfshirë edhe feedbackun e marrë nga implementimi i tyre, do të përshtaten, standardizohen dhe institucionalizohen si mekanizma dhe instrumente formal, për të drejtuar proceset në shkollat dhe qendrat e arsimit profesional në Shqipëri. Për disa prej instrumenteve kjo është bërë, tashmë shkollat presin që edhe me

instrumentat e tjerë të ndodh gjithashtu ky standardizim dhe formalizim nga AKPA, në bashkëpunim me projektin dhe shkollat.

Mendohet se ky zgjerim i zbatimit të proceseve dhe përdorimit të instrumenteve të projektit S4J, në nivel sistemi ofruesish të arsimit profesional, është me vlerë të lartë për të gjithë palët e sistemit si më poshtë:

- **Drejtuesit e shkollave,** kanë mirëpritur këtë standardizim dhe formalizim të proceseve, sepse :
 - Ndihen të kapacituar tashme për to, si rezultat i operimit disa vite me këto instrumente,
 - Kursejnë kohë, sepse janë të familjarizuar dhe e kanë superuar rezistencën e palëve, brenda shkollave,
 - Janë procedura standarde që deri tani i kërkonte projekti, ndërsa tani do të jenë pothuaj të njëjtat edhe nga strukturat e varësisë, siç është AKPA, duke mos i shpërqendruar me kërkesa, procedura e statistika të multiplikuara që kërkoheshin nga aktorë të ndryshëm dhe që në vitin e shkuar, është identifikuar si sfidë (te tjera statistika kërkoheshin prej ministrisë, drejtorisë arsimore, e të tjera prej projektit)
 - Optimizim i resurseve
 - Sinergji pozitive prej proceseve bashkarisht të dakordësuara, nga gjithë aktorët në proces, shkollës, AKPA-s, projektit

Nga intervista me drejtuesen e Drejtorisë së Menaxhimit të AFP, rezulton se në momentin që AKPA-s iu ngarkua detyra e menaxhimit të ofruesve të arsimit profesional, ishte një moment i vështirë kur të gjitha shkollat kaluan on-line, pandemia sapo kishte filluar, dhe detyra e ngarkuar për menaxhimin e gjithë shkollave profesionale, konsiderohej e vështirë, prandaj instrumentet e përdorur për ndërhyrjet, manualet e krijuar si dhe proceset e pilotuara, nga projekti S4J në shkollat partnere, u panë si një bazë e mirë, për tu përdorur masivisht në gjithë shkollat e sistemit të formimit profesional, pas diskutimit me palët e interesit si dhe standardizimit, e më tej institucionalizimit të tyre.

Ndryshimet mes ofruesve të projektit dhe shkollave të tjera, preceptohen prej drejtueses së intervistuar, se janë të dukshme, kryesisht në:

- infrastrukturë,
- trajnime,
- ndërtimin e NJZH dhe kapacitimin e saj,
- lidhjet me biznesin,
- praktikat në biznes,
- marketing,
- gjurmim,

- materiale digjitale dhe platforma,
- vetëvlerësim,
- orientim në karrierë

Disa prej ndërhyrjeve më sipër prej projektit, janë të qëndrueshme si - trajnime, materiale digjiitale, platforma, praktikat në biznes, mendohet që dhe pa qenë projekti, do jenë të qëndrueshme, si shprehi të fituara tashmë.

Por ndryshimin e qasjes manaxheriale, për ti kapacituar si manaxherë dhe jo vetëm si drejtorë shkolle, sipas saj mendohet se ende është një sfidë për të ardhmen, që bashkë me projektin S4J, do duhet ta adresojnë dhe do dojë kohë të konsolidohet.

- **Projekti S4J** Natyrisht standardizimi dhe institucionalizmi i instrumenteve /proceseve të pilotuara nga S4J, në disa shkolla dhe përdorimi i tyre në të gjitha shkollat e sistemit, konsiderohet një arritje që rezultatet përtej shkollave të projektit, pritet t'i shtrijë në nivel makro, tek të gjithë ofruesve të arsimit të mesëm profesional

Drejtuesit e shkollave, shprehen se vendimmarrja dhe komunikimi mes AKAFPK-s dhe shkollave duhet të jetë më i shpejtë. Rishikimi i kurrikulave dhe komunikimi i tyre shkollave nga AKAFPK, vitin e fundit ka ardhur ne fillim të vitit shkollor, ndërkohë që shkollat tashmë nën orientimin e projektit i kishin përfunduar planet vjetore dhe lëndore, ndërkohë që komunikimi i vonë, solli riorganizimin e tyre nga e para.

Palët e tjera si zyrat e punës, apo përfaqësues të qarkut kanë një rol të moderuar. Këto struktura janë në mbështetje të shkollës kur shkolla kërkon mbështetjen e tyre.

Një rol minimal identifikohet për zyrën vendore të arsimit po ndonjë impakt thelbësor. Ky rol është evident vetëm në procesin e provimeve të maturës shtetërore.

8. OPINIONI I PËRGJITHSHËM PËR PROJEKTIN

Në këtë çështje. ka konsistencë me perceptimet e vitit të shkuar e ndikuar kjo edhe nga vështirësitë e shumta të një viti pandemik, ku skuadra e projektit konsiderohet nga drejtuesit, operative, mbështetëse, me nivel të lartë gatishmërie dhe komunikim efektiv, për çdo çështje që ata mund të adresonin.

Suporti, këshillimi dhe orientimi i proceseve, nga ana e projektit, sipas drejtuesve ka sjellë ndryshime thelbësore, si në :

- Trajnimet e stafit,
- Infrastrukturë,
- Gjurmim
- Vetëvlerësim
- Orientim karriere

- Dokumentim
- Marketing
- Relacione me biznesin etj

Ndërhyrjet e projektit të zhvilluara më herët në shkollat e tjera, mendohet se kanë pasur të nevojshme një kohë më të gjatë, që të bëhen funksionale dhe të krijojnë vlerë, sesa në shkollat e reja partnere të projektit, sepse proceset dhe zgjidhjet për këto ndërhyrje, janë ndërtuar bashkë me ta.

Cfarë ka ndikuar në këtë përthithje më të shpejtë?

- Disa prej këtyre ndërhyrjeve që ishin pilotuar në shkollat partnere të hershme, në bashkëpunim më projektin u përdorën nga AKPA, për tu standardizuar si kërkesa institucionale tashmë, duke i orientuar këto shkolla drejt përthithjes më të shpejtë të tyre.
- Ndërhyrjet e para dhanë feedback për projektin se ku mund të kishte rezistencë, për të qenë më të përgatitur, në ndërhyrjet tek partnerët e rinj.
- Ndërhyrjet ishin të projektuara mbi nevojat emergjente që këto shkolla kishin, për shkak të mësimdhënies on-line në kushte pandemie, dhe ndërhyrjet ishin zgjidhje, si kompjutera laboratorët, trajnimet, platformat, materialet digjitale etj.
- Vlerësimi i nevojave por edhe i vullnetit, angazhimit dhe vizionit e vetëdijes, që kanë drejtuesit e tre shkollave të reja, për rolin që shkolla e tyre ka, ku janë dhe si duhet të jenë realisht, janë vlerësuar drejt nga projekti dhe ndërhyrjet janë përthithur shpejt, duke optimizuar impaktin dhe vlerën e tyre.

Në vecanti për QFP, Vlorë nga intervista, paraqiten një mori problematikash për këtë vit, duket se është humbur fokusi i proceseve të iniciuara nga projekti më herët, ky vit përvec pandemisë ka qenë viti ristrukturimi dhe riorganizimi, për ta, c'ka ka sjellë një humbje të orientimit dhe të vazhdimësisë. Kurset e zhvilluara on-line, nuk iu janë njohur dhe duhet t'ju rikthehen nga e para për t'i realizuar fizikisht, ndërkohë që kursantët nuk pranojnë të shpenzojnë kohë dyfish.

9. VËZHGIMET KRYESORE

Në këtë çështje do të trajtohen vëzhgimet kryesore, të identikuara nga ky kërkim pef secilën prej temave të trajtuara në raport. Këto vëzhgime lidhen kryesisht me ndërhyrjet e projektit, impaktin e tyre, reagimet e aktorëve të ndryshëm, në një kontekst specifik të vitit të fundit, të ndikuar nga zhvillimi i proceseve në kushte pandemie.

+++++

- Mekanizmat të diversifikuar monitorimi të planeve mësimore
- Përdorimi intensiv i teknologjisë së informacionit

- Përdorimi i platformave
- Përdorimi më intensiv i materialeve digjitale
- Përmirësimi i materialeve digjitale. Materialet digjitale këte vit: Janë më cilësore; Janë më shumë materiale; Janë më të diversifikuara për lëndë të ndryshme; Janë më të diversifikuara, në forma dhe në përmbajtje, si leksione, teste, quizze, video etj.
- Ulja e Barrierave ndaj përdorimit të platformave
- Gradë lirie në përcaktimin e skenarit, që ata do të ndiqnin në varësi të kushteve të shkollave të tyre, si dhe të kapaciteteve të këtyre shkollave
- Vendime të shpejta dhe adaptive në situatat që shkollat janë gjendur gjatë pandemisë si, kalimi nga një skenarë në tjetrin, përdorimi i platformave etj.
- Ndryshimet mes ofruesve të projektit dhe shkollave të tjera janë të dukshme: kryesisht në infrastrukturë, në trajnime, në ndërtimin e Njesisë së Zhvillimit dhe kapacitimin e saj, në lidhjet me biznesin, në praktikat në biznes, në marketing, në gjurmim, në materiale digjitale dhe platforma, në vetëvlerësim, orientim në karrierë etj.
- Trajnime efektive dhe të nevojshme për platformat elektronike, për materialet digjitale
- Investime në infrastrukturë kryesisht tek partnerët e rinj

- Ulje e kontaktit fizik mësues-nxënës, vështirësoi procesin, gjatë mësimit on-line
- Mbivendosje të aktiviteteve on-line
- Mungese aksesit në përdorimin e pajisjeve digjitale nga ana e nxënësve
- Punësimi ka qenë i vështirë për shkak të mbylljes së bizneseve gjatë pandemisë
- Bordi ende larg rolit të tij vendimmarrës
- Strukturat e brendshme, senati i nxënësve dhe komisionet e tjera pa aktivitet
- Kërkesat për informacion, statistika, organizim takimesh, implementim procesesh të ndryshme, shkakton mbingarkese, lodhje, vështirësi për ti realizuar në dead-line
- Diskordanca në kohë mes proceseve proaktive që projekti nxit dhe orienton për hartimin/ rishikimin e planeve nga njëra anë dhe proceseve që AKAFPK drejton, për rishikimin e kurrikulave dhe planeve.
- Problematikat e mungesës së pajisjeve hardwerike për nxënësit
- Mbingarkesë për drejtuesit, për shkak të monitorimit të zgjeruar.
- Mungesa e pajisjeve kompjuterike për të gjithë mësuesit,

- Vështirësi dhe ngarkesë në përshtatjen me metodologjitë e reja të mësimdhënies, që mësimi on-line dikton,
- Ndjekja e mësimi nga ana e nxënësve, nga pajisje jo të përshtatshme për të suportuar teknologjinë,
- Mungesa e internetit ne zonat e thella ku një pjesë e nxënësve ka vendbanimet,
- Prezenca fiktive e tyre në orën e mësimi dhe mungesa e angazhimit dhe pjesëmarrjes,
- Vështirësia për tu përshtatur me emergjencë, në kalimin nga njëri skenar në tjetrin.
- Anëtarët e bordit, perceptojnë veten në rol konsultues, sugjerues, nuk nxisin iniciativa
- Dominon perceptimi se struktura të tilla si Komisioni i disiplinës, Komisioni i Etikës, Senati i nxënësve janë struktura gati formale, pa ndonjë aktivitet thelbësor.
- Udhëzimi i Mars 2020, njih ngarkesën orare për cdo funksion në Njësinë e Zhvillimit, por pothuajse nga të gjithë, pranohet që kjo ngarkesë orare për funksion, është shumë e vogël krahasuar me punën reale, që kërkon mbulimi i cdo funksioni.

10. PROPOZIMET PËR NDRYSHIM

- **Platformat dhe Materiale digjitale:**
 - Sugjerohet që përdorimi dhe pasurimi i platformës, të akselerohet në të ardhmen, duke mos e lënë në iniciativat individuale të mësuesve, por duke e bërë pjesë të planeve të viteve të ardhshme.
 - Në këto plane të synohet shtimi i materialeve digjitale, azhurnimi i atyre ekzistuese, përmirësimi i cilësisë, të konsolidohen e të standardizohen dhe të shpërndahen mes shkollave të ndryshme nëpërmjet “Mësovet” që të bëhen shprehi të qëndrueshme.
 - Të ketë më shumë orë të planifikuara të organizuara nëpërmjet platformave.
- **Roli i Bordit duhet të** rritet dhe të jenë proaktiv në vendimmarrje. Sugjerohet rikompozim i bordeve, për sa kohë ato aktuale konsiderohen apatikë. Sugjerohet përfshirje e përfaqësuesve të bizneseve më aktive dhe përfaqësuesve të institucioneve që nuk e shohin pjesëmarrjen formale, por që synojnë të nxisin iniciativa vendimmarrëse në bord.
- **Strukturat e brendshme** Këto struktura duhet të jenë me aktive dhe më efektive, për këtë sugjerohet që: Të ndërtohen rregullore funksionimi; Të hartohen plane pune për secilën strukturë; Të monitorohen nga drejtimi i shkollës sesi këto struktura po performojnë dhe po realizojnë planet; Aktivitetet e këtyre strukturave duhet të promovohen në shkollë, për të informuar aktorët e brendshëm për to, për ti ndërgjegjësuar për rolin e këtyre strukturave si dhe për bashkëpunimin që nxënësit, mësuesit apo drejtuesit, duhet të kenë me këto struktura.
- **Trajnimi i mësuesve** Sugjerohet një orientim më i mirë, përsa i përket trajnimeve, sepse

shpesh këto trajnime konsiderohen të përgjithshme dhe jo shumë të lidhura me kontekstin specifik të arsimit të mesëm profesional. Sugjerohet të kalohet në trajnimet fizike .

- **Investimet Infrastrukturale.** Sugjerimet për të ardhmen janë për riinvestime në shkollat e hershme partnere, sepse mes drejtimeve të ndryshme ka disbalancë, një pjesë e investimeve janë amortizuar, ka nevojë për investime në laboratorë, për profilet e reja që janë hapur, etj.

Në shkollat partnere të reja ndihet nevoja për investime të tjera në laboratorë, në njësinë e zhvillimit, apo në klasa të mësimit të kombinuar, si në shkollën SHTET që sapo është rikthyer në ambientet e rikonstruara, por edhe për laboratorin e saldimit që shihet me interes nga shkolla “Ali Myftiu”, etj.

- **Hapja e kurseve afatshkurtër.** Sugjerohet fokusimi jo detyrimisht tek profilet e reja, por edhe tek kurset afatshkurtra, të cilat burojnë nga kërkesat e tregut, duke shfrytëzuar kapacitetet infrastrukturale, që shkollat kanë deri tani.
- **Vlerësimi i mentorit,** duhet të jetë komponent i vlerësimit final të praktikës, në një peshë specifike të paracaktuar. Për këtë skemë vlerësimi të praktikës, nxënësit praktikantë duhet të informohen nga shkolla në fillim të praktikës, si dhe mentorët pranë bizneseve, për ta orientuar procesin e praktikës drejt rezultateve cilësore të të nxënës. Mentorët në biznes, kanë më shumë nevojë për trajnime, për profesionalizëm në komunikim dhe për një zgjedhje më të kujdesshme të tyre. Duhet të jenë më të ndërgjegjshëm për rolin dhe funksionin e tyre, tek nxënësit praktikantë
- **Tryezat lokale:** Sugjerohet organizimi i takimeve bilaterale, më të fokusuar, me pjesëmarrës cilësorë, që janë të vetëdijshëm për rolin e arsimit të mesëm profesional, në sektorët ku ata operojnë dhe që kanë vullnetin dhe angazhimin të përfshihen, për të suportuar shkollën, në nevojat e saj. Pas realizimit të këtyre tryezave, sugjerohet dalja me një plan pune të përbashkët për zbatimin e çështjeve, të cilat kanë marrë dakordësinë e palëve. Projekti sugjerohet të nxisë, facilitojë dhe monitorojë progresin e këtyre planeve në bashkëpunim me partnerët.
- **Njësia e Zhvillimit** Sugjerohet një rritje e përfshirjes së mësuesve të tjerë, pranë Njesisë së Zhvillimit, sepse shpesh shihet si një qasje me detyra të ndara, diskrete dhe si përgjegjësi vetëm e koordinatorëve.
- **Standardizimi i proceseve të pilotuara projekti.** Instrumentet e pilotuar në shkollat e projektit, përfshirë edhe feedbackun e marrë nga implementimi i tyre, do të përshtaten, standardizohen dhe institucionalizohen si instrumente formalë, për të drejtuar proceset në tërësi në shkollat dhe qendrat e arsimit profesional në Shqipëri. Për disa prej instrumenteve kjo është bërë, tashmë shkollat presin, që edhe me instrumentet e tjerë të ndodh, gjithashtu ky standardizim dhe formalizim, nga AKPA në bashkëpunim me projektin dhe shkollat.

Viti shkollor 2020-2021, konsiderohet një vit shumë i vështirë, për sfidat që solli, në raport me zhvillimin e mësimit, në kushtet që pandemia imponoi.

Pavarësisht kësaj, rezulton se projekti S4J, ka udhëhequr shumë procese të rëndësishme, për shkollat, në bashkëpunim me drejtuesit e shkollave, agjencinë dhe njësitë e zhvillimit, duke pasur në

fokus, mos gjetjen në kolaps, për shkak të pandemisë nga njëra anë, të ofruesve, dhe nga ana tjetër, mos humbjen e fokusit strategjik, për të nxitur zbatimin e proceseve të nisura me herët.

Infrastruktura, platformat, materialet digjitale, trajnimet për metodat e mësimdhënies online, si dhe konsolidimi i njësive të zhvillimit, shihen si arritjet kryesore.

Në raport me sugjerimet më sipër, kërkohet një bashkëpunim dhe koordinim mes projektit, agjencive, shkollave, bordeve, për vitet e ardhshme.

SHTOJCA 1.1: INTERVISTA ME DREJTUESIT E SHKOLLAVE DHE NJËSINË E ZHVILLIMIT

Institucioni	Emër Mbiemër	Pozicioni
SHIP	Gentian Boci	Drejtor
	Teuta Harka	Zv/drejtor
	Selman Feraj	Përgjegjës i Njesisë se Zhvillimit
Tregtare	Shpresa Saliaj	Drejtor
	Zinete Bejtaj	Përgjegjëse e Njesisë se Zhvillimit
Hamdi Bushati	Bora Miruku	Përgjegjëse e Njesisë se Zhvillimit
	Valbona Dibra	Zv/drejtor
	Erimira Mani	Koordinatorë në Njesisë e Zhvillimit
Kolin Gjoka	Bardh Dedgjonaj	Drejtor
	Vera Gjeloşi	Zv/drejtor
	Rudina Gjoka	Përgjegjëse e Njesisë se Zhvillimit
Gjergj Canco	Hedie Gjoni	Drejtor
	Jonida Haxhi	Përgjegjëse e Njesisë se Zhvillimit
Kristo Isak	Ferik Koci	Drejtor
	Elda Polovina	Zv/drejtor
	Gentjana Haznedari	Përgjegjëse e Njesisë se Zhvillimit
Ali Myftiu	Refiko Lushjani	Drejtor
	Bexhet Kapsyzi	Përgjegjës i Njesisë se Zhvillimit
Salih Ceka	Rudina Mita	Drejtor
	Enkeleda	Përgjegjëse e Njesisë se Zhvillimit
	Leonidha Haxhinikolla	Zv/drejtor
SHTET	Anila Nanaj	Drejtor
	Teuta Veleshnja	Zv/drejtor
	Lori Bega	Përgjegjëse e Njesisë se Zhvillimit
	Kastriot Molla	Zv/drejtor
Qendra e Formimit profesional Vlore	Klajdi Myzaferaj	Drejtor
AKPA	Etleva Gjellaj	Drejtoreshë

SHTOJCA 1.2: FOKUS GRUPE ME
ANËTARET E BORDEVE

FGD me Bordet e Manaxhimit

Drejtoritë Arsimore
Përfaqësues të Shërbimit të punësimit
Përfaqësues të Bizneseve
Përfaqësues të Këshillit të Qarkut
Përfaqësues të mësuesve

SHTOJCA 2. LISTA E TEMAVE TË PËRFSHIRA NË STUDIM

- Objektivat strategjike dhe planet vjetore
- Hartimi i Planeve Lëndore,
- Monitorimi i Realizimit të Planeve Mesimore
- Sfidat në Realizimin e Planeve
- Zgjedhja e Skenarëve Covid
- Mësimet nga Mësimdhënia Online
- Rishikimi i Planit Mësimor
- Bordet e manaxhimit
- Funksionimi i Strukturave të brendshme
- Procesin e digjitalizimit,
- Trajnimet
- Oferta e shkollave dhe lidhja me tregun e punës
- Infrastruktura
- Njësia e Zhvillimit
- Dinamika e aktorëve