



Republika e Kosovës  
Republika Kosova - Republic of Kosovo  
*Qeveria - Vlada - Government*

*Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë - Ministarstva za Obrazovanje Nauku i Tehnologiju -  
Ministry of Education, Science and Technology*

---

## **Kornizë strategjike për zhvillimin e mësimdhënësve në Kosovë**

Prishtinë, prill 2017



## Lista e shkurtesave

DKA	Drejtoria Komunale e Arsimit
FE	Fakulteti i Edukimit
IA	Inspektorati i Arsimit
IPK	Instituti Pedagogjik i Kosovës
ISCED	Standardet Ndërkombëtare të Klasifikimit të Arsimit
KKK	Korniza e Kurrikulës së Kosovës
KSHLM	Këshilli Shtetëror për Licencimin e Mësimdhënësve
KSZHM	Kornizë strategjike për zhvillimin e mësimdhënësve
MASHT	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
OJQ	Organizatë Joqeveritare
PISA	Program për Vlerësim Ndërkombëtar të Studentëve
PSAK	Plani Strategjik për Arsim në Kosovë
TIK	Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit
UA	Udhëzim Administrativ
VPM	Vlerësimi i Performancës së Mësimdhënësve
ZHPM	Zhvillimi Profesional i Mësimdhënësve
ZHPBSH	Zhvillim Profesional me Bazë në Shkollë

# Përmbajtja

<b>1. Hyrje</b> .....	7
<b>1.1 Konteksti i politikave</b> .....	8
<b>1.2 Qëllimi i dokumentit</b> .....	10
<b>2. Korniza e përgjithshme e standardeve të profesionit / kompetencave të përgjithshme</b> ....	11
<b>2.1 Profili i kompetencave/standardet e mësimitdhënësve për faza të ndryshme të karrierës.</b> ..	11
a) Vlerat profesionale, qëndrimet dhe sjelljet.....	11
b) Njohuritë profesionale dhe të kuptuarit.....	12
c) Shkathtësitë dhe praktika profesionale.....	12
d) Mësimi dhe angazhimi profesional .....	12
<b>3. Zbërthimi i kompetencave për faza të ndryshme të karrierës</b> .....	15
<b>3.1 Përgatitja e mësimitdhënësve para shërbimit dhe faza e hyrjes në profesionin e mësimitdhënësit</b> .....	15
<b>3.2 Faza e zhvillimit të mësimitdhënësve në shërbim</b> .....	16
a) Mësimitdhënës i karrierës .....	16
b) Mësimitdhënës i avancuar .....	16
c) Mësimitdhënës mentor .....	17
d) Mësimitdhënës i merituar.....	17
<b>3.3 Profili i kompetencave të mësimitdhënësve për faza të ndryshme të karrierës</b> .....	18
<b>4. Implementimi i sistemit të zhvillimit të mësimitdhënësve në karrierë</b> .....	31
<b>4.4 Zhvillimi profesional i mësimitdhënësve (ZHPM)</b> .....	31
<b>4.1.1 Zhvillimi profesional i mësimitdhënësve nga ofertuesit e jashtëm</b> .....	31
a) Identifikimi i nevojave për zhvillim profesional dhe fushat prioritare .....	32
b) Llojet e programeve për ZHPM .....	32
c) Miratimi i ofertuesve dhe programeve trajnuese për zhvillim profesional .....	33
d) Certifikimi i zbatimit të programeve për ZHPM .....	33
e) Monitorimi dhe vlerësimi i zbatimit të programeve për ZHPM.....	34
<b>4.1.2 Zhvillimi profesional me bazë në shkollë (ZHPBSH)</b> .....	34

a) Identifikimi i nevojave për zhvillim profesional me bazë në shkollë.....	35
b) Certifikimi i mësimeve nga ZHPBSH.....	35
c) Monitorimi dhe vlerësimi i zbatimit të programeve për ZHPBSH.....	36
<b>4.1.3 Bartësit e zhvillimit profesional të mësimeve .....393</b>	<b>393</b>
<b>4.2 Vlerësimi i performancës së mësimeve.....385</b>	<b>385</b>
<b>4.2.1 Bartësit e vlerësimit të performancës të mësimeve .....39</b>	<b>39</b>
<b>4.3 Pasqyra e kushteve për zhvillim profesional dhe vlerësim të performancës .....41</b>	<b>41</b>
<b>4.4 Programet/fushat e zhvillimit profesional.....46</b>	<b>46</b>
<b>Definicionet /Fjalorthi.....49</b>	<b>49</b>
<b>Bibliografia .....52</b>	<b>52</b>

## Fjala e Ministrit

---

Të nderuar mësimitdhënës, drejtorë, zyrtarë të DKA-ve dhe udhëheqës të arsimit,

Një ndër faktorët kyç që ndikon, në mënyrë të drejtpërdrejtë, në ngritjen e cilësisë së mësimitdhënies dhe të nxënies është zhvillimi profesional i mësimitdhënësve. Sa më të përgatitur që janë mësimitdhënësit aq më lehtë do të tejkalojnë sfidat e shumta me të cilat mund të ballafaqohen gjatë procesit mësimit, si dhe do të zbatojnë reforma që janë në funksion të ngritjes së cilësisë së mësimitdhënies dhe të nxënies.

Zhvillimi i mësimitdhënësve ka qenë njëri ndër prioritetet e sistemit të arsimit në Kosovë në vitet e fundit. Në këtë drejtim, MASHT ka krijuar sistemin e licencimit si një nga mekanizmat kryesorë për zhvillimin e cilësisë së mësimitdhënies dhe motivimin e mësimitdhënësve për performancë të mirë. Por, procesi i zhvillimit profesional dhe i licencimit duhet të udhëhiqet nga standarde të mësimitdhënies së mirë, në mënyrë që licencimi i mësimitdhënësve të shkojë drejt avancimit, si mekanizëm për përmirësimin e cilësisë së mësimitdhënies në Kosovë.

Për këtë qëllim, është zhvilluar Korniza Strategjike për Zhvillimin e Mësimitdhënësve e cila përcakton standardet e profesionit të mësimitdhënësit përgjatë karrierës (para-shërbimit, faza hyrëse në profesion dhe zhvillimi në karrierë), zbërthen kompetencat në faza të ndryshme të karrierës dhe orienton fazat e zbatimit të sistemit të zhvillimit të mësimitdhënësve në karrierë.

Korniza është një dokument bazë që shënjon rrugën drejt përmirësimit të standardeve dhe kompetencave me të cilat duhet të pajisen mësimitdhënësit tanë dhe mundësi për zhvillim të karrierës dhe promovim të bazuar në merita.

Duhet të theksohet se Korniza do të jetë një dokument i gjallë i cili do të plotësohet dhe zhvillohet vazhdimisht krahas zhvillimeve të reja në fushën e zhvillimit të mësimitdhënësve dhe procesit të licencimit. Ka mjaft aspekte në këtë proces të rëndësishëm që ende duhet të zhvillohen ose shtjellohen më tutje, siç është programi i fazës së hyrjes në profesionin e mësimitdhënësit, duhet të fuqizohet zhvillimi profesional me bazë në shkollë, etj.

Ne jemi të vetëdijshëm se cilësia e mësimitdhënies në mënyrë të konsiderueshme ndikon në rezultatet e nxënësve. Prandaj, ne kemi nevojë për të mbështetur mësimitdhënësit tanë në punën e tyre të përditshme e cila dita ditës bëhet më kërkuese. Unë besoj se kjo kornizë paraqet një hap të rëndësishëm në formësimin e zhvillimit të vazhdueshëm profesional të mësimitdhënësve dhe rritjes së motivimit për këtë qëllim.

Jam i bindur se me këtë dokument do të bëjmë edhe një hap para drejt vizionit tonë për mësimitdhënie cilësore, dhe, konfirmoj zotimin e MASHT-it që ta përkrahë dhe monitorojë procesin e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve dhe sistemin e licencimit deri në funksionalizimin e plotë të tij.

Ky dokument është rezultat i një pune ekipore të udhëhequr nga MASHT-i dhe i mbështetur nga Këshilli Shtetëror për Licencimin e Mësimitdhënësve si dhe nga Projekti për Përmirësimin e Sistemit të Arsimit. Dëshiroj t'i falënderoj të gjithë për kontributin e dhënë dhe t'ju uroj suksese në këtë proces!

Prishtinë, prill 2017

Prof. Dr. Arsim Bajrami, ministër



## 1. Hyrje

Shumë faktorë bashkohen për ta frymëzuar mësimin e individit/nxënësit – faktorë që janë si brenda ashtu edhe jashtë shkollës. Megjithatë, suksesi i nxënësve posa të hyjnë në shkollë ndikohet shumë prej cilësisë së mësimdhënësve dhe faktorëve të tjerë të lidhur me mjedisin e të nxënësve. Sfidat e shoqërisë së sotme globale që po bëhen gjithnjë e më komplekse kërkojnë që nxënësit tanë të kenë kompetenca të caktuara, ndërsa mësimdhënësi të kenë njohuri, shkathtësi, vlera e qëndrime të ndryshme për t'ju zhvilluar kompetencat e kërkuara. Mësimdhënësit duhet ta dinë se si t'i zhvillojnë aftësi kompetencat kryesore të nxënësve e tyre në atë mënyrë që t'i frymëzojnë që të bëhen nxënës gjatë gjithë jetës.

Mësimdhënësit po përballen me një botë që mund të jetë në të njëjtën kohë krijuese, komplekse dhe sfiduese. Shumë studime kanë treguar se cilësia e mësimdhënies është më e rëndësishme në rritjen e nivelit të arritjeve të nxënësve dhe përparimin e tyre. Në të vërtetë, një shkollë është e mirë po aq sa janë të mirë mësimdhënësit e saj.

### **Njohuritë, shkathtësitë, qëndrimet dhe vlerat për të cilat kanë nevojë të rinjtë**

Nxënësit e ditëve të sotme kanë nevojë që të kenë qasje në informata globale, të punojnë bashkërisht, të aplikojnë zgjidhje për problemet e ndryshme, si dhe të përdorin teknologjinë gjatë procesit të nxënësve. Në mënyrë të veçantë të rinjtë kanë nevojë:

- për shkathtësi komunikimime të cilat shprehin idetë në mënyrë të qartë dhe racionale;
- për shkathtësi ndër-personale që u ndihmon atyre të lidhen me efikasitet dhe në formën e duhur me të tjerë;
- ta shohin botën përmes shpirtit krijues dhe të jenë inovativ gjatë përballjes me sfida dhe mundësi të reja;
- të zhvillojnë vlera etike, përgjegjësi shoqërore, mirëqenie dhe qytetari aktive;
- të krijojnë qëndrime pozitive ndaj të mësuarit në grup apo si individ;
- për aftësi për zgjidhjen e problemeve qoftë si individë, apo si pjesë e një ekipi;
- për shkathtësi analitike të cilat u ndihmojnë të bëjnë dallimin në mes fakteve dhe miteve të atyre që i shohin dhe i dëgjojnë;
- për qëndrime pozitive ndaj përdorimit të teknologjisë në të gjitha fushat e jetës dhe të kuptuarit se teknologjia është instrument i cili e shpejton komunikimin, të mësuarit dhe të vetë cilësisë së jetës.

### **Njohuritë, shkathtësitë, qëndrimet dhe vlerat për të cilat kanë nevojë mësimdhënësit**

Mësimi i mirë nuk ndodh rastësisht. Mësimdhënësit duhet të zhvillohen, të përkrahen dhe të shpërblehen në mënyrë që të krijojnë kushte frymëzuese të mësimin, të cilat u ndihmojnë nxënësve që të zhvillojnë kapacitete gjatë gjithë jetës. Mësimdhënësit kanë nevojë për shkathtësi që të bashkëpunojnë dhe të mësojnë prej të tjerëve, për vlerësimin e praktikave të veta dhe të reflektojnë ndaj komenteve, ta shfrytëzojnë teknologjinë për ta përmirësuar mësimdhënien dhe nxënien. Mësimdhënësit efektivë janë tejet të suksesshëm në: (i) vlerësimin e nevojave dhe talenteve të nxënësve; (ii) vlerësimin e ndikimit të mësimdhënies që vetë zhvillojnë ata; (iii) intervenimin dhe përshtatjen e metodave të ndryshme të mësimdhënies, materialeve mësimore dhe të vlerësimit të nxënësve; dhe (iv) ofrimi i lëndave dhe komenteve të rregullta për mësimin që bëjnë nxënësve.

Secili nxënës meriton mësimdhënës që:

- janë të përkushtuar ndaj suksesit dhe kanë pritje të larta për secilin nxënës;
- e bëjnë më relevant mësimin për nxënësit e tyre, krijojnë lidhje kulturore dhe angazhohen me bashkësinë në të cilën jetojnë nxënësit;
- krijojnë dashuri dhe pasion për mësimin, si dhe mund t'i nxisin dhe motivojnë nxënësit që të mësojnë;
- janë komunikues të shkëlqyeshëm me nxënësit dhe prindërit;
- e kanë durimin për të punuar me nxënës që kanë vështirësi, si dhe kanë përkushtim dhe këmbëngulin kur gjërat vështirësohen;
- kanë pasion dhe njohje të thellë të përmbajtjes mësimore – kjo e bënë më të mirë mësimdhënien dhe shërben si model i pasionit për mësim e zbulim, të cilën e dëshirojmë ta përjetojnë dhe ta vlerësojnë gjeneratat e reja;
- i japin vlerë sjelljes etike, dhe qëndrimeve të tyre dhe të të tjerëve;
- marrin përgjegjësi për zhvillimin e tyre profesional, i japin vlerë dhe shërbejnë si shembull karshi mundësive për përmirësimin e mësimdhënies, si dhe mësojnë prej të tjerëve;
- Japin llogari për të arriturat apo ngecjet e nxënësve të tyre.

### 1.1 Konteksti i politikave

Një ndër faktorët kyç që ndikon, në mënyrë të drejtpërdrejtë, në ngritjen e cilësisë së mësimdhënies dhe të nxënësve është zhvillimi profesional i mësimdhënësve. Sa më të përgatitur që janë mësimdhënësit aq më lehtë do të tejkalojnë sfidat e shumta me të cilat mund të ballafaqohen gjatë procesit mësimor, si dhe do të zbatojnë reforma që janë në funksion të ngritjes së cilësisë së mësimdhënies dhe të nxënësve.

Gjatë dekadës së kaluar ka pasur një ndryshim radikal për të kuptuar se çfarë përbën zhvillim efektiv profesional për mësimdhënësit, se çfarë duhet të përfshijë, çfarë duhet të përmbajë dhe se si të sigurohet. Prandaj duhet analizuar nevojat për të parashikuar se çfarë zhvillimi profesional duhet të ketë mësimdhënësi për të plotësuar nevojat e brezave të ardhshëm të nxënësve.

Zhvillimit profesional të mësimdhënësve i është dhënë një hapësirë e rëndësishme edhe në Planin Strategjik të Arsimit në Kosovë (PSAK) 2017-2021 që është vazhdimësi e PSAK-ut 2011-2016. Një nga objektivat e PSAK-ut thotë: 'Ngritja e cilësisë së mësimdhënies përmes sistemit efektiv dhe të qëndrueshëm për përgatitjen dhe zhvillimin profesional të mësimdhënësve. Rëndësia e këtij objekti strategjik është e vetëkuptueshme. Sipas hulumtimeve ndërkombëtare në fushën e arsimit, cilësia e mësimdhënësve është përcaktuesi kryesor i performancës së nxënësve. Prandaj fokusi kryesor në këtë fushë është që të ndërtohet një sistem i qëndrueshëm për zhvillimin profesional të mësimdhënësve, i cili do të kontribuojë në zbatimin e reformës së shkollave dhe të ndikojë drejtpërdrejt në përmirësimin e rezultateve të nxënësve'.

Ndër mekanizmat kryesorë për zhvillimin e cilësisë së mësimdhënies, motivimin e mësimdhënësve për performancë të mirë, si dhe për adresimin e rasteve kur performanca nuk është në nivelin e duhur është sistemi i licencimit i cili ngërthen në vete mekanizmin e zhvillimit profesional të obliguar për secilin mësimdhënës dhe mekanizmin e vlerësimit të performancës të secilit prej tyre, si dy elemente përcaktuese. Avancimi në skemën e licencimit ndërlidhet me rritjen e pagës për mësimdhënësit, si instrument motivues për një performancë më të mirë.







Që nga vitet 2004-2005, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT) ka filluar hartimin e koncepteve fillestare për krijimin e sistemit të cilat u pasuan me udhëzime administrative për Licencimin e mësimdhënësve, në bazë të të cilave mësimdhënësit u pajisën me licenca të karrierës. Në vitin 2009, MASHT themeloi Këshillin Shtetëror për Licencimin e Mësimdhënësve (KSHLM) për ta udhëhequr procesin e licencimit përmes Udhëzimit Administrativ për Themelimin e Këshillit Shtetëror për Licencimin e Mësimdhënësve Udhëzim Administrativ (UA) 01/2009. Gjithashtu, për herë të parë u tentua që sistemi i pagesës së mësimdhënësve të bëhej duke u mbështetur në kualifikimin e mësimdhënësve dhe zhvillimin profesional të tyre.

Për të ofruar zhvillimin profesional më afër nevojave të mësimdhënësve, MASHT ka realizuar aktivitete të ndryshme për strukturimin e Zhvillimit Profesional të Mësimdhënësve (ZHPM), siç janë: hartimi i udhëzimeve administrative; akreditimi i ofertuesve/institucioneve dhe programeve trajnuese; hartimi i katalogut për trajnime, etj. Është zhvilluar dhe populluar baza e të dhënave të licencimit (për të mbledhur informata dhe për t'i verifikuar kualifikimet dhe zhvillimin profesional). Janë hartuar dhe pilotuar instrumentet për vlerësimin e performancës në 20 shkolla; janë trajnuar inspektorët rajonalë sa i përket vlerësimit të performancës dhe përdorimit të bazës së të dhënave; janë nxjerrë udhëzimet administrative (UA 13/14/15) që lidhen me akreditimin, vlerësimin e performancës dhe financimit të zhvillimit profesional.

Shfrytëzimi i vlerësimeve të nxënësve si ato kombëtare po ashtu edhe ndërkombëtare është shumë i rëndësishëm për të përcaktuar nevojat e zhvillimit profesional të mësimdhënësve. Në vitin 2015, Kosova mbajti për herë të parë vlerësimin e jashtëm ndërkombëtar PISA (Program për Vlerësim Ndërkombëtar të Studentëve) dhe rezultatet nga ky vlerësim treguan se cilësia e arsimit, krahasuar me vendet tjera, si ato të rajonit edhe më gjerë, është shumë e dobët. Duke pasur parasysh se roli i mësimdhënësit është qenësor në cilësinë e arsimit, është me rëndësi që rezultatet e PISA të shfrytëzohen për të identifikuar intervenimet e nevojshme që do të përmirësonin cilësinë e mësimdhënies dhe kjo lidhet drejtpërdrejt me zhvillimin profesional të mësimdhënësve.

### **Konteksi i kurrikulës së re të Kosovës**

Më vitin 2011, përmes një vendimi të MASHT-it, u miratua dhe filloi implementimi i Kornizës së Kurrikulës së Arsimit Parauniversitar të Republikës së Kosovës, e cila u pilotua në 95 shkolla. Me përfundimin e fazës së pilotimit, në vitin shkollor 2015/2016 u bë një rishikim i pjesshëm i dokumenteve kurrikulare, në elementet që ishin sfiduese për zbatim në fazën pilotuese. Kurrikula e re me fokus në mësimdhënie dhe të nxënësve të bazuar në kompetenca zhvendos fokusin e sistemit arsimor nga përvetësimi i pastër i njohurive tek kompetencat që nxënësit e shekullit 21 kanë nevojë dhe mundëson kalimin nga mësimdhënia dhe të nxënësve të bazuar në objektiva dhe përmbajtje mësimore, në metodologjinë bashkëkohore të mësimdhënies dhe të nxënësve të bazuar në rezultate dhe në zhvillimin e kompetencave të nxënësve. Zbatimi i Kornizës së Kurrikulës së Kosovës (KKK) në Kosovë do ta sjellë mësimdhënësin në një situatë të reformimit më të shpejt në arritjen e standardeve dhe kompetencave në aspektin profesional. Roli i mësimdhënësit nuk është më që të bartë informacione, por të ofrojë një mjedis të përshtatshëm të nxënësve ku të gjithë nxënësit janë të përfshirë në aktivitetet mësimor dhe mund ti zotërojnë kompetencat kryesore dhe rezultatet e të nxënësve për nivelet përkatëse të arsimit.

Zbatimi i suksesshëm i Kurrikulës së Kosovës kërkon përgatitjen e mësimitdhënësve për zotërimin e metodave të reja të të nxënësve të mësimitdhënësve që mundësojnë përkrahjen e secilit nxënës në zotërimin e kompetencave. Kjo nënkupton se përgatitja e mësimitdhënësve për zbatimin e kurrikulës së re përbën një aspekt të rëndësishëm në zhvillimin e tyre profesional dhe procesin e licencimit.

## 1.2 Qëllimi i dokumentit

Korniza strategjike për zhvillimin e mësimitdhënësve në karrierë - përcakton standardet e profesionit të mësimitdhënësve përgjatë karrierës (para-shërbimit, faza hyrëse në profesion dhe zhvillimi në karrierë), zbrëthen kompetencat në faza të ndryshme të karrierës dhe fazat e zbatimit të sistemit të zhvillimit të mësimitdhënësve në karrierë.

Korniza strategjike do të mbulojë të gjitha aspektet e sistemit të zhvillimit të mësimitdhënësve në karrierë dhe do të sigurojë dhe mundësojë një planifikim të duhur të burimeve të nevojshme për zbatim. Gjithashtu do të ofrojë lidhje të qarta ndërmjet licencimit të mësimitdhënësve, akreditimit dhe sigurimit të cilësisë, dhe ofrimit të trajnimeve dhe të sistemit të menaxhimit të informacionit (bazës së të dhënave të mësimitdhënësve), duke përfshirë profilet profesionale të mësimitdhënësve dhe mundësitë për avansim.

Si rezultat, qëllimi i kësaj *kornize strategjike për zhvillimin e mësimitdhënësve në Kosovë* është i dyfishtë:

- (i) të ofrojë një plan koherent të karrierës për zhvillimin të mësimitdhënësve në Kosovë në të cilën përfshihen një varg standardesh/kompetencash të unifikuara të performancës në pesë nivelet e fazave të karrierës/licencimit të mësimitdhënësve. Kjo kornizë ofron rritje graduale të njohurive, shkathtësive, qëndrimeve dhe vlerave themelore. Korniza po ashtu sjell në plan të parë një numër veprimesh të cilat mund të ndërmerren gjatë periudhës 2017 - 2021;
- (ii) t'i jap energji diskutimit dhe veprimit në nivele të ndryshme të sistemit të arsimit (qëndror, komunal dhe shkollor) për t'u siguruar që secili nxënës i cilësdo shkollë në Kosovë dhe në cilëndo orë mësimore të frymëzohet për të mësuar prej mësimitdhënësve të përkushtuar, që janë efektiv dhe kanë kujdes për nxënësit e tyre.

Korniza strategjike për zhvillimin e mësimitdhënësve do të jetë dokument i gjallë i cili do të plotësohet vazhdimisht krahas zhvillimeve të reja në fushën e zhvillimit të mësimitdhënësve dhe procesit të licencimit.

Korniza Strategjike për Zhvillimin e Mësimitdhënësve do të fokusohet në tri pjesë kryesore:

- Kornizën e përgjithshme të standardeve të profesionit/kompetencave të përgjithshme;
- Zbrëthimin e kompetencave për faza të ndryshme të karrierës;
- Implementimin e sistemit të zhvillimit të mësimitdhënësve në karrierë.

## **2. Korniza e përgjithshme e standardeve të profesionit / kompetencave të përgjithshme**

### **2.1 Profili i kompetencave/standartet e mësimdhënësve për faza të ndryshme të karrierës**

Standardet përcaktojnë punën e mësimdhënësit dhe elementet e mësimdhënies së një cilësie të lartë, që do të përmirësojë të arriturat e nxënësve. Standardet e bëjnë këtë duke ofruar një kornizë që i përcakton njohuritë, praktikën dhe angazhimin profesional të domosdoshme në të gjitha fazat e karrierës së mësimdhënësve. Standardet e mësimdhënësit ndihmojnë në përcaktimin e synimeve për zhvillim profesional, sigurojnë një kornizë me të cilën mësimdhënësit mund të gjykojnë suksesin e punës së tyre dhe ndihmojnë vetë-reflektimin dhe vetëvlerësimin. Ato mund të përdoren si bazë për një model të llogaridhënies profesionale dhe ndihmojnë për të siguruar që mësimdhënësit të tregojnë nivelin e duhur të njohurive profesionale, praktikës profesionale dhe angazhimin e tyre profesional.

Standardet janë të organizuara në pesë faza të karrierës dhe udhëheqin përgatitjen, përkrahjen dhe zhvillimin e mësimdhënësve. Fazat pasqyrojnë zhvillimin profesional të mësimdhënësit që nga përgatitja universitare deri në një mësimdhënës shembullor në klasë dhe një lider në profesion. Standardet për parashërbim do të mbështesin zhvillimin dhe miratimin e programeve fillestare universitare për mësimdhënës. Standardet për fazën hyrëse do të përdoren për të mbështetur proceset për hyrjen në profesion, ndërkaq standardet në fazat e mëtejme të karrierës do të vlejnjë për zhvillim të mëtutjeshëm profesional, vlerësim të performances për qëllim licencimi dhe promovimi.

Profili i kompetencave të mësimdhënësve në Kosovë përbëhet prej shtatë standardeve që përcaktojnë atë se çfarë duhet të dinë dhe të bëjnë mësimdhënësit. Standardet janë të ndërlidhura, të ndërvarura dhe plotësojnë njëra-tjetrën.

Standardet janë të grupuara në katër fusha të mësimdhënies: vlerat profesionale (qëndrimet dhe sjelljet); njohuritë profesionale dhe të kuptuarit; praktika profesionale; dhe mësimi dhe angazhimi profesional. Në praktikë, mësimdhënësia bazohet në të gjitha këto katër fusha. Fushat e mësimdhënies mund të përshkruhen me aspekte të veçanta të punës së mësimdhënësve. Kategoritë e përshkruara më poshtë janë bazuar në praktika që kanë dalë nga konteksti vendor dhe ndërkombëtar. Këto kategori janë të ndërvarura dhe plotësojnë njëra tjetrën. Në praktikë, cdo aktivitet dhe punë që mësimdhënësi e zbaton në klasë është e ndërlidhur me të gjitha fushat e mësimdhënies, dhe nuk mund të jetë i ndarë. Por, duhet ta kemi parasysh që këto standarde dhe kjo kornizë nuk mund të ngërthejnë dhe të kapin tërë kompleksitetin e praktikës. Ato janë menduar si pika të përbashkëta dhe referuese për punën dhe angazhimin profesional të mësimdhënësit.

#### **a) Vlerat profesionale, qëndrimet dhe sjelljet**

Mësimdhënësit ushtrojnë qëndrime pozitive duke promovuar vlera, dhe përjashtojnë qëndrimet negative, të cilat rrjedhin nga paragjykimet. Ata e kuptojnë se kontekstet në të cilat ata punojnë vazhdimisht evoluojnë dhe ndryshojnë dhe e kuptojnë nevojën për tu përshtatur dhe për t'iu përgjigjur këtyre ndryshimeve. Mësimdhënësit punojnë ngushtë me prindërit dhe komunitetin dhe e pranojnë se edukimi i nxënësve është një ndërmarrje e përbashkët.

Ata i përmbahen etikës së lartë profesionale në lidhje me qëndrimet, sjelljen e besimet e tyre dhe të të tjerëve, duke respektuar nxënësit e tyre dhe vlerësuar diversitetin e tyre. Ata veprojnë në mënyrë profesionale gjatë gjithë kohës gjatë punës së tyre me nxënësit, kolegët dhe me komunitetin.

### **b) Njohuritë profesionale dhe të kuptuarit**

Mësimdhënësit i dinë dhe i kuptojnë idetë themelore, parimet dhe strukturën e disiplinave që ata mësojnë. Ata e dinë dhe i kuptojnë lidhjet me fusha të tjera të përmbajtjes dhe janë në gjendje të integrojnë të mësuarit përgjatë dhe ndërmjet fushave të përmbajtjes. Ata e ofrojnë një qasje me nxënësin në qendër gjatë mësimdhënies dhe dinë se si ta transmetojnë atë përmbajtje në mënyrë efektive dhe i kuptojnë pengesat e mundshme që mund të kenë nxënësit gjatë të nxënimit të tyre. Përveç kësaj, mësimdhënësit e efektshëm e kuptojnë në thelb se si mësojnë të rinjtë dhe rolin e tyre si lehtësues (fasilitator) në mësimdhënie. Ata e dinë dhe kuptojnë dhe mund të artikulojnë një gamë të filozofive të të mësuarit. Ata vlerësojnë në mënyrë kritike teoritë e ndryshme të mësimdhënies dhe të nxënies dhe e dinë se si dhe kur të zbatohen. Ata e dinë dhe e kuptojnë dhe i marrin parasysh aspektet e ndryshme sociale, kulturore dhe veçantitë e mësimin, sfondin e nxënësve të tyre dhe ndikimet që këto kanë në mësimdhënie dhe nxënie efektive. Ata e dinë se si përvojnë që nxënësit sjellin në klasën e tyre ndikojnë në të mësuarit e tyre të vazhdueshëm. Ata e dinë se si të strukturojnë mësimdhënien e tyre për të përmbushur zhvillimin fizik, social dhe intelektual dhe karakteristikat e nxënësve të tyre. E zotërojnë përmbajtjen e lëndëve dhe programin mësimor. Ata e dinë dhe i kuptojnë konceptet themelore, strukturën dhe proceset relevante për programet që ata mësojnë. E kuptojnë se çfarë përbën strategji efektive zhvillimore të përshtatshme në programet e tyre mësimore dhe si të përdorin këto njohuri për të arritur përmbajtje kuptimplotë për nxënësit.

### **c) Shkathtësitë dhe praktika profesionale**

Mësimdhënësit janë në gjendje të krijojnë dhe ruajnë mjedise të sigurta, përfshirëse dhe sfiduese të mësimdhënies dhe nxënies. Mësimdhënësit kanë një repertuar të strategjive efektive të mësimdhënies dhe përdorimin e tyre në zbatimin e programe të dizajnuara mirë të mësimdhënies dhe nxënies. Ata posedojnë një repertuar të teknikave dhe strategjive të mësimdhënies, dhe dinë si të përdorin këto teknika, aktivitete dhe burime për të angazhuar nxënësit e tyre në mësim. Ata zgjedhin dhe organizojnë përmbajtjen në mënyrë logjike dhe të strukturuar për të përmbushur qëllimet e të mësuarit. Ata rregullisht vlerësojnë të gjitha aspektet e praktikës së tyre të mësimdhënies për të siguruar se ata i plotësojnë nevojat e të mësuarit të nxënësve të tyre. Ata interpretojnë dhe përdorin të dhënat e vlerësimit të studentëve për të diagnostikuar pengesat në të nxënimit për të sfiduar nxënësit për të përmirësuar performancën e tyre. Ata veprojnë në mënyrë efektive në të gjitha fazat e ciklit të mësimdhënies dhe të të mësuarit, duke përfshirë planifikimin e mësimin dhe të vlerësimit, zhvillimin e programeve të mësimin, duke siguruar reflektimin në mësimin e nxënësve dhe raportimin tek prindërit.

### **d) Mësimi dhe angazhimi profesional**

Mësimdhënësit i përkushtohen zhvillimit të tyre të vazhdueshëm profesional. Ata janë në gjendje të reflektojnë mbi praktikën e tyre profesionale për t'i identifikuar nevojat e tyre për të mësuar, analizuar, vlerësuar dhe për të zgjeruar mësimin e tyre profesional individual si dhe kolegjial. Mësimdhënësit

tregojnë respekt dhe profesionalizëm në të gjitha ndërveprimet e tyre me nxënësit, kolegët, prindërit dhe komunitetin. Ata punojnë në mënyrë produktive me kolegët dhe profesionistët tjerë për të përmirësuar të nxënit e nxënësve të tyre, dhe të kuptojnë dhe vlerësojnë rëndësinë e lidhjeve të ngushta në mes të shkollës, shtëpisë dhe komunitetit në zhvillimin social dhe intelektual të nxënësve të tyre. Ata janë të ndjeshëm ndaj nevojave të prindërve dhe mund të komunikojnë në mënyrë efektive me ta në lidhje me të mësuarit e fëmijëve të tyre. Mësimdhënësit vlerësojnë mundësitë për t'u angazhuar me komunitetin e shkollave brenda dhe jashtë klasës për të pasuruar kontekstin edukativ për nxënësit. Ata i kuptojnë lidhjet mes shkollës, shtëpisë dhe komunitetit në zhvillimin social dhe intelektual të nxënësve të tyre. Ata i kuptojnë dhe nxisin marrëdhëniet mes tyre dhe nxënësit. Kjo është një marrëdhënie që duhet të mbështetet në besim dhe respekt të ndërsjellë.

## 2.2 Fushat e mësimdhënies, standardet dhe treguesit e performancës

Kornizë strategjike për zhvillimin e mësimdhënësve në Kosovë, përcakton standardet e mësimdhënësve, të cilat janë referenca kryesore për përgatitje të mësimdhënësve, përkrahje dhe zhvillimin profesional, vlerësim të performancës dhe për promovim të mësimdhënësve në karrierë. Standardet reflektojnë ndërveprimin në mes të fushave të mësimdhënies dhe treguesve të performancës. Lidhja në mes të fushave të mësimdhënies, standardeve dhe treguesve të performancës pasqyrohet në tabelën më poshtë:

**Tabela 1. Korniza e përgjithshme e standardeve të profesionit / kompetencave të përgjithshme**

FUSHAT	Standardet	Treguesit
<b>Vlerat profesionale, qëndrimet dhe sjelljet</b>	<p>1. Njeh dhe i mbështet vlerat dhe kriteret kryesore që janë vendosur nga MASHT-i/Përgjegjësi karshti detyrimeve dhe obligimeve të punës</p> <p>2. Demonstron qëndrime dhe sjellje pozitive dhe objektive për mirëqenien e nxënësve dhe mësimit</p> <p>3. Demonstron njohje të kurrikulës/përmbajtjes lëndore dhe metodikës së didaktikës profesionale të lëndës</p>	<p>1.1 Bazon praktikën e mësimdhënies në vlerat dhe parimet e Kornizës së Kurrikulës së Kosovës dhe në kodin e mirësjelljes të MASHT-it</p> <p>1.2 I kryen detyrat dhe obligimet e mësimdhënies me profesionalizëm, përkushtim të lartë, ndershmëri dhe saktësi</p> <p>1.3 E njeh dhe i respekton kërkesat ligjore, administrative dhe organizative të profesionit, duke e përfshirë orarin mësimor, menaxhimin e kohës</p> <p>2.1 E kupton zhvillimin fizik, social, dhe intelektual të nxënësve dhe e promovon mësimin gjatë gjithë jetës</p> <p>2.2 I njeh nxënësit se si mësojnë, si dhe i përkrah në arritjen e rezultateve mësimore</p> <p>2.3 I trajton të gjithë nxënësit në mënyrë të barabartë dhe me respekt</p> <p>2.4 Krijon mjedis të sigurt që mbështet mësimor, që e maksimizon nxënien dhe i inkurajon nxënësi që të bëhen persona që i zgjidhin problemet, që janë vendimmarrës, që mësojnë gjatë tërë jetës, si dhe që bëhen pjesëtarë të dobishëm të shoqërisë</p>
<b>Njohuritë profesionale dhe të kuptuarit</b>	<p>3. Demonstron njohje të kurrikulës/përmbajtjes lëndore dhe metodikës së didaktikës profesionale të lëndës</p>	<p>3.1 E njeh përmbajtjen e fushës mësimore në kurrikulën e Kosovës</p> <p>3.2 Di si ta jep mësim për përmbajtjen mësimore, duke shfrytëzuar teknika të ndryshme efektive</p> <p>3.3 Bën mësimdhënie të diferencuar për ta mbështetur pjesëmarrjen e të gjithë nxënësve, si dhe për t'i trajtuar nevojat e veçanta mësimore të nxënësve me aftësi të ndryshme</p> <p>3.4 Zotëron strategji të ndryshme për menaxhimin e klasës</p> <p>4.1 Përcakton qëllime sfiduese të mësimit;</p> <p>4.2 Përdor strategji të llojllojshme të mësimdhënies për t'i motivuar nxënësit dhe nxisë të menduarit e nivelit të lartë</p> <p>4.3 I përzgjedh dhe i shfrytëzon burimet e duhura; Krijon materiale mësimore për temat e caktuara ku mungon literatura</p> <p>4.4 Përdor teknologji adekuate në mënyrë adekuate – sigurt, me përgjegjësi dhe me etikë</p> <p>5.1 E vlerëson vazhdimisht progresin e nxënësve si dhe komunikon shpesh me nxënësit për t'iu ofruar informata kthyesë në mënyrë konstruktive</p> <p>5.2 Planifikon plotësimin e zbrazëtive të arriturat e nxënësve</p> <p>5.3 I interpreton të dhënat nga vlerësimi i nxënësve për të përmirësuar nxënien e tyre</p> <p>5.4 Raporton sa i përket arritjeve të nxënësve</p>
<b>Shkathësitë dhe praktika profesionale</b>	<p>4. Planifikon zbatim efektiv të mësimdhënies dhe mësimit</p> <p>5. Planifikon vlerësimin e vazhdueshëm (vlerësimin për të mësuar), ofron komente kthyesë dhe raporton sa i përket mësimit të nxënësve</p>	<p>6.1 I identifikon dhe i planifikon nevojat profesionale për mësim</p> <p>6.2 Përdor mësim të ri profesional për ta përmirësuar praktikën e mësimdhënies</p> <p>6.3 Angazhohet me kolegë për ta përmirësuar praktikën e mësimdhënies</p> <p>6.4 I përshat dhe i përmirëson praktikën e mësimdhënies përmes nxënies dhe reflektimit</p>
<b>Mësimi dhe angazhimi profesional</b>	<p>6. Angazhohet për zhvillim të vazhdueshëm profesional</p> <p>7. Angazhohet profesionalisht me kolegë, prindër dhe bashkësi</p>	<p>7.1 Angazhohet për të krijuar mjedis bashkëpunues me kolegë</p> <p>7.2 Komunikon në mënyrë efektive me nxënësit, prindër/ kujdestarë dhe kolegë</p> <p>7.3 Angazhohet me rrjetet e ndryshme profesionale të bashkëpunimit në fushën e mësimdhënies si dhe në bashkësi më të gjera profesionale dhe i promovon njohuritë si dhe debaton për problemet relevante të fushës së arsimit</p> <p>7.4 Ndërmerri hulumtime në veprim në mjedisin shkollor ku vepron</p>

### 3. Zbërthimi i kompetencave për faza të ndryshme të karrierës

Në kuadër të secilit standard, fushat e fokusit ofrojnë një ilustrim më të detajuar të vlerave të propozuara të mësimdhënies, të njohurive, të praktikave, dhe të mësimi e angazhimit. Këto fusha përshkruajnë dhe identifikojnë komponentet e mësimi cilësor në çdo fazë të karrierës. Ato përbëjnë karakteristikat e procesit kompleks të mësimdhënies. Një mësimdhënës i efektshëm është në gjendje të integrojë dhe të zbatojë njohuritë, praktikën dhe angazhimin profesional siç është përcaktuar në përshkruesit për të krijuar një mjedis mësimor në të cilin mësimi është vlerë.

Zbërthimi i kompetencave është bërë për pesë faza të ndryshme të karrierës që sigurojnë standarde dhe mundësojnë ngritjen profesionale të mësimdhënësve gjatë gjithë karrierës së tyre<sup>1</sup>. Ato përfshijnë kompetencat e mësimdhënësve për:

- (i) *Fazën e parë* - e cila përfshin përgatitjen e mësimdhënësve para shërbimit dhe hyrjen në profesionin e mësimdhënësit; dhe
- (ii) *Periudhën në shërbim* – e cila përfshin katër nivele të zhvillimit të mësimdhënësve në shërbim, përkatësisht përfshin kompetenca të vecanta për secilën shkallë të karrierës gjatë shërbimit.

#### 3.1 Përgatitja e mësimdhënësve para shërbimit dhe faza e hyrjes në profesionin e mësimdhënësit

*Periudha e përgatitjes së mësimdhënësit para shërbimit* i referohet arsimimit dhe trajnimit të ofruar nga institucioni i autorizuar me qëllim të aftësimi të kuadrit të institucioneve arsimore para fillimit të ushtrimit të profesionit si mësimdhënës. Zhvillimi i mësimdhënësve në këtë fazë bëhet në bazë të Ligjit për Arsimin e Lartë, programeve të akredituara nga Agjensioni i Akreditimit, të cilat zhvillohen në mbështetje të standardeve dhe kërkesave tjera të përcaktuara me këtë kornizë dhe politikave tjera arsimore që rregullojnë këtë aspekt. Me përfundim të suksesshëm të programeve që përgatisin mësimdhënës në periudhën e *para shërbimit*, mësimdhënësit kanë përfunduar kualifikimin fillestar që plotëson kërkesat sipas normativit mbi kuadrin profesional të arsimi të përgjithshëm dhe atij profesional në fuqi. Pas arritjes së kualifikimit përkatës, mësimdhënësi i nënshtrohet provimit profesional sipas ligjit për profesionet e rregulluara.

*Zhvillimi i mësimdhënësve në fazën e hyrjes në profesion*, fillon me punësimin e mësimdhënësit dhe përfshin vitet e para (1-2 vite) të mësimdhënies të përcaktuara me program të veçantë të mbikëqyrjes dhe mentorimit për këtë fazë. Është fazë e përshtatjes me kulturën e punës në shkollë, e zhvillimit të mëtejshëm të kompetencave për mësimdhënie të mirë dhe e kujdesit për zhvillim personal. Në fund të kësaj faze, bëhet një vlerësim në bazë shkolle (nga drejtori i shkollës ose mësimdhënësi mentor) dhe mësimdhënësi i ri duhet të demonstrojë kërkesat minimale të performancës të përcaktuara me programin për fazën hyrëse.

Me përfundimin e suksesshëm të shkollimit të tyre fillestar dhe fazës hyrëse në profesionin e mësimdhënësit, mësimdhënësit zotërojnë shkathtësitë të cilat fokusohen më tepër në konsolidimin e zotërimit të përmbajtjes për lëndën e caktuar dhe strategjitë e duhura, njohuritë dhe shkathtësitë themelore për të planifikuar dhe menaxhuar programet mësimore për nxënësit dhe të menaxhimit të

---

<sup>1</sup> Tabela nr.2 pasyron zbërthimin e kompetencave në faza të ndryshme të karrierës.

klasës, vlerësimit të nxënësve dhe përshtatjes së mësimdhënies, dhe motivimit të nxënësve. Në këtë fazë duhet të zbatohet në praktikë parimet që i kanë mësuar gjatë shkollimit.

### **3.2 Faza e zhvillimit të mësimdhënësve në shërbim**

Zhvillimi i mësimdhënësve në këtë fazë të karrierës, ka për qëllim zhvillimin e kompetencave të mësimdhënësve me qëllim përmirësimin dhe avancimin e praktikave të mësimdhënies dhe nxënies në klasë, në mënyrë që tu sigurojnë të gjithë nxënësve shërbime arsimore cilësore në përputhje me kërkesat e shoqërisë. Kjo fazë e zhvillimit të mësimdhënësve i referohet kushteve dhe kriterëve të sistemit të licencimit të mësimdhënësve, i cili përcakton katër lloje të licencës: 1. Mësimdhënës i karrierës; 2. Mësimdhënës i avancuar; 3. Mësimdhënës mentor; dhe 4. Mësimdhënës i merituar.

#### **a) Mësimdhënës i karrierës**

Pas përfundimit të fazës hyrëse, mësimdhënësi do të pajiset me licencë të karrierës. Sipas standardeve, kompetencave të përcaktuara në këtë kornizë, mësimdhënësi në këtë fazë merr licencë për mësimdhënës të karrierës që lëshohet për një periudhë 5 vjeçare. Licenca e mësimdhënësit të karrierës duhet të ripërtërihet pas çdo pesë vitesh me kusht që mësimdhënësi të ketë përfunduar 100 orë trajnim, gjatë kohës së mbajtjes së licencës së karrierës dhe të demonstrojë kërkesat minimale të performancës për përtrirje të licencës të definuara me UA përkatëse për Vlerësimi i Performancës së Mësimdhënësve (VPM dhe të përshkruara më poshtë.

Në këtë fazë, shkathtësitë e kërkuara do të fokusohen në zotërimin e përmbajtjes lëndore, zgjerimin e repertorit të shkathtësive pedagogjike, metodologjive dhe teknikave mësimore, vlerësimin e nxënësve dhe shfrytëzimin e rezultateve të vlerësimit për t'ia përshtatur mësimdhënien nxënësve, motivimin e nxënësve, punën ekipore me kolegët, me aktivat profesionale, me prindër dhe me komunitetin. Në këtë fazë duhet të arrihet krijimi i besimit dhe shkathtësive.

#### **b) Mësimdhënës i avancuar**

Mësimdhënësit do të arrijnë nivelin e avancuar pasi ta kenë licencën e karrierës për 5 vite, pasi të kenë përfunduar së paku 300 orë trajnim (të akumuluar nga programet trajnuese të miratuara nga viti 2010), prej të cilave 100 orë trajnim në programet e trajnimit për licencë të mësimdhënësit të avancuar, sipas standardeve dhe kompetencave të përcaktuara në këtë kornizë, pasi të kenë demonstruar kërkesat minimale të performancës për licencë të avancuar që përcaktohet në UA-në për VPM dhe në këtë Kornizë. Kjo licencë do të jetë valide për 5 vite dhe ripërtërihet pas vlerësimit pozitiv të performancës, sipas UA për VPM dhe përfundimit të trajnimeve të obligueshme për këtë nivel.

Në këtë fazë, kompetencat që mësimdhënësi duhet t'i arrijë do të fokusohen në zotërimin mjeshtëror të përmbajtjes lëndore, dhe demonstrimin e ekspertizës në një spektër të gjerë të shkathtësive pedagogjike, metodologjive dhe teknikave mësimore, vlerësimin e nxënësve dhe shfrytëzimin e rezultateve të vlerësimit për t'ia përshtatur mësimdhënien nxënësve, demonstrimin e një motivimi të lartë të nxënësve dhe rezultate positive të vlerësimit dhe ngritjes, punën ekipore me kolegët, me aktivat profesionale, me prindër dhe me komunitetin. Në këtë fazë duhet të arrihet demonstrimi i qartë i besimit, shkathtësive dhe reflektimit.

### **c) Mësimdhënës mentor**

Mësimdhënësit do të arrijnë nivelin e mësimdhënësit mentor pasi ta kenë licencën e mësimdhënësit të avansuar për së paku 5 vite, pasi të kenë përfunduar së paku 200 orë trajnim, prej të cilave 100 orë trajnim duhet të jenë nga fusha e mentorimit të mësimdhënësve, sipas standardeve dhe kompetencave të përcaktuara në këtë Kornizë, pasi të kenë demonstruar kërkesat minimale të performancës për mësimdhënës mentor që përcaktohen në UA për VPM dhe në këtë Kornizë. Kjo licencë do të jetë valide për 5 vite dhe ripërtërihet pas vlerësimit pozitiv të performancës, sipas UA për VPM .

Mësimdhënësit që kanë përvojë pune mbi 10 vite në cilësinë e mësimdhënësit dhe marrin licencë të avancuar sipas këtij UA, mund të aplikojnë për licencë të mësimdhënësit mentor, pa pasur nevojë të presin afatin e rregullt kohor pesëvjeçar dhe që i plotëson kërkesat për licencë të mësimdhënësit mentor.

Në këtë fazë, përveç arritjes së zgjerimit të repertorit të shkathtësive pedagogjike, metodologjive dhe teknikave mësimore, mësimdhënësi mentor duhet të arrijë dhe shfaqë aspektet kyçe të mentorimit. Kjo përfshin fasilimin e seancave të zhvillimit profesional me bazë në shkollë, mentorimin e studentëve dhe mësimdhënësve të rinj që kryejnë praktikën, menaxhimin e punës praktike, etj. Në këtë fazë, mësimdhënësi do të ketë përgjegjësi dhe role shtesë si mentor ose trajner dhe të jep shembull të praktikës së mirë dhe mentorimit.

### **d) Mësimdhënës i merituar**

Mësimdhënësit do të arrijnë nivelin e mësimdhënësit të merituar pasi ta kenë licencën e mësimdhënësit mentor për së paku 10 vite, pasi të kenë përfunduar së paku 450 orë trajnim, sipas standardeve dhe kompetencave të përcaktuara në këtë Kornizë, pasi të kenë demonstruar kërkesat minimale të performancës për mësimdhënës të merituar që përcaktohen në UA për VPM dhe në këtë Kornizë. Kjo licencë është e përhershme.

Në këtë fazë, kompetencat që mësimdhënësit duhet t'i arrijnë do të fokusohen në zgjerimin e repertorit të shkathtësive pedagogjike, metodologjive dhe teknikave mësimore, trajnerë në një program të miratuar nga MASHT, të luajnë rol në zhvillimin e kurrikulës, ushtrojnë detyrën e koordinatorit të cilësisë, iniciojnë dhe udhëheqin aktivitete që fokusohen në përmirësimin e mundësive arsimore për të gjithë, përfaqësojnë shkollën dhe profesionin e mësimdhënies në komunitet. Pra, mësimdhënësi duhet të merr rol udhëheqës dhe këshillues, si moderator në takimet me personelin dhe gjatë punëtorive, hartues të kurrikulës, etj.

Zbërthimin dhe ngritjen graduale të kompetencave në pesë fazat e zhvillimit profesional të karrierës të shtruar më lartë janë dhënë në formë tabelare. Aty jepet në hollësi ndërlidhja e kompetencave me treguesit, standardet dhe fushat e mësimdhënies.

### 3.3 Profili i kompetencave të mësimdhënësve për faza të ndryshme të karrierës

Tabela 2. Profili i kompetencave të mësimdhënësve për faza të ndryshme të karrierës

Treguesit	Kompetencat e mësimdhënësve për licencim, rilicencim dhe avancim në karrierë			
	Para shërbim/faza e hyrëse	Mësimdhënësi i karrierës	Mësimdhënësi i avancuar	Mësimdhënësi mentor
<p><b>1.1 Bazon praktikën e mësimdhënies në vlerat dhe parimet e Kornizës së Kurrikulës së Kosovës dhe në Kodin e mirësjelljes së MASH-T-it për profesionin e mësimdhënies</b></p> <p>• Është i saktë gjatë respektimit të orarit të punës</p> <p>• Kujdeset për ta ruajtur pronën e shkollës, si dhe e mban një mjedis të pastër dhe të shëndetshëm mësimor</p> <p>• I respekton detyrimet dhe obligimet e punës.</p> <p>• Zhvillon besueshmëri profesionale dhe e ruan konfidencialitetin</p>	<p>I kupton dhe i aplikon parimet kryesore të përshkuara në Kornizën e Kurrikulës së Kosovës dhe kodin e mirësjelljes së MASH-T-it për profesionin e mësimdhënies</p> <p>• Është i saktë gjatë respektimit të orarit të punës</p> <p>• Kujdeset për ta ruajtur pronën e shkollës, si dhe e mban një mjedis të pastër dhe të shëndetshëm mësimor</p> <p>• I respekton detyrimet dhe obligimet e punës.</p> <p>• Zhvillon besueshmëri profesionale dhe e ruan konfidencialitetin</p>	<p>Është shembull për ekipet profesionale duke pasur standarde të larta etike dhe mund të shqyrtojë dhe interpretojë kërkesat, politikat dhe proceset ligjore, administrative dhe organizative</p> <p>• Respekton orarin e punës</p> <p>• Kujdeset dhe ruan pronën e shkollës, si dhe e mirëmban një mjedis të pastër dhe të shëndetshëm mësimor</p> <p>• Respekton detyrat dhe obligimeve e punës</p> <p>• Ruan në nivel të lartë besimin dhe konfidencialitetin profesional</p>	<p>Punon me kolegë që kanë më pak përvojë për të diskutuar, t'i vetëdijësuar dhe për t'i inkurajuar sa i përket etikës dhe përgjegjësiwe profesionale dhe/ose nis, zhvillon dhe realizon politika dhe procese relevante për t'i përkrahur kolegët që t'i respektojnë dhe t'i kuptojnë përgjegjësitë e reja dhe ato ekzistuese ligjore, administrative dhe organizative, dhe profesionale</p> <p>• Respekton orarin e punës</p> <p>• Kujdeset dhe ruan pronën e shkollës, si dhe e mirëmban një mjedis të pastër dhe të shëndetshëm mësimor</p> <p>• Respekton detyrat dhe obligimeve e punës</p> <p>• Ruan besimin dhe konfidencialitetin profesional</p>	
<p><b>1.2 I kryen detyrat dhe obligimet e mësimdhënies me profesionalizëm, përkushtim të lartë, ndershmeri dhe saktësi</b></p>	<p>• Respekton orarin e punës</p> <p>• Kujdeset për ta ruajtur pronën e shkollës, si dhe e mban një mjedis të pastër dhe të shëndetshëm mësimor</p> <p>• I respekton detyrimet dhe obligimet e punës.</p> <p>• Zhvillon besueshmëri profesionale dhe e ruan konfidencialitetin</p>	<p>• Respekton orarin e punës</p> <p>• Kujdeset dhe ruan pronën e shkollës, si dhe e mirëmban një mjedis të pastër dhe të shëndetshëm mësimor</p> <p>• Respekton detyrat dhe obligimeve e punës</p> <p>• Ruan në nivel të lartë besimin dhe konfidencialitetin profesional</p>	<p>• Respekton orarin e punës</p> <p>• Kujdeset dhe ruan pronën e shkollës, si dhe e mirëmban një mjedis të pastër dhe të shëndetshëm mësimor</p> <p>• Respekton detyrat dhe obligimeve e punës</p> <p>• Ruan besimin dhe konfidencialitetin profesional</p>	
<p><b>1.3 E njeh dhe i respekton kërkesat ligjore, administrative dhe organizative të profesionit, duke e përfshirë orarin mësimor, menaxhimin e kohës</b></p>	<p>• Respekton orarin e punës</p> <p>• Kujdeset dhe ruan pronën e shkollës, si dhe e mirëmban një mjedis të pastër dhe të shëndetshëm mësimor</p> <p>• Respekton detyrat dhe obligimeve e punës</p> <p>• Ruan besimin dhe konfidencialitetin profesional</p>	<p>• Respekton orarin e punës</p> <p>• Kujdeset dhe ruan pronën e shkollës, si dhe e mirëmban një mjedis të pastër dhe të shëndetshëm mësimor</p> <p>• Respekton detyrat dhe obligimeve e punës</p> <p>• Ruan në nivel të lartë besimin dhe konfidencialitetin profesional</p>	<p>• Respekton orarin e punës</p> <p>• Kujdeset dhe ruan pronën e shkollës, si dhe e mirëmban një mjedis të pastër dhe të shëndetshëm mësimor</p> <p>• Respekton detyrat dhe obligimeve e punës</p> <p>• Ruan besimin dhe konfidencialitetin profesional</p>	

**FUSHA 2: NJOHURITË PROFESIONALE DHE TË KUPTUARIT**

**Standardi 2: Demonstron qëndrim dhe sjellje pozitive dhe objektive për mirëqenien e nxënësve dhe avancim në karrierë**

Treguesit	Para shërbim/faza e hyrëse	Mësimdhënësi i avancuar	Mësimdhënësi i mentor	Mësimdhënësi meritör
<p><b>2.1 E kupton zhvillimin fizik, social, dhe intelektual të nxënësve dhe e promovon mësimin gjatë gjithë jetës</b></p>	<p>Demonstron vlerësim, kujdes dhe njohuri për zhvillimin dhe arakteristikat fizike, shoqërore dhe intelektuale të të gjithë nxënësve, dhe si strategjitë e ndryshme të mësimdhënies mund ta nxisin mësimin gjatë gjithë jetës</p>	<p>Përdor strategji të mësimdhënies dhe të vlerësimit në bazë të njohjes së karakteristikave fizike, shoqërore dhe intelektuale të të gjithë nxënësve, duke i përfshirë edhe nxënësit me nevoja të veçanta</p>	<p>Demonstron një repertori efektiv dhe fleksibil strategji të mësimdhënies dhe të vlerësimit për t'iu përshtatur zhvillimit dhe karakteristikave fizike, shoqërore dhe intelektuale të të gjithë nxënësve, duke i përfshirë edhe nxënësit me nevoja të veçanta</p>	<p>I udhëheq kolegët për të promovuar një repertor të strategjive efektive të mësimdhënies dhe të vlerësimit për të tërë shkollën me qëllim të përmirësimit të mësimin të nxënësve, duke i shfrytëzuar njohuritë e zhvillimit dhe të karakteristikave fizike, shoqërore dhe intelektuale të të gjithë nxënësve, duke i përfshirë edhe nxënësit me nevoja të veçanta</p>
<p><b>2.2 I njeh nxënësit se si mësojnë, si dhe i përkrah në arritjen e rezultateve mësimore</b></p>	<p>Demonstron njohuri dhe të kuptuar të hulumtimeve se si mësojnë nxënësit në mënyrë aktive, dhe ndikimi i kësaj në mësimdhënie duke:</p> <p>(a) Inkurajuar pjesëmarrjen aktive të nxënësve në procesin mësimor, dhe i motivon nxënësit që të arrijnë potencialin e tyre të mundshëm mundshëm</p> <p>(b) Krijon një mjedis, i cili e maksimizon</p>	<p>I strukturon programet e mësimdhënies duke i shfrytëzuar hulumtimet dhe këshillat kolegjiale për mënyrën aktive të mësimin të nxënësve duke:</p> <p>(a) Përdorur teknika të ndryshme për pjesëmarrjen aktive të nxënësve në procesin e mësimdhënies, si dhe i inkurajuar nxënësit që të arrijnë potencialin e tyre të mundshëm</p> <p>(b) Krijon një mjedis, i cili e maksimizon mësimin dhe i shfrytëzon strategjitë të ndryshme të mësimdhënies që u</p>	<p>Demonstron një repertor të gjerë të strategjive të mësimdhënies që e maksimizojnë nxënien e nxënësve dhe ia përshtatë strategjitë e mësimdhënies nevojave të nxënësve duke</p> <p>(a) Përdorur teknika të shumfishta për pjesëmarrje aktive të nxënësve në procesin e mësimin, si dhe të inkurajojnë nxënësit që të shkëlqejnë deri në kufirin e së mundshmes</p> <p>(b) I mbështet mësimdhënësit me më pak përvojë për t'i përkrahje kolegëve me më njohuri dhe të kuptuarit e tyre se si mësojnë nxënësit dhe cilat janë ndikimet e kësaj në mësimdhënie</p>	<p>I mbështet qasjet në nivel shkollë mbi krijimin e strategjive të shumfishta të mësimdhënies përmes mësimdhënies së diferencuar në për t'iu adresuar nevojave individuale të nxënësve duke</p> <p>(a) I udhëhequr kolegët sa i përket pjesëmarrjes së nxënësve në procesin mësimor, dhe i inkurajon nxënësit që të shkëlqejnë deri në kufirin e së mundshmes</p> <p>(b) I udhëheq punëtoritë dhe diskutimet me kolegë sa i përket pjesëmarrjes së nxënësve në procesin mësimor, dhe në arritjen e suksesit të nxënësve në të</p>

	<p>mësimin dhe i shfrytëzon strategji të ndryshme të mësimdhënies që u përshtatet nevojave individuale të nxënësve</p>	<p>përshtatet nevojave individuale të nxënësve</p>	<p>(b) Krijon një mjedis, i cili e maksimizon mësimin dhe i shfrytëzon strategji të ndryshme të mësimdhënies që u përshtatet nevojave individuale të nxënësve</p>	<p>zgjedhur dhe zhvilluar gradualisht strategjitë e ndryshme të mësimdhënies, të cilat përshtatet me nevojat individuale të nxënësit</p>	<p>gjitha nivelet (c) I udhëheq kolegët për të krijuar një mjedis në tërë shkollën që e shfrytëzon në maksimum strategjitë e shumta të mësim-nxënies dhe mësimdhënies që i përshtatet nevojave individuale të nxënësve</p>
<p><b>2.3 I trajton të gjithë nxënësit në mënyrë të barabartë dhe me respekt<sup>2</sup></b></p>	<p>Demonstron kujdes dhe respekt të veçantë për nxënësin përmes njohurive të strategjive të mësimdhënies, të cilat janë reaguese sa i përket përparësive dhe nevojave që vijnë prej grupeve të ndryshme gjuhësore, kulturore, fetare dhe shoqëroro-ekonomike</p>	<p>Planifikon dhe zbaton strategji të mësimdhënies që janë të përgjegjshme sa i përket përparësive dhe nevojave të nxënësve nga grupet e ndryshme gjuhësore, kulturore, fetare dhe shoqëroro-ekonomike</p>	<p>E zgjeron repertorin e strategjive mësimore, që janë të përgjegjshme sa i përket përparësive dhe nevojave të nxënësve nga grupet e ndryshme gjuhësore, kulturore, fetare dhe shoqëroro-ekonomike</p>	<p>I përkrah mësimdhënësit me më pak përvojë për të hartuar dhe zbatuar gradualisht strategji të mësimdhënies që i përgjigjen përparësive dhe nevojave të nxënësve që vijnë nga grupet e ndryshme gjuhësore, kulturore, fetare dhe shoqëroro-ekonomike</p>	<p>I udhëheq kolegët për të hartuar dhe dizajnuar strategji të mësimdhënies për tërë shkollën që i përgjigjen përparësive dhe nevojave mësimore që vijnë nga grupet e ndryshme gjuhësore, kulturore, fetare dhe shoqëroro-ekonomike</p>
<p><b>2.4 Krijon mjedis mësimor të sigurtë dhe mbështetës (shënim: pika 4.5 është inkorporuar këtu), i cili inkurajon nxënësit që të bëhen persona që i zgjidhin problemet, që janë vendimmarrës, që mësojnë gjatë tërë jetës dhe që bëhen pjesëtarë të dobishëm të shoqërisë</b></p>	<p>Demonstron njohuri të teknikave efektive për inkurajimin e mendimit të nivelit të lartë dhe të mësimit gjatë gjithë jetës</p>	<p>Planifikon dhe zbaton teknika efektive për inkurajimin e mendimit të nivelit të lartë dhe të mësimit gjatë gjithë jetës, duke përfshirë mundësi për nxënësit që t'i praktikojnë njohuritë e tyre në mënyrë të pavarur</p>	<p>I zgjeron njohuritë e teknikave efektive për inkurajimin e mendimit të nivelit të lartë dhe të mësimit gjatë gjithë jetës, duke përfshirë mundësi për nxënësit që t'i praktikojnë njohuritë e tyre në mënyrë të pavarur</p>	<p>I përkrahin mësimdhënësit me më pak përvojë për të shfrytëzuar teknika efektive për inkurajimin e mendimit të nivelit të lartë dhe të mësimit gjatë gjithë jetës</p>	<p>I udhëheq kolegët për shfrytëzimin e teknikave efektive dhe të zhvillimit të njeteve mësimore për tërë shkollën për inkurajimin e mendimit të nivelit të lartë dhe të mësimit gjatë gjithë jetës, duke përfshirë mundësi për nxënësit që t'i praktikojnë njohuritë e tyre në mënyrë të pavarur</p>

<sup>2</sup> Në profilin e kompetencës për mësimdhënësit para shërbimit, kjo lidhet me #7 "Mësimdhënësit duhet të kenë njohuri të mjaftueshme dhe strategji për promovimin dhe kultivimin e sjelljeve pozitive, duke përfshirë respektin për mendimin e nxënësve dhe krijimin e një mjedisi efektiv mësimor"; dhe #8 "Mësimdhënësit duhet të kenë njohuri dhe shkathtësi të mjaftueshme që t'i konsiderojnë elementet e rëndësishme të kulturës së nxënësve"

## FUSHA 2: NJOHURITË PROFESIONALE DHE TË KUPTUARIT

Standardi 3: Njeh kurrikulën/përmbajtjen lëndore dhe metodikën e didaktikën profesionale të lëndës

Treguesit		Kompetencat e mesimdhënësve për qëndrim dhe avancim në karrierë			
	Para shërbimit/faza e hyrëse	Mësimdhënësi i karrierës	Mësimdhënësi i avancuar	Mësimdhënësi mentor	
<b>3.1 E njeh përmbajtjen e fushës mesimore në kurrikulën e Kosovës</b>	Demonstron zotërim të koncepteve, substancës, dhe strukturës së përmbajtjes së fushës mesimore	Apiklon zotërimin e koncepteve, substancës dhe strukturës së përmbajtjes së fushës mesimore për zhvillimin e aktiviteteve të mesimdhënies	Demonstron njohje të përgjithshme të përmbajtjes dhe i realizon programet mesimore që promovojnë suksesin e nxënësve në nxënien e koncepteve dhe përmbajtjes së kurrikulës	Mentoron mesimdhënësit me më pak përvojë në zotërimin e koncepteve, substancës, dhe strukturës së përmbajtjes së fushës mesimore	Udhëheq nisma në kuadër të shkollës për vlerësimin dhe përmirësimin e njohurive të përmbajtjes dhe strategjive të mesimdhënies, si dhe demonstroi mesimdhënien model të lëndëve, duke përdorur programe efektive të mesim-nxënies dhe mesimdhënies të mbështetura në hulumtime
<b>3.2 Di si ta jep mesim për përmbajtjen mesimore, duke shfrytëzuar teknika të ndryshme efektive</b>	Organizon përmbajtje në kuadër të një mesim-nxënies dhe mesimdhënies efektive	Organizon përmbajtje në kuadër të një mesim-nxënies koherente dhe të organizuar mirëfilli, si dhe i shfrytëzon teknikat e ndryshme efektive të mesimdhënies	Demonstron praktikë inovative në përzgjedhjen dhe organizimin e përmbajtjes, teknikeve të mesimdhënies dhe ofrimit të programeve të mesim-nxënies dhe mesimdhënies	Ofron këshilla dhe përkrahje për kolegë me më pak përvojë për zhvilluar gradualisht njësi mirë të organizuara mesimore që mundësojnë mësimin efektiv dhe të saktë të kurrikulës	Udhëheq nisma dhe diskutime që e adresojnë përzgjedhjen dhe organizimin e përmbajtjes në programe koherente dhe të mirëfillta të mesim-nxënies dhe mesimdhënies për avancim të nxënies së nxënësve
<b>3.3 Bën mesimdhënien të diferencuar për ta mbështetur pjesëmarrjen e të gjithë nxënësve, si dhe për t'i trajtuar nevojat e veçanta mesimore të ndryshme</b>	Demonstron njohuri të strategjive për ta mbështetur gjithë përfshirjen në pjesëmarrjen e nxënësve dhe angazhimin të tyre në klasë	Zhvillon aktivitete të mesimdhënies që përfshijnë strategji të diferencuara për t'i angazhuar të gjithë nxënësit si dhe për t'i përbushur nevojat e veçanta të nxënësve me aftësi të ndryshme	Demonstron praktikë efektive në strategjitë e mesimdhënies gjithëpërfshirëse, që trajtojnë nevojat e tyre të veçanta mesimore dhe sjellin sukses tek të gjithë nxënësit	Ofron këshilla dhe përkrahje për kolegë me më pak përvojë për t'i shfrytëzuar gradualisht praktikatat e gjithë përfshirjes së nxënësve	I udhëheq kolegët për vlerësimin e efikasitetit të programeve të mesim-nxënies dhe mesimdhënies për mjedise më gjithëpërfshirëse të mesimit në shkollë, dhe eksploron qasje të reja për angazhimin dhe përkrahjen e të gjithë nxënësve që kanë aftësi nga më të ndryshme.

<p><b>3.4 Zotëron strategji të ndryshme për menaxhimin e klasës</b></p>	<p>Demonstron aftësi për organizimin e aktiviteteve në klasë, ofron orientim të qartë dhe i menaxhon sjelljet sfiduese</p>	<p>Themelon dhe e ruan një rutinë që ka rregull dhe është funksionale për krijimin e një mjedisi ku koha e nxënësit kalohet duke kryer detyra mësimore</p> <p>Sjelljet sfiduese trajtohen duke përcaktuar pritje të qarta të nxënësit, si dhe drejt i trajtuar çështjet disiplinore me kujdes, drejt dhe me respekt të plotë</p>	<p>Demonstron një repertor të strategjive për menaxhimin e klasës për t'u siguruar që nxënësit të angazhohen në aktivitetet e krijuar për ta, dhe që çështjet disiplinore të trajtohen me kujdes, drejt dhe me respekt të plotë</p>	<p>Ofron këshilla dhe përkrahje për kolegët me më pak përvojë për të zhvilluar një repertor fleksibil të strategjive për menaxhimin e klasës për t'u siguruar që të gjithë nxënësit angazhohen në aktivitetet e krijuara për ta, dhe që çështjet disiplinore të trajtohen me kujdes, drejt dhe me respekt të plotë</p>	<p>Nis strategji dhe i udhëheq kolegët për zbatimin e praktikave efektive për menaxhimin e klasës, si dhe e promovon përgjegjësinë e nxënësit për të mësuar</p>
---	--	--	---	--	---

**FUSHA 3: SHKATHËSITË DHE PRAKTIKA PROFESIONALE**  
**Standardi 4: Planifikimi dhe zbatimi i mësimdhënies efektive**

Treguesit		Kompetencat e mësimdhënësve për qëndrim dhe avancim në karrierë			
Para shërbim/faza e hyrëse		Mësimdhënësi i karrierës	Mësimdhënësi i avancuar	Mësimdhënësi mentor	Mësimdhënësi meritör
4.1 Përcakton qëllime sfiduese të mësimin	Përcakton qëllime mësimorë që paraqesin sfida të arritshme për nxënësit me aftësi të dhe karakteristika të ndryshme	Përcakton qëllime të qarta, sfiduese dhe të arritshme të mësimin për të gjithë nxënësit	Krijon një kulturë të pritjeve të larta për të gjithë nxënësit duke përcaktuar qëllime sfiduese	Ofron këshilla dhe përkrahje për kolegët me më pak përvojë për inkurajimin e nxënësve që t'i përmbushin qëllimet sfiduese në të gjitha aspektet e shkollimit të tyre	Demonstron praktikë shembullore të mësimdhënies dhe përtej të larta, si dhe i udhëheq kolegët për inkurajimin e nxënësve që t'i përmbushin qëllimet sfiduese në të gjitha aspektet e shkollimit të tyre
4.2 Përdor strategji të llojllojshme të mësimdhënies për t'i motivuar nxënësit dhe nxisë të menduarit e nivelit të lartë	Demonstron njohuri dhe të kuptuar të koncepteve, substancës dhe strukturës së përmbajtjes dhe strategjive të mësimdhënies së një fushe mësimorë	Aplikon njohuritë e përmbajtjes dhe strategjive të mësimdhënies së një fushe mësimorë për të zhvilluar aktivitetet të suksesshme të mësimdhënies	Shfrytëzon njohuritë aktuale dhe gjithëpërfshirëse për përmbajtjen dhe strategjitë përkatëse të mësimdhënies për zhvillimin dhe realizimin e programeve të cilësisë së lartë të mësim-nxënies dhe mësimdhënies	Ofron këshilla dhe përkrahje për kolegët me më pak përvojë në përmirësimin e njohurive të përmbajtjes dhe strategjive të mësimdhënies për zhvillimin dhe realizimin e programeve të cilësisë së lartë të mësim-nxënies dhe mësimdhënies	Udhëheq nisma në kuadër të shkollës për vlerësimin dhe përmirësimin e njohurive të përmbajtjes dhe strategjive të mësimdhënies, si dhe demonstroi mësimdhënien model të lëndëve, duke përdorur programe efektive të mësim-nxënies dhe mësimdhënies të mbështetura në hulumtime
4.3 I përzgjedh dhe i shfrytëzon burimet e duhura dhe krijon materiale mësimorë për temat e caktuara ku mungon literatura	Demonstron njohuri të llojeve të ndryshme të burimeve, duke përfshirë TIK (Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit) që i mban të angazhuar nxënësit gjatë mësimin	Përzgjedh dhe/ose krijon dhe shfrytëzon lloje të ndryshme të burimeve, duke përfshirë TIK-un, për t'i angazhuar nxënësit në mësim	Krijon, përzgjedh dhe shfrytëzon një spektër të gjerë të burimeve, duke përfshirë TIK-un, për t'i angazhuar nxënësit në mësim	Ofron këshilla dhe përkrahje për kolegët me më pak përvojë nëpërzgjedhjen, krijimin dhe vlerësimin e burimeve, duke përfshirë TIK-un për aplikim nga mësimdhënësit në kuadër të shkollës dhe më gjerë	Udhëheq diskutimet me kolegë në përzgjedhjen, krijimin dhe vlerësimin e burimeve, duke përfshirë TIK-un për aplikim nga mësimdhënësit në kuadër të shkollës dhe më gjerë
4 Përdor teknologji adekuate në mënyrë adekuate – sigurt, me përgjegjësi dhe me etikë	Demonstron të kuptuarit e çështjeve relevante dhe të strategjive në dispozicion për ta përkrahur përdorimin e	Inkorporon strategji për promovimin e shfrytëzimit të sigurt, të përgjegjshëm dhe etik të TIK-ut në procesin e mësim-nxënies dhe	Demonstron strategji fleksibile në inkorporimin e teknologjisë në aktivitetet mësimorë dhe shfrytëzimin etik	Ofron këshilla dhe përkrahje për kolegët me më pak përvojë për t'i inkorporuar gradualisht strategjitë që promovojnë shfrytëzim të sigurt, të	Shqyrtimi ose zbatimi i politikave dhe strategjive të reja për ta siguruar shfrytëzimin etik të TIK-ut në procesin e mësim-nxënies dhe mësimdhënies

	sigurt, të përgjegjshëm dhe etik të TIK-ut në procesin e mësimit- nxënies dhe mësimitdhënies	mësimitdhënies	të TIK-ut në procesin e mësimit-nxënies dhe mësimitdhënies	përgjegjshëm dhe etik të TIK-ut në procesin e mësimit-nxënies dhe mësimitdhënies	
--	--	----------------	--	--	--

### FUSHA 3: SHKATHËTËSITË DHE PRAKTIKA PROFESIONALE

Standardi 5: Planifikon vlerësimin e vazhdueshëm (vlerësimin për të mësuar), ofron komente kthjese dhe raporton sa i përket mësimit të nxënësve

Treguesit	Kompetencat e mësimitdhënësve për qëndrim dhe avancim në karrierë		
	Para shërbimit/faza e hyrëse	Mësimitdhënësi i karrierës	Mësimitdhënësi i avancuar
<p><b>5.1 Planifikon plotësimin e zbrazëtive të të arriturave të nxënësve</b> Bën vlerësim të vazhdueshëm të përparimit të nxënësve, dhe ofron në vazhdimësi informata kthjese dhe planifikon plotësimin e zbrazëtive të të arriturave të nxënësve</p>	<p>Demonstron se i kupton strategjitë e vlerësimit për vlerësimin e të arriturave mësimore të nxënësve/ për verifikimin e nivelit të arritjes së nxënësve sa i përket njohurive, sjelljeve dhe shkathtësive</p>	<p>Harton, përzgjedh dhe shfrytëzon strategji jo formale, formale, diagnostike, formative dhe përmbledhëse për vlerësimin e mësimit të nxënësve/për verifikimin e nivelit të arritjes së nxënësve sa i përket njohurive, sjelljeve dhe shkathtësive. Bën plan të thjeshtë për plotësimin e zbrazëtirave të të arriturave të nxënësve</p>	<p>Mësimitdhënësi mentor</p> <p>Ofron këshilla dhe përkrahje për kolegët me më pak përvojë për të zhvilluar gradualisht procedurë të vlerësimit dhe raportimit. Analizon rezultatet e nxënësve, planifikon arritjen e rezultateve, shkruan storië të suksesit dhe të dështimit të nxënësve dhe i ndan me kolegët</p>
<p><b>5.2 I interpreton të dhënat nga vlerësimi i nxënësve për të përmirësuar nxënien e tyre</b></p>	<p>Demonstron kapacitete për interpretimin e të dhënave të vlerësimit të nxënësve për vlerësimin dhe modifikimin e mësimitdhënies</p>	<p>Shfrytëzimi i të dhënave të vlerësimit të nxënësve për analizimin dhe vlerësimin e të kuptuarit të nxënësve për lëndën/përmbajtjen, identifikimi i intervenimeve dhe modifikimi i mësimitdhënies</p>	<p>Mësimitdhënësi</p> <p>E koordinon vlerësimin e performancës së nxënësve të tërë shkollës dhe të programeve të vlerësimit, duke i shfrytëzuar të dhënat e vlerësimit të brendshëm dhe të jashtëm të nxënësve për ta përmirësuar mësimitdhënien</p>
<p><b>5.3 Raporton sa i përket arritjeve të nxënësve</b></p>	<p>Demonstron se i kupton llojet e ndryshme të strategjive për</p>	<p>Raporton qartë, saktë dhe me plot respekt të nxënësit dhe</p>	<p>Mësimitdhënësi mentor</p> <p>Ofron këshilla dhe përkrahje për kolegët me më pak përvojë për të shfrytëzuar të dhënat nga vlerësimet e brendshme dhe të jashtëme të nxënësve për ta vlerësuar procesin e mësimitdhënies dhe nxënësve dhe intervenimeve dhe modifikimi i mësimitdhënies</p> <p>Harton raporte të sakta, informuese dhe me kohë për informimin e</p>

	<p>raportimin e suksesit të nxënësit dhe të prindërit/kujdestarët, si dhe qëllimin e mbajtjes së shënimeve të sakta dhe të besueshme për sukseset/arritjet e nxënësve</p>	<p>prindërit/kujdestarët për suksesin e nxënësve, duke i shfrytëzuar të dhënat e sakta dhe të besueshme. Po ashtu u jep nxënësve informata kthyesë konstruktive dhe aktuale për mësimin e tyre gjatë orës mësimore</p>	<p>nxënësve dhe të prindërve/kujdestarëve lidhur me suksesin e arritur të nxënësve në mësim për përmirësimin e nxënies së tyre</p>	<p>kohë për informimin e nxënësve dhe të prindërve/kujdestarëve lidhur me suksesin e arritur të nxënësve në mësim</p>	<p>shkollë për t'i përmbushur nevojat e nxënësve, prindërve/kujdestarëve dhe kolegëve</p>
--	---	--	--	---	---

## FUSHA 4: MËSIMI DHE ANGAZHIMI PROFESIONAL

### Standardi 6. Angazhohet në zhvillim të vazhdueshëm profesional

Treguesit	Kompetencat e mësimdhënësve për qëndrim dhe avancim në karrierë			
	Para shërbim/faza e hyrëse	Mësimdhënësi i karrierës	Mësimdhënësi i avancuar	Mësimdhënësi mentor
<b>6.1 I identifikon dhe i planifikon nevojat profesionale për mësim</b>	Demonstron njohuri të standardeve profesionale të mësimdhënësit, dhe për burime të ndryshme në dispozicion të të dhënave për identifikimin e nevojave për zhvillim profesional	I shfrytëzon standardet profesionale të mësimdhënësit, dhe për burime të ndryshme në dispozicion të të dhënave për identifikimin e nevojave për zhvillim profesional	Identifikon nevojat profesionale individuale për planifikimin e qëllimeve për zhvillim profesional duke përdorur burimet në dispozicion	Demonstron njohuri të standardeve profesionale të mësimdhënësit, për të ndihmuar mësimdhënësit me më pak përvojë që të shfrytëzojnë burimet e ndryshme të të dhënave për identifikimin e nevojave për zhvillim profesional
<b>6.2 Përdor mësim të ri profesional për ta përmirësuar praktikën e mësimdhënies</b>	I njëj burimet e duhura dhe relevante të mësimit profesional për mësimdhënës – duke përfshirë literaturën profesionale, ekipet/aktivat profesionale të shkollës, trajnimet, etj.	Merr pjesë në sesione të duhura trajnuese dhe mundësi për të mësuar për t'i freskuar dhe përmirësuar njohuritë dhe praktikën e mësimdhënies që kanë të bëjnë me nevojat profesionale dhe me prioritetet e shkollës dhe/ose sistemit.	Planifikon për mësim profesional duke iu qasur dhe kritikuar hulumtimet relevante, angazhohet në mundësi të cilësisë së lartë për ta përmirësuar praktikën e mësimdhënies .	Ofron këshilla dhe përkatje për kolegët me më pak përvojë në zgjerimin e mundësive të cilësisë së lartë për ta përmirësuar praktikën e mësimdhënies dhe ofron përvoja të trajnimeve cilësore për mësimdhënësit e rinj dhe para-shërbimit kur kjo mund të aplikohet
<b>6.3 Angazhohet me kolegë për ta përmirësuar praktikën e mësimdhënies</b>	Mëson së bashku me dhe nga kolegët duke u anagruar në diskutime profesionale.	Merr pjesë në diskutimet kolegjiale, dhe i aplikon informatat konstruktive të dhëna nga kolegët për përmirësimin e njohurive profesionale dhe praktikës së mësimdhënies. Këtu përfshihet zgjidhja e problemeve që kanë të bëjnë me nxënësit, klasën dhe shkollën	Nis dhe angazhohet në diskutime profesionale me kolegë në forma të ndryshme për dhënie e këshillave dhe vlerësimin e praktikës me qëllim të përmirësimit të njohurive profesionale dhe të mësimdhënies	Realizon dialog profesional në kuadër të shkollës ose me rjetin profesional duke i shfrytëzuar informatat kthyes, analizat e hulumtimeve aktuale dhe praktikat e mësimdhënies me qëllim të përmirësimit të rezultateve mësimore të nxënësve. Këtu përfshihet zgjidhja e problemeve që lidhen me nxënësit, klasën

<p><b>6.4 I përshtat dhe i përmirëson praktikat e mësimdhënies përmes nxënies dhe reflektimit</b></p>	<p>Shprehë gadishmëri për të marrë këshilla dhe udhëzime nga kolegët, mbikëqyrësit, dhe nga hulumtimet e aktuale për të përmirësuar praktikën e mësimdhënies</p>	<p>Demonstron praktikë reflektuese, duke përfshirë informata kthyesë nga të dhënat nxënësve dhe këshilla nga drejtori i shkollës, inspektori, kolegët, dhe nga hulumtimet aktuale për të përmirësuar praktikën mësimore</p>	<p>Kryen hulumtime të veprimit dhe rregullisht shfrytëzon informatat kthyesë nga të dhënat e nxënësve, kolegëve, dhe mbikëqyrësve për ta përshtatur praktikën mësimore</p>	<p>Ndihmon mësimdhënësit e rinj që të kuptojnë rëndësinë e reflektimit, hulumtimit, dhe informatat kthyesë dhe I këshillon ata se si të përdorin ato për të përmirësuar praktikën mësimore</p>	<p>dhe shkollën Përcakton normat në shkollë për shkëmbim dhe dialog të vazhdueshëm profesional duke u fokusuar në shfrytëzimin e reflektimit, hulumtimit, dhe informatave kthyesë për të përmirësuar praktikën mësimore</p>
---	--	---	--	--	---

## FUSHA 4: MËSIMI DHE ANGAZHIMI PROFESIONAL

Standardi 7. Angazhimi profesional me kolegë, prindër dhe bashkësi – Komunikon në mënyrë efektive me kolegë për të krijuar një mjedis mësimi në klasë dhe shkollë

Treguesit	Kompetencat e mësimdhënësve për qëndrim dhe avancim në karrierë			
	Para shërbimi/faza e hyrëse	Mësimdhënësi i karrierës	Mësimdhënësi i avancuar	Mësimdhënësi mentor
7.1 Angazhohet me kolegë në aktivitete profesionale	Demonstron shkathhtësi për tu përfshirë në biseda me kolegë për të planifikuar dhe reflektuar në kuadër të ekipeve/aktivave profesionale	Punon bashkë me kolegë për hartimin e planeve të mësimdhënies, për shkëmbimin e mjeteve mësimore, dhe për reflektimin në kuadër të aktivave profesionale	Nis dhe angazhohet në diskutime profesionale me ekipe me bazë në shkollë për vlerësimin e praktikës së mësimdhënies me qëllim të përmirësimit të njohurive profesionale dhe të praktikës së mësimdhënies, si dhe të rezultateve mësimore të nxënësve	Krijon marrëdhënie të mentorimit me mësimdhënës me më pak përvojë për të krijuar praktikën e reflektimit
7.2. Komunikon në mënyrë efektive me nxënës, prindër/ kujdestarë dhe kolegë	Mban komunikim të rregullt dhe krijon ndjeshmëri dhe mirëbesim me prindër/kujdestarë	Themelon dhe ruan marrëdhënie të respektueshme bashkëpunimi me prindër/kujdestarë sa i përket mësimi të mirëfilltë dhe mirëqenies së nxënësve dhe i ndihmon që të bëhen pjesëmarrës aktiv në arsimimin e fëmijëve	Krijon dhe ruan komunikim të vazhdueshëm të dyanshëm me prindërit / kujdestarët, duke e inkurajuar pjesëmarrjen e tyre në arsimimin e fëmijëve të tyre	Siguron këshilla dhe mbështetje për kolegët më pak përvojë në zhvillimin e metodave të komunikimit me prindërit / kujdestarët për mirëqenien e mirëfilltë të fëmijëve të tyre
7.3 Angazhohet me rrjete të ndryshme profesionale të bashkëpunimit në fushën e mësimdhënies si dhe në bashkësi më të	E kupton rolin e rrjeteve të jashtme profesionale, si dhe përgjegjësinë profesionale për të shërbyer në trupa dhe komisione të ndryshme të shkollave	Merr pjesë në rrjete profesionale, të bashkësisë dhe në forume për t'i zgjeruar njohuritë, për ta përmirësuar praktiken e mësimdhënies, dhe për të	Kontribuon në rrjetet dhe asociacionet profesionale dhe krijon lidhje produktive me shkollën dhe komunitetin e gjerë me qëllim të përmirësimit	Merr rolin udhëheqës në rrjetet profesionale dhe të komunitetit, si dhe e përkrah përfshirjen e kolegëve në mundësi të jashtme të mësimi. Këtu përfshihet edhe

<p><b>gjera profesionale dhe i promovon njohuritë si dhe debaton për problemet relevante të fushës së arsimit</b></p>		<p>shërbyer profesionalisht, p.sh. në organe dhe komisione të ndryshme të shkollave</p>	<p>të mësimdhënies dhe nxënies. Këtu përfshihet edhe kontakti me ekspert të profesioneve të tjera (p.sh. psikologë), dhe me institucione të tjera arsimore, si biblioteka e muze, etj.</p>	<p>komunitetin e gjerë me qëllim të përmirësimit të mësimdhënies dhe mësimnxënies. Këtu përfshihet edhe kontakti me ekspert të profesioneve të tjera (p.sh. psikologë), dhe me institucione të tjera arsimore, si biblioteka e muze, etj.</p>	<p>kontakti me ekspert të profesioneve të tjera (p.sh. psikologë) kur kjo nevojitet; dhe krijimi i kontakteve me institucione të tjera arsimore, si biblioteka e muze, etj.</p>
<p><b>7.4 Ndërmerr hulumtime në veprim në mjedisin shkollor ku vepron</b></p>	<p>E kupton çka janë hulumtimet në veprim dhe rolin e tyre në përmirësimin e praktikave mësimore në klasë</p>	<p>Identifikon problematika të ndryshme në klasë të cilat mund të jenë fokus i hulumtimeve në veprim</p>	<p>Ndërmerr hulumtimin në veprim për një problematikë të identifikuar në klasë. Shkruan raportin me të gjeturat e hulumtimit dhe i ndan me kolegët në shkollë</p>	<p>Realizon disa hulumtime në veprim në shkollë. Mentoron mësimdhënësit e rinj në realizimin e hulumtimeve të ngjashme në klasat e tyre</p>	<p>Bën hulumtime në veprim të problematikave më të ndërlukuara që identifikohen në shkollë. Shkruan raportin mbi të gjeturat dhe i ndan me komunitetin shkollor dhe më gjerë</p>

## **4. Implementimi i sistemit të zhvillimit të mësimdhënësve në karrierë**

Implementimi i sistemit të zhvillimit të mësimdhënësve në karrierë realizohet në bazë të dispozitave ligjore të përcaktuara me Udhëzimin Administrativ: *Sistemi i licencimit dhe zhvillimit të mësimdhënësve në karrierë* dhe kërkesave të këtij dokumenti. Për qëllim të licencimit, të gjithë mësimdhënësit pritet ta arrijnë kualifikimin përkatës për nivelin e caktuar, t'i plotësojë orët e parapara të zhvillimit profesional varësisht në cilën fazë të karrierës janë dhe të zotërojnë kompetencat e mësimdhënësit sipas kërkesave për vlerësimin e performancës së mësimdhënësit.

Pra, sistemi i zhvillimit të mësimdhënësve në karrierë, për qëllime të licencimit të mësimdhënësve, përbëhet prej dy komponentëve kryesore:

- Zhvillimi profesional i mësimdhënësve; dhe
- Vlerësimi i performancës së mësimdhënësve.

### **4.1 Zhvillimi profesional i mësimdhënësve**

Zhvillimi profesional i mësimdhënësve ngërthen aktivitetet e zhvillimit profesional në përputhje me kërkesat e sistemit të licencimit dhe me dokumentet tjera që e rregullojnë këtë komponentë, me qëllim të zhvillimit të kompetencave të mësimdhënësve që mundësojnë përmirësimin dhe avancimin e praktikave të mësimdhënies dhe nxënies në klasë, në mënyrë që t'u sigurojnë të gjithë nxënësve shërbime arsimore cilësore në përputhje me kërkesat e shoqërisë.

Modalitet e zbatimit të zhvillimit profesional të mësimdhënësve në funksion të plotësimit të kërkesave për secilën fazë dhe licencë, qoftë për rilicencim apo avancim, përfshijnë:

- Ofrimin e programeve nga ofertuesit e jashtëm; dhe
- Ofrimin e zhvillimit profesional përmes qasjes me bazë në shkollë.

#### **4.1.1 Zhvillimi profesional i mësimdhënësve nga ofertuesit e jashtëm**

Zhvillimi profesional i mësimdhënësve nga ofruesit e jashtëm udhëhiqet nga MASHT, në koordinim me DKA dhe institucionet tjera që kanë rol në këtë proces. MASHT-i në fillim të çdo viti kalendarik, bën thirrje publike për ofruesit /organizatat e trajnimeve për të aplikuar për ofrimin e programeve trajnuese të miratuara për sistemin e licencimit, të cilat caktohen në bazë të politikave kombëtare, prioritetive në reformën arsimore dhe nevojave të mësimdhënësve për zhvillim profesional.

Ofertuesit e jashtëm mund të jenë institucionet e arsimit të lartë, institutet e ndryshme siç janë Instituti Pedagogjik i Kosovës, OJQ-të e ndryshme të akredituara nga MASHT, trajnerë individual të akredituar dhe të angazhuar nga MASHT, etj. Për qëllim të organizimit, MASHT bashkëpunon dhe kërkon shërbim nga Drejtoria Komunale e Arsimit (DKA), qendrat rajonale didaktike, shkollat, etj.

### **a) Identifikimi i nevojave për zhvillim profesional dhe fushat prioritare**

MASHT vazhdimisht inicion hartimin e programeve të reja trajnuese në përputhje me nevojat dhe fushat prioritare kombëtare.

Fushat prioritare për zhvillim profesional përcaktohen nga burime të shumta të të dhënave përmes së cilave identifikohen nevojat për zhvillim profesional. Burimet e të dhënave mund të përfshijnë të dhënat nga vlerësimi i nxënësve e poashtu të dhënat nga mësimdhënësit, bisedat dhe takimet e ndryshme me mësimdhënësit, anketat e ndryshme, etj. Të dhënat merren gjithashtu nga hulumtimet dhe studimet e ndryshme lidhur me zhvillimin profesional nga praktikantët më të mira. Të dhënat nga vlerësimi i performancës së mësimdhënësit mund të japin informata mbi nevojat dhe prioritetet e zhvillimit profesional.

Programet trajnuese në nivel kombëtar që përcaktohen dhe financohen nga MASHT bazohen në prioritetet e identikuara shtetërore si reformimi i kurrikulës shkollore, integrimi i teknologjisë në arsim, integrimi i nxënësve me nevoja të veçanta në klasa të rregullta, nevojat që burojnë prej raporteve të ndryshme hulumtuese të realizuara nga MASHT, institutet për hulumtime, partnerët zhvillimorë, etj. Përcaktimi dhe financimi i programeve trajnuese bëhet edhe në nivele tjera komunale, nga ofertues të jashtëm dhe nga donatorë të ndryshëm.

### **b) Llojet e programeve për ZHPM**

Programet për ZHPM përbëhen nga programet themelore dhe programet plotësuese:

- Programet themelore të trajnimit janë programe të zhvillimit profesional të miratuara nga organi kompetentë që fokusohen në çështjet lidhur me: kurrikulat e bazuara në kompetenca, zotërimin e lëndës, aspektet e përqendrimit në metodologji mësimore dhe planifikim mësimor, shkathtësitë themelore të menaxhimit të klasës vlerësimin e bazuar në kompetenca, teknologjive të reja në proceset mësimore, përdorimin e materialeve mësimore, motivimin e nxënësve, etj. Këto programe mund të përfshijnë edhe programet e kërkuara nga MASHT për të siguruar zbatimin e reformave të caktuara në mësimdhënie dhe/ose shkollë në përgjithësi zakonisht lidhur me ndryshimin e mësimdhënies dhe mësimnxënies në shkollë duke përfshirë mësimdhënien e lëndëve të caktuara.
- Programet plotësuese të trajnimit janë programe të miratuara por që nuk ndërlidhen drejtpërdrejtë me metodologjitë e mësimdhënies por janë në interes të sigurimit të cilësisë në shkollë, zhvillimit dhe avancimin të punës në shkollë.

Këto programe mund të shërbejnë/mbulojnë maksimum deri në 30% të kërkesave për orë të trajnimit në sistemin e licencimit. Pjesa tjetër është e domosdoshme të jetë nga programet themelore që lidhen me mësimdhënien dhe të nxënësve.

### **c) Miratimi i ofertuesve dhe programeve trajnuese për zhvillim profesional**

Për qëllim të licencimit, çdo ofertues dhe program trajnues që duhet të zhvillohet bazuar në nevojat dhe fushat prioritare për zhvillim profesional të përcaktuara në nivel kombëtar, duhet të kalojnë në procesin e miratimit të përcaktuara me dispozitat ligjore që plotësojnë këtë komponentë.

Të drejtë aplikimi për ofrim të programeve të trajnimit për zhvillim profesional në kuadër të sistemit të licencimit, kanë të gjithë personat juridik të regjistruar në Kosovë dhe në vendet tjera që kanë programe zhvillimi profesional për punëtorë arsimit. Mundësia për aplikim fillon kur MASHT shpall kërkesën për oferta të organizatave në fillim të çdo viti kalendarik duke përfshirë edhe kriteret e miratimit dhe aplikacionin e nevojshëm që duhet të plotësohet. Aplikacionet shqyrtohen nga KSHLM i cili duhet të formojë komisionet për shqyrtimin e propozimeve dhe lëshon vendim për miratim të institucioneve që do të ofrojnë programe të zhvillimit profesional (ZHP) apo programeve për ZHP më së largu një muaj nga data e aplikimit.

Vendimi për miratimin e programeve të ZHP përcakton tipin e programit: themelor ose plotësues, mund të përcaktojë edhe llojin dhe nivelin e licencës për të cilën janë të destinuara programet dhe përcakton afatin e vlefshmërisë së miratimit institucional si dhe të çdo programi veç e veç. Ky afat nuk mund të jetë më i shkurtër se 1 vit dhe më i gjatë se 5 vjet.

Në rastet kur organizata ofruese e trajnimeve ka një ofertë të re, ajo mund të paraqesë kërkesë me shkrim për miratim të KSHLM në çdo kohë të vitit.

Ofertuesit dhe programet e miratuara përfshihen në katalogun e programve të miratuara për zhvillim profesional të mësimdhënësve dhe të udhëheqësve të arsimit. Katalogu, më pastaj, në formë të shtypur, dërgohet në të gjitha drejtoritë komunale të arsimit dhe përmes tyre në të gjitha shkollat. Katalogu përmban edhe udhëzime për mënyrën se si mësimdhënësit mund të kenë qasje në këto programe. Të dhënat për programet e miratuara publikohen në formë elektronike edhe në webfaqen e MASHT së bashku me udhëzimet e tjera për qasjen në këto programe.

Procesi i miratimit të ofertuesve dhe programeve trajnuese për zhvillim profesional rregullohet me një akt nënligjor.

### **d) Certifikimi i zbatimit të programeve për ZHPM**

Certifikimi për programe të miratuara që ofrohen nga ofertues të jashtëm bëhet nga ofruesi i shërbimeve për ZHP, në përputhje me programin e miratuar, pas dëshmive dhe monitorimit.

Certifikimi bëhet në bazë të kriterëve të programit të miratuar por zakonisht përfshin:

- Pjesëmarrjen në trajnimet e organizuara sipas kërkesave të programit të miratuar nga institucioni përkatës;
- Përgatitjen e portfolios për certifikim sipas kriterëve të përcaktuara nga programi;
- Në rast se programi përmban vlerësim me shkrim (test), arritja e pragut të kalueshmërisë.

#### **e) Monitorimi dhe vlerësimi i zbatimit të programeve për ZHPM**

Monitorimi dhe vlerësimi i zbatimit të programeve për ZHPM është një proces shumë i rëndësishëm. Vetëm përmes një monitorimi dhe vlerësimi të mirëfilltë të zhvillimit profesional, mund të kuptojmë se a kanë dhënë rezultat shpenzimet e bëra në zhvillimin profesional të mësimitdhënësve ose a mund të shfrytëzohen ato mjete në mënyrë më efektive.

MASHT është përgjegjës për sigurimin e cilësisë së trajnimeve. MASHT-i për komponenten e monitorimit dhe vlerësimit të ZhPM, përcakton përgjegjësitë në nivel MASHT-i, Inspektorati të arsimit, DKA-ve, ofruesve të programeve të trajnimit dhe institutive/agjencive të angazhuara për monitorim dhe vlerësim të zbatimit të programeve të trajnimit.

Inspektorati i arsimit përfshihet në sigurimin e cilësisë së trajnimeve, përmes një procesi të rregullt të inspektimit në fazë të ndryshme të ofrimit të programeve të trajnimit. Ndërsa, organizatat ofruese të programeve të trajnimit, përfshihen në sigurimin e cilësisë së trajnimeve përmes mentorimit dhe monitorimit të trajnimeve. Në rast kur programet për zhvillim profesional zbatohen nga ofertues të jashtëm, monitorimi bëhet nga vet ato organizata, nga institucionet e autorizuara nga MASHT, nga DKA-të, etj. Drejtori i shkollës dhe koordinatori i cilësisë ndihmojnë procesin.

Monitorimi i zhvillimit profesional të mësimitdhënësve përfshin të paktën dy hapa: monitorimin e zbatimit të sesioneve të zhvillimit profesional, si dhe monitorimin e zbatimit të mësimitdhënësve në klasë e njohurive dhe aftësive të fituara përmes zhvillimit profesional (në qoftë se ndryshimi i tillë është qëllimi i programit).

Rezultatet nga monitorimi përdoren për identifikimin e fushave që kanë nevojë për zhvillim të mëtejshëm profesional.

#### **4.1.2 Zhvillimi profesional me bazë në shkollë (ZHPBSH)**

Ofrimi i zhvillimit profesional me bazë në shkollë synon adresimin e nevojave të mësimitdhënësve si dhe nevojave praktike të mësimitdhënësve të asaj shkolle por që ndërmerret me iniciativë të vet shkolles. Nënkupton aktivitetet e zhvillimit profesional në shkollë në përputhje me dispozitat ligjore në fuqi dhe parimet e procedurat e miratuara, të cilat realizohen nën udhëheqjen e shkollës dhe me pjesëmarrje aktive të personelit të shkollës. Kjo mund të jetë si shtesë apo në vend të pjesëmarrjes në aktivitete të sistemit qendror gjithëpërfshirës të zhvillimit profesional.

Zhvillimi profesional me bazë në shkollë është një proces ku mësimitdhënësit mësojnë nga njëri tjetri në mënyrë të vazhdueshme në nivel të shkollës për t'i përmirësuar shkathtësitë e tyre të mësimitdhënies, besimit dhe aftësitë udhëheqëse për ta ngritur dhe përmirësuar të nxënësve.

Zhvillimi profesional me bazë në shkollë mund të bëhet në mënyra të ndryshme:

- Shkolla inicon hartimin e programeve / aktiviteteve të caktuara në përputhje me nevojat specifike zhvillimore brenda shkollës dhe realizon programin e caktuar qoftë vet, apo në bashkëpunim me ndonjë shkollë tjetër. Programet e tilla nuk ka nevojë të kalojnë nëpër procedurat e miratimit të programeve trajnuese në MASHT.

- Përfshirja e shkollës dhe e përfaqësuesve të saj në komunitetet e të mësuarit së bashku, me qëllim të ngritjes profesionale në një fushë të caktuar, me qëllim që të ndihmojë shkollën/mësimdhënësin të përgatitet ndaj ndryshimeve dhe reformave arsimore dhe në arritjen e qëllimeve të vetë shkollës.
- Shkolla kërkon shërbim, përmes Drejtorisë Komunale të Arsimit, nga ofertuesit e jashtëm të cilët kanë miratim nga MASHT që të ofrojnë aktivitete të caktuara për zhvillim profesional, p.sh. Trajnimi i udhëheqësve të aktivave profesionale. Ofertuesit e programeve ofrojnë programin e caktuar për mësimdhënësit e shkollës. Pastaj, pjesë të programit apo i gjithë programi mund të realizohen nga vetë shkolla, me sesione trajnimi, këshillimi, mentorimi kolegjial, etj.
- Shkolla, me miratimin të MASHT-it dhe/ose autorit të programit, merr programin/et e trajnimit të miratuara nga MASHT/KSHLM (kur shkolla ka trajnerë/fasilitues të programit të trajnimit) që lidhen me nevojat e mësimdhënësve të shkollës për ZHP dhe e zbaton atë me bazë në shkollë.

#### **a) Identifikimi i nevojave për ZHPBSH**

Përcaktimi i nevojave dhe fushave prioritare me bazë në shkollë, vie nga vet mësimdhënësit dhe shkollat sipas nevojave që dalin gjatë vlerësimeve të ndryshme se çfarë mendojnë vet mësimdhënësit se cilat janë nevojat e tyre dhe prej asaj se çka shohim te rezultatet e nxënësve në mësim, dhe se ku kanë nevojë për më shumë ndihmë. Në këtë rast, shkolla planifikon, implementon dhe dëshmon zhvillimin profesional me bazë në shkollë.

Forma më standarde për vlerësimin e nevojave është konsultimi me vetë mësimdhënësit. Krahas nevojave të artikuluar të mësimdhënësve, për vlerësimin e nevojave për ngritje profesionale zakonisht merren parasysh edhe një numër faktorësh sic janë prioritetet e shkollës të cilat janë theksuar në planin zhvillimor të shkollës, prioritetet komunale në zhvillimin e arsimit në komunë dhe në fushën e zhvillimit profesional të mësimdhënësve, resurset që ka shkolla në dispozicion qoftë si mjete vetanake qoftë në formë të projekteve me të cilat ka bashkëpunim, etj.

#### **b) Certifikimi i mësimdhënësve nga ZHPBSH**

Certifikimin e zhvillimit profesional me bazë në shkollë e bën vetë shkolla me nënshkrim të drejtorit të shkollës dhe kordinatorit të cilësisë. Në rastet kur shkolla merr një program të ndonjë ofertuesi tjetër dhe e zbaton vet në nivel shkolle me miratimin paraprak të MASHT dhe/apo autorit të programit atëherë certifikatën e lëshon shkolla me nënshkrim të drejtorit dhe zyrtarit përkatës të MASHT.

Certifikimi për ZHP me bazë në shkollë bëhet nga vet shkolla, në bazë të kriterëve në vijim:

- a) Pjesëmarrjen në trajnimet e organizuara me bazë shkolle sipas kërkesave të programit të aprovuar nga institucioni përkatës;
- b) Përgatitjen e portfolios për certifikim sipas kriterëve të përcaktuara nga programi, me dëshmi nga zbatimi në praktikat e klasë;
- c) Rezultatet e procesit të konsultimeve me kolegë, mentorë dhe fasilitator (dëshmitë e ofruara nga shkolla).

Dizajni i certifikatës nga zhvillimi profesional me bazë në shkollë hartohet nga shkolla dhe përmban: (i) logon e shkollës; (ii) të dhënat e mësimdhënësit; (iii) numrin e orëve; (iv) temat / modulet e programit; dhe (v) nënshkrimin e koordinatorit të cilësisë/ apo personit të autorizuar dhe drejtorit të shkollës.

### **c) Monitorimi dhe vlerësimi i zbatimit të programeve për ZHPBSH**

Monitorimi dhe vlerësimi i ZhPBSH ka për qëllim sigurimin e informacioneve në funksion të shqyrtimit dhe përkrahjes së shkollave në realizimin me sukses të zhvillimit profesional, ngritjes së cilësisë, forcimit të bësimit dhe qëndrueshmërisë së ZHPBSH.

Monitorimi i ZhPBSH realizohet në baza të rregullta nga vet shkolla (nga drejtori i shkollës dhe koordinatori i cilësisë), sipas nevojës – specifikave të programeve të trajnimit që lidhen me MASHT dhe ofruesit e jashtëm dhe specifikave të shkollave, si dhe në bazë të kërkesës së drejtorit të shkollës apo koordinatorit për sigurim të cilësisë në shkollë ose komunës.

Monitorimi dhe vlerësimi i jashtëm i ZhPBSH organizohet nga: (i) Ofruesi i ZhPBSH (nëse programi ofrohet nga një ofertues i jashtëm), (ii) DKA (zyrtari arsimor, koordinatori për sigurimin e cilësisë, apo instituti/agjencioni i kontraktuar për këtë qëllim) dhe (iii) MASHT (Divizioni për ZHPM, Inspektorati i arsimit, koordinatori për sigurimin e cilësisë në MASHT, apo instituti/agjencioni i kontraktuar për këtë qëllim)

Autoritetet e përfshira në procesin e monitorimit të ZHP me bazë në shkollë, konsultohen me drejtorin e shkollës dhe me koordinatorin e cilësisë për aspektet e monitoruara, dinamikën e aktiviteteve, si dhe për nevojat specifike të shkollës për monitorim me qëllim të ofrimit të përkrahjes në ngritjen e cilësisë së trajnimeve në shkollë.

Monitoruesit përgatisin raportet e monitorimit, duke përfshirë edhe masat për përmirësim dhe avancim dhe mbështetje të shkollës për ZHPBSH, si dhe i dokumentojnë raportet për nevoja të certifikimit, si dhe për nevoja të vlerësimit dhe studimit të rezultateve dhe ndikimit të ZHPBSH në përmirësimin dhe avancimin e cilësisë së mësimdhënies dhe nxënies në shkollë.

Detaje tjera për ZHPM me bazë në shkollë, përfshirë edhe monitorimin dhe vlerësimin e zbatimit të programeve për ZHPBSH, ofrohen në Kornizën për ZHPM me bazë në shkollë.

### 4.1.3 Bartësit e zhvillimit profesional të mësimit të mesëm

Bartësit e ZHPM janë MASHT, DKA-të dhe shkollat.

#### Përgjegjësitë e MASHT-it janë:

- Të përcaktojë qëllimin, orientimin e ofrimit të ZHPM, standardet për cilësinë e programeve të ZHPM-së që bazohen në këtë kornizë strategjike.
- Të mbështesë zhvillimin e programeve të reja të zhvillimit profesional, të krijojë standardet për sigurimin e cilësisë, monitorimin dhe vlerësimin e ZHPM;
- Të miratojë programet e zhvillimit profesional për sistemin e licencimit të mësimit të mesëm;
- Të përcaktojë dinamikën për zhvillim profesional të mësimit të mesëm brenda kalendarit të vitit shkollor;
- Të hartojë rregullore dhe akte nënligjore për mekanizimin e financimit të zhvillimit profesional;
- Të sigurojë përcaktimin e grantit komunal që plotëson nevojat për zhvillim profesional të gjithë mësimit të mesëm për licencë të karrierës;
- Të udhëheq analizën e nevojave për ZHPM, për monitorimin dhe vlerësimin e cilësisë së trajnimeve;
- Të hartojë raporte kombëtare rreth zbatimit të ZHPM në nivel vendi dhe të shfrytëzojë këto të dhëna për përcaktimin e nevojave dhe fushave prioritare për ZHPM;
- Të sigurojë mekanizmin e llogaridhënies për komunat në lidhje me ofrimin e ZHPM-së.

#### Roli dhe përgjegjësitë e komunës/DKA:

- Tu kërkojë shkollave që të bëjnë vlerësim vjetor të nevojave me mësimit të mesëm;
- Të kërkojë zhvillimin e programeve të reja për ZHPM në rastet kur janë identifikuar nevojat e përbashkëta në kuadër të komunës;
- Tu mundësojë dhe t'i mbështesë grupet në nivel shkolle ose edhe shkollave tjera për të realizuar aktivitetet e ZHPM;
- Të sigurojë buxhetin për ZHP të gjithë mësimit të mesëm në nivel komune;
- Të sigurojë qasjen e mësimit të mesëm për zhvillim profesional;
- Të bëjë monitorimin dhe vlerësimin e programeve të ZHPM;
- Të raportojë çdo vit në MASHT lidhur me rezultatet e ZHPM.
- 

#### Roli dhe përgjegjësitë e shkollës

- Të bëjë një vlerësim vjetor të nevojave të shkollës për zhvillim profesional;
- Të realizojë zhvillimin profesional me bazë në shkollë (ZhPBSH) në përputhje me dispozitat ligjore në fuqi dhe procedurat e brendshme të ZhPBSH;
- Të përkrahë ZHPM në nivel shkolle duke organizuar aktivitete të ndryshme për ZHPM dhe gjithashtu përmes takimeve të personelit dhe seancave të zhvillimit profesional;
- Të përgatis dokumentacionin dhe përcjellë procedurat e certifikimit me bazë në shkollë në mënyrë që certifikimi i mësimit të mesëm të njihen në sistemin e licencimit për punën e bërë;
- Të përgatis raport vjetor për komunën sa i përket aktiviteteve të ZHPM në nivel shkolle të bëra brenda një viti shkollor.

## 4.2 Vlerësimi i performancës së mësimdhënësve

Performanca lidhet me rezultatet që dalin prej procesit të vlerësimit të performancës që realizohet në kuadër të kriterëve të përcaktuara në nivel qendror (aktualisht në kuadër të udhëzimit administrativ për vlerësimin e performancës 14/2013 dhe të doracakut për vlerësimin e performancës së mësimdhënësve). Vlerësimi i performancës duhet të bazohet në profilin e kompetencave për secilin lloj të licences. Këto janë kërkesat/niveli minimal për mësimdhënie dhe udhëheqje dhe ndryshojnë varesisht nga lloji i licencës. Kërkesat/ niveli minimal për mësimdhënie ndryshojnë gjithashtu varesisht se a ka për qëllim të ri-përtrirjes apo avansimit/promovimit.

Sistemi i vlerësimit të performancës së mësimdhënësve përbëhet nga:

- Vlerësimi i brendshëm i performancës së mësimdhënësit me bazë shkolle që do të bëhet nga vet mësimdhënësi DHE nga drejtori i shkollës. Ky vlerësim udhëhiqet prej drejtorit të shkollës, por mund të bëhet në konsultim me zëvendësdrejtorin, pedagogun e shkollës/psikologun, koordinatorin për sigurim të cilësisë dhe mësimdhënësit e shkollës dhe me menaxhmentin që është përgjegjës për zhvillimin profesional; Ky vlerësim përbëhet nga vetë-vlerësimi i mësimdhënësit dhe komponentët arsimore të drejtorit të shkollës të vlerësimit të performancës së mësimdhënësve.
- Vlerësimi i jashtëm i performancës së mësimdhënësive bëhet nga inspektorati i arsimit. Ky vlerësim përbëhet nga vëzhgimet në klasë dhe dorëzimin e komponentit të njësisë së planifikuar mësimore të VPM-së.
- Vlerësimi i kombinuar i performancës së mësimdhënësive bëhet nga vet mësimdhënësi, nga drejtori i shkollës dhe nga inspektorati i arsimit

Për përtrirjen e parë të licencës së karrierës, zbatohet sistemi i vlerësimit të performancës së mësimdhënësve i kombinuar - i brendshëm dhe i jashtëm, sipas kriterëve dhe procedurave të përcaktuara me UA për VPM.

Pas përtrirjes së parë të licencës së karrierës (pas pesë viteve), vlerësimi i performancës së mësimdhënësit bëhet vetem me vlerësim të brendshëm – sipas kriterëve dhe procedurave të përcaktuara me UA për VPM.

Vlerësimi i performancës për avancim në karrierë është vlerësim i kombinuar - i brendshëm dhe i jashtëm i cili bëhet me kërkesë të mësimdhënësit dhe realizohet sipas kriterëve dhe procedurave të përcaktuara me UA për VPM dhe arritjes së 70% të kompetencave për nivelin tjetër të karrierës të cilat janë përcaktuar me këtë Kornizë.

Nderkaq, në fazën hyrëse, shkolle, nën udhëheqjen e drejtorit, e realizon mbikëqyrjen, mentorimin e mësimdhënësit dhe raportin e vlerësimit për mësimdhënësin që të kalojë në licencën e karrierës.

Vlerësimi i performancës realizohet përmes katër instrumenteve:

1. Vetëvlerësimi i mësimdhënësit - 10% ose 12 pikë
2. Vlerësimi i drejtorit të shkollës – 30% ose 36 pikë
3. Inspektimi/hospitimi në klasë – 30% ose 36 pikë
4. Planifikimi dhe realizimi i tërësisë mësimore - 30% ose 36 pikë.

Niveli i performancës së mësimdhënësve kategorizohet si më poshtë:

1. Performancë e shkëlqyeshme: performancë që i tejkalon pritjet e përcaktuara nga standardet dhe kompetencat e vlerësimit dhe mësimdhënësve me 110 pikë ose më shumë;
2. Performancë e mirë: performancë që i përmbush pritjet e përcaktuara nga standardet dhe kompetencat e vlerësimit të performancës së mësimdhënësve me 90 pikë ose më shumë;
3. Performancë e kënaqshme: performancë që në masë të madhe i përmbush pritjet e përcaktuara nga standardet dhe kompetencat e vlerësimit të performancës së mësimdhënësve me 70 pikë ose më shumë;
4. Performancë jo e kënaqshme: performancë që nuk i përmbush pritjet e përcaktuara nga standardet dhe kompetencat e vlerësimit të performancës së mësimdhënësve me më pak se 70 pikë.

Mësimdhënësit të cilët nuk arrijnë pikët e mjaftueshme në vlerësimin e performancës që kërkohen për licencim, ri-licencim dhe avansim, do tu jepet mundësia të përpilojnë një plan të përmirësimit dhe zhvillimit profesional në bashkëpunim me drejtorin e shkollës.

Rezultatet nga vlerësimi i performancës do të ruhen në programin e caktuar për licencimin e mësimdhënësve. Këto rezultate nga vlerësimi duhet të analizohen dhe ndërlidhen me nevojat për zhvillim profesional nga vet mësimdhënësi, nga drejtori i shkollës kur të hartojn Planin Zhvillimor të Shkollës, nga DKA-të kur të hartojnë Planin Zhvillimor Komunal dhe nga MASHT për të siguruar lidhjen e ofrimit të zhvillimit profesional me sistemin e vlerësimit të performancës.

Procedurat e vlerësimit të performancës dhe përgjegjësitë e niveleve të ndryshme (qendror, komunal dhe shkollë) rregullohen me një akt nënligjor.

#### **4.2.1 Bartësit e vlerësimit të performancës të mësimdhënësve**

Bartësit e VPM janë MASHT, DKA-të, drejtori i shkollës dhe mësimdhënësi.

##### *Përgjegjësitë e MASHT-it janë:*

- Të sigurojë që vlerësimi i performancës në të gjitha aspektet e tij të jetë bërë në përputhje me Ligjin për Inspektoratin e Arsimit;
- Të mbledhë të dhëna nga të gjithë komponentët e sistemit të vlerësimit të performancës dhe e përcakton nivelin e performancës;
- Të hartojë manualin dhe instrumentet për vlerësim të performancës së mësimdhënësve;
- Të mbikëqyrë aspektet teknike dhe profesionale të procesit, si planifikimin pesë vjeçar të vlerësimit të mësimdhënësve, përpilimin e orarit të vlerësimit, realizimin e monitorimit në orën e mësimi dhe bën vlerësimin e planifikimit dhe zbatimit të një tërësie mësimore.
- Të sigurojë mjetet financiare të nevojshme për procesin e VPM-së dhe për zbatimin e sistemit të financimit të gradimit të mësimdhënësve që plotësojnë kushtet e përcaktuara me performancë sipas sistemit të licencimit të mësimdhënësve.

#### Roli dhe përgjegjësitë e komunës:

- Të sigurojë pajisjen e të gjitha institucioneve arsimore të komunës përkatëse me dokumentet që rregullojnë sistemin e licencimit të mësimitdhënësve, udhëzuesit mbështetës dhe instrumentet e vlerësimit të performancës së mësimitdhënësve;
- Të sigurojë realizimin e vlerësimit të performancës së mësimitdhënësve në nivel shkolle;
- Të mbështesë shkollat në vlerësimin e brendshëm të performancës së mësimitdhënësve;
- Të sigurojë bashkëpunimin e institucioneve arsimore me inspektoratin e arsimit për realizimin e vlerësimit të jashtëm të performancës së mësimitdhënësve;
- Të zbatojë sistemin e financimit të gradimit të mësimitdhënësve në nivel komune që plotësojnë kushtet e përcaktuara me performancë dhe sistemin e licencimit.

#### Roli dhe përgjegjësitë e shkollës

- Të analizojë raportin vetëvlerësues të mësimitdhënësit dhe të intervistojë mësimitdhënësin para se ta plotësojë formularin e vlerësimit të drejtorit të shkollës;
- Të marrë parasysh punën e gjithëmbarshme të mësimitdhënësit duke përfshirë edhe vëzhgimet e rregullta që bëhen në orë mësimore;
- Të bashkëpunojë ngushtë me Drejtorinë Komonale të Arsimit dhe në rastet e veçanta kur është nevoja të kërkojë praninë e përfaqësuesit të DKA-së në bisedë me mësimitdhënësin që është duke u vlerësuar

#### Roli dhe përgjegjësitë e mësimitdhënësit:

- Të ofrojë kontributin e tij/saj në procesin përmes raportit të vetëvlerësimit dhe përgatitjes së formularit të planifikimit dhe të realizimit të tërësisë mësimore, të cilat i ofrohen nga MASHT;
- Të hartojë planin e zhvillimit personal profesional sipas rezultateve të vlerësimit të performancës. Ky plan duhet të hartohet në bashkëpunim me drejtorin e shkollës.

### 4.3 Pasqyra e kushteve për zhvillim profesional dhe vlerësim të performancës

Tabela më poshtë paraqet kualifikimin që mësimdhënësit duhet të kenë përgjatë secilës fazë, kushtet dhe kërkesat e përgjithshme për zhvillimin profesional që duhet të arrihen përgjatë secilës fazë përfshirë dhe numrin e orëve të programeve trajnuese. Tabela gjithashtu përcakton kërkesat minimale lidhur me vlerësimin e performancës së mësimdhënësve për fazën përkatëse dhe mënyrën e vlerësimit të performancës.

Tabela 3. Pasqyra e kushteve për zhvillim profesional dhe vlerësim të performancës

Para shërbim/faza hyrëse		
Para shërbim (çëshija e provimit shtetëror duhet të rregullohet	Kualifikimi	Kushtet/kërkesat për zhvillim profesional
	<p><b>Mësimi i parimeve</b></p> <p>Zhvillimi profesional të fokusohet në:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Zotërimin e lëndës,</li> <li>(ii) Shkathësitë themelore të menaxhimit të klasës,</li> <li>(iii) Vlerësimin e nxënësve dhe përshtatjes së mësimdhënies sipas këtij vlerësimi,</li> <li>(iv) Motivimin e nxënësve, etj.</li> </ul>	<p><b>Niveli i performances</b></p> <p>Nuk aplikohet por mund të vendoset për notën minimale mesatare që kërkohe për punësim në shkollë</p>
<b>Faza hyrëse</b>	<p><b>Zbatimi i parimeve në praktikë</b></p> <p>Zhvillimi profesional fokusohet në:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Zotërimin e lëndës,</li> <li>(ii) Shkathësitë themelore të menaxhimit të klasës,</li> <li>(iii) Vlerësimin e nxënësve dhe përshtatjes së mësimdhënies sipas këtij vlerësimi,</li> <li>(iv) Motivimin e nxënësve, etj.</li> </ul>	<p>Të përfunduara 20-40 orë të ZHP-së. Aspektet me specifike do të rregullohen me programin për fazën hyrëse</p> <p>Vlerësimi bëhet me bazë në shkollë - nga ana e drejtorit të shkollës</p> <p>Vlerësimi duhet të dëshmojë se mësimdhënësi ka treguar aftësi në shkathësitë që kërkohe në këtë nivel të përcaktuara nën Kushtet/kërkesat për zhvillim profesional</p>

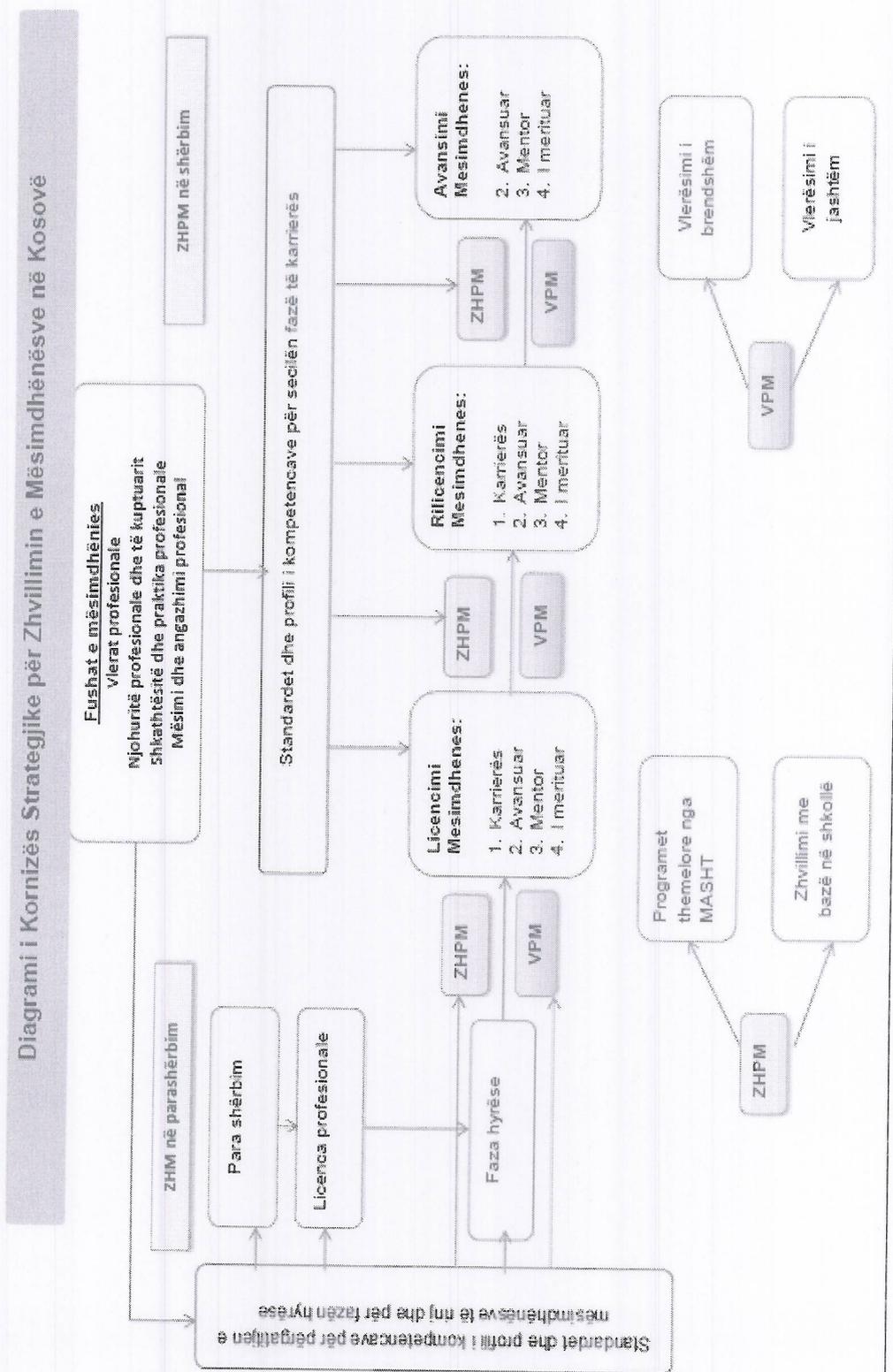
Në shërbim			
Kualifikimi	Kushtet/kërkesat për zhvillim profesional	Niveli i performances	
<b>Mësimdhënësi i karrierës</b>  Vitet 1-5  Të përfunduara me sukses 1-2 vite përvojë pune si mësimdhënësi me nivel baçelor/master	<b>Krijimi i besimit dhe i shkathtësive</b> Zhvillimi profesional fokusohet në:  (i) Zotërimin e lëndës, (ii) zgjerimin e repertorit të shkathtësive pedagogjike, (iii) vlerësimin e nxënësve dhe përshtatjen e mësimdhënies sipas këtij vlerësimi, (iv) motivimin e nxënësve, (v) punën me ekipet/aktivat profesionale, (vi) punën me prindër, etj.	Të ketë përfunduar <b>100 orë trajnim</b> në programet e trajnimit për licencë të mësimdhënësit të karrierës  Mësimdhënësi demonstron kërkesën minimale të performances në secilin prej kompetencave për këtë nivel fillestar në fushën e mësimdhënies (70% ose 90 pika në Vlerësimin e Performancës së Mësimdhënësit).  Për licencimin e parë të licencës së karrierës, zbatohet vlerësimi i performancës së mësimdhënësitve i brendshëm (me bazë në shkollë) dhe i jashtëm (nga inspektorati i arsimit)	
	<b>Licencimi/Rilicencimi</b>		
	<b>Arritjen e ekspertizës</b> Zhvillimi profesional fokusohet në:  (i) zotërimin e lëndës, (ii) zgjerimin e repertorit të shkathtësive pedagogjike, (iii) vlerësimin e nxënësve dhe përshtatjen e mësimdhënies sipas vlerësimit, (iv) motivimin e nxënësve, (v) punën me ekipet/aktivat profesionale, (vi) punën me prindër, etj.	Pas ri-licencimit të parë të licencës së karrierës (pas pesë viteve), vlerësimi i performancës së mësimdhënësit bëhet vetëm me vlerësim të brendshëm (me bazë në shkollë)  Të ketë përfunduar <b>300 orë trajnim</b> gjatë kohës së mbajtjes së licencës së mesimdhëniesit të karrierës gjatë 5 vjetëve, prej të cilave <b>100 orë trajnim</b> në programet e trajnimit për licencë të mësimdhënësit të avancuar  Mësimdhënësi demonstron kërkesën minimale të performances (80% ose 100 pika në vlerësimin e performancës së mësimdhënësitve)	
	<b>Avansim</b>		
		Për licencimin e parë të licencës së mësimdhënësit të avansuar, zbatohet vlerësimi i performancës së mësimdhënësitve i brendshëm (me bazë në shkollë) dhe i jashtëm (nga inspektorati i arsimit)	

<p><b>Mësimdhënësi i avancuar</b></p>	<p>Jeni mësimdhënësi i kualifikuar me me disa vjet përvojë dhe keni plotësuar kushtet për ta fituar licencën e avancuar</p>	<p><b>Demonstrimi i besimit, shkathtësive dhe reflektimit</b> Zhvillimi profesional fokusohet në:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) zotërimin e lëndës,</li> <li>(ii) zgjerimin e repertorit të shkathtësive pedagogjike,</li> <li>(iii) vlerësimin e nxënësve dhe përshtatjen e mësimdhënies sipas vlerësimit,</li> <li>(iv) motivimin e nxënësve,</li> <li>(v) punën me ekipet/aktivat profesionale,</li> <li>(vi) punën me prindër, etj.</li> </ul>	<p>Të ketë përfunduar <b>300 orë trajnim</b> gjatë kohës së mbajtjes së licencës së mesimdhëniesit të karrierës gjatë 5 vjetëve, prej të cilave <b>100 orë trajnim</b> në programet e trajnimit për licencë të mesimdhëniesit të avancuar</p> <p>Mësimdhënësi demonstroi kërkesën minimale të performancës (80% ose 100 pika nga vlerësimi i performancës së mesimdhënësve</p> <p>Për licencë të mesimdhëniesit të avancuar, zbatohet vlerësimi i performancës së mesimdhënësve i brendshëm (me bazë në shkollë) dhe i jashtëm (nga inspektorati i arsimit).</p> <p>Pas ri-licencimit të parë të licencës së mesimdhëniesit të avancuar (pas pesë viteve), vlerësimi i performancës së mesimdhëniesit bëhet vetëm me vlerësim të brendshëm (me bazë në shkollë)</p>
		<p><b>Jep shembull të performancës së avancuar profesionale</b> Zhvillimi profesional fokusohet në:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) zgjerimin e repertorit të shkathtësive pedagogjike</li> <li>(ii) aspektet kryesore të mentorimit,</li> <li>(iii) mentorimin e mesimdhënësve para shërbimit gjatë praktikës së tyre në mesimdhënie</li> <li>(iv) mentorimin e kolegëve në fazën hyrëse;</li> <li>(v) menaxhimin e punës praktike, etj.</li> </ul>	<p>Të ketë përfunduar <b>200 orë trajnim</b> gjatë kohës së mbajtjes së licencës së mesimdhëniesit të avancuar gjatë 5 vjetëve, prej të cilave <b>100 orë trajnim</b> në programet e trajnimit për licencë të mesimdhëniesit mentor</p> <p>Mësimdhënësi demonstroi kërkesën minimale të performancës (90% ose 110 pike nga vlerësimi i performancës së mesimdhënësve</p> <p>Për avansim në licencën e mesimdhëniesit mentor, zbatohet vlerësimi i performancës së mesimdhëniesve i brendshëm (me bazë në shkollë) dhe i jashtëm (nga inspektorati i arsimit)</p>

<p><b>Mësimdhënës mentor</b></p>	<p>Mësimdhënës kompetent/i aftë/me përvojë dhe mund të keni përgjegjësi dhe role shtesë, p.sh. si mentor/trajner formal, etj.</p>	<p><b>Jep shembull të praktikës mjeshtrërore dhe ofron mentorim dhe mbështetje për kolegët më të ri</b> Zhvillimi profesional fokusohet në:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) zgjerimin e repertorit të shkathtësive pedagogjike,</li> <li>(ii) aspektet kryesore të mentorimit,</li> <li>(iii) fasilitetin e seansave me bazë në shkollë,</li> <li>(iv) mentorimin e studentëve që kryejnë praktikën,</li> <li>(v) mentorimin e kolegëve në nivelet më fillestare,</li> <li>(v) menaxhimin e punës praktike, etj.</li> </ul>	<p>Të ketë përfunduar <b>200 orë trajnim</b> gjatë kohës së mbajtjes së licencës së mësimdhënësit të avansuar gjatë 5 vjetëve, prej të cilave <b>100 orë trajnim</b> në programet e trajnimit për licencë të mësimdhënësit mentor</p> <p>Mësimdhënësi demonstroi kërkesën minimale të performancës (90% ose 110 pika nga vlerësimi i performancës së mësimdhënësve</p> <p>Për licencë të mësimdhënësit mentor, zbatohet vlerësimi i performancës së mësimdhënësve i brendshëm (me bazë në shkollë) dhe i jashtëm (nga inspektorati i arsimit)</p> <p>Pas ri-licencimit të parë të mësimdhënësit mentor (pas pesë viteve), vlerësimi i performancës së mësimdhënësit bëhet vetëm me vlerësim të brendshëm (me bazë në shkollë)</p>
		<p><b>Jep shembull në udhëheqje dhe këshillim</b> Zhvillimi profesional fokusohet në:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) zgjerimin e repertorit të shkathtësive pedagogjike,</li> <li>(ii) zhvillimin e shkathtësive udhëheqëse dhe këshilluese;</li> <li>(iii) trajner në një program të miratuar nga MASHT,</li> <li>(iv) luan rol në zhvillimin e kurrikulës,</li> <li>(v) ushtron detyrën e koordinatorit të cilësisë, etj.</li> </ul>	<p>Të ketë përfunduar <b>450 orë trajnim</b> gjatë kohës së mbajtjes së licencës së mësimdhënësit mentor gjatë 5 vjetëve, prej të cilave <b>100 orë trajnim</b> në programet e trajnimit për licencë të mësimdhënësit mentor.</p> <p>Per avancim, mësimdhënësi duhet të demonstrojë përmbushje 100% të të gjitha shkathtësive të vlerësuara nga VPM.</p> <p>Për avancim në licencën e mësimdhënësit mentor, zbatohet vlerësimi i performancës së mësimdhënësve i brendshëm (me bazë në shkollë) dhe i jashtëm (nga inspektorati i arsimit).</p>
<p><b>Mësimdhënësi merit</b></p>	<p>Specialist i avancuar i lëmisë ose shef i seksionit Keni marrë rol udhëheqës dhe këshillues, si moderator në takimet me personelin dhe gjatë punëtorive, hartues i kurrikulës, shef seksioni, etj.</p>	<p><b>Udhëheq dhe këshillon</b> Zhvillimi profesional fokusohet në:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) zgjerimin e repertorit të shkathtësive pedagogjike;</li> <li>(ii) zhvillimin e shkathtësive udhëheqëse dhe këshilluese;</li> <li>(iii) trajner në një program të miratuar nga MASHT;</li> <li>(iv) luan rol në zhvillimin e kurrikulës;</li> <li>(v) ushtron detyrën e koordinatorit të cilësisë, etj.</li> </ul>	<p>Kjo licencë është e përhershme</p>

Duke u ndërlidhur me kushtet/kërkesat për zhvillimin e mësimdhënësve të dhëna më lart, figura më poshtë paraqet procesin e licencimit duke filluar në para shërbim dhe fazën e hyrjes në profesion e duke sqaruar rrugëtimin përgjatë fazave të karrierës, qoftë për licencim, rilicencim apo avancim.

Figura 1. Diagrami i Procesit të Licencimit



#### 4.4 Programet/fushat e zhvillimit profesional

Në bazë të kompetencave të përshkuara për secilës fazë të karrierës, më poshtë janë dhënë temat e mundshme për programet trajnuese për secilën fazë të karrierës të cilat mësimdhënësit duhet t'i kryejnë për të marrë licencën e synuar. Këto tema do të shërbejnë si bazë për zhvillimin e programeve të reja të trajnimit.

Tabela 4. Programet/fushat e zhvillimit profesional

Programet/fushat e zhvillimit profesional <sup>3</sup>			Zhvillim profesional me bazë në shkollë
	Orët e zhvillimit profesional	Programet/fushat themelore të MASH T-it	
Para shërbimit			
	5 vjet, duke përfshirë xx javë të praktikës në shkollë	Shkollimi para shërbimit në institucionet e shkollimit të mësimdhënësve	Duhet të përfshihet sesione të mikro-mësimdhënies dhe vrojtime në klasë nëpër shkolla si pjesë e punës studimore
Faza hyrëse			
	20-40 orë gjatë 1-2 vjetëve në fushën e mësimimit	<p>Programet e zhvillimit profesional në këtë nivel duhet të fokusohen në:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zbatimin e kurrikulës së re të bazuar në kompetenca;</li> <li>- zgjerimin e njohurive lëndore;</li> <li>- përmbajtje dhe metoda pedagogjike;</li> <li>- menaxhimin e klasës;</li> <li>- vlerësimin e nxënësve;</li> <li>- planifikimin e orës mësimore;</li> <li>- ndihmën dhe motivimin e nxënësve;</li> <li>- përgjegjësitë dhe të drejtat profesionale të mësimdhënësve, etj.</li> </ul>	<p>Mbështetje në nivel shkollë, duke përfshirë lidhjen e mësimdhënësve të rinj me mësimdhënësit më me përvojë dhe me aktivitetet profesionale</p>

<sup>3</sup> Programet e zhvillimit profesional për mësimdhënësit në edukimin parashkollor, mësimdhënësit gjithëpërfshirës dhe mësimdhënësit në AAP, duhet të referohen nevojave, kërkesave dhe specifikave të mësimdhënies në këto institucione.

Në shërbim

<p><b>Mësimdhënësi i karrierës</b></p>	<p>100 orë të mesimit profesional</p>	<p>Programet e zhvillimit profesional në këtë nivel duhet të fokusohen në:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zbatimin e kurrikulës së re të bazuar në kompetenca</li> <li>- përmbajtje dhe metoda pedagogjike;</li> <li>- shkathhtësi të mendimit kritik;</li> <li>- shfrytëzimin e teknologjisë në procesin mësimor;</li> <li>- menaxhimin e klasës;</li> <li>- vlerësimin e nxënësve;</li> <li>- planifikimin e orës mësimore;</li> <li>- ndihmën dhe motivimin e nxënësve;</li> <li>- përgjegjësitë dhe të drejtat profesionale të mësimdhënësve;</li> <li>- punën me prindër;</li> <li>- mentorim dhe trajnim, etj.</li> </ul>	<p>Zhvillim profesional i identifikuar nga mësimdhënësi, dhe përfshinë zhvillimin profesional me bazë shkolle/punën në aktivitat profesionale</p>
<p><b>Mësimdhënësi i avancuar</b></p>	<p>300 orë të zhvillimit profesional</p>	<p>Programet e zhvillimit profesional në këtë nivel duhet të fokusohen në:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zbatimin e kurrikulës së re të bazuar në kompetenca</li> <li>- përmbajtje dhe metoda pedagogjike;</li> <li>- shkathhtësi të mendimit kritik;</li> <li>- shfrytëzimin e teknologjisë në procesin mësimor;</li> <li>- menaxhimin e klasës;</li> <li>- vlerësimin e nxënësve;</li> <li>- planifikimin e orës mësimore;</li> <li>- ndihmën dhe motivimin e nxënësve;</li> <li>- përgjegjësitë dhe të drejtat profesionale të mësimdhënësve;</li> <li>- punën me prindër;</li> <li>- mentorim dhe trajnim, etj.</li> </ul>	<p>Zhvillim profesional i identifikuar nga mësimdhënësi, dhe përfshinë zhvillimin profesional me bazë shkolle/punën në aktivitat profesionale</p>

<b>Mësimdhënës mentor</b>	<p><b>200 orë të zhvillimit profesional</b></p>	<p>Programet e zhvillimit profesional në këtë nivel duhet të fokusohen në:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- përmbajtje dhe metoda pedagogjike;</li> <li>- shkathësi të mendimit kritik;</li> <li>- shfrytëzimin e teknologjisë në procesin mësimor;</li> <li>- shkathësi të mentorimit, trajnimit dhe monitorimit;</li> <li>- Menaxhimin e klasës;</li> <li>- vlerësimin e nxënësve;</li> <li>- planifikimin e orës mësimore;</li> <li>- ndihmën dhe motivimin e nxënësve;</li> <li>- Punën me prindër;</li> <li>- Etj.</li> </ul>	<p>Zhvillim profesional i identifikuar nga mësimdhënësi, dhe përfshinë zhvillimin profesional me bazë shkolle/punën në aktivitetet profesionale</p>
<b>Mësimdhënësi meritor</b>	<p><b>450 orë të zhvillimit profesional</b></p>	<p>Programet e zhvillimit profesional në këtë nivel duhet të fokusohen në:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Shkathësi për trajnime, mentorim, këshillim;</li> <li>- Udhëheqje arsimore;</li> <li>- Trajnim për koordinatorë të cilësisë;</li> <li>- Zhvillim të kurrikulës;</li> <li>- Etj.</li> </ul>	<p>Deri në 6 orë të zhvillimit profesional të identifikuar nga mësimdhënësi, dhe përfshinë zhvillimin profesional me bazë shkolle/punën në aktivitetet</p>

## Definicionet /Fjalorthi

**Miratimi i programeve të zhvillimit profesional** - dhënia e vlerësimit pozitiv dhe e drejtës për zbatimin e programeve për mësimdhënës të rinj dhe programeve për zhvillim profesional në kuadër të sistemit të licencimit të mësimdhënësve në karrierë.

**Dëshmi** - të dhëna që konsiderohen të besueshme dhe të vlefshme e të cilat mund të përdoren për të mbështetur një ide, përfundim ose vendim të caktuar.

**Faza e hyrjes në profesion** - i referohet periudhës së tranzicionit në mes të përgatitjes parashërbimit dhe zhvillimit të vazhdueshëm profesional, që përfshin vitet e para të mësimdhënies të përcaktuara me program të veçantë të mbikëqyrjes dhe mentorimit për këtë fazë. Është fazë e përshtatjes me kulturën e punës në shkollë, e zhvillimit të metejmë të kompetencave për mësimdhënie të mirë dhe e kujdesit për zhvillim personal.

**Fazat e karrierës** - fazat e njohjes së avancimit profesional të mësimdhënësve gjatë gjithë karrierës së tyre, që dëshmojnë me rritjen e nivelit të njohurive, praktikës dhe angazhimit profesional.

**Kompetencat e mësimdhënësit** - paraqesin përshkrime të vlerave profesionale, të njohurive, të shprehive dhe të shkathtësive që kërkohen për përmbushjen e një standardi të caktuar të profesionit të mësimdhënësit në kuadër të sistemit të zhvillimit në karrierë.

**Konteksti** - tërësia e rrethanave ose fakteve që rrethojnë një ngjarje, situatë apo rrethanë të caktuar.

**Kualifikim** - njohje zyrtare e të arriturave të shkollimit apo të aftësimit ose suksesi i kënaqshëm në test apo në provim.

**Kurrikulë** - njohuritë dhe shkathtësitë e pritura të mësohen nga nxënësit. Këtu përfshihen të nxënët e standardizuar, përmbajtjet dhe metodat mësimore, detyrat dhe projektet që u ipen nxënësve, tekstet shkollore, materialet tjera mësimore, testet, vlerësimet, dhe metodat tjera të përdorura për të vlerësuar mësimet e nxënësve, si dhe mjedisi ku ndodh tërë procesi mësimor.

**Licenca** - leja e punës e lëshuar në bazë të standardeve dhe normave të miratuara paraprakisht për punëtorët e arsimit.

**Licencimi** - procesi i lëshimit të lejeve për ushtrimin e punës së mësimdhënësit dhe detyrave tjera në shkollë.

**Mentorim** - veprimtari ndërvepruese ku personi i kualifikuar ose me më shumë përvojë shërben si person model dhe mëson, inkurajon dhe këshillon personin me më pak përvojë ose më pak i kualifikuar.

**Mësimdhënës** - personi që ushtron procesin e edukimit dhe të arsimit në institucionet e arsimit parauniversitar (edukatorët e arsimit parashkollor (5-6 vjeç) mësimdhënësit e shkollës fillore, mësimdhënësit e shkollës së mesme të ulët dhe mësimdhënësit e shkollës së mesme të lartë).

**Mësimdhënie** - aktivitet që realizohet me qëllim të nxitjes së mësimin tek nxënësit duke përdorur një gamë të gjerë metodash që iu përshtaten stileve të ndryshme të mësimin të tyre.

**Orë trajnimi** – numri i orëve të ofrimit të një programi trajnues ku mund të përfshihen edhe orët e monitorimit dhe mentorimit nëse programi përkatës planifikon një gjë të tillë si edhe orët praktike. Njësia matëse për një orë trajnimi është 45 minuta.

**ZhP i mësimdhënësve para-shërbimit** – arsimimi dhe trajnimi i ofruar nga institucioni i autorizuar me qëllim të aftësisë të kuadrit të institucioneve arsimore para fillimit të ushtrimit të profesionit si mësimdhënës.

**ZhP i mësimdhënësve në shërbim** - procesi me të cilin mësimdhënësit angazhohen në zhvillim të mëtejshëm profesional për të rifreskuar ose avancuar njohuritë, aftësitë dhe praktikën e tyre profesionale gjatë punësimit të tyre.

**Performancë** - tërësia e punës dhe rezultateve të punës së mësimdhënësve e përcaktuar me Kornizën për zhvillim të mësimdhënësve dhe vlerësimin e performancës së mësimdhënësve dhe e vlerësuar me procesin e vlerësimit.

**Profesion i rregulluar** - veprimtari punësimi ose grup i veprimtarive profesionale, e drejta e ushtrimit të të cilave rregullohet me ligj apo me akte nënligjore dhe kërkon një licencë që kushtëzohet me një fushë dhe nivel të caktuar të aftësisë dhe edukimit ose me zotërimin e kualifikimeve profesionale të veçanta. Mësimdhënësit e të gjitha niveleve të arsimit parauniversitar janë të përfshirë në profesionin e rregulluar.

**Programe të zhvillimit profesional** - trajnimet pa shkëputje nga puna, të miratuara nga institucioni i autorizuar me qëllim të aftësisë të kuadrit të institucioneve arsimore brenda sistemit të licencimit.

**Programet plotësuese të trajnimit** - programe të zhvillimit profesional të miratuara nga institucioni/organi kompetent që nuk ndërlidhen domosdoshmërisht drejtpërdrejtë me metodologjitë e mësimdhënies por janë në interes të mjedisit të shkollës dhe shkollimit në përgjithësi.

**Programet themelore të trajnimit** - programe të zhvillimit profesional të miratuara nga institucioni/organi i autorizuar që fokusohen në çështjet lidhur me mësimdhënien dhe mësimnxënien bashkëkohore. Këto programe zakonisht përfshijnë programet e kërkuara nga MASHT për të siguruar dhe lehtësuar zbatimin e reformave të caktuara në mësimdhënie dhe/ose shkollë në përgjithësi zakonisht lidhur me ndryshimin e mësimdhënies dhe mësimnxënies në shkollë duke përfshirë mësimdhënien e lëndëve të caktuara.

**Provimi shtetëror** - vlerëson njohuritë dhe aftësitë e kandidatit për ushtrimin e një profesioni të rregulluar.

**Standardet e profesionit të mësimdhënsit** - janë përshkrues të profesionit të mësimdhënësve bazuar në fushat profesionale që përcaktohen me Kornizën për zhvillim të mësimdhënësve në karrierë.

**Strategji efektive të mësimdhënies** - strategji të cilat kontribuojnë në rezultate të suksesshme të nxënësve gjatë procesit mësimor.

**Shkathtësitë** - aftësia për ta zbatuar dijen për të kryer një detyrë të veçantë sipas një standardi të qëndrueshëm (dimensioni operacional/procedural i dijes).

**Treguesit e performancës** - treguesit e performancës paraqesin konkretizim të karakteristikave të vëzhgueshme (matshme) të një kompetence për mësimdhënës.

**Vlerat** - sistem i sjelljeve, qëndrimeve dhe shprehive të çmuara në shoqëri si parime udhëzuese dhe referenca kryesore për jetë dhe punë.

**Vlerësimi** - gjykimi i cilësisë dhe i vlerës së mësimdhënies, i bazuar në standardet e përcaktuara apo procesi i gjykit të meritave dhe të arriturave të mësimdhënësit mbi bazën e standardeve dhe kritereve të krahasueshme me ato të vendeve të zhvilluara

**Vlerësimi i nxënësve** - procesi i mbledhjes së informatave dhe i nxjerrjes së gjytimeve lidhur me arritshmërinë ose performancën e nxënësve, si dhe planifikimi për përmirësimin e rezultateve të tyre

**Vlerësimi i performancës së mësimdhënësit** - gjykimi i cilësisë dhe i vlerës së mësimdhënies, i bazuar në standardet e përcaktuara apo procesi i gjykit të meritave dhe të arriturave të mësimdhënësit mbi bazën e standardeve, kritereve dhe procedurave në fuqi.

**Zhvillimi profesional** - ngërthen një shumëllojshmëri të gjerë të trajnimeve të specializuara, arsimit formal, apo mësim të avancuar profesional me qëllim për të ndihmuar mësimdhënësit dhe edukatorët e tjerë të përmirësojnë njohuritë, shkathtësitë dhe efikasitetin e tyre profesional.

**Zhvillimi profesional i mësimdhënësve me bazë në shkollë** - ngërthen aktivitetet e zhvillimit profesional në shkollë në përputhje me dispozitat ligjore në fuqi dhe parimet e procedurat e miratuara, të cilat realizohen nën udhëheqjen e shkollës dhe me pjesëmarrje aktive të personelit të shkollës. Zhvillimi profesional me bazë në shkollë njihet në plotësimin e kërkesave të licencimit, në përputhje me përcaktimet e vendosura në këtë UA dhe me dokumentet tjera që e rregullojnë këtë komponentë.

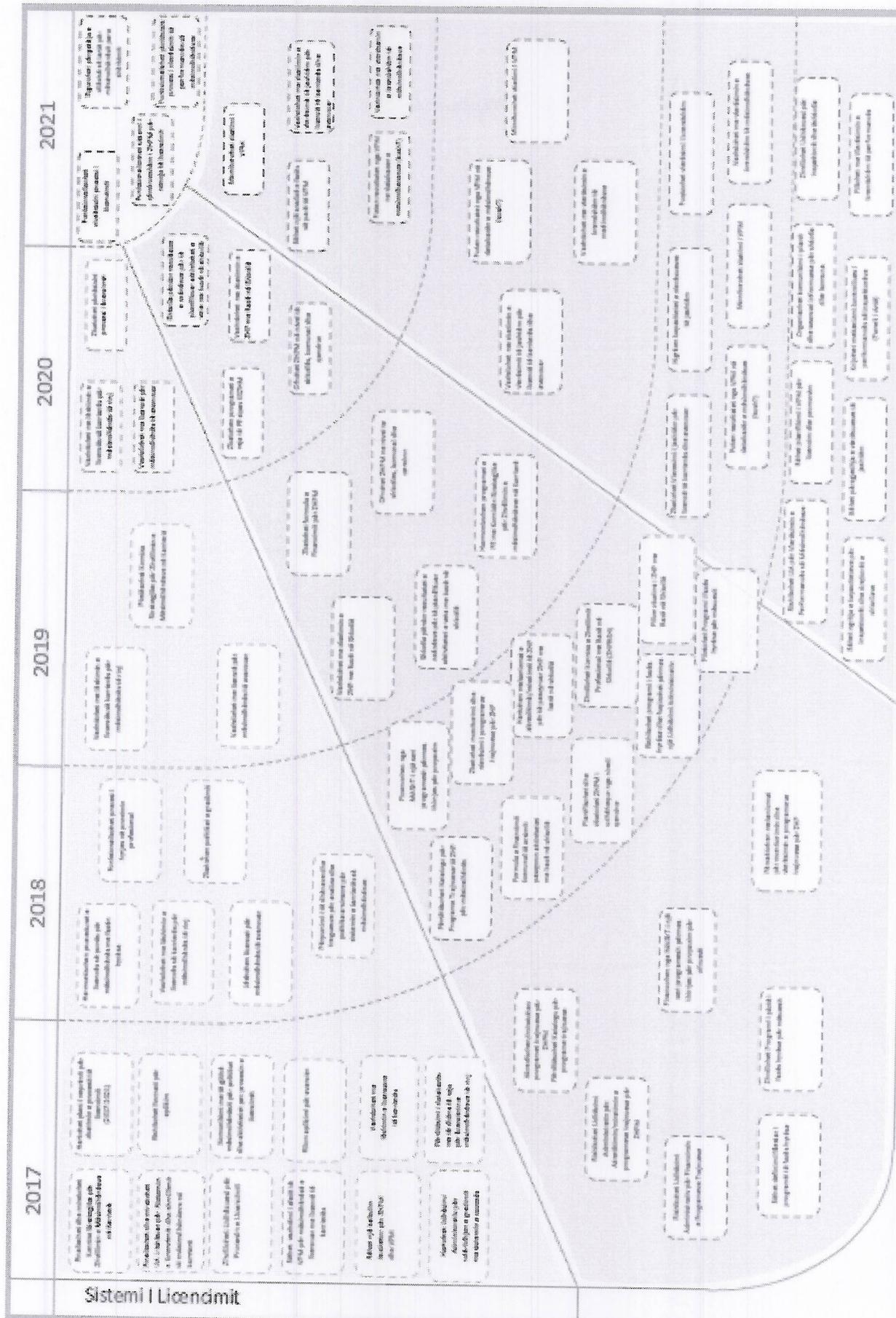
## Bibliografia

- Australia. Education Services Australia, as the legal entity for the Ministerial Council for Education, Early Childhood Development and Youth Affairs. (2012). *Australian Institute for teaching and School Leadership*
- Australia. New South Wales Department of Education and Training. (2013). *Great Teaching, Inspired Learning A blueprint for action*
- Cambridge Education, Qendra për Arsim e Kosovës (KEC), Education 2000+ Consulting dhe Tribal Helm (financuar nga Bashkimi Evropian ne Kosove ( ). Doracak për mentorimin e mësimitdhënësve - Udhëzues për drejtorët e shkollave, Prishtine
- Canada, Ontario Ministry of Education, Initial Teacher Education Program, Dr.'Kathryn Broad, Dr. Mark Evans (2006). *A Review of Literature On Professional development Content and Delivery Modes For Experienced Teachers*
- Darling-Hammond, L. & McLaughlin, M.W. (1995). Policies that support professional development in an era of reform. *Phi Delta Kappan*, 76(8), 587-604.
- MASHT. (2016). *Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë, 2017-2021*, Prishtinë.
- MASHT , *Profili i kompetencave për mësimitdhënësit në shërbim, Prishtinë.*
- MASHT, *Profili i kompetencave për mësimitdhënësit para shërbimit, Prishtinë.*
- MASHT, *Profili i kompetencave të mësimitdhënësve të arsimit parauniversitar*
- MASHT (2013), *Udhëzimi Administrativ 14/2013 Vlerësimi i performancës së mësimitdhënësve*
- MASHT (2013), *Udhëzimi administrativ 15/2013 Financimi i zhvillimit profesional të mësimitdhënësve*
- MASHT (2013), *Udhëzimi administrativ 16/2013, Zbatimi i zhvillimit profesional të mësimitdhënësve*
- MASHT (2014), *Udhëzimi administrativ 25/2014 Licencimi i mësimitdhënësve*
- MASHT. (2011). *Korniza e Kurrikulës e Arsimit Parauniversitar të Republikës së Kosovës*, Prishtinë
- MASHT (2010), *Udhëzimi administrativ 4/2010 Kriteret dhe procedurat e akreditimit të programeve të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve*
- OECD. (2013). *Education at a Glance 2015 & OECD TALIS 2013*
- World Bank. (2016). *Teacher and Leader Effectiveness in High Performing Systems Global Lessons + Kosovo*, Dr. Helen Craig
- Raporti McKinsey: *How the worlds' most improved school systems keep getting better*
- The Basic Education Program (BEP) is funded by USAID and the Government of Kosovo and implemented by FHI 360, in partnership with Ministry of Education, Science and Technology (MEST)

and Kosovo Education Center (KEC). (2013). *Korniza e Zhvillimit Profesionale me Bazë në Shkollë, Udhëzues për Shkollat, Drejtorinë Komunale të Arsimit dhe Ministrinë e Arsimit*

The World Bank Human Development Network, SABER Systems Approach for Better Education Results. (2012). *What matters most in teacher policies? A framework for building a more effective teaching profession*

World Bank, Raporti i Projektit ESIP/MASHT, Aide Memoire qershor 16-27 2016, *Aneksi 3. Përmbledhje e çështjeve për Sistemin e Karrierës së Mësimdhënësve në Kosovë, Sfondi, gjendja e tanishme dhe e ardhmja, Konteksti i gjerë i sistemit të licencimit të mësimdhënësve*



Zhvillimi Profesional i Mësimdhënësve

Vlerësimi i Performancës së Mësimdhënësve

## **Kontribuesit që morën pjesë në hartimin e Kornizës strategjike për zhvillimin e mësimdhënësve në Kosovë**

### **Udhëheqës të procesit:**

Këshilli Shtetëror për Licencimin e Mësimdhënësve

Divizioni për Zhvillim Profesional të Mësimdhënësve

Inspektorati i Arsimit

### **Falënderojmë për kontributin dhe mbështetjen gjatë këtij procesi:**

Zyrtarët dhe inspektorët e arsimit në MASHT

Ekspertët vendor

Ekspertët vendor dhe ndërkombëtar nga Projekti për Përmirësimin e Sistemit të Arsimit, projekti ESIP/ MASHT

### **Falënderim i veçantë**

Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë falënderon të gjithë udhëheqësit e procesit dhe kontribuesit tjerë, vendorë e ndërkombëtarë, të cilët hartuan dokumentin Profili i kompetencave të mësimdhënësve në Kosovë dhe Manualin për vlerësimin e performances së mësimdhënësve (2012). Këto dokumente ishin pikënisje/bazë për hartimin e Kornizës strategjike për zhvillimin e mësimdhënësve në Kosovë. Finalizimi i kësaj kornize nuk do të ishte i mundur pa kontributin e tyre të çmueshëm.