



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**AGJENCIA E SIGURIMIT TË CILËSISË SË ARSIMIT PARAUNIVERSITAR
DREJTORIA E KURRIKULËS DHE KUALIFIKIMIT**

Nr. 787/prot.

Tiranë, më 23.09.2024

URDHËR

Nr. 156, datë: 23.09.2024

PËR

**MIRATIMIN E “KORNIZËS SË KARRIERËS SË PROFESIONIT TË MËSUESIT
NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË”**

Mbështetur në ligjin nr. 69, 2012 “Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”, të shkronjës “ë”, të pikës 5 të kreut III, të Vendimit nr.98, datë 27.02.2019, të Këshilli të Ministrave, “Për krijimin, mënyrën e organizimit e të funksionimit të Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar” (ASCAP), në pikën “d” të nenit 5, të Urdhrit të Ministrit nr.32, datë 28.01.2020, “Për përcaktimin e metodave të brendshme të punës dhe sjelljes së personelit të Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar”, në urdhrin nr. 59, datë 09.02.2024, të MAS “Për ngritjen e grupit të punës për përmirësimin e sistemit të kualifikimeve të mësuesve në arsimin parauniversitar”, në urdhrin e ASCAP, nr. 55 datë 13.02.2024 për “Ngritjen e grupit teknik të punës për përmirësimin e sistemit të kualifikimit të mësuesve në arsimin parauniversitar”, në Memon miratuese të MAS nr. 4711 prot. datë 22.07.2024 “për Paketën e zhvillimit profesional të mësuesve”,

URDHËROJ:

- 1) Miratimin e “Kornizës së Karrierës së profesionit të mësuesit në Republikën e Shqipërisë”.
- 2) Ngarkohen për zbatimin e këtij udhëzuesi Drejtoria e Kurrikulës dhe Kualifikimit, Drejtoria e Shëbimeve Mbështetëse dhe Financës.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.

DREJTORI I PËRGJITHSHËM

Gerti JANAQI

Adresa: Rruga “Naim Frashëri”, Nr.37, Tiranë Email: sekretaria@ascap.edu.al web site: www.ascap.edu.al





REPUBLIKA E SHQIPËRIE
MINISTRIA E ARSIMIT
DHE SPORTIT

KORNIZA E KARRIERS SË PROFESIONIT TË MËSUESIT NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË

2024



TABELA E PËRMBAJTJES

I. PROFESIONI I MËSUESIT	3
1.1 Përgjegjësitë e mësuesit	4
1.2 Mësues i kualifikuar	4
1.3 Kompetencat kryesore në profesionin e mësuesit	5
II. KORNIZA E KARRIERËS SË MËSUESIT	7
2.1 Qëllimi i kornizës së karrierës së mësuesit	8
2.2 Elementet e kornizës së karrierës së mësuesit	8
III. HYRJA NË PROFESIONIN E MËSUESIT	9
IV. PUNËSIMI NË PROFESIONIN E MËSUESIT	11
V. ZHVILLIMI I VAZH DUESHËM PROFESIONAL (ZHVP).....	11
5.1 Parimet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional	12
5.2 Llojet e aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional	13
5.3 Format e trajnimeve/seminareve.....	16
5.4 Format e konferencave	17
5.5 Portofoli i mësuesit.....	18
5.6 Regjistri i punonjësve arimorë	19
VI. PROCESI I KUALIFIKIMIT TË MËSUESVE.....	19
6.1 Fazat e karrierës për kualifikimin.....	20
VII. ROLET E MËSUESIT	22
VIII. KOHA E PUNËS SË MËSUESIT	25
IX. INCENTIVA PËR PAGAT	26
X. VLERËSIMI I MËSUESIT	28
XI. PËRMBLEDHJA NË FORMË TABELORE.....	32



I. PROFESIONI I MËSUESIT

Mësuesit janë përgjegjës për zhvillimin e përditshëm të nxënësve dhe janë nxënësit ata që u japin atyre emrin *mësues*. Në sistemin arsimor duhet të rekrutojmë mësues cilësorë dhe gjithashtu duhet t'i mbajmë dhe t'i motivojmë ata, për të përditësuar vazhdimisht kompetencat e tyre¹.

Të nxënit e nxënësit ndikohet nga shumë faktorë, si: aftësitë e vetë nxënësit, prishmëritë, motivimi dhe sjellja, qëndrimet dhe vlerat, aftësitë e grupit, organizimi i shkollës, burimet që përdoren, klima në shkollë, kurrikula dhe përmbajtja, *por mbi të gjitha aftësitë, njohuritë dhe qëndrimet e mësuesve*. Shkollat dhe klasat janë komplekse, mjedisi është dinamik, nxënësit ndryshojnë nga njëri - tjetri, mësimdhënia efektive varet nga mësuesit dhe të gjithë këta faktorë², ndikojnë drejtpërdrejt në arritjet e nxënësve:

1. Së pari, arritjet e nxënësve mund të përmbliidhen në atë se çfarë nxënësit sjellin në shkollë, pra aftësitë dhe qëndrimet e tyre, si dhe mjedisin shoqëror dhe familjar. Këto faktorë janë të vështirë për t'u trajtuar nga politikëbërësit, megjithëse janë shumë të rëndësishëm.
2. Së dyti, arritjet e nxënësve lidhen me mësimdhënien, e cila është potencial për t'u trajtuar nga politikëbërësit. Veçanërisht *cilësia në mësimdhënie efektive është faktori kryesor që ndikon në arritjet e nxënësve*.
3. Së treti, arritjet e nxënësve lidhen me *cilësinë e mësuesve*. Në këtë rast, marrëdhënia që krijohet mes *performancës së arritjeve të nxënësit dhe karakteristikave të mësuesve* si kualifikimi, përvoja në punë apo tregues të njohurive dhe të aftësive të tyre lëndore është shumë e fortë.

Këto karakteristika janë të vështira për t'u matur, por ato janë jetësore për të nxënit e nxënësve³. Mësuesit duhet të përçojnë qartë dhe në mënyrë të bindshme idetë, të krijojnë mjedis efektiv të të nxënit për nxënës të ndryshëm, të ushqejnë një marrëdhënie produktive mësues – nxënës, të jenë entuziastë dhe krijues, të punojnë në mënyrë efektive me kolegët dhe me prindërit.

Shoqëria shqiptare pret nga shkolla që të krijojë kushte dhe mundësi që nxënësit: të kultivojnë identitetin vetjak, kombëtar dhe përkatësinë kulturore; të përvetësojnë vlera të përgjithshme kulturore dhe qytetare; të zhvillohen në aspektet intelektuale, etike, fizike, sociale dhe estetike; të zhvillojnë përgjegjësi ndaj vetes, ndaj të tjerëve, ndaj shoqërisë dhe ndaj mjedisit; të aftësohen për

¹ Supporting teacher and school leader careers – A policy guide (KE), 2020

² Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS –OECD 2018

³ Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS –OECD 2018



jetë dhe për punë, në kontekste të ndryshme shoqërore e kulturore; të aftësohen për të nxënë gjatë gjithë jetës; të zhvillojnë shpirtin e sipërmarrjes; të përdorin teknologjitë e reja. *Nga ana tjetër mësuesit duhet të jenë të aftë të përgatisin nxënës me këto kërkesa. Çështjet e mësuesve janë vazhdimisht në fokus të shoqërisë. Pritshmëritë për ta janë të larta sepse ata janë në kontakt të përditshëm me nxënësit, madje morali, entuziazmi i mësuesve të së sotmes ndikon edhe në brezat e mësuesve të ardhshëm.*

1.1 Përgjegjësitë e mësuesit

Më poshtë përmblihen disa përgjegjësi të punës së mësuesit

Në nivel nxënësi:

- Menaxhimi i procesit të të nxënit në lëndën përkatëse në mënyra inovative.
- Përdorimi i metodologjive efektive për trajtimin e nevojave dhe të interesave të nxënësve.
- Përdorimi i metodologjive efektive për vlerësimin e nxënësve me fokus vlerësimin për të nxënë.

Në nivel klase:

- Integrimi i lëndëve dhe fushave kurrikulare.
- Integrimi i nxënësve me nevoja të veçanta në procesin mësimor.
- Integrimi i vlerësimit për të nxënë dhe vlerësimit të të nxënit.

Në nivel shkolle:

- Planifikimi i kurrikulës në bashkëpunim me kolegët.
- Planifikimi në mënyrë sistematike i vlerësimit të nxënësit.
- Përdorimi i teknologjisë në procesin e mësimdhënies.
- Paraqitja e aftësive të mira menaxhuese në klasë.

Në nivel komuniteti:

- Sigurimi i informimit të prindërve lidhur me ecurinë e fëmijëve të tyre.
- Ndërtimi i marrëdhënieve të bashkëpunimit mësues – drejtues – prindër për të nxënit e nxënësve.

1.2 Mësues i kualifikuar

E drejta për arsim do të thotë edhe e drejta për të pasur një mësues të kualifikuar. Po çfarë do të thotë të jesh "mësues i kualifikuar"?

Hapi i parë për të përcaktuar një mësues të kualifikuar është nëse ky mësues ka të paktën kualifikimet minimale akademike të kërkuara për të dhënë mësim lëndën/profilin e tij në nivelin



përkatës sipas legjislacionit në fuqi. Ky hap ka të bëjë me llojin e kualifikimit që kërkohet që një individ të bëhet mësues. Megjithatë, edhe nëse një mësues ka diplomën apo licencën përkatëse për t'u bërë mësues, kjo nuk është e mjaftueshme për të siguruar mësimdhënie të mirë dhe cilësore. Kjo sepse kualifikimi më i rëndësishëm për t'u bërë mësues është trajnimi pedagogjik i vazhdueshëm gjatë gjithë jetës dhe certifikimi i tij.

Çfarë do të thotë në të vërtetë të jesh një mësues i kualifikuar? Do të thotë të kesh një kualifikim akademik dhe kualifikimin e duhur në pedagogji, do të thotë të njohësh mësimdhënien si një profesion i plotë që kërkon trajnim të specializuar në mënyrë të vazhduar, do të thotë të kesh mundësi të mjaftueshme për të praktikuar mësimdhënien dhe të kesh qasje në mundësitë e zhvillimit profesional që synojnë nevojat specifike për aftësitë e nevojshme në procesin mësimor. Mësuesit duhet të jenë të aftë për të reflektuar gjatë proceseve të mësimdhënie - nxënies duke qenë gjithmonë të lidhur me njohuritë lëndore, përmbajtjen e kurrikulës, pedagogjinë, ndryshimet e reja shkencore, si dhe dimensionet social-kulturore të arsimit.

1.3 Kompetencat kryesore në profesionin e mësuesit

Të gjithë mësuesve duhet t'u jepet mundësia të marrin pjesë në zhvillim profesional, gjë që i ndihmon ata "të ushqehen" dhe t'u përkushtohen nxënësve në progresin dhe në suksesin e tyre. Për të përmbushur në mënyrë efektive rolet dhe përgjegjësitë në klasë dhe më gjerë, mësuesit duhet të zotërojnë kompetenca kryesore profesionale që përfshijnë fusha të ndryshme si: pedagogjinë, komunikimin, menaxhimin e klasës, vlerësimin, zhvillimin profesional. Këto kompetenca përkthehen në standarde profesionale formale për mësuesit, të cilat janë baza për të shpallur atë që pritet të njohë, të kuptojë, të zotërojë dhe të demonstrojë çdo mësues gjatë profesionit të tij.

Të zotërojnë përmbajtjen lëndore: Mësuesit duhet të kenë një kuptim të thellë të lëndës që ata japin mësim, duke përfshirë konceptet, parimet dhe aftësitë kryesore. Ata duhet të jenë të aftë në fushën e tyre të përmbajtjes dhe të aftë për të përcjellë ide komplekse në mënyra që janë të arritshme dhe tërheqëse për nxënësit.

Të demonstrojnë aftësitë pedagogjike: Mësuesit duhet të zotërojnë një sërë strategjish, metodash dhe qasjesh mësimore për të lehtësuar mësimin e nxënësve. Ata duhet të jenë në gjendje të hartojnë dhe të japin mësimë efektive, të përdorin udhëzimet për të përmbushur nevojat e ndryshme të nxënësve dhe të përshtatin metodat e tyre të mësimdhënies sipas nevojës, përfshirë teknologjinë.



Të demonstrojnë aftësi menaxhuese: Mësuesit duhet të kenë për aftësi të mira të menaxhimit të klasës për të krijuar një mjedis mësimor pozitiv dhe produktiv. Kjo përfshin vendosjen e pritshmërive, rregullave dhe procedurave të qarta, menaxhimin efektiv të sjelljes së nxënësve dhe nxitjen e ndjenjës së komunitetit dhe respektit në klasë.

Të ofrojnë mbështetje të diferencuar: Mësuesit duhet të jenë në gjendje të përdorin mësimdhënien për të përshtatur nevojat, stilet dhe aftësitë e ndryshme të të nxënësve të tyre. Kjo mund të përfshijë modifikimin e materialeve mësimore, ofrimin e mbështetjes së individualizuar dhe ofrimin e vlerësimeve alternative për t'u siguruar që të gjithë nxënësit të kenë akses të barabartë në mundësitë e të mësuarit.

Të përshtatin dhe të planifikojnë kurrikulën: Mësuesit duhet të hartojnë, përshtatin dhe zhvillojnë kurrikulat për të përmbushur standardet arsimore dhe nevojat e nxënësve të tyre. Ata duhet të zgjedhin materialet, burimet dhe aktivitetet e duhura mësimore për të lehtësuar përvojat e të nxënësve që nxisin të kuptuarit konceptual, të menduarit kritik dhe zhvillimin e aftësive.

Të përdorin teknikat e vlerësimit të arritjeve të nxënësve: Mësuesit duhet të jenë të aftë të masin progresin dhe arritjet e nxënësve duke përdorur metoda të ndryshme të vlerësimit për të nxënë, për vlerësimin e të nxënësve, si dhe për vlerësimin e projektit kurrikular. Ata duhet të jenë në gjendje t'u japin nxënësve reflektime në kohë dhe konstruktive për të mbështetur rritjen dhe zhvillimin e tyre.

Të integrojnë teknologjinë në procesin mësimor: Në epokën e sotme digjitale, mësuesit duhet të jenë të aftë në integrimin e teknologjisë në metodologjinë e tyre për të rritur interesin dhe angazhimin e nxënësve në procesin mësimor. Kjo mund të përfshijë përdorimin e programeve për arsimin, burimeve multimediale, mjeteve online dhe platformave dixhitale interaktive për të lehtësuar proceset e mësimdhënies dhe të nxënësve, aktivitetet mësimore dhe komunikimin.

Të demonstrojnë aftësitë e komunikimit: Mësuesit kanë nevojë për aftësi të forta komunikimi për të përcjellë në mënyrë efektive informacionin, udhëzimet dhe pritshmëritë të nxënësve, prindërit, kolegët dhe palët e tjera të interesuara. Ata duhet të jenë në gjendje të komunikojnë qartë dhe me empati, të dëgjojnë në mënyrë aktive dhe të lehtësojnë dialogun e hapur dhe të respektueshëm.

Të demonstrojnë kompetencën kulturore dhe ndërgjegjësimin për diversitetin: Mësuesit duhet të demonstrojnë kompetencë kulturore dhe ndërgjegjësim për diversitetin për të krijuar mjedise mësimore gjithëpërfshirëse që respektojnë prejardhjen, identitetin dhe përvojat kulturore të nxënësve. Ata duhet të jenë në gjendje të trajtojnë çështjet e barazisë, aksesit, zhvillimit të



qëndrueshëm, mjedisit, ndërvarësisë, globalizmit dhe drejtësisë sociale në praktikën e tyre të mësimdhënies.

Të tregojnë interes për zhvillimin profesional: Mësuesit duhet të jenë të përkushtuar ndaj zhvillimit të vazhdueshëm profesional për të qëndruar aktualë me praktikën më të mira, gjetjet e hulumtimeve dhe risitë arsimore. Ata duhet të kërkojnë në mënyrë aktive mundësi për të mësuar, reflektim, bashkëpunim dhe rritje për të përmirësuar vazhdimisht praktikën e tyre të mësimdhënies.

Të angazhohen në praktika reflektuese: Mësuesit duhet të angazhohen në praktika reflektuese për të shqyrtuar në mënyrë kritike metodat e tyre të mësimdhënies, për të vlerësuar rezultatet e të nxënësve dhe për të identifikuar fushat për përmirësim. Ata duhet të jenë të hapur ndaj komenteve konstruktive profesionale, vetëvlerësimit dhe mësimin të vazhdueshëm për të rritur efektivitetin e tyre si mësues.

Të angazhojnë komunitetin për mirëqenien e nxënësve: Mësuesit duhet të bashkëpunojnë me prindërit, familjet, kolegët, drejtuesit dhe aktorët e komunitetit për të mbështetur mësimin dhe mirëqenien e nxënësve. Ata duhet të komunikojnë rregullisht me palët e interesuara, të marrin pjesë në aktivitetet e shkollës dhe komunitetit si dhe të ndërmarrin nisma për politika dhe praktika arsimore që promovojnë suksesin dhe barazinë e nxënësve.

Të demonstrojnë integritet dhe sjellje etike: Mësuesit duhet të mbështesin etikën profesionale, integritetin dhe standardet e sjelljes në ndërveprimet e tyre me nxënësit, kolegët dhe komunitetin më të gjerë. Ata duhet të kenë prioritet mirëqenien dhe dinjitetin e nxënësve, të ruajnë konfidencialitetin dhe të respektojnë përgjegjësitë ligjore dhe profesionale.

Profesioni i mësuesit karakterizohet nga një përkushtim për nxitjen e të mësuarit, fuqizimin e nxënësve dhe kontributin në zhvillimin e qytetarëve të informuar, të përgjegjshëm dhe të angazhuar. Mësuesit shërbejnë si udhërrëfyes, mentorë dhe katalizatorë për të mësuarit gjatë gjithë jetës, duke dhënë një ndikim të thellë tek individët, komunitetet dhe shoqëria në tërësi.

II. KORNIZA E KARRIERËS SË MËSUESIT

Korniza e karrierës për mësuesit është një dokument i strukturuar dhe i unifikuar, sistemik që përshkruan fazat e ndryshme, rolet, përgjegjësitë, rrugët dhe mundësitë për rritje dhe zhvillim profesional brenda profesionit të mësuesit.



2.1 Qëllimi i kornizës së karrierës së mësuesit

Qëllimi i kornizës së karrierës është që të shërbejë si një “hartë” e vlefshme, si udhërrëfyes për mësuesit që të ecin në karrierën e tyre, të vendosin qëllime, të fitojnë aftësi dhe të përparojnë profesionalisht. Ajo promovon barazinë, diversitetin dhe zhvillimin e drejtimit brenda profesionit, ofron shtigje dhe mundësi për mësuesit aspirues për të zhvilluar të gjitha aftësitë e tyre individuale, për të marrë përgjegjësi më të mëdha dhe për të kontribuar në inovacionin, përmirësimin e të nxëniet dhe suksesit të nxënësve.

2.2 Elementet e kornizës së karrierës së mësuesit

Elementet kryesore të kornizës së karrierës për mësuesit janë:

Rrugët e karrierës: Korniza përshkruan “shtigje” të ndryshme karriere brenda profesionit të mësuesit, të tilla si hyrja në profesion, rekrutimi, zhvillimi i vazhdueshëm profesional, drejtimi i institucionit arsimor, administrata, role dhe përgjegjësi.

Mundësitë e zhvillimit profesional: Korniza identifikon mundësitë e zhvillimit profesional, burimet dhe mbështetjen e disponueshme për mësuesit në çdo fazë të karrierës për të rritur aftësitë, njohuritë dhe efektivitetin e tyre si mësues. Kjo mund të përfshijë trajnime, seminare, konferenca, botime, projekte, bashkëpunime, kërkime apo pjesëmarrje në rrjete profesionale dhe ekipe lëndore.

Kualifikimi ose fazat e karrierës: Korniza identifikon kualifikimin ose faza të ndryshme të karrierës, të tilla si fazat fillestare, të mesme dhe të avancuara: secila fazë me grupin e vet të pritjeve, përgjegjësive dhe mundësive për avancim.

Rolet dhe përgjegjësitë: Korniza përcakton rolet dhe përgjegjësitë që lidhen me çdo fazë apo rrugë të karrierës, duke përfshirë detyrat e mësimdhënies, përgjegjësitë e drejtimit, mentorimit, zhvillimin profesional dhe kontributet për komunitetin e shkollës.

Kompetencat: Korniza përshkruan njohuritë, aftësitë dhe kompetencat e nevojshme për sukses në çdo fazë të karrierës ose në role specifike brenda profesionit të mësuesit. Kjo mund të përfshijë ekspertizën pedagogjike, njohuritë e përmbajtjes, aftësitë e menaxhimit të klasës, aftësitë e komunikimit, bashkëpunimit, kompetencën kulturore, ndërgjegjësimin për diversitetin, aftësitë drejtuese, aftësitë teknologjike dhe digjitale.

Vlerësimi dhe njohja e performancës: Korniza përcakton kriteret, standardet dhe proceset për vlerësimin e performancës, efektivitetin dhe ndikimin në çdo fazë të karrierës së mësuesve. Ajo



gjithashtu ofron mekanizma për njohjen dhe shpërblimin e cilësisë, inovacionit dhe kontributin në rezultatet e nxënësve dhe përmirësimin e shkollës.

Avancimi dhe promovimi në karrierë: Korniza përshkruan rrugët dhe kriteret për avancimin në karrierë, promovimin dhe mundësitë e drejtimit brenda profesionit të mësuesit. Kjo mund të përfshijë mundësi për përgjegjësi shtesë, role formale drejtuese, certifikime të specializuara, pozita administrative, incentiva për shpërblime.

Barazia dhe diversiteti: Korniza e karrierës për mësuesit promovon barazinë, diversitetin dhe përfshirjen brenda profesionit duke siguruar akses të drejtë dhe të barabartë në rrugët, mundësitë dhe mbështetjen e karrierës për të gjithë mësuesit, pavarësisht nga prejardhja, përvoja ose identiteti.

Korniza e karrierës për mësuesit ofron një qasje gjithëpërfshirëse dhe të strukturuar për të mbështetur rritjen, zhvillimin dhe avancimin profesional brenda profesionit të mësuesit, duke promovuar gjithashtu cilësinë, barazinë dhe inovacionin në arsim.



III. HYRJA NË PROFESIONIN E MËSUESIT

Profesioni i mësuesit në Republikën e Shqipërisë është profesion i rregulluar.

- a) Kualifikimi i kërkuar për profesionin e mësuesit për secilin nivel arsimor të arsimit parauniversitar pasqyrohet në tabelën 1.

Tabela 1 Formimi fillestar i mësuesve për secilin nivel arsimor të arsimit parauniversitar

Niveli arsimor	Niveli i kualifikimit
Arsimi parashkollor (Çerdhe/kopshte)	Program i ciklit të parë “Bachelor” që formon mësues të arsimit parashkollor (fëmijëria e hershme).



Arsimi fillor	Program i ciklit të parë “Bachelor” në arsimin fillor. Program i ciklit të dytë “Master profesional” që formon mësues të arsimit fillor.
Arsimi i mesëm i ulët Arsimi i mesëm i lartë	Program i ciklit të parë “Bachelor” në profilin përkatës. Programe të ciklit të dytë të studimeve “Master”, me 120 kredite që formojnë mësues sipas fushave përkatëse të formimit.
Mësues ndihmës në të gjitha nivelet arsimore	Programe të ciklit të dytë të studimeve “Master”, me 120 kredite që formojnë mësues sipas fushave përkatëse të formimit, si dhe master për “Pedagogji speciale”.

- b) Profesionin e mësuesit mund të ushtrohet edhe nga individë që zotërojnë diplomë universitare të ciklit të parë dhe të dytë ose diplomë universitare të integruar, të ngjashme ose të përafërt me fushën/lëndët e mësimdhënies në arsimin parauniversitar, dhe njohuri të certifikuar në formimin psiko-pedagogjik nga institucione të arsimit të lartë që ofrojnë programe të studimeve të formimit të vazhdueshëm. Diplomat e njëvlershme, diplomat e ngjashme ose të përafërta me diplomat e sipërpërmendura në fushat/lëndët e mësimdhënies në arsimin parauniversitar dhe kriteret për hapjen e programeve të studimeve të formimit të vazhdueshëm në fushën psiko-pedagogjike janë përcaktuar në udhëzimin e MAS-it.
- c) Hyrja në masterin e mësuesisë ose në kursin e formimit psiko-pedagogjik është **vetëm për studentët më cilësorë që notën mesatare të gjimnazit e kanë mbi 7.5.**
- d) Përveç kualifikimit arsimor të përshkruar më sipër, mësuesi i arsimit fillor, i arsimit të mesëm të ulët dhe i arsimit të mesëm të lartë, mësuesi i shkollave të arsimit të orientuar, mësuesi i kulturës së përgjithshme në shkollat profesionale, mësuesi ndihmës që punon me nxënësit me aftësi të kufizuara dhe mësuesi me diplomë të ngjashme ose të përafërt me diplomat në fushat/lëndët e mësimdhënies në arsimin parauniversitar (përfshihet mësuesi i arsimit parashkollor) **ushtron profesionin pasi:**
- i) të ketë kryer me sukses praktikën profesionale 3 muaj në institucionet arsimore parauniversitare;
 - ii) të ketë kaluar me sukses Provimin e Shtetit në fushën e formimit të tij, siç parashikohet në ligjin nr. 10171, datë 22.10.2009, “Për profesionet e rregulluara në Republikën e



Shqipërisë”, të ndryshuar dhe në aktet nënligjore të nxjerra në zbatim të tij, me rezultat mbi 50%.

IV. PUNËSIMI NË PROFESIONIN E MËSUESIT

Punësimi në profesionin e mësuesit kryhet nëpërmjet portalit “Mësues për Shqipërinë”, një platformë online punësimi, ku kandidatët për mësues në sistemin arsimor parauniversitar, regjistrohen për të marrë pjesë në konkurs për një vend pune vakant.

Kjo platformë digjitale:

- kryen renditjen e aplikantëve, në bazë të meritave, konkurrencës dhe transparencës;
- bën shpalljen e vendeve vakante të punës;
- kryen procesin e përzgjedhjes së mësuesit nga institucioni arsimor dhe pranimin e tyre në vendin vakant të institucionit, duke respektuar barazinë dhe interesin më të lartë të kandidatëve.

Për mësuesit e rinj provimi i shtetit dhe portali kombinohen për punësimin në profesionin e mësuesit.

V. ZHVILLIMI I VAZHDUESHËM PROFESIONAL (ZHVP)

Qëllimi i ZHVP-së së mësuesve është përditësimi i njohurive dhe zhvillimi i kompetencave të tyre në përmbushje të qëllimeve të arsimit parauniversitar, në koherencë me standardet profesionale të mësuesit për formimin e përgjithshëm, për formimin lëndor dhe për përdorimin e teknologjisë së informacionit dhe të komunikimit (TIK), të cilat kontribuojnë në përmirësimin cilësor të nxënësve.

- ZHVP përfshin trajnime për adresimin e nevojave të ndryshme të të nxënësve, përfshirë ata me nevoja të veçanta arsimore, pakicat kombëtare etj., duke i ndihmuar mësuesit të krijojnë mjedise mësimore gjithëpërfshirëse, të barabarta dhe me akses për të gjithë nxënësit.
- ZHVP inkurajon gjithashtu reflektimin mbi praktikën e mësimit, vetëvlerësimin, nxit të mësuarin gjatë gjithë jetës dhe kontribuon në rritjen e kënaqësisë dhe të motivimit në punë të mësuesve. Po ashtu nëpërmjet sistemit të trajnimeve të mësuesve u ofrohet mundësia që të dalin nga rutina, të provojnë qasje të reja dhe të ruajnë entuziazmin për profesionin e tyre.



- ZHVP përmbush kërkesat e sistemit tonë arsimor që mësuesit të angazhohen për të përmbushur detyrën e tyre si mësues. Ky sistem realizohet brenda periudhës kohore që mësuesit janë në punë, duke *shfrytëzuar periudhat që nuk zhvillohet mësim*.
- Mësuesit dhe drejtuesit duhet të marrin të paktën 10 kredite/orë zhvillim profesional në vit nga të cilat 60% janë të akredituara nga agjencia përgjegjëse për akreditimin e aktiviteteve të zhvillimit profesional.

5.1 Parimet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional

Zhvillimi i vazhdueshëm profesional (ZHVP) për mësuesit është thelbësor për t'u siguruar që ata të qëndrojnë të përditësuar me praktikatat më të fundit arsimore, metodologjitë dhe njohuritë e lëndës. Parime që drejtojnë ZHVP-në efektive për mësuesit janë:

Praktika reflektuese: Inkurajimi i mësuesve për të reflektuar mbi praktikatat e tyre të mësimdhënies, për të identifikuar fushat për përmirësim dhe për të vendosur synime për zhvillimin e tyre profesional. Reflektimi mund të bëhet individualisht, nëpërmjet vëzhgimit të kolegëve ose me mbështetjen e mentorëve, drejtuesve të shkollës, si dhe vlerësuesve të jashtëm.

Personalizimi: Programet e ZHVP-së duhet të ofrojnë fleksibilitet për mundësi të personalizuar të të nxëniet, duke ditur se mësuesit kanë nevojë dhe interesa të ndryshme bazuar në fushën e tyre lëndore, përvojën e mësimdhënies dhe kontekstin.

Bashkëpunimi dhe puna në rrjete: Ofrimi i mundësive për mësuesit që të bashkëpunojnë me kolegët, të ndajnë praktikatat më të mira dhe të mësojnë nga njëri-tjetri. Aktivitetet bashkëpunuese të ZHVP-së mund të përfshijnë mësimdhënie në ekip, rrjete profesionale apo forume në internet.

Praktika e drejtuar nga kërkimi: Inkurajimi i mësuesve që të angazhohen në kërkimin arsimor dhe të përfshijnë shkrime të bazuara në argumente për mësimdhënien e tyre. Programet e ZHVP-së duhet të ofrojnë akses në literaturën përkatëse kërkimore dhe të mbështesin mësuesit në vlerësimin kritik të proceseve arsimore.

Zbatim praktik: Sigurimi që aktivitetet e ZHVP-së janë të lidhura me përgjegjësitë e përditshme të mësuesve dhe i ndihmojnë ata të adresojnë sfidat aktuale në klasat e tyre dhe në praktikën e tyre të mësimdhënies.

Integrimi i teknologjisë: Njohja e rolit të teknologjisë në arsim dhe ofrimi i mundësive të mësuesve për të zhvilluar aftësitë e tyre digjitale. Programet e ZHVP-së duhet të ofrojnë trajnime mbi mjetet



dhe strategjitë e teknologjisë arsimore për integrimin efektiv të teknologjisë në mësimdhënie-nxënie.

Praktika gjithëpërfshirëse: Promovimi i praktikave të mësimdhënies gjithëpërfshirëse që plotësojnë nevojat e ndryshme të të gjithë nxënësve, duke përfshirë ata me nevoja të veçanta arsimore dhe nxënësit me prejardhje të ndryshme kulturore.

Zhvillimi i roleve: Programet e ZHVP-së duhet të ofrojnë mundësi për mësuesit që të zhvillojnë aftësitë drejtuese, këshilluese, lehtësuese për rolet dhe përgjegjësitë që marrin në shkollë, të tilla si mentorimi, trajnimi, drejtimi i ekipeve lëndorë etj.

Vlerësimi i aktiviteteve të ZHVP-së: Përfshirja e mekanizmave për vlerësimin e efektivitetit të aktiviteteve të ZHVP-së dhe mbledhja e reflektimeve nga mësuesit. Programet e ZHVP-së duhet t'i përdorin këto reflektime për të përmirësuar dhe përshtatur vazhdimisht tematikën dhe cilësinë e tyre në përmbushje të nevojave të mësuesve.

5.2 Llojet e aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional

Aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional janë të gjitha aktivitetet të cilat kanë për qëllim të përmbushin nevojat e punonjësve arsimorë në plotësimin e përgjegjësive dhe detyrimeve të tyre profesionale. Në tabelën 2 pasqyrohen përkufizimet e disa prej llojeve të aktiviteteve zhvillimit profesional të mësuesit.

Tabela 2 Përkufizimi për llojet e aktiviteteve

Aktiviteti	Përkufizimi
Trajnimi	Ky është një aktivitet që zhvillohet në grup me 20 – 25 persona dhe që ofrohet nga një trajner (ekspert) me përvojë në fushën përkatëse, për të ndihmuar mësuesit të përmirësojnë praktikën e tyre të mësimdhënies, të adresojnë sfidat specifike dhe të arrijnë qëllimet profesionale. Ky aktivitet orientohet kryesisht drejt praktikave duke gërshetuar përmbajtjen teorike me metoda të tjera pedagogjike. Qëllimi është që pjesëmarrësit të përfitojnë kompetenca që u nevojiten për të kryer në mënyrë cilësore dhe efektive detyrat dhe punën e tyre aktuale. Program trajnimi është dokumenti që përbëhet nga dy a më shumë module trajnimi, të cilat i bashkon një tematikë e përbashkët.
Micro-Kredencialet	Mikro- kredencialet për zhvillimin profesional të mësuesve janë certifikime të specializuara në një fushë/tematikë të caktuar për të zhvilluar njohuritë dhe



	aftësitë specifike jashtë programeve formale të diplomimit. Ato ofrojnë një mënyrë fleksibël, të pavarur dhe të personalizuar. Ato mund të ofrohen nga institucione e arsimit të lartë, Agjencia e Sigurimit së Cilësisë së Arsimit Parauniversitar (ASCAP), agjencitë për aktivitete të ZHVP.
Konferenca	Ky është një aktivitet 1-2 ditor që mbahet mbi një temë të caktuar në fushën e edukimit, zakonisht i ofruar nga institucione profesionistësh, ku ekspertë të fushës prezantojnë disa tema ose studime të reja. Qëllimi i konferencës është të informojë audiencën profesionale mbi të rejtat e shkencës, inovacionit dhe teknologjisë në fushën e edukimit.
Seminari	Ky është një aktivitet i strukturuar, që realizohet me një grup me 15 – 20 persona. Në seminar, mësuesit marrin pjesë në diskutime, prezantime të studimeve të ndryshme, debate të fokusuara në tema specifike që lidhen me fushën e edukimit.
Workshop-i	Një sesion ndërveprues i një grupi të vogël (5 -10 persona) me orientim drejt zgjidhjes së problemeve. Mësuesit përfshihen aktivisht në diskutime, angazhohen në aktivitete praktike të ndihmuar nga eksperti/trajneri. Ata mësojnë duke provuar, gabuar, reflektuar vetë ose me ndihmën e të tjerëve.

Mësuesit duhet të marrin pjesë në aktivitete të ndryshme të zhvillimit profesional, nga njëra anë të zgjedhura nga ata vetë, nisur nga nevojat e tyre personale dhe nga ana tjetër sipas nevojave të shkollës në përmbushje të prioritetëve në sistemin arsimor. Aktivitetet e zhvillimit profesional mund të jenë të akredituara ose të njohura me kredite nga agjencia përgjegjëse për akreditimin.

- Aktivitet i akredituar mund të jetë: trajnimi, konferenca, seminari, workshopi, çmimet fituese në konkurse dhe olimpiada kombëtare, botimi në revista në fushën e edukimit.
- Aktivitet i njohur me kredite mund të jetë: rrjeti profesional.

Të gjitha aktivitetet e zhvillimit profesional vlerësohen me kredite.

Kredit i referohet zhvillimit dhe arritjes së detyrave në përfundim të aktivitetit. Ai është treguesi sasior dhe cilësor i ndjekjes së aktivitetit të zhvillimit profesional të akredituar ose të njohura me kredite. Një ditë zhvillim profesional mund të ketë jo më shumë se 6 kredite.



Tabela 3 Kreditet sipas llojeve të zhvillimit profesional

Nr.	Emërtimi i aktivitetit	Kreditet (orët)
Aktivite të zhvillimit të vazhdueshëm profesional në nivel ndërkombëtar		
1.	Pjesëmarrje në trajnime/seminare/workshope/ mikro-kredenciale ndërkombëtare.	1 orë = 1,5 kredit
2.	Roli në cilësinë e trajnerit në trajnime/seminare /Workshope/ mikro-kredenciale ndërkombëtare.	1 orë = 3 kredite
3.	Pjesëmarrje në konferencë ndërkombëtare.	1 orë = 1,5 kredit
4.	Referim në konferencë ndërkombëtare.	1 orë = 3 kredite
5.	Botim në revistë ndërkombëtare.	autor i parë = 8 orë = 8 kredite, autor i dytë etj. = 4 orë = 4 kredite
6.	Përgatitja e nxënësve fitues në konkurse, olimpiada ndërkombëtare.	Vendi i parë, 8 orë = 8 kredite Vendi i dytë, 6 orë = 6 kredite Vendi i tretë, 5 orë = 5 kredite
Aktivite të zhvillimit të vazhdueshëm profesional në nivel kombëtar		
7.	Pjesëmarrje në trajnime/seminare/workshope/ mikro-kredenciale kombëtare.	1 orë = 1 kredit
8.	Roli në cilësinë e trajnerit në trajnime/seminare/ workshope/ mikro-kredenciale kombëtare.	1 orë = 2 kredite
9.	Pjesëmarrje në konferencë kombëtare. (maksimumi 4 orë).	1 orë = 1 kredit
10.	Referim në konferencë kombëtare (maksimumi 4 orë).	1 orë = 2 kredit
11.	Botim në revistë kombëtare, tekste jashtëshkollore në profilin përkatës.	autor i parë = 6 orë = 6 kredite, autor i dytë etj. = 3 orë = 3 kredite
12.	Përgatitja e nxënësve fitues në konkurse, olimpiada kombëtare.	Vendi i parë, 6 orë = 6 kredite



		Vendi i dytë, 4 orë = 4 kredite Vendi i tretë, 3 orë = 3 kredite
13.	Bashkëpunëtorë për hartimin e kurrikulës dhe materialeve mbështetëse për mësuesit, vlerësues të teksteve shkollorë, provimeve kombëtare, moduleve/programeve të aktiviteteve të ZHVP-së.	3 kredite
Aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional në nivel njësie arsimore vendore		
14.	Pjesëmarrje dhe kontribute në takime të rrjetit profesional (maksimumi 8 takime të rrjetit profesional nga 1 orë secili).	2 orë = 0.5 kredit
15.	Drejtimi i rrjetit profesional (8 takime të rrjetit profesional nga 1 orë secili).	2 orë = 1 kredit
16.	Referim në rrjetin profesional (përveç drejtuesit të rrjeteve nga 1 orë secili).	2 orë = 0.5 kredit

5.3 Format e trajnimeve/seminareve

Format e trajnimeve/seminareve janë:

1. Trajnim/seminar i drejtpërdrejtë, kur trajneri zhvillon seanca trajnuese drejtpërdrejt me pjesëmarrësit në trajnim.
2. Trajnim/seminar i kombinuar kur ofruesi zhvillon seanca të drejtpërdrejta me pjesëmarrësit dhe seanca online. Përmbajtja e aktivitetit është e vendosur në faqen zyrtare të internetit të ofruesit.
3. Trajnim/seminar online, kur ofruesi vendos përmbajtjen e programit/modulit në internet dhe i zhvillon ato në platforma online.

Trajnimet/seminaret/workshopet e mësuesve organizohen nga:

- **Agjencia që është përgjegjëse për zhvillimin profesional të punonjësve arsimorë**, me përfitues specialistë të njëjësive arsimore vendore, drejtues të institucioneve arsimore vendore, drejtues të rrjeteve profesionale, trajnerë, mësues, si dhe punonjës të tjerë arsimorë.



- **Institucionet e Arsimit të Lartë**, të cilat kanë akredituar module trajnimi pranë agjencisë përgjegjëse për zhvillimin profesional të punonjësve arsimorë dhe që ofrojnë **trajnime/seminare/workshope falas ose me tarifa të reduktuara** me përfitues specialistë të njësive arsimore vendore, drejtues të institucioneve arsimore vendore, drejtues të rrjeteve profesionale, trajnerë, mësues, si dhe punonjës të tjerë arsimorë.
- **Ofruesit e trajnimeve/seminareve/workshopeve** (strukturat publike ose private, fitimprurëse ose jofitimprurëse, të huaja dhe të vendit, që kanë ekspertizë dhe eksperiencë në fushën e edukimit, sipas kriterëve të miratuara), të cilat akreditojnë module trajnimi pranë agjencisë përgjegjëse për zhvillimin profesional të punonjësve arsimorë dhe që ofrojnë **trajnime/seminare/workshope falas ose me tarifë të reduktuar** me përfitues specialistë të njësive arsimore vendore, drejtues të institucioneve arsimore vendore, drejtues të rrjeteve profesionale, trajnerë, mësues, si dhe punonjës të tjerë arsimorë.
- **Rrjetet profesionale**, të cilat aksesojnë te mësuesit që janë anëtarë të rrjeteve profesionale, trajnimin/seminarin e marrë nga agjencia përgjegjëse për zhvillimin profesional të punonjësve arsimorë.

5.4 Format e konferencave

Format e konferencave janë:

1. Konferencë me pjesëmarrje të drejtpërdrejtë.
2. Konferencë ku referimi mund të jetë i drejtpërdrejtë ose online.

Konferencat e mësuesve organizohen nga:

- **Agjencia që është përgjegjëse për zhvillimin profesional të punonjësve arsimorë**, me përfitues specialistë të njësive arsimore vendore, drejtues të institucioneve arsimore vendore, drejtues të rrjeteve profesionale, trajnerë, mësues, si dhe punonjës të tjerë arsimorë.
- **Institucionet e Arsimit të Lartë**, të cilat kanë akredituar konferencën pranë agjencisë përgjegjëse për zhvillimin profesional të punonjësve arsimorë dhe që e ofrojnë **falas ose me tarifë të reduktuar** me përfitues specialistë të njësive arsimore vendore, drejtues të institucioneve arsimore vendore, drejtues të rrjeteve profesionale, trajnerë, mësues, si dhe punonjës të tjerë arsimorë.
- **Ofruesit e konferencave** (strukturat publike ose private, fitimprurëse ose jofitimprurëse, të huaja dhe të vendit, që kanë ekspertizë dhe eksperiencë në fushën e edukimit, sipas kriterëve të



miratuara), të cilat akreditojnë konferencën pranë agjencisë përgjegjëse për zhvillimin profesional të punonjësve arsimorë dhe që e ofrojnë *falas ose me tarifë të reduktuar* me përfitues specialistë të njësive arsimore vendore, drejtues të institucioneve arsimore vendore, drejtues të rrjeteve profesionale, trajnerë, mësues, si dhe punonjës të tjerë arsimorë.

5.5 Portofoli i mësuesit

Portofoli i një mësuesi është një koleksion gjithëpërfshirës dokumentesh dhe dëshmish që shfaqin arritjet, përvojat, aftësitë dhe kontributet e tij profesionale si mësues. Përmbajtja e portofolit të një mësuesi mund të ndryshojë në varësi të qëllimit, kontekstit dhe kërkesave për kategori kualifikimi, role dhe përgjegjësi si mësues, role dhe përgjegjësi si drejtues etj. Komponentët që mund të përmbajë, janë:

- ✘ **Curriculum Vitae (CV):** Një përmbledhje e formimit arsimor të mësuesit, përvojës në mësimdhënie, certifikimeve, zhvillimit profesional dhe aftësive e arritjeve përkatëse sipas një formati të përcaktuar.
- ✘ **Diploma dhe certifikata arsimore:** Kopjet e diplomave akademike, licenca e mësimdhënies, certifikatat të tjera përkatëse që demonstrojnë ushtrimin e profesionit të mësuesit.
- ✘ **Aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional:** Certifikatat me kredite, vërtetime për pjesëmarrje në aktivitete të ZHVP-së me kredite, konferenca me kredite, botime me kredite etj.
- ✘ **Dëshmi që nevojiten për procesin e marrjes së kualifikimit:** Për shembull modele të orëve mësimore, të projekteve kurrikulare etj., sipas kërkesave specifike.
- ✘ **Certifikata e kualifikimit:** Certifikatat e kualifikimit sipas kategorive përkatëse.
- ✘ **Dëshmi nga institucioni arsimor ose njësia arsimore vendore:** Pjesëmarrje në rrjete profesionale, angazhime në role dhe në përgjegjësi të tjera si mësues ose si drejtues etj.
- ✘ **Çmimet:** Dëshmi për konkurse, olimpiada të fituara, kampionate, çmime dhe arritje të tjera profesionale që nxjerrin në pah kontributet dhe arritjet e mësuesit për rezultatet e nxënësve.
- ✘ **Çmime për integrimin e teknologjisë dhe të inovacionit:** Çmime konkurses, projektesh, prezantimesh të integritit të teknologjisë, të përdorimit të burimeve digjitale, mjeteve online, projekteve multimediale dhe praktikave inovative të mësimdhënies që demonstrojnë aftësinë dhe kreativitetin e mësuesit në përdorimin e teknologjisë për mësimdhënie.
- ✘ **Vlerësimi i performancës së mësuesit:** Vlerësimi vjetor i performancës së mësuesit nga drejtori i shkollës.



☒ **Vlerësimi i orës mësimore:** Vlerësimi nga vëzhgimi i orës/ve mësimore të mësuesit nga vlerësues i jashtëm.

Portofoli i një mësuesi shërben si një mjet i fuqishëm për rritjen profesionale, reflektimin, dokumentimin dhe komunikimin, duke i lejuar mësuesit të shfaqin pikat e tyre të forta, arritjet dhe kontributet e tyre për palët e interesuara si drejtorët, kolegët, punëdhënësit e ardhshëm, organizatat profesionale, njësitë arsimore vendore, agjencia përgjegjëse për zhvillimin profesional dhe kualifikimin e punonjësve arsimorë, agjencia përgjegjëse për punësimin e punonjësve arsimorë etj.

5.6 Regjistri i punonjësve arsimorë

- a) Regjistri i punonjësve përmban të dhënat e punonjësve arsimorë të miratuara nga ministria përgjegjëse për arsimin.
- b) Të gjitha të dhënat e mësuesve për zhvillimin e vazhdueshëm profesional hidhen në portofolin e mësuesit, në fund të çdo viti shkollor.
- c) Mësuesi konfirmon në rubrikën e portofolit individual, të dhënat e tij të zhvillimit të vazhdueshëm profesional, në fund të çdo viti shkollor.
- d) Agjencia përgjegjëse për zhvillimin profesional të punonjësve arsimorë, në bashkëpunim me agjencinë përgjegjëse për arsimin parauniversitar, gjeneron të dhënat dhe përgatit raportin për zhvillimin profesional të punonjësve arsimorë.

Njohja, akreditimi i formave të zhvillimit profesional të punonjësve arsimorë, portofoli i mësuesit përshkruhen në udhëzimin për funksionimin e sistemit të zhvillimit profesional të punonjësve arsimorë të ministrit përgjegjëse për arsimin.

VI. PROCESI I KUALIFIKIMIT TË MËSUESVE

Me kualifikim të mësuesve⁴ nënkuptohet sistemi i njohurive, shkathtësive, shprehive, qëndrimeve dhe vlerave që mundësojnë ushtrimin me sukses të veprimtarisë profesionale, e cila dëshmohet me anë të një dokumenti përkatës (certifikatë ose titull). Kualifikimi shpreh një lloj emërtimi, profili (tërësi funksionesh dhe kompetencash që nevojiten për t'i kryer ato) dhe një nivel të caktuar karriere⁵. Dhënia e kualifikimit për një individ nënkupton që njohuritë dhe aftësitë e këtij individi

⁴ IBE – Glossary Curriculum Terminology, UNESCO

⁵ CEDEFOP 2011,



kanë vlerë në tregun e punës, në arsimimin dhe formimin e mëtejshëm të tij si dhe në karrierën e tij. Kualifikimi jepet, kur agjencia përkatëse për procesin e kualifikimit të punonjësve arsimorë përcakton, nëpërmjet një procesi vlerësimi, se individ i ka arritur standardet e specifikuar⁶.

Rritja në karrierë e mësuesit bëhet nëpërmjet përvojës në punë si mësues, zhvillimit të vazhdueshëm profesional, vlerësimit të performancës, testit për kategorinë specifike ose prezantimi i praktikave mësimore të mësuesit në procesin mësimor.

Përveç rritjes në karrierë dhe fitimit të kategorisë, ky proces gjithashtu ka qëllim të ndikojë në përmirësimin e zhvillimit të vazhdueshëm profesional të mësuesve në mënyrë që ata të përmirësojnë procesin e mësimdhënie – nxënies dhe ajo që është më kryesorja të përmirësojnë arritjet e nxënësve. Procesi për kualifikimin e mësuesve është një përpjekje profesionale për instalimin e një sistemi gjithëpërfshirës që mundëson gjithë burimet profesionale, njerëzore dhe materiale.

6.1 Fazat e karrierës për kualifikimin

Fazat e karrierës për kualifikimin e mësuesve janë tri:

- a) **Kualifikimi për “Mësues i kualifikuar”.** Kjo kategori do të fitohet nëpërmjet përvojës në punë si mësues + kritereve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional + vlerësimit të performancës + vlerësimit të orës mësimore të hapur + testit që përmban aspekte metodike-pedagogjike, të komunikimit dhe të etikës, të drejtshkrimit të gjuhës shqipe, si dhe të përmbajtjes lëndore.

Kriteret janë si më poshtë:

- ✓ 3 vjet punë si mësues,
- ✓ 30 kredite zhvillim profesional për tre vjet. Mësuesi çdo vit duhet të marrë 10 kredite. Të paktën 50% e krediteve të ZHVP-së duhet të jenë të lidhura me aspekte metodologjike të zbatuara në fushën/profilin që mbulon. Të paktën 70% e krediteve të ZHVP- së duhet të jenë në aktivitete të drejtpërdrejta. 80% e krediteve totale të ZHVP- së duhet të jenë nga aktivitetet e akredituara në nivel kombëtar.
- ✓ 1 orë mësimore e vëzhguar (që sjell novacion) me vlerësimin të paktën 60% të pikëve nga një komision: drejtuesi i shkollës + mësuesi koordinator i sigurimit të cilësisë/drejtuesi i ekipit lëndor.
- ✓ Vlerësimi i performancës nga drejtori i shkollës “Mirë” ose “Shumë mirë”.

⁶ National Qualifications Framework



✓ Testi i vlerësuar kalues me 60% të pikëve.

b) **Kualifikimi për “Mësues specialist”**: Kjo kategori do të fitohet nëpërmjet përvojës në punë si mësues + kritereve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional + vlerësimit të performancës + prezantimit të një ore mësimore të hapur + prezantimit të një projekti kurrikular. Kriteret janë si më poshtë:

✓ 8 vjet punë si mësues dhe 5 vjet punë si mësues nga kategoria III.

✓ 50 kredite zhvillim profesional për pesë vjet pas fitimit të kategorisë III. Çdo vit mësuesi duhet të marrë 10 kredite. Të paktën 50% e krediteve të ZHVP-së duhet të jenë të lidhura me aspekte metodologjike të zbatuara në fushën/profilin që mbulon. Të paktën 70% e krediteve të ZHVP- së duhet të jenë në aktivitete të drejtpërdrejta. 80% e krediteve totale të ZHVP- së duhet të jenë nga aktivitetet e akredituara në nivel kombëtar.

✓ 1 orë mësimore e vëzhguar (që sjell novacion) me vlerësimin mbi 60% të pikëve nga një komision i me përfaqësues të ZVAP-së + drejtuesi i shkollës + drejtuesi i rrjetit profesional.

✓ 1 projekt kurrikular me nxënësit (që sjell novacion) me vlerësim mbi 60% të pikëve, i vlerësuar nga mësuesi koordinator i sigurimit të cilësisë/ekipi lëndor dhe drejtuesi i shkollës.

✓ Vlerësimi i performancës nga drejtori i shkollës “Mirë” ose “Shumë mirë”.

c) **Kualifikimi për “Mësues mjeshër”**: Kjo kategori do të fitohet nëpërmjet përvojës në punë si mësues + kritereve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional + vlerësimit të performancës + prezantimit të një projekti novator për lëndën. Kriteret mund të jenë si më poshtë:

✓ 15 vjet punë si mësues dhe 7 vjet punë pas fitimit të kategorisë II.

✓ 70 kredite zhvillim profesional për shtatë vjet pas fitimit të kategorisë II. Çdo vit mësuesi duhet të marrë 10 kredite. Të paktën 50% e krediteve të ZHVP-së duhet të jenë të lidhura me aspekte metodologjike të zbatuara në fushën/profilin që mbulon. Të paktën 70% e krediteve të ZHVP- së duhet të jenë në aktivitete të drejtpërdrejta. 80% e krediteve totale të ZHVP- së duhet të jenë nga aktivitetet e akredituara në nivel kombëtar.

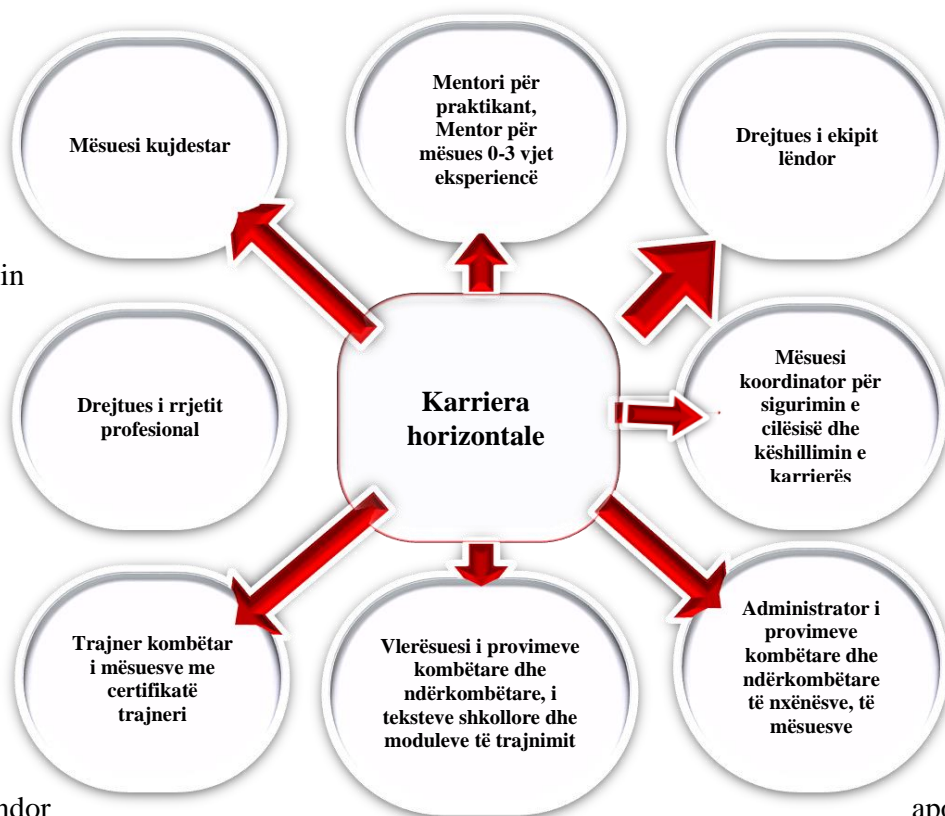
✓ 1 projekt kurrikular me nxënësit, që sjell novacion për lëndën, me vlerësim mbi 60 % të pikëve, nga një komision me përfaqësues të ZVAP- së + drejtuesi i shkollës + drejtuesi i rrjetit profesional.

✓ Vlerësimi i performancës nga drejtori i shkollës “Shumë mirë”.



VII. ROLET E MËSUESIT

Mësuesit mund të kryejnë një sërë rolesh brenda mjedisit arsimor dhe secili kontribuon në suksesin dhe mirëqenien e përgjithshme të nxënësve. Këto role mund të ndryshojnë në varësi të nivelit të arsimit (p.sh, arsimi fillor, i mesëm i ulët, arsim i mesëm i lartë), të profilit lëndor apo kontekstit specifik mësimor.



A. Karriera horizontale, si mësues. Në karrierën horizontale mësuesi mund të kryejë këto role:

- ✓ **Mësuesi kujdestar:** Mësuesi që është përgjegjës për menaxhimin e mjedisit të klasës për të siguruar një hapësirë të sigurt, mbështetëse dhe të favorshme për të mësuar. Kjo përfshin vendosjen dhe zbatimin e rregullores së klasës, menaxhimin e sjelljes së nxënësve, adresimin e konflikteve dhe promovimin e një kulture pozitive në klasë.
- ✓ **Mentor për praktikantë:** Mësuesi që ofron udhëzime, mbështetje dhe inkurajim për studentët që nuk janë licencuar akoma. Ata ofrojnë këshilla, ndajnë njohuri dhe shërbejnë si modele pozitive që frymëzojnë dhe motivojnë studentët të arrijnë potencialin e tyre të plotë.
- ✓ **Mentor për mësues 0-3 vjet eksperiencë:** Mësuesi që ofron udhëzime, mbështetje dhe inkurajim për mësuesit e rinj dhe veçanërisht për ata që akoma nuk kanë fituar kategorinë e



tretë të kualifikimit. Ata ofrojnë këshilla, ndajnë përvojën dhe shërbejnë si modele pozitive që frymëzojnë dhe motivojnë mësuesit e rinj të arrijnë potencialin e tyre të plotë.

- ✓ **Drejtues i ekipit lëndor:** Mësuesi mbështet planifikimin dhe zbatimin e kurrikulës në përputhje me programet dhe praktikatat më të mira për sigurimin e koherencës dhe vazhdimësisë në nivelet e klasave të tjera, organizon dhe lehtëson aktivitetet e zhvillimit profesional për mësuesit e ekipit lëndor për të rritur aftësitë e tyre për përmbajtjen lëndore dhe strategjitë mësimore. Ai analizon rezultatet lëndore të nxënësve, ofron mbështetje për mësuesit e lëndës/ve, duke i ndihmuar ata të zgjidhin problemet dhe të rriten profesionalisht.
- ✓ **Koordinator në fusha të ndryshme** p.sh.: SMIP, olimpiada, konkurse, aktivitete ekstrakurrikulare, biblioteka, qeveria e nxënësve etj.
- ✓ **Koordinatori i orientimit për karrierë:** Mësuesi ofron udhëzime për karrierën e nxënësit, duke i ndihmuar ata të vendosin qëllime, të marrin vendime të informuara dhe të njohin mundësitë për të vijuar studime të mëtejshme përfshirë arsimin profesional ose për të vijuar në tregun e punës. Ai mbështet realizimin e aktiviteteve për këtë qëllim.
- ✓ **Drejtues i rrjetit profesional:** Drejtues i rrjetit profesional luan një rol vendimtar në nxitjen e bashkëpunimit, ndarjen e praktikave më të mira dhe promovimin e rritjes dhe zhvillimit profesional brenda lëndës ose profilit përkatës. Ai lehtëson takimet, ofron burime dhe krijon mundësi që mësuesit të ndajnë eksperiencën më njëri-tjetri dhe të avancojnë në karrierën e tyre. Ai nxit bashkëpunimin, zhvillimin profesional dhe inovacionin.
- ✓ **Trajner kombëtar i mësuesve me certifikatë trajneri:** Përmes trajnimeve, seminareve dhe udhëzimeve, trajnerët përdorin strategjitë e nevojshme për të ngritur kapacitetet profesionale të mësuesve. Ata kontribuojnë në përmirësimin e performancës së mësuesve dhe në përmirësimin e njohurive të nxënësve në shkollë.
- ✓ **Vlerësuesi i provimeve kombëtare dhe ndërkombëtare të nxënësve:** Vlerësuesit përgatisin, zhvillojnë dhe vlerësojnë teste të standardizuara që janë instrumente për të vlerësuar aftësitë e nxënësve në nivele të ndryshme arsimore.
- ✓ **Vlerësuesi i teksteve shkollore:** Vlerësuesit e teksteve shkollore vlerësojnë përmbajtjen e teksteve shkollore bazuar me standardet për tekstet shkollore dhe në nivelet e aftësive të nxënësve.



- ✓ **Vlerësues i moduleve të trajnimit:** Vlerësuesit e moduleve të trajnimit vlerësojnë përmbajtjen e moduleve bazuar në prioritetet e zhvillimit profesional të mësuesve dhe kritereve të përcaktuara për hartimin e moduleve të trajnimit.
- ✓ **Administrator** i provimeve kombëtare dhe ndërkombëtare të nxënësve, të mësuesve.

Role të reja të mësuesve

➤ **Mësues koordinator për sigurimin e cilësisë**

Krijimi i rolit të ri të **mësuesit koordinator për sigurimin e cilësisë** (*veçanërisht në shkolla me numër të madh nxënësish*). Në këtë rol mësuesi mbështet stafin drejtues të shkollës në realizimin e vizionit të shkollës, në zhvillimin profesional të stafit të shkollës, në përmirësimin e arritjeve të nxënësve, në vetëvlerësimin e shkollës, në ndërmarrjen e nismave për përmirësimin e cilësisë së ofruar në shkollë. Ai mund të kryejë kërkime, të analizojë të dhëna dhe të ndihmojë vendimmarrjen duke u bazuar në rezultate. Mësuesi koordinator për sigurimin e cilësisë ndihmon në aplikimin dhe menaxhimin e projekteve që mund të ketë shkolla. Ai gjithashtu mund të bashkëpunojë me partnerë të jashtëm ose me palë të interesuara për të rritur efektivitetin dhe qëndrueshmërinë e projekteve.

Kriteret për mësues koordinator për sigurimin e cilësisë janë:

- ✓ *Ka të paktën 8 vjet punë si mësues.*
- ✓ *Është mësues specialist me rezultat “Shkëlqyeshëm” ose “Shumë mirë”.*
- ✓ *Ka vlerësim të performancës nga drejtori i shkollës “Shumë mirë” për tri vite radhazi.*
- ✓ *Ka prezantuar një projekt novator për zhvillimin e lëndës në komisione, që dëshmohet nga institucioni arsimor përkatës.*
- ✓ *Ka njohuri të mira të gjuhës angleze dhe aftësi shumë të mira kompjuterike.*

B. Karriera vertikale, si drejtues: Në karrierën vertikale mësuesi mund të kryejë rolet ose pozicionet:

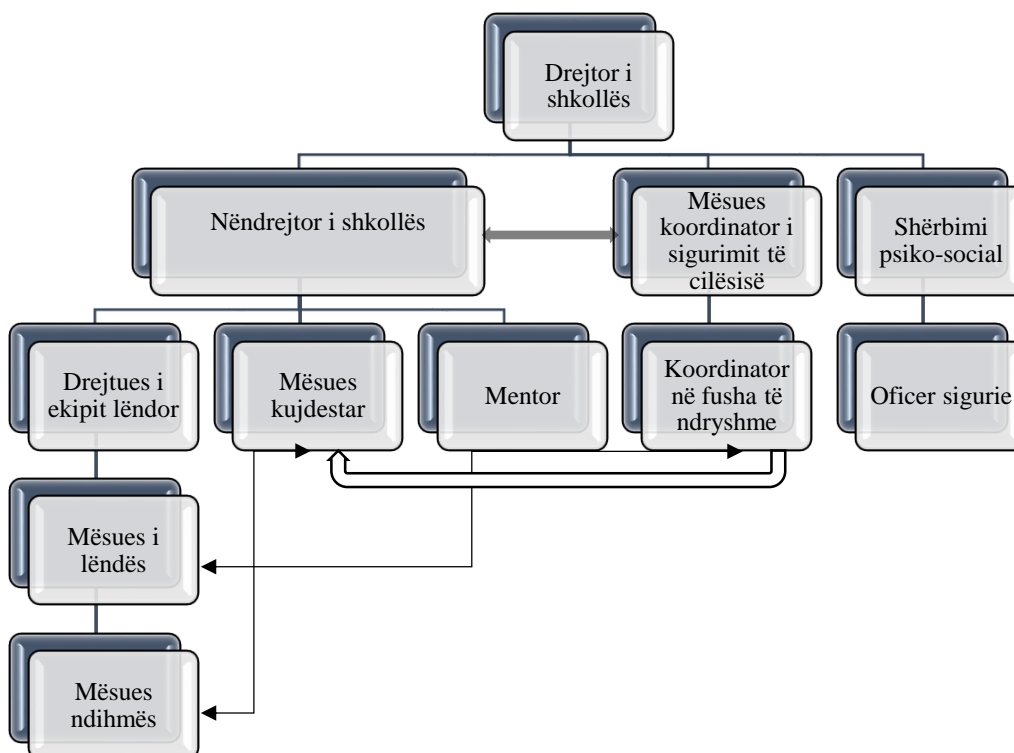
- ✓ **Nëndrejtor** i institucionit arsimor me fokus zhvillimin profesional të mësuesve brenda shkollës.
- ✓ **Nëndrejtor** i institucionit arsimor me fokus sigurimin e cilësisë si pjesë e vetëvlerësimit të shkollës, si dhe arritjet e nxënësve.
- ✓ **Drejtor** i institucionit arsimor.
- ✓ **Vlerësues** i jashtëm i institucioneve arsimore.



- ✓ **Specialist** në njësinë arsimore vendore.
- ✓ **Drejtor** i njësisë arsimore vendore.
- ✓ **Punonjës arsimor** në institucione të tjera arsimore.

Kriteret për kryerjen e roleve përshkruhen në udhëzimet përkatëse të ministrit përgjegjës për arsimin.

Organigrama e shkollës



VIII. KOHA E PUNËS SË MËSUESIT

Mësuesi e ka **normën javore 30 orë punë (60 minutëshe) në shkollë** dhe lidhen me procesin mësimor – edukativ të cilat llogariten si më poshtë:

Tabela 3 Koha javore e punës e mësuesit.

Nr.	Rubrika	Orë pune javore 60 minuta
1.	Koha për mësimdhënie në shkollën.	18 orë 45 minutëshe = 13.5 orë 60 minutëshe



2.	Planifikimi ose përgatitja e mësimëve në mënyrë individuale në shkollë.	5 orë
3.	Puna në ekip dhe dialogu me kolegët brenda shkollës.	1 orë
4.	Vënia e notave/korrigjimi i punës së nxënësit.	3 orë
5.	Konsultime me nxënësit (duke përfshirë mbikëqyrjen e nxënësve, mentorimin, konsultime virtuale, udhëheqje karriere dhe udhëheqje në sjellje).	1 orë
6.	Pjesëmarrja në çështje të drejtimit të shkollës.	0.5 orë
7.	Punët e përgjithshme kujdestari/ administrative (duke përfshirë komunikimin, dokumentacionin dhe detyra të tjera).	2 orë
8.	Veprimtaritë e zhvillimit të brendshëm profesional.	1 orë
9.	Komunikimi dhe bashkëpunimi me prindërit ose kujdestarët.	1 orë
10.	Angazhimi në veprimtari ekstrakurrikulare (p.sh.: veprimtari sportive, kulturore, konkurse, panaire etj.).	1 orë
11.	Punë të tjera të ngarkuara nga drejtori i shkollës.	1 orë
12.	Total	30 orë

Shënim. *Kjo ndarje është shembull. Drejtori i shkollës në varësi të specifikave të shkollës dhe stafit përcakton ndarjen e kohës së punës për punonjësit arsimorë në shkollë.*

Norma mësimore përcaktohet me udhëzim të ministrit përgjegjës për arsimin.

IX. INCENTIVA PËR PAGAT

- ✓ Paga e mësuesit do të rritet duke e bërë të krahasueshme me pagat më të larta në Shqipëri, të krahasueshme edhe me vende të rajonit e më gjerë, si dhe do të ketë indeksim çdo vit.
- ✓ Në varësi të viteve të punës në karrierën e mësuesit dhe të kategorisë përkatëse të kualifikimit, paga e mësuesit rritet me % e pagës së grupit për çdo vit të përcaktuar.
- ✓ Përveç nivelit të pagës, punonjësit mësimorë në arsimin parauniversitar përfitojnë edhe shpërblimin/kompensimin e çmimit të biletës së transportit, si edhe kompensim mujor të diferencuar në pagë, për kriteret më poshtë:



- kur largësia nga vendbanimi i përhershëm është mbi 5 km deri në 10 km;
- kur largësia nga vendbanimi i përhershëm është mbi 10 km deri në 20 km;
- kur largësia nga vendbanimi i përhershëm është mbi 20 km deri në 50 km.
- ✓ Punonjësit arsimorë të cilët punojnë në distancë mbi 50 km nga vendbanimi i përhershëm dhe nuk përfitojnë fonde publike për mbulimin e transportit, kompensohen mbi pagën mujore.
- ✓ Çdo rol dhe përgjegjësi e kryer jashtë punëve të paraqitura në tabelën 3 shpërblehet me orë shtesë ose ulje të ngarkesës ose pagesë për pozicion.
- ✓ Ndërtimi i incentivave për punësimin e mësuesve sipas profilit në zona të largëta.
- ✓ Incentiva financiare si kredi të buta, abone me gjysmë çmimi etj.
- ✓ Mbështetja e zhvillimit të vazhdueshëm profesional të mësuesve falas në nivel kombëtar.

Tabela 4 Incentivat e pagës sipas roleve të mësuesit

Nr.	Roli i mësuesit	Incentiva e pagës
1.	Mësuesi kujdestar	Ulje në nomën mësimore sipas udhëzimit.
2.	Mentori për praktikant	Ulje në nomën mësimore sipas udhëzimit.
3.	Drejtues i ekipit lëndor	Ulje në nomën mësimore sipas udhëzimit.
4.	Koordinator në fusha të ndryshme (përfshirë koordinatori i orientimit për karrierë, SMIP, olimpiada, aktivitete etj.)	Ulje në nomën mësimore sipas udhëzimit.
5.	Mësues koordinator i sigurimit të cilësisë	Ulje në nomën mësimore sipas udhëzimit
6.	Nëndrejtor i institucionit arsimor me fokus zhvillimin profesional	Norma sipas udhëzimit dhe pagesë me rritje për pozicion.
7.	Nëndrejtor i institucionit arsimor me fokus sigurimin e cilësisë	Norma sipas udhëzimit dhe pagesë me rritje për pozicion.
8.	Drejtor i institucionit arsimor	Norma sipas udhëzimit dhe pagesë me rritje për pozicion.
9.	Drejtues i rrjetit profesional	Ulje të 2 orëve mësimore në javë ose 2 orë mësimore shtesë me pagesë.



10.	Trajner kombëtar i mësuesve me certifikatë trajneri	Pagesa për trajnimin.
11.	Vlerësues i provimeve kombëtare dhe ndërkombëtare të nxënësve	Pagesa për vlerësimin e provimeve.
12.	Vlerësues i teksteve shkollore	Pagesa për vlerësimin e teksteve shkollore.
13.	Vlerësues i moduleve të trajnimit	Pagesa për vlerësimin e moduleve të trajnimit.
14.	Administrator i provimeve kombëtare dhe ndërkombëtare të nxënësve dhe të mësuesve	Pagesa për administrimin.
15.	Vlerësues i jashtëm i institucioneve arsimore	Pagesa për vlerësimin e institucioneve e arsimore.

X. VLERËSIMI I MËSUESIT

Vlerësimi i mësuesit bazohet në standardet profesionale të mësuesit të miratuara nga ministria përgjegjëse për arsimin. Këto standarde janë për të gjithë mësuesit e arsimit parauniversitar. Standardet profesionale përshkruajnë atë që mësuesit, si specialistë në fushën e tyre, pritët të dinë, të kuptojnë, të zotërojnë dhe të demonstrojnë. Standardet profesionale vlejné së pari, për vetë mësuesit. Mësuesi mbështetet në to për të vlerësuar performancën e tij, duke dalluar pikat e forta dhe nevojat e tij, si dhe për të kuptuar më mirë përparimin e tij profesional, ndaj mësuesit i nevojiten për vetëvlerësim. Nëpërmjet këtyre standardeve mësuesi kupton vizionin për mësimdhënien me në qendër nxënësin, një panoramë se ku duam të shkojmë.

Gjithashtu, standardet profesionale të mësuesit lehtësojnë shumë punën e drejtorit të shkollës kur duhet të përmbledhë nevojat profesionale të mësuesve dhe më pas të menaxhojë bashkë me ta hartimin dhe zbatimin e planit të zhvillimit profesional të tyre. Gjithashtu, drejtorët kanë nevojë për standarde profesionale lëndore për të vlerësuar periodikisht performancën e mësuesve, për të kuptuar zhvillimin e tyre profesional dhe për të gjetur, së bashku me ta, formën e duhur të zhvillimit profesional, si dhe literaturën e nevojshme profesionale.



Këshilli i mësuesve, ekipet lëndore, komisioni psiko-social janë organe të tjera të shkollës, të cilat mund t'i përdorin këto standarde për të mbështetur përmirësimin e klimës në shkollë, përmirësimin e procesit të mësimdhënies-mësimdhënies etj. Ato mund të përcaktojnë më mirë temat e diskutimeve profesionale, dhe të analizojnë më thellë arritjet e nxënësve, falë filozofisë që përshkojnë këto standarde.

Në vlerësimin e performancës së mësuesve, vlerësimi i tyre psiko-social, i cili kryhet nga komisioni i shërbimit psiko-social të shkollës, luan rol në vlerësimin e performancës së mësuesve, me synimin dhe prioritetin e mirëqenies së nxënësve, duke qenë ndër prioritetet e Ministrisë së Arsimit dhe Sportit.

Vlerësimi i mësuesit është një proces që kryhet nga:

- ✓ ***Drejtorët e shkollave.*** Udhëzimi për ngarkesën mësimore të punonjësve arsimorë përcakton ngarkesën për drejtorët e shkollave për vlerësimin e mësuesve në procesin mësimor. Drejtori ka orë mësimore të përcaktuara për vëzhgim dhe monitorim, përfshirë procesin mësimor në klasë. Drejtori mban shënime në lidhje me vëzhgimet që bën sipas formateve të përcaktuara agjencia përgjegjëse për sigurimin e cilësisë. Ndërkohë, në fund të vitit shkollor, drejtori duhet të bëjë vlerësimin e performancës bazuar në standardet profesionale të mësuesit dhe në planin vjetor të tij.
 - Vlerësimi i performancës së punonjësit arsimor kryhet në fund të çdo viti shkollor nga drejtori i shkollës.
 - Vlerësimi i performancës së punonjësit arsimor nga drejtuesi i shkollës shërben për motivimin dhe promovimin e tij për të gjitha rolet që ai ndërmerr gjatë karrierës së tij.
- ✓ ***Vlerësues të jashtëm të institucioneve përgjegjëse për sigurimin e cilësisë.*** Njësitë arsimore vendore si dhe agjencia përgjegjëse për sigurimin e cilësisë kryejnë në mënyrë periodike vëzhgimet e orëve mësimore.
 - Vëzhgimi i orës/ve mësimore të mësuesit kryhet një herë në 3 vite shkollore nga vlerësues të jashtëm pranë njësisë arsimore vendore.
 - Vëzhgimi i orës/ve mësimore të mësuesit mjeshtrë kryhet një herë në 5 vite shkollore nga vlerësues të jashtëm pranë njësisë arsimore vendore.



- Vëzhgimi i orës/ve mësimore të mësuesit koordinator didaktik kryhet nga vlerësues të jashtëm të agjencisë përgjegjëse për sigurimin e cilësisë, me kërkesë nga vetë mësuesi, i cili dëshiron të fitojë këtë rol.
- Vlerësimi i mësuesit konsiderohet si një ndër kriteret kryesore për emërimin e mësuesve në karrierën vertikale në rolet e drejtimit të institucioneve arsimore si dhe në karrierën horizontale në role të tilla, si: mentor, drejtues ekipi lëndor, drejtues apo anëtar i organizmave, drejtues i projekteve, drejtues i rrjetit profesional në nivel lokal etj.
- Cikli i vlerësimit të jetë i ndërvarur me kohën e përcaktuar për fitimin e fazave të kualifikimit (çdo vit, një herë në tri vite, pesë vite ose në momentin kur mësuesi do të kërkojë ngritje në karrierë).

Arsyet për vlerësimin e performancës së mësuesve janë të shumanshme dhe përfshijnë:

- ✎ ***Sigurimin e cilësisë:*** Vlerësimi i mësuesve siguron që ata po përmbushin standardet e pritshme të cilësisë së mësimdhënies të vendosura nga autoriteti arsimor, njësi arsimore vendore dhe shkolla. Kjo ndihmon në ruajtjen e qëndrueshmërisë dhe standardeve të larta në të gjithë sistemin arsimor.
- ✎ ***Përgjegjshmërinë:*** Mësuesit luajnë një rol vendimtar në zhvillimin dhe mirëqenien e përgjithshme të nxënësve. Vlerësimi i tyre i mban ata të motivuar për përgjegjësitë dhe siguron që ata po përmbushin detyrat në mënyrë efektive.
- ✎ ***Zhvillimin profesional:*** Vlerësimi ofron reflektime të vlefshme për mësuesit, duke theksuar pikat e tyre më të forta dhe fushat që kanë nevojë për përmirësim për t'i ndihmuar ata të përmirësojnë aftësitë dhe strategjitë e tyre të mësimdhënies.
- ✎ ***Arritjet e nxënësve:*** Mësimdhënia efektive ka një ndikim të drejtpërdrejtë në rezultatet e të nxënësve. Duke vlerësuar mësuesit, shkollat mund të identifikojnë praktikatat që kontribuojnë në suksesin e nxënësve dhe të adresojnë fushat ku nevojitet përmirësim për të mbështetur arritjet e tyre.
- ✎ ***Shpërndarjen e burimeve njerëzore:*** Vlerësimet e mësuesve ndikojnë në vendimet e drejtorive të shkollave dhe njësi arsimore vendore në lidhje me shpërndarjen e burimeve njerëzore sipas roleve dhe përgjegjësisë, si dhe për motivimin e tyre.



Vlerësimet e mësuesve shërbejnë si një mjet për të rritur efektivitetin e mësimit, për të mbështetur rritjen profesionale dhe si rrjedhojë për të përmirësuar rezultatet e nxënësve. Ato janë një komponent thelbësor i drejtimit efektiv të shkollës.



XII. PËRMBLEDHJA NË FORMË TABELORE

Lidhja e kategorive me rolet dhe përgjegjësitë në strukturën e karrierës së mësuesit

Titulli	Rritja e rrogës për kualifikimin	Kualifikimi	Karriera (horizontale/ vertikale)	Role dhe përgjegjësi	Përfitimi	
Niveli 1	Mësues praktikant	Siguracionet	Praktika profesionale. Provimi i Shtetit.	Asgjë		
Niveli 2	Mësues i licencuar, 1-3 vjet		Zhvillim profesional	Asgjë		
Niveli 3 (Kategoria "Mësues i kualifikuar")	Mësues i kualifikuar me 3 vjet eksperiencë	10% rritje	3 vjet përvojë në punë si mësues, 30 kredite zhvillim profesional, vlerësim i performancës, orë mësimore e vëzhguar, testi që përmban aspekte metodike-pedagogjike, si dhe të përmbajtjes lëndore.	Karriera si mësues	Mësues kujdestar. Mentor për praktikantë (nëse nuk ka mësues të kategorive më të larta). Drejtues i ekipit lëndor (nëse nuk ka mësues të kategorive më të larta).	Certifikim. Pagesë më orë shtesë ose ulje norme. Paga sipas kategorisë.
				Karriera si drejtues	Nëndrejtor i institucionit arsimor (nëse ku ka mësues të kategorive më të larta)	Rroga për pozicionin. Ulje në normën mësimore.
Niveli 4 (Kategoria "Mësues specialist")	Mësues specialist me 8 vjet eksperiencë	20% rritje	8 vjet përvojë në punë si mësues dhe 5 vjet nga kategoria "Mësues i kualifikuar", 50 kredite zhvillim profesional, vlerësim i mësuesit, orë mësimore e hapur, orë projekti kurrikular.	Karriera si mësues	Mentor për praktikantë. Drejtues i ekipit lëndor. Drejtues i rrjetit profesional. Vlerësues i provimeve kombëtare. Vlerësues i teksteve shkollore. Bashkëpunëtor për hartimin e dokumenteve kurrikulare. Vlerësues i moduleve të trajnimit. Trajner në nivel lokal.	Pagesë më orë shtesë ose ulje norme. Pagesë për punën jashtë punës së normuar. Paga sipas kategorisë.
				Karriera si drejtues	Nëndrejtor. Drejtor me kusht, për zhvillim të vazhdueshëm profesional në drejtim. Specialist në njësinë arsimore vendore.	Ulje në normën mësimore. Rroga për pozicionin.
Niveli 5 (Kategoria "Mësues mjeshtr")	Mësues mjeshtr me 15 vjet eksperiencë	30% rritje	15 vjet përvojë në punë si mësues dhe 7 vjet nga kategoria "Mësues specialist", 70 kredite zhvillim profesional, vlerësim i mësuesit, orë projekti kurrikular	Karriera si mësues	Të gjitha rolet e kategorisë II. Mentor për mësues 0-3 vjet eksperiencë. Trajner kombëtar i mësuesve. Vlerësues i jashtëm i institucioneve arsimore. Bashkëpunëtor për hartimin e dokumenteve kurrikulare. Vlerësues i moduleve të trajnimit.	Pagesë më orë shtesë ose ulje norme. Pagesë me orë shtesë. Pagesë me orë shtesë. Ulje në normën mësimore. Pagesë për punën jashtë punës së normuar. Paga sipas kategorisë.
				Karriera si drejtues	Koordinator didaktik. Nëndrejtor i institucionit arsimor. Drejtor i institucionit arsimor. Specialist me DRAP, AKAP. Drejtor i njësisë arsimore vendore.	Ulje në normën mësimore. Rroga për pozicionin.