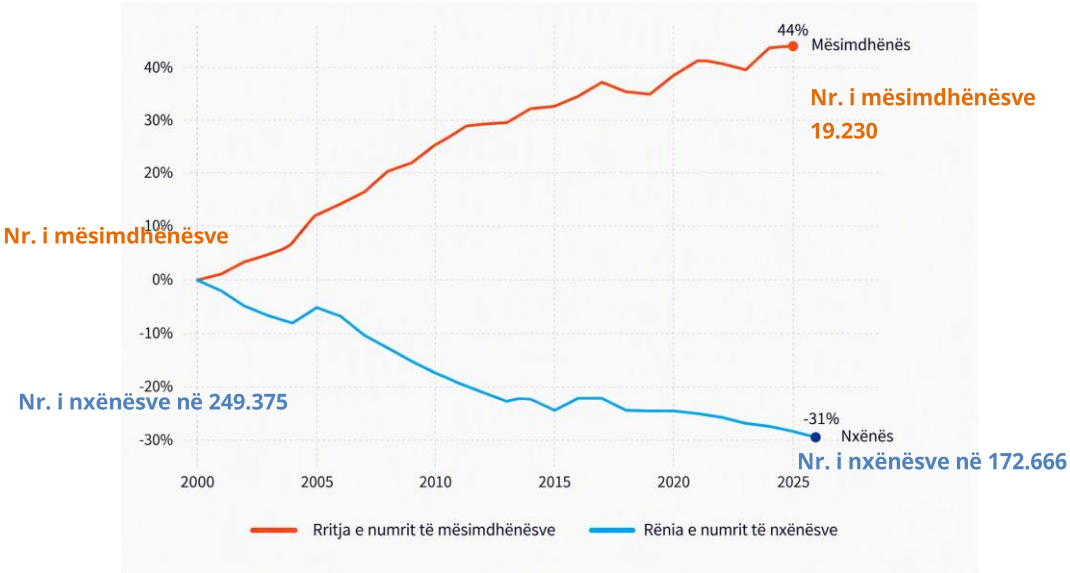
Mars 2026

Politikat kadrovike për shkollat fillore të përshtatura me nevojat e nxënësve

Dokument i politikave për gjendjen e kuadrit mësimor dhe jomësimor në arsimin fillor

Sistemi arsimor në Maqedoninë e Veriut përballet me sfida strukturore në kuadrin mësimor, të cilat ndikojnë në cilësinë e mësimdhënies dhe në rezultatet e nxënësve. Trendi afatgjatë i rritjes së numrit të kuadrit mësimor nuk është shoqëruar me përmirësim të arritjeve arsimore të fëmijëve. Nga ana tjetër, trendet afatgjata demografike të rënies së natalitetit dhe rritjes së migrimit të popullsisë kanë rezultuar në një ulje të vazhdueshme të numrit të nxënësve. Siç paraqitet në grafikun e mëposhtëm, nga viti 2000 deri në vitin 2025, numri i nxënësve është ulur me 31%, ndërsa numri i mësimdhënësve është rritur me më shumë se 44%.

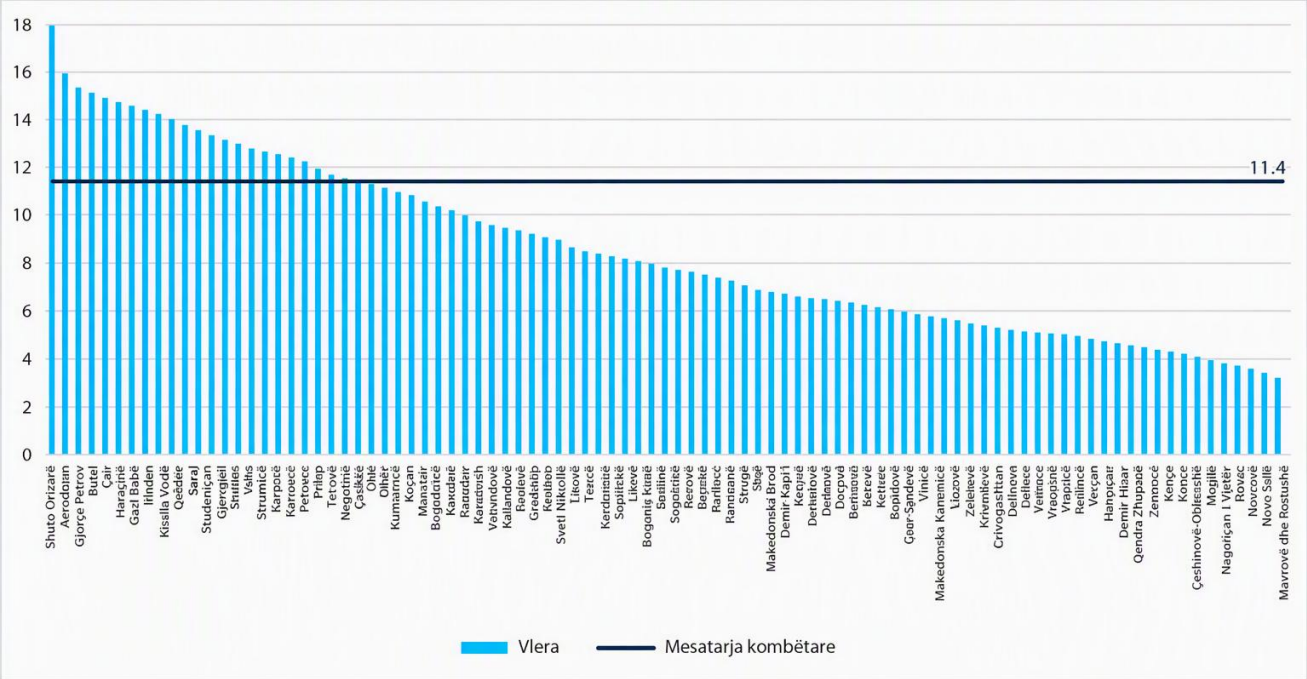
Grafiku 1: Rritja kumulative në përqindje e kuadrit mësimor dhe ulja e numrit të nxënësve nga viti 2000 deri në vitin 2025



Burimi: Enti Shtetëror për Statistikë[i]

Raporti mesatar nxënës–mësimdhënës, i cili dy dekada e gjysmë më parë ishte 17 nxënës për një mësimdhënës, në vitin shkollor 2024/25 është 11,4 nxënës për një mësimdhënës dhe është më i ulët se mesatarja në vendet anëtare të BE-së (13,3 nxënës për një mësimdhënës[ii]).

Grafiku 2: Raporti mësimdhënës–nxënës sipas komunave për vitin shkollor 2024/25



Burimi: Të dhënat administrative nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës

Për më tepër, fakti që rreth 85% e bllok-dotacioneve të përgjithshme të ndara për arsimin fillor shpenzohen për pagat e kuadrit mësimor dhe jomësimor, lë shumë pak mjete për mirëmbajtjen e objekteve shkollore, përmirësimin e kushteve të mësimdhënies, zhvillimin profesional të mësimdhënësve dhe nevoja të tjera që janë të domosdoshme për sigurimin e një mësimdhënieje dhe të nxëni cilësor. Në nivel kombëtar, ka një çekuilibër të konsiderueshëm në shpërndarjen e kuadrit në shkollat fillore. Në disa rajone ka tepricë të të punësuarve, ndërsa në zona të tjera shkollat përballen me mungesë mësimdhënësish dhe klasa të mbingarkuara, gjë që ndikon negativisht në cilësinë e mësimdhënies.

Përbërja e kuadrit mësimor sipas moshës përbën një sfidë shtesë për qëndrueshmërinë e sistemit arsimor. Mosha mesatare varion nga 42 deri në 48 vjeç. Kjo do të thotë se gjatë dekadës së ardhshme pritet të dalë në pension një numër i madh mësimdhënësish, çka mund të sjellë mungesë të kuadrit profesional.

I. KONTEKSTI

Në shkollat fillore, gjatë vitit shkollor 2024/25, kishte gjithsej 16.484 mësimdhënës, prej të cilëve 6.752 ishin mësimdhënës klasorë dhe 9.732 mësimdhënës lëndorë.

Tabela 1: Numri i mësimdhënësve në mësimin klasor dhe lëndor, sipas gjuhës së mësimdhënies

	Gjuhë maqedonase	Gjuhë shqipe	Gjuhë turke	Gjuhë boshnjake	Gjuhë serbe
Mësim klasor	4.362	2.093	262	7	28
Mësim lëndor	6.052	3.310	325	12	33
Totali	**10.414**	**5.403**	**587**	**19**	**61**

Burimi: Të dhënat administrative nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës

Sipas llojit të punësimit, dy të tretat e mësimdhënësve (11.470) ishin të punësuar me kontratë me afat të pacaktuar, ndërsa pothuajse një e treta (4.934) punonin me kontratë me afat të caktuar. Sipas të dhënave, ishin të punësuar 9.732 mësimdhënës lëndorë, ndërsa sipas metodologjisë për shkollën optimale, të përshkruar në Kapitullin II, nevojiten 7.384 mësimdhënës.

Kjo mospërputhje rezulton në një tepricë prej 2.348 mësimdhënës lëndorë, për të cilët duhet të përcaktohen role dhe përgjegjësi shtesë në arsim, në mënyrë që kuadri të shfrytëzohet në mënyrë më efikase dhe të kontribuojë në arritjen e rezultateve më të mira arsimore të nxënësv

Tabela 2: Numri i të punësuarve në mësimin klasor dhe lëndor, sipas statusit të punësimit dhe gjuhës së mësimdhënies

	Gjuhë maqedonase		Gjuhë shqipe		Gjuhë turke	
Statusi i punës	Me afat të caktuar	Me afat të pacaktuar	Me afat të caktuar	Me afat të pacaktuar	Me afat të caktuar	Me afat të pacaktuar
Mësim klasor	858	3.504	504	1.589	81	181
Mësim lëndor	1.893	4.159	1.438	1.872	160	165

Burimi: Të dhënat administrative nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës

Një pjesë e mësimdhënësve të punësuar me kontratë me afat të caktuar nuk mund ta shndërrojnë marrëdhënien e punës në marrëdhënie pune me afat të pacaktuar, për shkak të arsimimit joadekuat ose të paplotë. Bëhet fjalë për gjithsej 2.918 mësimdhënës, prej të cilëve 442 nuk mund të kalojnë në marrëdhënie pune me afat të pacaktuar për shkak të nivelit të papërshtatshëm të arsimit, ndërsa 2.476 të tjerët e kanë nivelin përkatës të arsimit, por nuk e kanë titullin profesional të kërkuar, përkatësisht titulli i tyre nuk është paraparë në normativin për mësimdhënës. Në kuadër të këtij grupi prej 2.476 mësimdhënësish, 1.468 tashmë e plotësojnë kushtin e përvojës së punës mbi dy vjet, por kalimi në marrëdhënie pune me afat të pacaktuar nuk është i mundur për shkak të pengesave që lidhen me kualifikimet ose me kriteret e përcaktuara në normativ. Shpërndarja e detajuar sipas gjuhës mësimore dhe llojit të mësimdhënies paraqitet në Tabela 3.

Tabela 3: Numri i mësimdhënësve që nuk plotësojnë kushtet për transformimin e marrëdhënies së punës, sipas llojit të mësimdhënies dhe gjuhës mësimore

Arsyet që pengojnë kalimin në marrëdhënie pune me afat të pacaktuar	Totali	Klasor	Lëndor	Gjuha maqedonase	Gjuha shqipe	Gjuha turke	Gjuha serbe
Nivel i pamjaftueshëm/i papërshtatshëm i arsimit	442	95	347	123	272	44	3
Titull profesional që nuk parashihet në normativ	2.476	989	1.487	924.	1.331	218	3
Totali	**2.918**	**1.084**	**1.834**	**1.047**	**1.603**	**262**	**6**

Burimi: Të dhënat administrative nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës

Analiza e marrëdhënies së punës së kuadrit jomësimor (drejtues, administrativ, profesional dhe teknik) në arsimin fillor tregon se 80% e të punësuarve janë në marrëdhënie pune me afat të pacaktuar. Pjesa tjetër, 20%, janë të punësuar me afat të caktuar, kryesisht për të zëvendësuar punonjësit që mungojnë ose në pozita të përkohshme të lidhura me projekte. Mbizotëron puna me orar të plotë (8 orë në ditë), veçanërisht te kuadri administrativ, profesional dhe drejtues, ndërsa në shkollat më të vogla hasen edhe raste të punës me orar të shkurtuar.

Mosha mesatare e mësimdhënësve është 43 vjeç për mësimdhënësit lëndorë dhe 46 vjeç për mësimdhënësit klasorë. Kjo është afërsisht në nivelin e mesatares së Bashkimit Evropian, e cila është 44 vjeç. Në mësimin në gjuhën maqedonase, moshën mesatare më të lartë e kanë mësimdhënësit e Matematikës (47 vjeç), Fizikës (47,6 vjeç) dhe Kimisë (47,1 vjeç), ndërsa në mësimin në gjuhën shqipe, moshën mesatare më të lartë e kanë mësimdhënësit e Fizikës (46,3 vjeç). Mësimdhënësit që japin mësim Shkencat Natyrore në gjuhën mësimore turke janë dukshëm mbi mesataren kombëtare (52,7) vjeç.

Deri në vitin 2027, 1.684 mësimdhënës do të fitojnë të drejtën e pensionimit. Prej tyre, 821 janë mësimdhënës klasorë, ndërsa 863 janë mësimdhënës lëndorë. Njëkohësisht, deri në vitin 2029, 2.254 mësimdhënës do të fitojnë të drejtën e pensionimit. Prej tyre, 1.059 janë mësimdhënës klasorë, ndërsa 1.195 janë mësimdhënës lëndorë. Në gjuhën maqedonase janë 1.441 mësimdhënës, në gjuhën shqipe 739, ndërsa në gjuhën turke, serbe dhe boshnjake janë gjithsej 74. Kjo krijon mundësi për uljen graduale dhe optimizimin e numrit të mësimdhënësve, por njëkohësisht paraqet rrezik për mungesë të mësimdhënësve të kualifikuar të matematikës, fizikës dhe kimisë, sidomos për shkak të interesimit të ulët për regjistrim në drejtimet e mësimdhënies në këto fakultete. Numri i mësimdhënësve sipas rajoneve që do të fitojnë të drejtën e pensionimit në vitet e ardhshme, është paraqitur në Tabela 4.

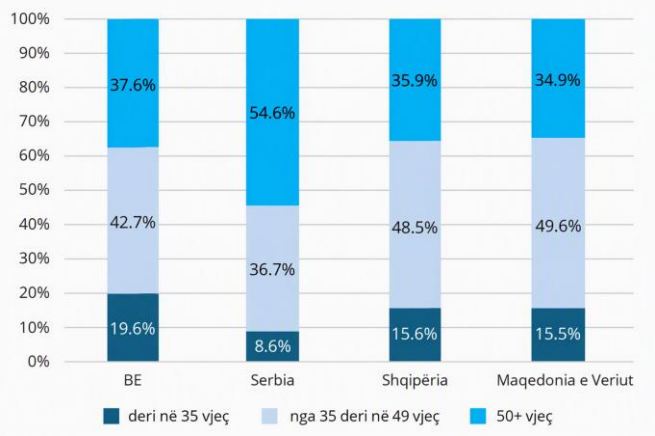
Tabela 4: Shpërndarja e mësimdhënësve që fitojnë të drejtën e pensionimit sipas rajoneve planifikuese

	I Vardarit	Lindor	Jug-Perëndimor	Jug - Lindor	I Pellagonisë	I Pollogut	Verilindor	Rajoni i Shkupit
Pensionim në dy vitet e ardhshme								
Mësim klasor	60	77	95	87	96	125	75	206
Mësim lëndor	58	73	120	51	104.	154	101	202.
Totali	**118**	**150**	**215**	**138**	**200**	**279**	**176**	**408**
Pensionim në pesë vitet e ardhshme								
Mësim klasor	82	96	123	107	124	163	98	266
Mësim lëndor	72	103.	160	85	132	224	138	281
Totali	**154**	**199**	**283**	**192**	**256**	**387**	**236**	**547**

Burimi: Të dhënat administrative nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës

Në grafikun 3 mund të vërejmë se Maqedonia e Veriut[iii] dhe Shqipëria[iv] kanë një strukturë shumë të ngjashme të moshës së kuadrit mësimor, ndërsa Serbia[v] dallon nga ky trend dhe përballet me një problem serioz, pasi një përqindje e lartë e mësimdhënësve janë 50 vjeç e lart. Krahasuar me BE-në, sistemi ynë ka më pak mësimdhënës nën moshën 35 vjeç, por edhe një përqindje më të ulët të mësimdhënësve të moshës 50 vjeç e lart.

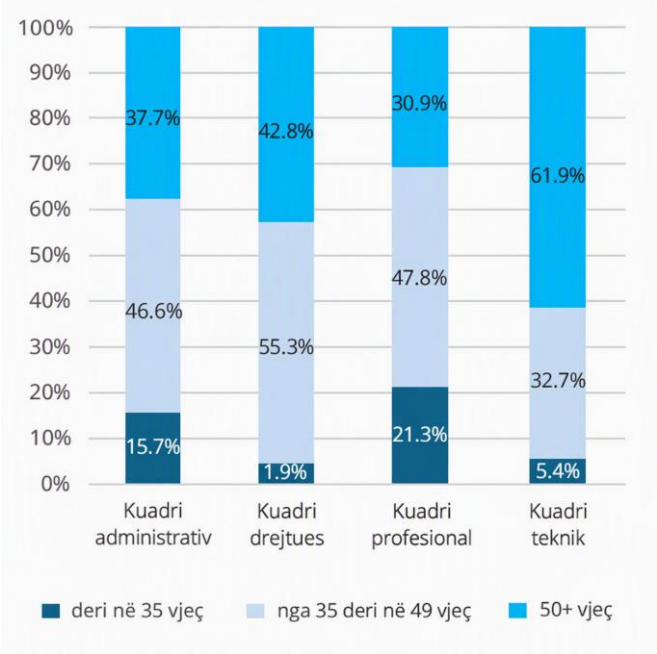
Grafiku 3: Kuadri mësimor sipas grup moshave në BE dhe në disa vende të Ballkanit



Burimi: Eurostat

Kuadri jomësimor në arsimin fillor (kuadri administrativ, teknik, profesional dhe drejtues) ka një moshë mesatare më të lartë se kuadri mësimor, përkatësisht 48,7 vjeç. Pjesa më e madhe e kuadrit teknik i përket grup-moshës më të madhe, ndërsa një e katërta e tyre do të dalin në pension gjatë pesë viteve të ardhshme. Pjesa më e madhe e kuadrit udhëheqës i përket grupmoshës 35–49 vjeç, njësoj si kuadri profesional dhe ai administrativ.

Grafiku 4: Struktura e kuadrit jomësimor sipas kategorive dhe grupmoshave



Burimi: Përllogaritje të bazuara në të dhënat administrative të MASH-it për kuadrin mësimor për vitin shkollor 2024/25.

Shpërndarja rajonale sipas numrit optimal të kuadrit mësimor tregon dallime të konsiderueshme midis rajoneve dhe gjuhëve mësimore. Në Rajonin e Shkupit vërehet mungesë e mësimdhënësve në gjuhën maqedonase, kryesisht për shkak të numrit më të madh të pensionimeve (+13, ndërsa 275 mësimdhënës do të dalin në pension gjatë dy viteve të ardhshme). Në këtë rajon evidentohet edhe mungesa më e madhe e mësimdhënësve në gjuhën shqipe (–217). Si pasojë e rënies demografike, Rajoni Lindor ka tepricën më të madhe të mësimdhënësve në gjuhën maqedonase (+268; 168 prej tyre do të dalin në pension gjatë dy viteve të ardhshme). Edhe Rajoni Juglindor përballet me tepricë të mësimdhënësve në gjuhën maqedonase (+136; 166 do të dalin në pension gjatë dy viteve të ardhshme), por pensionimet në pesë vitet e ardhshme pritet ta balancojnë numrin e kuadrit. Njëkohësisht, në paralelet në gjuhën turke ka mungesë prej 88 mësimdhënësish, kryesisht në Radovish dhe Konçe. Në Rajonin e Vardarit ka një tepricë të moderuar të mësimdhënësve në gjuhën maqedonase (+79, ndërsa 126 do të dalin në pension gjatë dy viteve të ardhshme), por edhe mungesë të mësimdhënësve që japin mësim në gjuhën shqipe (–27). Rajoni i Pollogut

ka tepricën më të madhe të mësimdhënësve në gjuhën shqipe (+253, ndërsa 268 do të dalin në pension gjatë dy viteve të ardhshme), por pensionimet do të ndihmojnë që kjo gjendje të balancohet pjesërisht dhe të krijohen kushte për një politikë më të mirë kadrovike. Në Rajonin Jugperëndimor vërehet një tepricë e konsiderueshme e mësimdhënësve si në paralelet në gjuhën shqipe (+240, ndërsa 119 do të dalin në pension gjatë dy viteve të ardhshme), ashtu edhe në paralelet në gjuhën maqedonase (+132, ndërsa 119 do të dalin në pension gjatë dy viteve të ardhshme). Kjo kryesisht është si pasojë e karakterit multietnik të këtij rajoni dhe e zhvillimit të mësimit në disa gjuhë pothuajse në të gjitha komunat. Faktorë shtesë janë rënia demografike, shpërngulja e popullsisë dhe numri i vogël i nxënësve në paralele, veçanërisht në zonat rurale. Rajoni Verilindor ka tepricë të mësimdhënësve si në gjuhën maqedonase (+97, ndërsa 108 do të dalin në pension gjatë dy viteve të ardhshme), ashtu edhe në gjuhën shqipe (+157, ndërsa 92 do të dalin në pension gjatë dy viteve të ardhshme), veçanërisht në Kumanovë dhe Likovë. Në të njëjtën kohë, ka mungesë të mësimdhënësve që japin mësim në gjuhën serbe (–20). Ndërkaq, në Veles, në paralelet në gjuhën boshnjake mungojnë 19 mësimdhënës, çka përbën një problem të lokalizuar, por serioz.

Shpërndarja rajonale e kuadrit jomësimor është e pabarabartë dhe krijon sfida strukturore në sigurimin e mbështetjes efikase në shkolla. Në komunat e vogla dhe rurale, ku shkollat janë të shpërndara dhe kanë numër të vogël mësimdhënësish, përqindja e kuadrit jomësimor është relativisht e lartë. Për shembull, në Pllasnicë, raporti është 1,5 mësimdhënës për çdo 1 pjesëtar të kuadrit jomësimor. Ndërsa në komunat e mëdha urbane, ku shkollat janë të centralizuara, një pjesëtar i kuadrit jomësimor u shërben një numri më të madh mësimdhënësish dhe nxënësish. Në Tetovë, raporti është 4,3 mësimdhënës për çdo 1 pjesëtar të kuadrit jomësimor.

II. QASJA METODOLOGJIKE PËR PËRLLOGARITJEN E NUMRIT TË MËSIMDHËNËSVE

Qasja metodologjike për optimizimin e kuadrit mësimor në arsimin fillor në Maqedoninë e Veriut buron nga nevoja për të siguruar njëkohësisht mësimdhënie cilësore, shfrytëzim efikas të burimeve publike dhe përshtatje ndaj ndryshimeve demografike. Duke pasur parasysh rënien e ndjeshme të numrit të nxënësve gjatë dy dekadave të fundit, rritjen e numrit të mësimdhënësve dhe parashikimet për pensionimin e kuadrit në shkolla, është zhvilluar një metodologji që përcakton numrin e nevojshëm të mësimdhënësve sipas lëndës, gjuhës së mësimdhënies dhe rrjetit shkollor. Metodologjia bazohet në modelin e një shkolle optimale me 27 paralele dhe 540 nxënës. Ky model shkolle është më i përhapuri në rrjetin shkollor dhe pasqyron karakteristikat kryesore të sistemit arsimor.

Skenarët për përcaktimin e numrit të mësimdhënësve në mësimin klasor

Analiza përcaktoi dy skenarë për shpërndarjen e mësimdhënësve në mësimin klasor. Skenari i parë, me koeficient 1.3, është më i afërti me strukturën aktuale të kuadrit dhe rezulton me një tepricë minimale prej 162 mësimdhënësish, e cila pritet të zvogëlohet natyrshëm përmes pensionimeve gjatë viteve të ardhshme. Me këtë skenar, qëndrimi i zgjatur do të sigurohej vetëm për nxënësit në shkollat ku ekzistojnë kushtet e nevojshme dhe nëse ka interes nga prindërit.
Skenari i dytë parasheh një mësimdhënës klasor për çdo paralele, ndërsa pas përfundimit të mësimit të rregullt, dita e zgjatur shkollore organizohet me përfshirjen e mësimdhënësve lëndorë që nuk e kanë të plotë fondin e orëve, në aktivitete shtesë jashtëmësimore. Një riorganizim i tillë i kuadrit mësimor do të rezultonte me një tepricë prej 1.681 mësimdhënësish, por njëkohësisht do të ishte zgjidhja më racionale për shfrytëzimin e kuadrit në dispozicion dhe realizimin e kursimeve buxhetore.

Tabela 5: Numri i mësimdhënësve klasorë sipas dy skenarëve të ndryshëm, krahasuar me gjendjen aktuale dhe pensionimet gjatë pesë viteve të ardhshme

Skenar	Gjuha maqedonase	Gjuha shqipe	Gjuhën turke	Gjuha boshnjake	Gjuhë serbe	Totali	Ekzistuese	Dallimi	Pensionim
1,3 mësimdhënës	4.146	2.072	342	13	17	6.590	6.752	–162	1.058
1 mësimdhënës	3.190	1.594	264	10	13	5.071	6.752	–1.681	1.058

Burimi: Përllogaritje të bazuara në të dhënat administrative të MASH-it për kuadrin mësimor për vitin shkollor 2024/25.

Qasjet për përcaktimin e numrit optimal të mësimdhënësve në mësimin lëndor

Analiza tregon se numri optimal i përgjithshëm i mësimdhënësve në mësimin lëndor është 7.384, krahasuar me 9.732 mësimdhënës që ishin të punësuar në vitin shkollor 2024/25. Fondi i orëve për mësimdhënësit e Gjuhës angleze, Edukatës fizike dhe Shkencave natyrore është përllogaritur si numër i përgjithshëm i orëve në mësimin klasor dhe lëndor. Numri i orëve të parashikuara për secilën lëndë sipas planit mësimor shumëzohet me numrin e paraleleve. Për shembull, fondi i orëve të Gjuhës angleze nga klasa VI deri në IX mblidhet për të nxjerrë numrin e përgjithshëm të orëve në mësimin lëndor, ndërsa këtij numri i shtohen edhe orët e Gjuhës angleze në mësimin klasor. Në një shkollë optimale, kjo do të thotë se fondi i përgjithshëm i orëve të Gjuhës angleze është 72 orë: nga 2 orë në klasat I, II dhe III dhe nga 3 orë në klasat IV deri në IX, të shumëzuara me 3 paralele për çdo gjeneratë.

Duke pasur parasysh se ngarkesa javore e përcaktuar me ligj për një mësimdhënës është 20–23 orë, numri i përgjithshëm i orëve për një lëndë të caktuar pjesëtohet me 20, për të përcaktuar numrin mesatar të mësimdhënësve të nevojshëm në shkollë. Në rastin konkret, kjo do të thotë se nevojiten 3,6 mësimdhënës, përkatësisht 4 mësimdhënës të Gjuhës angleze. Kjo do të thotë se ka 2.348 mësimdhënës lëndorë më shumë se numri optimal i nevojshëm, ndërsa teprica më e madhe është te mësimdhënësit e Gjuhës angleze, Matematikës, Historisë, Edukatës fizike dhe shëndetësore, si dhe Arsimit teknik dhe Informatikës. Arsyet për këtë gjendje janë përshtatja jo e plotë e kuadrit me uljen e numrit të nxënësve, si dhe mosrespektimi i dispozitave ligjore për formimin e paraleleve me numër më të vogël nxënësish, në përputhje me Ligjin për arsimin fillor.

III. REKOMANDIME

Optimizimi i kuadrit mësimor dhe jomësimor në arsimin fillor në Maqedoninë e Veriut është një proces kompleks që kërkon një qasje të integruar, të mbështetur në analizën e gjendjes aktuale, trendet afatgjata dhe mësimet e nxjerra nga përvojat e ngjashme evropiane. Më poshtë paraqiten rekomandimet që dalin nga Studimi për kuadrin mësimor dhe jomësimor:

1. Planifikimi strategjik dhe sistemi për menaxhimin e kuadrit mësimor

Nevojitet krijimi i një sistemi për planifikimin në kohë dhe menaxhimin e kuadrit mësimor dhe jomësimor. Kjo nënkupton sigurimin e të dhënave të sakta dhe të përditësuara rregullisht për mësimdhënësit në EMIS, ku komunat do të kenë qasje, si dhe përdorimin e mjeteve për parashikimin e nevojave të ardhshme sipas lëndëve, gjuhëve dhe rajoneve. Në bazë të këtyre parashikimeve, komunat dhe MASH-i duhet të ndërhyjnë me kohë përmes rishpërndarjes së kuadrit, miratimit të punësimeve të reja ose zëvendësimit të kuadrit. Gjithashtu, nevojitet një rregullore për hartimin e analizave të vendeve të punës, e cila do të standardizojë raportet analitike mbi bazën e të cilave kërkohen punësime të reja, vazhdimi i financimit ose ndryshimi i statusit të punësimit. Kjo do të mundësojë krahasueshmëri të të dhënave dhe vendimmarrje më objektive. Kjo kërkon ndryshime në Ligjin për arsimin fillor ose, si masë e përkohshme, MASH-i mund të hartojë një udhëzim për mënyrën e kryerjes së analizës së vendeve të punës në nivel shkolle dhe komune.

2. Optimizimi i kuadrit mësimor përmes largimit natyror dhe masave mbështetëse

Gjatë pesë viteve të ardhshme pritet që një numër i konsiderueshëm mësimdhënësish të plotësojnë kushtet për pensionim. Kjo valë pensionimesh krijon mundësi për zvogëlimin gradual të tepricës së kuadrit. Në mbështetje të kësaj qasjeje, mund të pezullohen përkohësisht punësimet e reja dhe të parashikohen programe nxitëse për mësimdhënësit që janë një deri në dy vjet para pensionimit, me qëllim që të dalin vullnetarisht në pension. Veçanërisht e dobishme do të ishte hartimi i një plani pesëvjeçar për nevojat sipas lëndëve dhe komunave, duke ndjekur në vazhdimësi pensionimet dhe largimin e kuadrit. Në bazë të këtyre të dhënave, MASH-i, në bashkëpunim me komunat dhe fakultetet, mund të vendosë dhe të ofrojë masa shtesë, si: ndarja e bursave, kualifikim shtesë dhe mobilitet për kuadrin mësimor deficitar, si dhe angazhim të hershëm të mësimdhënësve të nevojshëm, me qëllim që të sigurohet vazhdimësia e mësimit dhe të trajtohen me kohë tepricat dhe kuadri deficitar. Për të parandaluar kalimin e vendeve të punës në marrëdhënie pune me afat të pacaktuar pa pasur nevojë reale për këtë, një nga kriteret duhet të jetë që paralelet në shkollë të kenë numër optimal nxënësish. MASH-i të ketë mundësi t'i miratojë ose t'i kundërshtojë kërkesat për kalimin në marrëdhënie pune me afat të pacaktuar, duke u bazuar në të dhënat e EMIS-it (për sa kohë që kjo nuk cenon parimin e decentralizimit të komunave).

3. Zhvillimi i kuadrit ligjor dhe politikave për rritjen e mobilitetit

> Në **Finlandë** të gjithë mësimdhënësit në arsimin fillor dhe të mesëm duhet të kenë përfunduar studime universitare me diplomë master, me përgatitje të integruar pedagogjike, psikologjike dhe metodike dhe/ose ta përfundojnë më pas përgatitjen e nevojshme pedagogjike. Niveli i lartë i kualifikimit dhe përzgjedhjes kontribuon që mësimdhënësit, qoftë në shkollat urbane apo rurale, të jenë të përgatitur për sfida të ndryshme në mësimdhënie dhe të zotërojnë kompetenca të gjera pedagogjike.

Nevojiten ndryshime në Ligjin për mësimdhënësit dhe bashkëpunëtorët profesionalë, si dhe në aktet nënligjore, për të siguruar një proces transparent dhe të drejtë të mobilitetit në marrëdhënien e punës. Prandaj, propozohet vendosja e mekanizmave për **mobilitet horizontal** (rishpërndarja e mësimdhënësve me fond të zvogëluar të orëve ose e atyre që konsiderohen "tepricë teknologjike" në shkolla brenda komunës ose në komuna të tjera ku ka mungesë kuadri), **angazhimi i mësimdhënësve në mbështetjen e nxënësve** si pjesë e fondit të rregullt të orëve të mësimdhënësit (përfshirja si tutorë, asistentë arsimorë, në qendrat për mbështetje, në shërbimin profesional me rikualifikimin e nevojshëm, p.sh. kualifikim shtesë [vi]për edukatorë specialë dhe rehabilitues, ose në aktivitete të tjera që do të përfshiheshin në fondin e rregullt të orëve të mësimdhënësit) [vii]dhe**mobilitet vertikal** (kalimi

ndërmjet niveleve të ndryshme të arsimit me kualifikim shtesë, për shembull kalimi nga arsimi fillor në arsimin e mesëm ose nga arsimi fillor në arsimin parashkollor).

4. Rikualifikimi, kualifikimi shtesë dhe zhvillimi profesional

Bullgaria në vitin 2007, filloi optimizimin e rrjetit shkollor përmes pezullimit të përkohshëm të punës së disa shkollave, bashkimit të tyre dhe orientimit të nxënësve drejt shkollave qendrore, duke siguruar transport falas për nxënësit për të garantuar qasjen në arsim. Për të lehtësuar tranzicionin, mësimdhënësve u janë ofruar mundësi për rikualifikim, kualifikim shtesë, transferim ose mbështetje sociale. Mjetet e kursyera janë investuar në infrastrukturë, programe mësimore dhe standarde për numrin minimal të nxënësve në paralele. Për më tepër, pagat e mësimdhënësve janë rritur deri në 125% të pagës mesatare, duke e bërë kështu profesionin e mësimdhënësit më tërheqës.

Për shkak të mospërputhjes strukturore të kuadrit mësimor (mungesë në disa fusha dhe tepricë në të tjera), është e nevojshme të mundësohet rikualifikimi i mësimdhënësve nga profilet ku ka tepricë në profile ku ka mungesë ose ku pritet të ketë mungesë na nastavnici në të ardhmen e afërt. Për këtë qëllim, nevojiten ndryshime në normativet për kuadrin mësimor, të cilat do t'i mundësojnë një mësimdhënësi me kualifikim shtesë të japë mësim në një lëndë tjetër, me lejen e MASH-it. Në partneritet me universitetet, duhet të zhvillohen programe të akredituara për kualifikim shtesë, përfshirë edhe drejtime studimore me dy lëndë në fushat ku ka mungesë kuadri, për shembull matematikë dhe fizikë në UKM, të shoqëruara me bursa dhe stimuj financiarë për mësimdhënësit. Për të lehtësuar pjesëmarrjen, shkollat mund t'ua zvogëlojnë mësimdhënësve ngarkesën me detyrat e rregullta administrative gjatë periudhës së trajnimit. Përveç rikualifikimit, siç është vepruar edhe në Bullgari[viii], nevojitet edhe zhvillimi i vazhdueshëm profesional, me theks të veçantë në aftësitë digjitale dhe arsimin gjithëpërfshirës. Këto masa do të mundësojnë shfrytëzim më fleksibël të kuadrit ekzistues, do të zvogëlojnë nevojën për punësime të reja dhe, në plan afatgjatë, do të përmirësojnë cilësinë e mësimdhënies.

5. Zhvillimi në karrierë dhe mbajtja e kuadrit cilësor

Në **Poloni**, rezultatet e nxënësve nga zonat rurale ishin më të ulëta se ato të nxënësve në zonat urbane, ndërsa mësimdhënësit me më shumë përvojë zakonisht preferonin të punonin në shkollat e zonave urbane. Për t'iu përgjigjur kësaj sfide, Polonia ka vendosur stimuj financiarë që u mundësojnë komunave t'u paguajnë shtesa më të larta mësimdhënësve që punojnë në zona të largëta. Gjithashtu, janë vendosur programe dyvjeçare mentorimi për mësimdhënësit e rinj në shkollat rurale, me qëllim që të ulet largimi i mësimdhënësve nga këto shkolla.

Motivimi dhe mbajtja e kuadrit mësimor cilësor, veçanërisht në zonat ku nevoja është më e madhe, duhet të mbështeten edhe në sistemin e zhvillimit në karrierë. Kjo nënkupton shpalljen e rregullt të thirrjeve publike për avancimin e mësimdhënësve në titujt mësimdhënës-mentor dhe mësimdhënës-këshilltar, formimin e komisioneve që do t'i vlerësojnë kandidatët në mënyrë transparente dhe dhënien e titujve në përputhje me standardet e përcaktuara. Në kontekstin e tepricës ose mungesës së mësimdhënësve, kjo nënkupton mentorimin e mësimdhënësve, organizimin e trajnimeve, zhvillimin e orëve të përbashkëta dhe ndjekjen e mësimdhënies. Në rastet kur ka tepricë mësimdhënësish, mësimdhënësi-mentor mund të lirohet për një vit nga një pjesë ose nga të gjitha detyrat e rregullta të punës, në mënyrë që t'i përkushtohet zhvillimit profesional të kolegëve në shkollë. Kjo do të kontribuonte drejtpërdrejt në përmirësimin e cilësisë së mësimdhënies. Në mënyrë të ngjashme, mësimdhënësi-këshilltar mund të angazhohet në aktivitete profesionale në nivel rajonal, duke u ofruar mbështetje disa shkollave brenda rajonit. Për ta realizuar këtë, është veçanërisht e rëndësishme të hartohet një udhëzim që të përcaktojë përgjegjësitë dhe mënyrën e organizimit të kohës së mësimdhënësve-mentorë dhe mësimdhënësve-këshilltarë. Kur bëhet fjalë për profile deficitare, MASH-i, në partneritet me universitetet, mund të ofrojë bursa të dedikuara dhe t'u garantojë punësim studentëve që do t'i përfundojnë studimet, me kusht që të qëndrojnë në atë vend pune për të paktën pesë vjet.

6. Fleksibilitet në organizimin e mësimit përmes një modeli të ri të ditës së zgjatur shkollore dhe praktikave bashkëkohore të mësimdhënies

Në vitin 2023, **Kroacia** vendosi modelin e shkollës fillore me qëndrim tërëditor, me ditë të zgjatur shkollore të organizuar në module që ndërthurin mësimin e rregullt dhe plotësues me aktivitete sportive, kulturore dhe krijuese. Kjo qasje siguron një shpërndarje më të barabartë të ngarkesës për nxënësit dhe mbështetje të individualizuar, ndërsa mësimdhënësve u jep më shumë autonomi dhe mundësi për organizim më fleksibël të orëve. Modeli mbështetet me drekë falas për të gjithë nxënësit dhe me shfrytëzim optimal të burimeve njerëzore, veçanërisht në zonat rurale.

Një nga propozimet kryesore është rritja e fleksibilitetit në punën e mësimdhënësve përmes organizimit të ditës së zgjatur shkollore, ku krahas mësimit të rregullt, në program do të përfshihen edhe mbështetje shtesë, punë në module dhe aktivitete zgjedhore/kreative. Në këtë mënyrë zgjerohet oferta e aktiviteteve shkollore, shfrytëzohen në mënyrë optimale burimet njerëzore dhe nxënësve u mundësohet një përvojë më e pasur dhe e përshtatur sipas nevojave individuale. Kjo është veçanërisht e rëndësishme për shkollat që deri më tani kanë punuar me turne ose kanë vështirësi të veçanta me klasat e kombinuara. Një sistem i tillë është në fazën pilotuese në Kroaci[ix].

7. Optimizimi i rrjetit shkollor dhe konsolidimi racional

Në vitin 2016, **Ukraina** filloi reformën "Shkolla e Re Ukrainase", me qëllim optimizimin e rrjetit shkollor, duke krijuar shkolla qendrore ("mbështetëse") dhe paralele periferike për klasat e ulëta, ndërsa shkollat periferike me numër të vogël nxënësish janë mbyllur. Reforma përfshiu 500 njësi qendrore dhe rreth 1000 njësi rajonale. Janë mbështetur me sigurimin e autobusëve shkollorë, investime në infrastrukturë dhe trajnime për mësimdhënësit.

Optimizimi i rrjetit shkollor është një proces strategjik që duhet të udhëhiqet nga kritere të përcaktuara në nivel kombëtar, duke u përshtatur njëkohësisht edhe me rrethanat lokale. Një nga kriteret, me qëllim shmangien e praktikës që e gjithë bllok-dotacioni për arsimin fillor të shpenzohet për paga, mund të jetë kufizimi i shpenzimeve për paga në 80%, gjë që do të kontribuonte në një shfrytëzim më racional të burimeve. MASH-i duhet të vazhdojë t'u ofrojë komunave udhëzime dhe mbështetje për hartimin e planeve të optimizimit, përfshirë bashkimin e paraleleve, transferimin e nxënësve në shkolla të tjera, pezullimin e përkohshëm të punës së shkollave periferike ose bashkimin administrativ të tyre. Në zonat rurale të largëta ose të prekura nga rënia demografike, ku konsolidimi nuk është i mundur, duhet të lejohet formimi i paraleleve me më pak nxënës se minimumi i përcaktuar (20 nxënës). Një nga rekomandimet mund të jetë që një paralele me 5–9 nxënës të vazhdojë të funksionojë vetëm nëse shkolla më e afërt ndodhet mbi 15 km larg ose nëse mësimi zhvillohet në gjuhën e një komuniteti për të cilin nuk ka shkollë tjetër në afërsi. Themeluesi, përkatësisht komuna, të mund të miratojë formimin e një paraleleje me më pak nxënës se minimumi i parashikuar me ligj vetëm nëse shkolla përkatëse përfshihet në përjashtimet e përcaktuara me ligj ose me akt nënligjor. Prandaj, nevojiten ndryshime urgjente ligjore që do të mundësojnë zbatimin e këtyre dispozitave. Përveç konsolidimit, nevojiten edhe investime në transport, infrastrukturë digjitale (për zhvillimin e mësimit hibrid në distancë) dhe modele alternative, si paralelet e kombinuara me kuadër të trajnuar për këtë lloj mësimi, ose forma të tjera të mësimit hibrid.

8. Optimizimi i kuadrit jomësimor

Optimizimi nuk duhet të përfshijë vetëm mësimdhënësit. Nevojitet edhe një shpërndarje më racionale e kuadrit jomësimor (teknik, profesional, administrativ dhe drejtues), veçanërisht në zonat urbane, ku ky kuadër mbështet një numër më të madh mësimdhënësish dhe nxënësish. Plani duhet të parashikojë mobilitet brenda komunës, në mënyrë që kuadri jomësimor nga një shkollë të mund të angazhohet në një shkollë tjetër ku ka mungesë dhe nevojë për të. Më pas, nevojitet rikualifikimi i kuadrit të lirë (personave të papunë që janë punëkërkues aktivë) në komunë, të cilët nuk i kanë kualifikimet e nevojshme, por mund t'i kryejnë detyrat e punës të një pjese të kuadrit jomësimor. Njëkohësisht, nevojitet vendosja e masave për tërheqjen e kuadrit më të ri në ato segmente ku struktura e moshës e të punësuarve është më e lartë, veçanërisht te kuadri teknik. Megjithatë, nëse komunat përballen me mungesë serioze të kuadrit, ato mund të investojnë në teknologji dhe pajisje që në të ardhmen mund ta zvogëlojnë nevojën për kuadër teknik, i cili pritet të jetë gjithnjë e më pak i disponueshëm në tregun e punës

Në **Norvegji** funksionojnë rrjete rajonale, si "Nordmøre Network", të cilat lidhin shkolla nga komuna të ndryshme për trajnime të përbashkëta, shkëmbim të burimeve dhe sigurimin e kuadrit zëvendësues. Kur një shkollë e vogël nuk ka mësimdhënës, rrjeti organizon mbështetje nga një shkollë tjetër ose përmes një platforme digjitale, duke mundësuar mësim hibrid dhe qasje te mësimdhënës të kualifikuar edhe në zonat rurale

9. Dialog i rregullt dhe transparent dhe qasje partneriteti

Të gjitha ndryshimet duhet të mbështeten në një dialog transparent dhe gjithëpërfshirës me të gjitha palët e interesuara: mësimdhënësit, drejtorët, prindërit, nxënësit, komunat, sindikatat dhe ministritë, si dhe organizatat e shoqërisë civile. Dialogu ndërmjet të gjitha palëve të interesuara është veçanërisht i rëndësishëm në proceset e konsolidimit të shkollave, rikualifikimit ose rishpërndarjes së kuadrit.

Optimizimi i suksesshëm i kuadrit mësimor dhe jomësimor do të varet nga bashkëpunimi i vazhdueshëm dhe i koordinuar ndërmjet MASH-it, komunave, shkollave, universiteteve dhe institucioneve të tjera relevante, me qëllim planifikimin në kohë, shfrytëzimin më efikas të burimeve dhe përmirësimin e qëndrueshëm të cilësisë së arsimit.

Endnotes

[i] https://www.stat.gov.mk/PrethodniSoopstenijaOblast.aspx?id=17&rbrObl=5
[ii] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/educ_uoe_perp04__custom_18268678/default/table
[iii] Të dhënat janë për vitin 2023
[iv] Të dhënat i referohen vitit 2022, ndërsa të gjithë mësimdhënësit për të cilët mosha nuk është e shënuar, përkatësisht është e panjohur, janë përfshirë në grupmoshën 50+ vjeç
[v] Të dhënat janë për vitin 2020
[vi] http://fzf.ukim.edu.mk/доквалификација
[vii] https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2017/04/country-roads_3e5f7ba4/ea43a39d-en.pdf
[viii] https://www.european-agency.org/resources/publications/csm-methodology
[ix] https://mzom.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Engleski/wds/PRIMARY-SCHOOL-AS-A-WHOLE-DAY-SCHOOL-Experimental-program-eng.pdf

Republika e Maqedonisë së Veriut
Ministria e Arsimit dhe Shkencës

unicef
for every child