

**METODOLOGJIA, PROCEDURAT
DHE INSTRUMENTET
PËR MENAXHIMIN
E ZHVILLIMIT PROFESIONAL
të profileve profesionale të punësuar
në kopshte të fëmijëve**

-DORACAK -

Ky publikim është përgatitur me mbështetjen financiare dhe të ekspertëve nga projekti i BE-së "Rritja e cilësisë së edukimit dhe kujdesit parashkollor" **EuropeAid/139823/IH/SER/MK**

Titulli:

METODOLOGJIA, PROCEDURAT DHE INSTRUMENTET PËR MENAXHIM E ZHVILLIMIT PROFESIONALE
TË PROFILEVE PROFESIONALE TË PUNËSUAR NË KOPSHTË TË FËMIJËVE – DORACAK

Titulli i origjinalit: МЕТОДОЛОГИЈА, ПРОЦЕДУРИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА УПРАВУВАЊЕ СО
ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ НА СТРУЧНИ ПРОФИЛИ ВРАБОТЕНИ ВО ДЕТСКИ ГРАДИНКИ –
ПРИРАЧНИК (përkthyer nga maqedonishtja në gjuhën shqipe)

Автори: Проф. д-р. Јасмина Клеменович, Проф. д-р. Алма Тасевска, проф. д-р. Светлана Лазик

Botues:

Ministria e Politikës Sociale, Demografisë dhe Rinisë

Për botuesin: Ministri Fatmir Limani

Autorë:

Prof. Dr. Jasmina Klemenoviq

Prof. Dr. Alma Tasevska

Prof. Dr. Svetlana Laziq

Redaktor:

Prof. Dr. Alma Tasevska

Përpunimi kompjuterik:

TEDI TREJD KOM sh.p.k. Shkup

Përkthimi: KONTINEO sh.p.k. Shkup

Shtypshkrinja: TEDI TRADE COM sh.p.k. Shkup

Tirazhi: 100 kopje

CIP - Katalogimi në botim Biblioteka Kombëtare dhe Universitare "Shën Kliment Ohridski", Shkup

ISBN: 978-608-249-607-8

COBISS.MK-ID 64685573

Viti dhe vendi i botimit: 2024, Shkup

Shënim

Përmbajtja e këtij doracaku është përgjegjësi e vetme e Archidata s.r.l. dhe partnerët e saj në konsorcium dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se pasqyrojnë pikëpamjet e Bashkimit Evropian dhe Ministrisë së Politikës Sociale, Demografisë dhe Rinisë.

PËRMBAJTJA:

PËRMBLEDHJE.....	5
1. NOCIONET THEMELORE	7
2. Metodologjia për zhvillim profesional	
të profileve profesionale në kopshtet e fëmijëve	8
2.1 Menaxhimi i zhvillimit profesional	
të profileve profesionale në kopshtet e fëmijëve	11
2.2 Programet për zhvillim profesional	13
3. Instrumentet për menaxhimin e zhvillimit profesional	
të profileve profesionale në kopshtet e fëmijëve	16
Faza e I-rë: Monitorimi i cilësisë së punës së stafit edukativo-arsimor	
si bazë për planifikimin e zhvillimit profesional	17
INSTRUMENTET E FAZËS SË PARË	19
Faza e II-të: Planifikimi i zhvillimit profesional	
në funksion të vetëvlerësimit të kompetencave profesionale	
si bazë për planifikimin e zhvillimit profesional	27
INSTRUMENTET E FAZËS SË DYTË	29
Faza e III-të: Efektet e zhvillimit profesional	51
INSTRUMENTET E FAZËS SË TRETË	53
LITERATURA E SHFRYTËZUAR	58

PËRMBLEDHJE

Ky dokument paraqet një **koncept të metodologjisë, procedurave dhe instrumenteve për menaxhimin e zhvillimit profesional të profileve profesionale të punësuar në kopshte për fëmijë**. Ky dokument përfshin temat e mëposhtme:

- Metodologjia e zhvillimit profesional të profileve profesionale në kopshte
- Menaxhimi i zhvillimit profesional të profileve profesionale në kopshte
- Programet për zhvillim profesional
- Instrumentet për menaxhimin e zhvillimit profesional të profileve profesionale në kopshte në tre faza

Dokumenti paraqet strukturën bazë dhe përshkruan pamjen e instrumenteve për nevojat e zhvillimit profesional të punonjësve në kopshte. Instrumentet monitorojnë të gjithë procesin e zhvillimit profesional nga fillimi deri në fund, kështu që zbatimi i tyre mund të ndahet në disa faza:

- Faza I: Monitorimi i cilësisë së punës së personelit edukativo-arsimor si bazë për planifikimin e zhvillimit profesional
- Faza II: Planifikimi i zhvillimit profesional në funksion të vetëvlerësimit të kompetencave profesionale si bazë për planifikimin e zhvillimit profesional
- Faza III: Efektet e zhvillimit profesional

Zhvillimi profesional në kopshte është i rëndësishëm për të siguruar arsimim dhe kujdes me cilësi të lartë për fëmijët që nga mosha më e vogël. Më poshtë janë dhënë disa arsye pse është i rëndësishëm:

- **Ndikon në përmirësimin e cilësisë së arsimit**

Zhvillimi profesional ndihmon në ripërtëritjen e njohurive dhe shkathtësive të të gjitha profileve profesionale në kopshte. Me metodologjitë dhe teknikat më të fundit, stafi profesional mund të zbatojë novacione. Më konkretisht, zhvillimi profesional krijon kushte që stafi profesional të kuptojë më mirë nevojat e fëmijëve dhe të zbatojë praktika efektive arsimore.

- **Mundëson përshtatjen ndaj ndryshimeve dhe tendencave të reja**

Arsimi dhe edukimi janë procese dinamike që ndryshojnë dhe zhvillohen vazhdimisht. Në këtë drejtim, zhvillimi profesional ndihmon që profilet profesionale në kopshte të kenë njohuri, aftësi dhe shkathtësi aktuale.

- **Ndikon në përmirësimin e komunikimit dhe marrëdhënieve me fëmijët**

Zhvillimi profesional i ndihmon profesionistët e kopshteve të kuptojnë dhe t'u përgjigjen nevojave të fëmijëve. Ajo shpie në përmirësimin e marrëdhënieve me fëmijët përmes komunikimit efektiv dhe shkëmbimit të ideve.

- **Ndikon në rritjen e kompetencave profesionale**

Zhvillimi profesional rrit njohuritë dhe shkathtësitë për të punuar me fëmijët dhe për të menaxhuar situata të ndërlikuara. Gjithashtu, përmirëson aftësitë organizative dhe drejtuese të profileve profesionale.

- **Ndikon në përmirësimin e rezultateve të fëmijëve**

Zhvillimi profesional siguron arsim cilësor që ndikon drejtpërdrejt në zhvillimin e fëmijëve. Procesi arsimor është më i mirë kur zbatohen praktikat më të mira. Një mjedis i tillë i ndihmon fëmijët të arrijnë zhvillimin maksimal dhe të ndihen të sigurt.

- **Krijon një mjedis mbështetës të punës**

Zhvillimi profesional ndihmon edhe në krijimin e një mjedisi pune pozitiv dhe mbështetës. Nxitja e punës në grup dhe shkëmbimi i përvojave ndërmjet profileve profesionale është një lloj zhvillimi profesional për çdo profil profesional. Ndikimi është gjithashtu i madh në përmirësimin e aftësisë për të zgjidhur konfliktet dhe për të menaxhuar stresin.

1. NOCIONE THEMELORE

Zhvillimi profesional – përkufizohet si proces i vazhdueshëm i të mësuarit dhe përmirësimit të shkathtësive, njohurive dhe kompetencave të individit në fushën e tij profesionale. Ky proces synon përmirësimin e efikasitetit, produktivitetit dhe cilësisë së punës, si dhe arritjen e qëllimeve personale dhe profesionale.

Pre-service/initial preparation/initial training - Trajnimi/përgatitja fillestare ose Trajnimi para punës, i ashtuquajtur. Edukimi fillestar i referohet trajnimit në të cilin një individ angazhohet para fillimit të punës. Kjo formë trajnimi siguron që punëtorët të jenë të përgatitur në mënyrë adekuate për të ofruar shërbime në një rol specifik dhe mund të angazhohen në fusha të reja trajnimi.

In-service ose ongoing training - Zhvillimi profesional ose trajnimi në punë është një formë trajnimi në të cilën profesionistët ruajnë dhe zgjerojnë njohuritë, shkathtësitë dhe praktikën e tyre. Ky trajnim është shpesh si shtesë e trajnimit fillestar me qëllim përmirësimin e njohurive dhe shkathtësive, ruajtjen e licencimit individual ose transferimin në një nivel të ri, përmbushjen e pritshmërive të punëdhënësit ose plotësimin e kërkesave të tjera për profesionistët që punojnë në fushën e fëmijërisë së hershme. Zhvillimi i vazhdueshëm profesional është një formë e trajnimit gjatë shërbimit, i krijuar për të plotësuar nevojat ekzistuese të trajnimit për profesionistët e zhvillimit të fëmijërisë së hershme. Zhvillimi i vazhdueshëm profesional përfshin idenë që individët synojnë të përmirësojnë vazhdimisht shkathtësitë dhe njohuritë e tyre profesionale përtej trajnimit bazë që kërkohet për të kryer punën.

Programet për zhvillim profesional - këto janë aktivitete të organizuara dhe të planifikuara sistematikisht që synojnë të mundësojnë përmirësimin e profesionistëve përmes trajnimeve, kurseve, punëtorive, seminareve dhe formave të tjera të të mësuarit. Këto programe janë krijuar për të përmirësuar shkathtësitë profesionale, për të përmirësuar njohuritë dhe për të rritur kompetencat e pjesëmarrësve për të arritur standarde më të larta dhe rezultate më të mira në fushën e tyre profesionale.

2. Metodologjia e zhvillimit profesional të profileve profesionale në kopshtet e fëmijëve

Metodologjia e zhvillimit profesional të punonjësve në kopshtet e vendit tonë ndjek rekomandimet e Komisionit Evropian, ku shprehet qartë koncepti, trajtimi dhe struktura e këtij sistemi.

Në fakt, trajnimi i vazhdueshëm i punonjësve në kopshte duhet të kuptohet si e drejtë dhe detyrim. Trajnimi i vazhdueshëm i punonjësve në kopshte bazohet në zhvillimin në fushën e arsimit dhe formimit profesional, në përputhje me programin kombëtar dhe sipas interesave dhe nevojave personale për zhvillim të çdo individi.

Trajnimi i vazhdueshëm i profileve profesionale në kopshte përfshin:

- zhvillim profesional dhe
- avancim në karrierë

Zhvillimi profesional bazohet në standardet profesionale të profesionit, standardet e cilësisë dhe kompetencat profesionale.

Trajnimi i vazhdueshëm i stafit bazohet në konceptin e zhvillimit kumulativ të nivelit të kompetencave të personelit. Niveli i kompetencave i mbuluar nga programet dhe aktivitetet e vazhdueshme të trajnimit ose forma të tjera të zhvillimit profesional vlerësohen sipas:

- Aftësisë së stafit për të mobilizuar, kombinuar dhe përdorur në mënyrë të pavarur aftësitë, njohuritë, shkathtësitë dhe kompetencat e përgjithshme dhe profesionale të fituara në përputhje me kërkesat e ndryshme të një konteksti, situatë ose çështjeje specifike.
- Aftësisë së stafit për t'u përbashkuar me ndryshime, situata të ndërlikuara dhe të paparashikueshme.

Fusha e zhvillimit profesional i referohet të mësuarit dhe përmirësimit të vazhdueshëm dhe i jep përgjigje pyetjes se çfarë do të thotë të jesh një edukator i mirë dhe çfarë do të thotë të zbatosh mirë programin, përmes:

- Kuptimi i aranzhimeve konceptuale të programit
- Të menduarit për vetë aranzhimet, por edhe bindjet personale si dhe zbatimin e tyre
- Pjesëmarrja në zhvillimin e praktikave reflektuese në kopshtin e fëmijëve përmes bashkëpunimit, shkëmbimit dhe hulumtimit të përbashkët me bashkëpunëtorë dhe edukatorë profesionistë.
- Rishikim kritik me kolegët për punën, kulturën dhe strukturën e kopshtit
- Lidhja me kolegë nga institucionet e tjera me qëllim të shkëmbimit të përvojave dhe hulumtimeve të përbashkëta
- Pjesëmarrje në projekte zhvillimore në nivel lokal dhe kombëtar
- Përzgjedhja e seminareve për zhvillim profesional që janë relevante për zhvillimin e praktikave reflektuese dhe trajnimit profesional
- Pjesëmarrja dhe prezantimi në takime profesionale

- Monitorimi i literaturës bashkëkohore profesionale dhe trendeve në zhvillimin e arsimit parashkollor
- Shqyrtimi dhe rishikimi kritik i faktorëve social dhe kulturor që formësojnë praktikën e edukimit parashkollor.

Format bazë të zhvillimit profesional janë:

- *(Pre-service/initial preparation/initial training)*
- *(In-service or ongoing training)*

LLOJET E TRAJNIMIT	FORMAT E TRAJNIMIT
Trajnim/mentorim	Trajnimi/kouçing është një proces i bazuar në marrëdhënie, i udhëhequr nga një ekspert me njohuri dhe shkathtësi të specializuara në mësimin e të rriturve, i cili shpeshherë shërben në një rol profesional të ndryshëm nga marrësi(ët). Hanft et al. (2004) përshkruajnë trajnimin në mjediset e fëmijërisë së hershme si përfshirja e vëzhgimeve të pavarura dhe/ose të përbashkëta, demonstrime, praktikë të drejtuar, vetë-reflektim, reagime dhe vlerësime të procesit të trajnimit. Mentorimi është një proces i bazuar në marrëdhënie midis kolegëve në role të ngjashme profesionale, me një individ më me përvojë që ofron udhëzime dhe një shembull për një person me më pak përvojë, përkatësisht të mentoruarit (NAEYC & NACCRRA 2011).
Konferenca, punëtori, seminare	Konferencat dhe seminarët ofrojnë një gamë të gjerë opsionesh për profesionistët për të fituar njohuri dhe/ose shkathtësi në një temë ose fushë specifike. Këto lloj shërbimesh si programet e trajnimit janë afatshkurtra, zakonisht nuk zgjasin më shumë se disa ditë dhe zakonisht organizohen nga shoqata profesionale në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar. Këto lloj trajnimesh ofrojnë mundësi për të takuar profesionistë dhe paraprofesionistë të tjerë, të cilët mund të sjellin ide të freskëta dhe stimulim për të përmirësuar praktikën (Litjens & Taguma, 2010).
Mësimi nga kolegë: Grupe për reflektim Komunitete profesionale për mësim	Shpesh të kategorizuara si një lloj ndërhyrjeje afatgjatë, grupe reflektimi ose profesionistësh, komunitetet e të mësuarit përfshijnë grupe praktikuesish PVO që reflektojnë mbi praktikën e tyre profesionale dhe identifikojnë pikat e forta dhe fushat për përmirësim. Grupet e reflektimit lehtësohen nga trajnerë të specializuar ose këshilltarë pedagogjikë (Eurofunc, 2015). Qëllimi i këtyre komuniteteve është të krijojnë rrjete të vetë-qëndrueshme, të palëve të interesuara që fokusohen në aplikimin dhe në disa raste në prodhimin e provave të reja në ECD duke integruar gjetjet e kërkimit me njohuritë eksperimentale nga praktikuesit (Sheridan, 2009).
Trajnime për rifreskim	Trajnimi rifreskues ofrohet për të përditësuar dhe ruajtur njohuritë e specializuara për çështjet e anëtarëve të fuqisë punëtore të RDR dhe zakonisht përfshin një kombinim të informacionit dhe metodave të reja, si dhe një rishikim të materialit më të vjetër (Van Dersal, 1962).

<p>Trajnimi lëndor</p> <p>Trajnim i specializuar</p>	<p>Ngjashëm me trajnimin rifreskues, trajnimi lëndor i ndihmon praktikuesit të qëndrojnë të përditësuar me metodat dhe fushat e njohurive të bazuara në shkencë, në mënyrë që ata të mund ta zbatojnë këto njohuri në praktikat e tyre të punës (Litjens & Taguma, 2010). Shërbimi i specializuar në trajnimin e zhvillimit të fëmijërisë së hershme përbëhet nga aktivitete specifike për programet dhe popullatat e fëmijërisë së hershme që ofrojnë udhëzime specifike të shkathtësive ose përmbajtje për ndërtimin e shkathtësive për zbatimin e tyre për punë (Maxwell, 2006; Tout, Zaslow, & Berry, 2006). Trajnimi i specializuar mund të zhvillohet në një mjedis kopshti ose në internet.</p>
--	--

Duke marrë parasysh prejardhjet dhe përvojat e ndryshme të atyre që ofrojnë shërbime të zhvillimit të fëmijërisë së hershme, programet e trajnimit dhe zhvillimit profesional ofrojnë mundësi për të ofruar një grup thelbësor njohurish dhe shkathtësish për profesionistët që punojnë në këtë fushë. Përveç kësaj, ka prova që sugjerojnë se mbështetja e individëve me këto mundësi mund të ndikojë në rezultatet e zhvillimit të fëmijëve.

Për shembull, një meta-analizë¹ e kohëve të fundit e studimeve globale të programeve të bazuara në arsimin dhe kujdesin në fëmijërinë e hershme ka zbuluar se kualifikimet më të larta të edukatorëve shoqëroheshin me përmirësime në mbështetjen e zhvillimit të fëmijëve, duke përfshirë ato që lidhen me mbikëqyrjen dhe aktivitetet, organizimin dhe rregullimin e dhomës, ofrimin e një shumëllojshmërie përvojash sociale për fëmijët dhe krijimin e një mjedisi dhe ndërveprimesh të ngrohta dhe miqësore. Sipas kualifikimeve, hulumtime të tjera sugjerojnë se cilësia e programit arsimor - përkatësisht se sa mirë i përgatit edukatorët, për shembull, duke përmirësuar njohuritë për zhvillimin e fëmijëve dhe të mësuarit nga një fushë akademike - mund të jetë një faktor serioz në aftësinë e një edukatori për të ndikuar në zhvillimin dhe mësimin e fëmijëve në një mënyrë pozitive².

Megjithëse një forcë punëtore e trajnuar mirë dhe e mbështetur në fëmijërinë e hershme konsiderohet kritike për ofrimin e shërbimeve me cilësi të lartë për fëmijët dhe familjet, ka pasur përpjekje të kufizuara për të sistemuar qasjet e ndryshme.

Sfidat në lidhje me zhvillimin profesional

1. Ofrues të ndryshëm ofrojnë programe trajnimi dhe zhvillimi profesional për punonjësit e kopshteve për fëmijë, duke çuar në lloje të ndryshme kualifikimesh. Ofruesit e programeve të trajnimit paraprak (pre-service) dhe të trajnimit në shërbim (in-service) janë universitetet, institucionet e arsimit të mesëm profesional, agjencitë qeveritare dhe organizatat joqeveritare (OJQ). Duke qenë se programet e trajnimit mund të ofrohen nga

¹ Manning, M., Garvis, S., Fleming, C., Wong, T. W. G., (2017). *The relationship between teacher qualification and the quality of the early childhood care and learning environment*. Campbell Systematic Reviews.

² Hyson, M., Biggar Tomlinson, H., & Morris, C. (2009). "Quality Improvement in Early Childhood Teacher Education: Faculty Perspectives and Recommendations for the Future." *Early Childhood Research & Practice*.

11(1)

ofrues të ndryshëm, ato mund të çojnë në kualifikime të ndryshme, si diploma, nivele diplomash dhe certifikata.

2. Nuk ka qasje të barabartë në trajnime dhe mundësi për zhvillim profesional për të gjithë.
3. Mbështetja e kufizuar financiare për trajnim dhe zhvillim profesional shkakton pabarazi shtesë për qasjen në shërbime.
4. Ndryshimet në kohëzgjatjen, strukturën dhe intensitetin e programeve të trajnimit kanë implikime cilësore.
5. Programet e trajnimit dhe zhvillimit profesional duhet të plotësojnë nevojat specifike të profesionistëve dhe të jenë relevante për kontekstet lokale.
6. Praktika dhe mundësitë e tjera për të fituar shkathtësi praktike janë komponentë të rëndësishëm të përgatitjes fillestare.
7. Mundësitë e trajnimit gjatë shërbimit (in-service) janë më efektive kur u përshtaten nevojave individuale dhe përfshijnë mësimin nga bashkëmoshatarët.
8. Kushtet, nëse nuk janë të përcaktuara qartë, ndikojnë në cilësinë e trajnimit dhe zhvillimit profesional dhe kufizojnë mundësitë për avancim në karrierë.

Mundësitë e trajnimit dhe zhvillimit profesional u ofrojnë anëtarëve njohuritë dhe shkathtësitë kritike të profesionistëve që punojnë në kopshte. Megjithatë, qasja e kufizuar midis grupeve specifike dhe cilësia e ndryshme, që rezultojnë nga një sërë faktorësh, duke përfshirë kohëzgjatjen e programeve, ekspertizën, specifikën, përfshirjen e përvojave praktike dhe rëndësinë me kontekstet lokale, zvogëlojnë potencialin e tyre për ndikim.

2.1 Menaxhimi i zhvillimit profesional të profileve profesionale në kopshtet e fëmijëve

Sipas Ligjit për Mbrojtjen e Fëmijëve, neni 159 rregullon aspektin e zhvillimit profesional të punonjësve në institucionin publik për fëmijë, ku thuhet se ata kanë të drejtën e zhvillimit profesional, për të cilin drejtori miraton plan për zhvillim të vazhdueshëm profesional në përputhje me programin për edukim të vazhdueshëm të ofruesve profesional të shërbimeve publike nga neni 136 i këtij ligji. Institucionet publike për fëmijë krijojnë një sistem për menaxhimin e efektit të ofruesve profesionistë të shërbimeve publike. Sistemi i zhvillimit profesional konsiston në përcaktimin e qëllimeve dhe detyrave të punës, përcaktimin e planit individual për zhvillim profesional, si dhe procedurën për vlerësimin e efektit të ofruesit profesional të shërbimeve publike. Qëllimet dhe detyrat e punës së ofruesit të shërbimit publik në një institucion publik për fëmijë përcaktohen në bazë të programit vjetor të punës së institucionit publik për fëmijë. Qëllimet dhe detyrat e punës së ofruesve të shërbimeve publike duhet të jenë të qarta, të sakta, të matshme dhe me një afat kohor të përcaktuar për realizim. Qëllimet dhe detyrat e punës përcaktohen nga drejtori i institucionit publik për fëmijë ose personi i autorizuar prej tij, në bashkëpunim me ofruesin profesional të shërbimit publik, në dhjetor të vitit aktual për vitin pasardhës. Drejtori i institucionit publik për fëmijët ose personi i autorizuar prej tij, është i detyruar të monitorojë vazhdimisht efektin e ofruesit profesional të shërbimit publik gjatë gjithë vitit dhe, nëse është e nevojshme, të propozojë masa për përmirësimin e tij. Në kuadër të procesit të monitorimit të vazhdueshëm të efektit të ofruesit profesional të shërbimit publik, jo më vonë se data 1 nëntor zhvillohet një intervistë vjetore për vitin aktual.

Pas kryerjes së intervistës vjetore, plotësohet raporti vjetor i intervistës, i cili nënshkruhet nga ofruesi i shërbimit publik profesional dhe drejtori i institucionit publik për fëmijë ose personi i autorizuar prej tij. Një kopje e raportit i jepet ofruesit të shërbimit profesional. Nëse në raportin e intervistës vjetore, drejtori i institucionit publik për fëmijë ose personi i autorizuar prej tij, konstaton se ofruesi profesional i shërbimit publik nuk i ka përmbushur qëllimet e përcaktuara, gjegjësisht tregon rezultate të pakënaqshme gjatë periudhës vjetore, nuk ka treguar ekspertizën dhe kompetencën e nevojshme, ka gabime të theksuara në punë dhe trajtim, kryen detyrat e punës në mënyrë të parakohshme, përkatësisht nuk tregon interes për cilësinë e kryerjes së detyrave të punës, atëherë do të fillojë një procedurë për përmirësimin e efektit.

Në procedurën për përmirësimin e efektit propozohet trajnimi plotësues ose këshillim dhe shqiptohet vërejtje me shkrim me të cilën ofruesi profesional i shërbimit publik paralajmërohet për mundësinë që të vlerësohet me vlerësim negativ, nëse përkundër indikacioneve dhe masave të propozuara, deri në skadimin e vitit pasardhës nga viti në të cilin është kryer vlerësimi, nuk ka përmirësuar efektin e tij. Mënyra e zhvillimit të intervistës dhe vlerësimit vjetor, si dhe forma dhe përmbajtja e raportit dhe formularit të vlerësimit përcaktohen nga ministri.

Zhvillimi profesional i të punësuarve në kopshtet e parapara në Ligjin për mbrojtjen e fëmijëve ofron bazë për konstituimin e sistemit të zhvillimit profesional, por ai nuk është i elaboruar sa duhet dhe nuk thekson elementet thelbësore të procesit, procedurave, mundësive dhe përfitimeve të zhvillimit profesional. Duke vepruar kështu, perceptohet nevoja për t'i dhënë rëndësi dhe trajtim të barabartë të gjitha aspekteve, hapave dhe fazave përkatëse që përbëjnë sistemin e zhvillimit profesional.

Rekomandimet për ndërtimin e një sistemi të plotë të zhvillimit profesional të punonjësve në kopshtet në vendin tonë, të vendosura në kuadër të projektit “Rritja e cilësisë së arsimit parashkollor, edukimit dhe kujdesit”, shkojnë në drejtim të një koncepti, strukture, procedurash të propozuara dhe metodologjinë që trajton dhe zhvillon këtë sistem si më poshtë:

Zhvillimi profesional është një proces i ndërlikuar që nënkupton zhvillimin e vazhdueshëm të kompetencave të të gjitha profileve profesionale në kopshte, me synim cilësinë më të mirë të punës në terren dhe përmirësimin e zhvillimit të fëmijëve dhe nivelin e arritjes së tyre.

Pjesë përbërëse dhe e detyrueshme e zhvillimit profesional është zhvillimi profesional, i cili nënkupton përvetësimin e kompetencave të reja dhe përmirësimin e kompetencave ekzistuese që janë thelbësore për avancimin e punës edukativo-arsimore. Sigurisht, pjesë përbërëse e zhvillimit profesional është zhvillimi për avancim në karrierë në një titull të caktuar.

Profesionistët e të gjitha profileve profesionale në kopshte duhet të planifikohen në përputhje me nevojat dhe fushat prioritare dhe mbi bazën e të kuptuarit të nivelit të zhvillimit të kompetencave të tyre për profesionet e specifikuar të të gjitha profileve profesionale në kopshte.

Institucioni planifikon nevojat dhe prioritetet për zhvillim profesional në bazë të planeve personale për zhvillim profesional të të gjitha profileve profesionale në kopshte, pastaj rezultatet për vetëvlerësim dhe vlerësim të cilësisë së punës së institucionit dhe tregues të tjerë që tregojnë cilësinë e punës edukativo-arsimore.

Plani personal për zhvillimin profesional të të gjitha profileve profesionale në kopshte përgatitet në bazë të vetëvlerësimit të nivelit të zhvillimit të kompetencave.

Këta elementë që përbëjnë sistemin e zhvillimit profesional janë përpunuar në instrumentet metodologjike që tregohen më poshtë në këtë dokument dhe synojnë që nëpërmjet zbatimit të tyre të japin të dhëna të nevojshme që do të mund të tregojnë nevojën reale për zhvillim profesional të të gjitha profileve profesionale në kopshte.

Zhvillimi i vazhdueshëm profesional arrihet përmes aktiviteteve të mëposhtme:

1. Në nivel institucioni realizohen në kuadër të veprimtarive të zhvillimit të brendshëm nëpërmjet:

- Kryerjes së aktiviteteve vizuale të ndjekura nga diskutimi dhe analiza
- Prezantimit gjatë mbledhjeve të organeve profesionale në lidhje me programin e përvetësuar të zhvillimit profesional ose një formë tjetër të zhvillimit profesional jashtë institucionit, shoqëruar me analiza dhe diskutime.
- Prezantimit në libër profesional, doracak, material didaktik, tekst të botuar, kërkime, udhëtim studimor dhe vizita profesionale të shoqëruara me analiza dhe diskutime
- Pjesëmarrjes në: kërkime, projekte edukativo-arsimore në institucion, programe ndërkombëtare, tubime, seminare dhe rrjete, punë në qendra që shërbejnë si model.

2. Pas miratimit të programeve të trajnimit dhe takimeve profesionale

3. Sipas nevojës së ministrisë së linjës dhe institucioneve të tjera përkatëse

4. Në nivel ndërkombëtar duke marrë pjesë në seminare ndërkombëtare, programe trajnimi dhe takime profesionale në fushën e edukimit parashkollor, arsimit dhe kujdesit.

5. Sipas nevojës së të gjitha profileve profesionale në kopshte

6. Realizohet nëpërmjet institucioneve të arsimit të lartë në kuadër të qendrave të mësimin të përjetshëm

Edukatorët, punëtorët profesional, bashkëpunëtorët profesional dhe përkëdhelësit kanë të drejtë dhe detyrë të marrin pjesë në forma të ndryshme të zhvillimit profesional çdo vit shkollor. Kopshti duhet të sigurojë realizimin e të drejtës dhe detyrës për zhvillim profesional të të gjitha profileve profesionale.

2.2 Programet e zhvillimit profesional

Një ndër elementët më të rëndësishëm në zhvillimin profesional janë programet e zhvillimit profesional, të cilat në mungesë të një strukture specifike dhe organizimit të saktë, nuk do të mund të arrinin qëllimet, pritshmëritë dhe rezultatet e përcaktuara.

Ekzistojnë dy lloje të programeve të zhvillimit profesional:

1. **Programet e akredituara:** Programet e zhvillimit profesional që i nënshtrohen një procedure akreditimi në një institucion kompetent në bazë të një konkursi të shpallur. Programet e akredituara për zhvillim profesional janë pjesë e një katalogu që publikohet në faqen e internetit të institucionit kompetent.

Çdo program që kalon në një procedurë akreditimi duhet të përmbajë elementët e mëposhtëm (të cilët në procesin e aplikimit për akreditim duhet t'i bashkëngjiten fletë-aplikimit të konkursit):

- Emri dhe referenca e organizatorit të programit
 - Referenca e autorit të programit lidhur me temën
 - Referenca e zbatuesit të programit në lidhje me temën e programit, si dhe shkathtësitë dhe përvojën në zbatimin e programit.
 - Rezultatet e hulumtimit që tregojnë se programi i propozuar i zhvillimit profesional çon në arritjen e rezultateve të caktuara të pritura
 - Nëse programi është miratuar më parë, duhet t'i bashkëngjitet numri i programeve të zbatuara dhe numri i pjesëmarrësve
 - Përcaktimi i çmimit për pjesëmarrës dhe specifikimi i çmimeve
2. **Programet me interes publik:** Programet për zhvillim profesional të cilat sipas përmbajtjes, qëllimeve dhe rezultateve të tyre kontribuojnë në zhvillimin dhe avancimin sistematik të punës edukativo-arsimore dhe nuk i nënshtrohen konkursit quhen programe me interes publik. Programet me interes publik miratohen nga ministri përgjegjës për një periudhë tre vjeçare. Programi me interes publik realizohet me fondet e organizatorit dhe është falas për pjesëmarrësit. Organizatori i programit me interes publik mund të jetë organ shtetëror, por nuk mund të jetë njëkohësisht edhe zbatues i programit.

Elementet e programeve të zhvillimit profesional me interes publik janë:

- Titulli
- Qëllimi
- Fusha prioritare të cilës i referohet programi
- Përshkrimi i kompetencave të zhvilluara përmes programit
- Përmbajtja
- Rezultatet e pritshme
- Format e punës
- Grupet e synuara
- Kohëzgjatja e programit
- Orari i aktiviteteve
- Metoda e kontrollit të zbatimit të njohurive dhe shkathtësive të fituara
- Metoda e monitorimit të efekteve të programit

Aspektet e mëposhtme janë karakteristike për të dy llojet e programeve:

- Programi i zhvillimit profesional realizohet me punë të drejtpërdrejtë ose në distancë nëpërmjet internetit.
- Përvojat tregojnë se në shumicën e rasteve një person mund të jetë zbatues deri në pesë programe të miratuara.
- Organizatori i programit u lëshon pjesëmarrësve certifikatën e përfundimit të programit pas përfundimit të programit. Certifikata e përfundimit të programit duhet të përmbajë të dhëna për:

- Pjesëmarrësin (emri dhe mbiemri, data dhe vendi i lindjes, institucioni në të cilin është i punësuar, përkatësisht informacion se pjesëmarrësi nuk është i punësuar)
 - Organizatorin
 - Emrin e trajnimit

 - Numrin e katalogut dhe vitin akademik të cilit i referohet katalogu (për programet e akredituara)/numri i vendimit nga Ministri (për programet me interes publik)
 - Përshkrimin e kompetencave
 - Fushat prioritare të mbuluara nga programi
 - Kohëzgjatja e programit në numër pikësh.
- Certifikata duhet të përmbajë nënshkrimin e zbatuesit të programit, vulën dhe nënshkrimin e personit të autorizuar të organizatorit. Organizatori është përgjegjës për saktësinë dhe vërtetësinë e të dhënave.

3. Instrumentet për menaxhimin e zhvillimit profesional të profileve profesionale në kopshtet e fëmijëve

Zbatimi i instrumenteve të menaxhimit të zhvillimit profesional zhvillohet në tre faza:

Faza I: Monitorimi i cilësisë së punës së personelit edukativo-arsimor si bazë për planifikimin e zhvillimit profesional

Faza II: Planifikimi i zhvillimit profesional në funksion të vetëvlerësimit të kompetencave profesionale si bazë për planifikimin e zhvillimit profesional.

Faza III: Efektet e zhvillimit profesional

Faza I:

Monitorimi i cilësisë së punës së personelit
edukativo-arsimor si bazë
për planifikimin e zhvillimit profesional

Monitorimi i cilësisë së punës së stafit arsimor si fazë e parë përfshin instrumentet e mëposhtme:

1. Planifikimi i punës profesionale

2. Monitorimi i aktiviteteve

3. Vlerësimi i nevojave për zhvillim profesional

- Instrumenti i planifikimit profesional të punës synon të monitorojë cilësinë e punës së personelit edukativo-arsimor nëpërmjet vlerësimit të planeve, i cili ndahet në dy kategori: planifikimi i punës edukativo-arsimore dhe lloje të tjera të planifikimit.

Zërat e vendosur në këtë dokument monitorohen dhe vlerësohen përmes 4 kategorive:

C – Plotësisht; D – Pjesërisht; N – pamjaftueshëm; / - Nuk ka mundësi të manifestimit.

(Germat janë C D N janë nga maqedonishtja në interes të kuptimit më të mirë të pjesëve të mëposhtme)

- Instrumenti i monitorimit të veprimtarive të punës edukativo-arsimore në kopshte monitoron konceptin dhe përmbajtjen e kompetencave profesionale. Marrëveshja strukturore bazohet në fushat e kompetencave profesionale për edukatorët, përkëdhelësit, drejtorët, punëtorët profesionistë dhe bashkëpunëtorët profesional në kopshte me qëllim që të arrihet një qasje gjithëpërfshirëse dhe mbulim i plotë i aktiviteteve monitoruese.

Zërat e vendosur në këtë dokument monitorohen dhe vlerësohen përmes 4 kategorive:

C – Plotësisht; D – Pjesërisht; N – pamjaftueshëm; / - Nuk ka mundësi të manifestimit.

- Instrumenti për vlerësimin e nevojave për zhvillim profesional është zhvilluar në drejtim të monitorimit të punës së edukatorit dhe synon të japë informacione për nevojat e analizuara në fushat e kompetencave.

SHTOJCA nr.1**INSTRUMENTI: Planifikimi i punës profesionale**

Viti arsimor	Vlerësoi
Kopshti.....	Data e shqyrtimit.....
Edukatori.....	Konsultime dhe udhëzime
Mosha e grupit	për përmirësim.....

C - plotësisht; D - pjesërisht; N - pamjaftueshëm; / - nuk manifestohet

I	PLANIFIKIMI I PUNËS EDUKATIVO-ARSIMORE	C	D	N	/
1.	Merrem vesh m fëmijët për zgjedhjen e temës tjetër të punës dhe mësimi				
2.	I planifikoj aktivitetet në baza javore				
3.	Planifikoj aktivitete me fëmijët e tjerë të kopshtit				
4.	Planifikoj një qasje të integruar ndaj të mësuarit dhe zhvillimit				
5.	Ndjek interesat e fëmijëve në punë dhe sipas tyre e planifikoj punën dhe e përgatitem për atë				
6.	Përdor literaturë profesionale dhe dokumentacion zyrtar për t'u përgatitur për punë				
7.	Përveç literaturës profesionale, përdor burime të tjera informacioni				
8.	Nëse përgjigja nën nr. 7 është plotësisht ose pjesërisht, tregoni se cilat burime të tjera informacioni përdorni: _____ _____ _____ _____				
II	PËRGATITJE DHE PLANE TË VEÇANTA	C	D	N	/
1.	Zbatoj masa për individualizimin e fëmijëve në grupin edukativ				
2.	Planifikoj të bashkëpunoj me prindërit në forma të tjera përveç takimeve prindërore				
3.	Kontaktoj me komunitetin lokal në mënyrë të pavarur				
4.	Një herë në muaj i çoj fëmijët në institucionet e komunitetit lokal				
5.	Realizoj individualizimin e fëmijëve në grupin edukativ				

SHTOJCA nr. 2

INSTRUMENTI: Monitorimi i aktiviteteve

Viti arsimor	Vlerësoi.....
Kopshti.....	Data e shqyrtimit.....
Edukatori.....	Konsultime dhe udhëzime
Mosha e grupit	Për përmirësim.....

Përshkrimi: C - plotësisht; D - pjesërisht; N - pamjaftueshëm; / - nuk manifestohet

I	ZHVILLIMI DHE MËSIMI I FËMIJËVE	C	D	N	/
Bashkëpunëtori profesional	Punon me fëmijë që kanë përvoja të ndryshme sociale dhe karakteristika të ndryshme personale				
	Punon me fëmijët duke respektuar dallimet e tyre (kulturore, gjuhësore, gjinore, sociale...)				
	I drejtohet për ndihmë një personi/institucioni kompetent kur ka sjellje të pakujdesshme në familje				
	Mbështet edukatorin në përpjekjet e tij/saj për të punuar drejt realizimit të interesave më të mira të fëmijës				
	Tregon mënyrat në të cilat fëmija mund të zgjedhë qasje të ndryshme për të mësuar				
	Zbaton procedura që mund të konfirmojnë ekzistencën e aftësive ose dhuntive të veçanta tek fëmijët				
	Propozon dhe/ose sajon mënyra për të zbatuar metoda që nxisin aftësitë dhe dhuntitë e veçanta tek fëmijëve				
	Propozon masa dhe monitoron përparimin e fëmijëve në fushën e ofrimit të mbështetjes arsimore				
Edukatori	Punon me fëmijë nga - deri në 6 vjeç në përputhje me specifikat e tyre zhvillimore.				
	Iu mundëson fëmijëve të zbatojnë autenticitetin dhe diversitetin e tyre në kopsht (nëse është në përputhje me normat morale dhe rregullat e kopshtit).				
	Dallon periudhat e krizës në zhvillimin e fëmijëve për shkak të sjelljes së pakujdesshme të prindërve.				
	Është i gatshëm ta mbrojë fëmijën nga sjellja e papranueshme dhe e pakujdesshme e prindërve.				
	Ofron materiale sipas moshës së fëmijës.				
	Ka një listë kontrolli sipas së cilës ai mund të monitorojë përparimin e secilit fëmijë në grup dhe të përcaktojë ekzistencën e aftësive dhe dhuntive të veçanta tek fëmijët.				
	Mundëson situata me pritshmëri të mëdha në kopsht dhe/ose në sallën e punës, të cilat ngjallin gëzim tek fëmijët dhe stimulojnë aktivitete të mëtejshme.				
	Zbaton masat dhe monitoron përparimin e fëmijëve në fushën e ofrimit të mbështetjes arsimore.				

II	MJEDISI	C	D	N	/
Bashkëpunëtori profesional	U tregon praktikuesve se si mjedisi nxit dhe mundëson mësimin e hershëm të fëmijërisë				
	Promovon ndërtimin e një mjedisi që nxit hulumtimin, mësimin dhe pavarësinë tek fëmijët				
	Jep udhëzime për përshtatjen e hapësirave, mjeteve dhe materialeve didaktike sipas nevojave të fëmijës				
	Ndryshon hapësirat në sallën e punës dhe së bashku me edukatorin krijojnë mjete dhe materiale didaktike				
	Zbaton mbrojtjen sociale parësore (masat më të përgjithshme parandaluese) për të siguruar një mjedis të sigurt				
	Vlerëson hapësirat dhe në mënyrë indirekte ndërhyr për të siguruar një mjedis të sigurt për fëmijët				
	Zbaton dhe mbron të drejtat dhe interesat e fëmijëve që përkojnë në grupet vulnerabël, ndërsa brenda institucionit realizon mbrojtjen dhe zbatimin e tyre.				
Edukatori	Siguron një mjedis që nxit hulumtimin, mësimin dhe pavarësinë tek fëmijët				
	Krijojnë një mjedis në të cilin çdo fëmijë ndihet i sigurt dhe i lirë për të shprehur idetë dhe opinionet e tij, pa frikë nga përgjigjet e gabuara				
	Përshtat materialin sipas moshës së fëmijës				
	Materiali në hapësira është i disponueshëm për të gjithë fëmijët				
	Zbaton sugjerimet dhe udhëzimet e punëtorit profesional në lidhje me rëndësinë e mjedisit për mësimin dhe zhvillimin e fëmijës.				
	Ndryshon hapësirat, mjetet didaktike dhe materialet sipas nevojave të fëmijës				
	Bashkëpunon me punëtorin profesional kur ndërron hapësirën, mjetet dhe materialet për fëmijët që kanë nevojë për mbështetje shtesë				
	Përshtat hapësirat në atë mënyrë që mundëson realizimin e të drejtës së përfshirjes së fëmijëve që kanë nevojë për mbështetje shtesë arsimore në kopshtin e fëmijëve.				
	Mbron të drejtat dhe interesat e fëmijëve nga grupet vulnerabël dhe realizon mbrojtjen dhe zbatimin e tyre në nivel institucioni				
	Bashkëpunon me shërbimin e kujdesit shëndetësor parandalues në kopshtin e fëmijëve				
	Zbaton shprehjet kulturo-higjienike dhe kujdeset për sigurimin e gjendjes optimale shëndetësore për të gjithë fëmijët gjatë kohës që janë në kopsht.				
Krijojnë një mjedis të favorshëm për fëmijët që kanë probleme shëndetësore (alergji, diabet tip 1...) dhe i rregullojnë ato - kujdeset për llojin e ushqimit, ofron terapi...					

III	ORGANIZIMI DHE KLIMA	C	D	N	/
Punëtori profesional	Propozon masa për përmirësimin e punës në kopshtin e fëmijëve bazuar në programin e përcaktuar të punës për punën në kopsht dhe specifikën e vetë objektit.				
	Merr pjesë aktive në krijimin e etikës në kopshtin e fëmijëve				
	Promovon një klimë respekti dhe bashkëpunimi të ndërsjellë				
	Përdor mënyra të ndryshme për të avancuar marrëdhëniet dhe bashkëpunimin ndërpersonale				
	Promovon një klimë të të mësuarit dhe avancimit të vazhdueshëm				
	Realizon hulumtime dhe projekte në kopshtin e fëmijëve				
	Në praktikë, zbaton dialog konstruktiv (ose kompetenca për kulturë demokratike) dhe metoda jo të dhunshme të zgjidhjes së konflikteve.				
	Kryen ndërmjetësim				
Edukatori	Kryen ndryshime të hapësirave për të stimuluar fëmijët të hulumtojnë dhe të përparojnë				
	Përcakton qartë hapësirat për forma të ndryshme të mësimit				
	Krijon një klimë bashkëpunimi midis fëmijëve në hapësirat e punës				
	Mban marrëdhënie të mira ndërpersonale me punonjësit e tjerë				
	Organizimi i kohës është në interesin më të mirë të fëmijëve, e jo të aktivitetit				
	Nxit fëmijët të përdorin stile të ndryshme të të shprehurit				
Me veprimet e veta, ushqen autenticitetin e çdo fëmije dhe mbështet bashkëpunimin					

IV	PROCESI EDUKATIVO-ARSIMOR	C	D	N	/
Punëtori profesional	Njeh normat (dokumentet dhe standardet programore) që i referohen edukimit parashkollor, arsimit dhe kujdesit				
	Ofron mbështetje profesionale për punonjësit në zbatimin e programeve të përcaktuara sipas specifikave të institucionit				
	Inkurajon hulumtimin, mësimin, zhvillimin dhe pavarësinë e fëmijëve në një mjedis që stimulon dhe mbështet procesin njohës të fëmijës				
	Nxit praktikuesit që të marrin vlerësimin e punës së tyre si pikënisje për përmirësimin e punës së tyre me fëmijët				
	Bazuar në monitorimin e punës së praktikuesve, sugjeron pjesëmarrjen në projekte/aktivitete që do të avancojnë punën edukativo-arsimorë				
	Njeh metodologjinë e kërkimit shkencor				
	Kryen kërkime për të përmirësuar punën arsimorë				
	Interpreton rezultatet e hulumtimit dhe i lidh ato me praktikën edukativo-arsimorë				
Edukatori	Monitoron zbatimin e programit të përcaktuar dhe me vetëdije e përshtat atë me specifikat e komunitetit lokal, objektit, grupit të fëmijëve etj.				
	Menaxhohet sipas qëllimeve afatgjata dhe krijon situata me të cilat shkathtësitë e jetës, aftësitë dhe njohuritë lidhen në një tërësi kuptimplote që ka kuptim për fëmijën.				
	Realizon strategjinë e të mësuarit përmes përvojës tek fëmijët duke ndërhyrë në hapësirat				

	Krijon partneritet në lojë me fëmijët				
	Në punën edukativo-arsimore, është i fokusuar në marrëdhëniet				
	Përdor një gjuhë që i përshtatet fëmijëve				
	Ua plotëson dëshirat fëmijëve				
	Merr pjesë në hulumtimet që kryhen në kopshtin e fëmijëve				
	Realizon punë që plotëson nevojat e hulumtimit në drejtim të arritjes së qëllimeve dhe rezultateve				

V	BASHKËPUNIMI ME FAMILJEN DHE KOMUNITETIN	C	D	N	/
Punëtori profesional	Organizon takime tematike me prindër sipas nevojave				
	Njofton prindërit me informacione që lidhen me fëmijët e moshës parashkollore, të cilat bazohen në sfidat e stilit modern të jetesës				
	Ka një qasje të ngrohtë ndaj prindërve, veçanërisht kur informon se tek fëmija vërehen devijime të caktuara që kërkojnë mbështetje shtesë.				
	Merr pjesë në miratimin e PIA (plan individual arsimor) së bashku me prindërit				
	Bashkëpunon me shërbimet e mbrojtjes sociale, policinë, prokurorinë dhe qendrat shëndetësore				
	Fton prindërit e fëmijëve nga grupet vulnerabël të marrin pjesë në jetën dhe punën e kopshtit				
	Bashkëpunon me komunitetin lokal, me institucione, shoqata dhe organizata arsimore-kërkimore dhe të tjera				
	Bashkëpunon me institucione në nivel vendor, të cilat mund të kontribuojnë për zhvillimin dhe mësimin e fëmijëve të talentuar				
Edukatori	Informon prindërit për specifikat e grupmoshës me të cilën punon				
	Përgatit takime tematike të përshtatshme për grupin e fëmijëve (të cilët i drejton vet)				
	Pranon vizita nga profesionistë të komunitetit lokal (stomatolog, specialist i ORL, mjek i syve...) të cilët ekzaminojnë fëmijët në kopsht				
	Zbaton individualizim				
	Merr pjesë në miratimin e PIA së bashku me prindërit				
	Fton prindërit të marrin pjesë në punën e grupmoshës së caktuar				
	Mundëson pjesëmarrjen e prindërve në sallën e punës për të njohur specifikat (familja, kultura, gjuha, profesioni, ushqimi...)				
	Realizon takime prindërore me praninë e fëmijëve në formë të punëtorive				
Bazuar në atë që vëren, si dhe shënimet mbi përparimin e fëmijës, bashkëpunon me institucione nga komuniteti lokal për të mbështetur progresin ose për të ofruar mbështetje shtesë.					

VI	ZHVILLIMI PROFESIONAL	C	D	N	/
Punëtori profesional	Ndjek normat e zhvillimit profesional të punonjësve në kopsht				
	Bazuar në rezultatet e kërkimeve dhe projekteve, krijon forma të zhvillimit profesional për punonjësit				
	Drejton një proces të vazhdueshëm mësimi dhe zhvillimi profesional në institucion				
	Fton punonjësit për të mësuar dhe shkëmbyer informacione të ndërsjellë				

	Krijon kushte për mësim horizontal në institucion				
	Me shembullin e tij/saj, inkurajon kolegët që të marrin vendime në lidhje me zhvillimin profesional personal				
	Përdor teknologjitë e informacionit në punën me kolegët në fushën e zhvillimit profesional				
Edukatori	Di që e ka obligim të realizojë zhvillim profesional personal				
	Shkëmben me kolegët informacione dhe njohuri mbi sfidat e hasura gjatë punës				
	Kërkon njohuri të reja lidhur me problemet dhe sfidat me të cilat përballlet në punë				
	Thotë se nuk e di (kur nuk di diçka)				
	Vlerëson nevojat e tij/saj për zhvillim profesional				
	Është i njohur me faktin se disa trajnime financohen nga punëdhënësi				
	Përdor teknologjitë e informacionit në punën me kolegët në fushën e zhvillimit profesional				

Konstatime të tjera të rëndësishme nga takimi pas monitorimit:

Pika të forta:

Propozime dhe sugjerime për avancimin e punës:

Fushat që kanë nevojë për zhvillim të mëtejshëm:

Ndryshimet që vërehen te edukatori që nga monitorimi i mëparshëm:

SHTOJCA NR. 3**INSTRUMENTI: Vlerësimi i nevojave për zhvillim profesional**

Viti arsimor

Kopshti

Edukatori

Grupmosha

Tema

Monitoroi

Data / periudha

Nevojat për zhvillim profesional sipas fushave:

Zhvillimi dhe mësimi i fëmijëve:

Organizimi dhe klima:

Procesi edukativo-arsimor:

Bashkëpunimi me familjen dhe komunitetin:

Zhvillimi profesional:

Propozime dhe sugjerime për avancimin e punës:

Data: _____

Monitoroi: _____

Faza II:

Planifikimi i zhvillimit profesional në funksion të vetëvlerësimit të kompetencave profesionale si bazë për planifikimin e zhvillimit profesional

Planifikimi i zhvillimit profesional në funksion të vetëvlerësimit të kompetencave profesionale si bazë për planifikimin e zhvillimit profesional pasi faza e dytë përmban instrumentet e mëposhtme:

1. Shkalla e vetëvlerësimit të kompetencave
2. Analiza e shkallës për vetëvlerësimin e kompetencave
3. Planin personal për zhvillim profesional
4. Planifikimin e zhvillimit profesional në nivel kopshti (me strukturën e programit të zhvillimit profesional të kopshtit)
 - Instrumenti i shkallës për vetëvlerësimin e kompetencave është krijuar për të perceptuar nivelin personal të kompetencave dhe përmes një qasjeje reflektuese për të regjistruar se në cilat fusha dhe kompetenca ka nevojë për zhvillim profesional.
Artikujt e vendosur në këtë dokument monitorohen dhe vlerësohen përmes 4 kategorive: Aspak i zhvilluar (trajnim i nevojshëm), Pjesërisht i zhvilluar (ka nevojë për trajnim), i zhvilluar mirë (nuk ka nevojë për trajnim), shumë i zhvilluar (mund të mbështesë të tjerët).
Instrumenti i ngritur në këtë mënyrë jo vetëm që ofron një reflektim personal mbi punën, por gjithashtu ofron një mundësi për të identifikuar burimet e mundshme për mbështetjen kolegjiale dhe realizimin e të gjitha formave të zhvillimit profesional.
 - Instrumenti i analizës së shkallës së vetëvlerësimit të kompetencave synon të përmbledhë të dhënat e pranuar me instrumentin e shkallës së vetëvlerësimit të kompetencave dhe të jep një pasqyrë të qartë dhe të përgjithshme të kompetencave që janë zhvilluar dhe të cilat mund të jenë një burim i mirë për mbështetjen kolegjiale në komunitetet e të nxënësve, një pasqyrë e kompetencave që duhen zhvilluar, idetë dhe udhëzimet se si mund të përmirësohen kompetencat.
 - Instrumenti i planit personal për zhvillim profesional bazohet në instrumentet e mëparshme të kësaj faze dhe synon të planifikojë kompetencat që duhet të zhvillohen, përmes cilave aktivitete dhe në çfarë mënyre, si do të përdoren burimet për këto nevoja, periudha kohore në të cilat realizohen të njëjtat dhe cilat janë rezultatet e pritura.
 - Instrumenti për planifikimin e zhvillimit profesional në nivel kopshti bazohet në instrumentet e mëparshme të kësaj faze dhe synon të planifikojë nevojat në nivelin e kopshtit për sa i përket kompetencave që duhen zhvilluar, përmes cilat aktivitete dhe në çfarë mënyre, si përdoren burimet për këto nevoja, periudhën kohore në të cilën do të realizohen dhe cilat janë rezultatet e pritura. Për nevojat e këtij dokumenti është përgatitur një shembull specifik i cili duhet të shërbejë si udhëzim për plotësimin e tij.

SHTOJCA nr.1**INSTRUMENTI: SHKALLA PËR VETËVLERËSIMIN E KOMPETENCAVE****SHTOJCA nr.1a****SHKALLA PËR VETËVLERËSIMIN E KOMPETENCAVE TË DREJTORËVE**

Viti edukativo-arsimor

Kopshti

Drejtori

Data

Përshkrimi:

Aspak i zhvilluar	1
Pjesërisht i zhvilluar	2
I zhvilluar mirë	3
Shumë i zhvilluar	4

I	ZHVILLIMI DHE MËSIMI I FËMIJËVE	1	2	3	4
1.1.	Mund të njoh qasjet moderne për zhvillimin dhe mësimin e fëmijërisë së hershme				
1.2	Jam në gjendje të zbatoj njohuri nga teoritë e zhvillimit të fëmijëve gjatë bashkëpunimit tim të përditshëm me kolegët e mi				
1.3	I njoh karakteristikat themelore të zhvillimit të fëmijëve të grupmoshave të ndryshme (0-6 m. 6-18 m. 18-24 m. 24-36 m. ...)				
1.4	Kam njohuri për dokumentet kombëtare - Standardet e Mësimin dhe Zhvillimit të Hershëm dhe Programin e Mësimin dhe Zhvillimit të Hershëm				
II	MJEDISI	1	2	3	4
2.1	Ndërtoj me mjeshtëri besimin dhe mbështetjen efektive me kolegët e mi				
2.2	Jam në gjendje të ndërtoj ndërgjegjësimin në kolektiv për rëndësinë e mësimin të përjetshëm				
2.3	Mund të përdor teknologjinë për të ndarë vizionet dhe për të bashkëpunuar me kolegët				
2.4	Zotëroj aftësi për të përmirësuar vazhdimisht punën e komuniteteve profesionale të të mësuarit				
2.5	Inkurajoj punën dhe bashkëpunimin me komunitetin profesional të të mësuarit				
2.6	Kam aftësi të kuptoj, vlerësoj dhe respektoj dallimet midis punonjësve				

2.7	Jam në gjendje të vlerësoj dhe çmoj përfshirjen e grupeve të tjera kulturore në punë				
2.8	I motivoj punonjësit me shembullin personal të përcjelljes së mesazheve të fuqishme për kulturën, klimën dhe mjedisin				
III	ORGANIZIMI DHE KLIMA	1	2	3	4
3.1	Përcjell me kujdes dhe mjeshtëri mesazhe që frymëzojnë dhe çojnë në angazhim				
3.2	Jam në gjendje të marr pjesë në diskutime që konsiderojnë praktikën më të përshtatshme bazuar në përvojë				
3.3	Mund të analizoj me mjeshtëri burimet profesionale dhe më pas të ndaj ide të reja me kolegët				
3.4	Zhvilloj dhe zbatoj strategji që realizojnë mundësi lidhshme brenda dhe jashtë institucionit				
3.5	Zhvilloj aftësi dhe shkathtësi që ndërtojnë dhe forcojnë stilin tim personal të lidhshme				
3.6	Zbatoj një qasje të përbashkët të udhëheqjes për të punuar me kolegët e mi				
3.7	Pranoj kritikën konstruktive dhe i përdor ato për të përmirësuar punën time				
3.8	Zhvilloj strategji veprimi përmes një vizioni dhe iniciativash të përbashkëta bazuar në nevojat e fëmijëve				
3.9	Vëzhgoj me mjeshtëri punën e kolegëve të mi dhe identifikoj nevojat e tyre profesionale				
3.10	Zhvilloj aftësi dhe shkathtësi për të qenë një shembull personal i bashkëpunimit				
3.11	Inicioj dhe marr pjesë në bashkëpunime për politika dhe iniciativa që ndikojnë në procesin arsimor				
IV	PROCESI EDUKATIVO-ARSIMOR	1	2	3	4
4.1	Dëgjoj me mjeshtëri dhe vëmendje mendimet dhe stilet e ndryshme të të tjerëve dhe kam aftësinë t'i kthej ato në mundësi				
4.2	Rrjetëzohem me palët e interesuara përmes metodave të përshtatshme teknologjike				
4.3	Ndërtoj marrëdhënie dhe kapacitete përmes teknologjive të ndryshme novatore				
4.4	Praktikoj besimin dhe respektin dhe promovoj një mjedis kolegial				
4.5	Jam në gjendje të krijoj konsensus dhe të forcoj kapacitetet e bashkëmoshatarëve për rritje, zhvillim dhe mësim më të mirë të fëmijëve				
4.6	Demonstroj aftësinë për të zbatuar politikën arsimore				
4.7	Me mjeshtëri dhe profesionalizëm shfrytëzoj përvojën në zbatimin e politikës arsimore të detyrueshme/ekzistuese				
4.8	Demonstroj aftësi dhe shkathtësi për të dëgjuar dhe vlerësuar në mënyrë aktive idetë dhe propozimet e të gjitha palëve të interesuara				
4.9	Inicioj ide për ndryshime pozitive në politikën arsimore ekzistuese				
4.10	Ndjek me mjeshtëri dhe propozoj praktika të mira për nevojat e politikave të reja arsimore				
4.11	Demonstroj aftësi për t'u lidhur profesionalisht me palët e interesuara				
V	BASHKËPUNIMI ME FAMILJEN DHE KOMUNITETIN	1	2	3	4
5.1	Jam në gjendje të krijoj partneritete për ndikim të përbashkët me prindërit, familjen dhe komunitetin për zhvillimin dhe mësimin e fëmijëve				

5.2	Di dhe mund të krijoj kushte për mbështetjen e prindërve dhe familjeve nga kopshti				
5.3	Mbështes dhe stimuloj profesionistët e kopshtit për të zbatuar programe prindërimi që bazohen në nevojat reale të prindërve dhe fëmijëve.				
5.4	Përpiqem të gjej të gjitha mekanizmat dhe mundësitë për bashkëpunim me komunitetin				
5.5	Mund të zgjidh problemet dhe të ndërtoj strategji për bashkëpunim				
5.6	Kam aftësi t'i shoh problemet si mundësi për zgjidhje të reja				
5.7	Kam aftësi për të ruajtur dinamikën e grupit				
5.8	Jam në gjendje të analizoj dhe interpretoj të dhënat përkatëse mbi të cilat mund të ndërtoj planin strategjik të zhvillimit				
5.9	Jam i aftë në interpretimin e çështjeve kulturore, arsimore dhe politike që lidhen me nevojat e fëmijëve				
5.10	Jam në gjendje të menaxhoj grupe të ndryshme me të cilat së bashku do të perceptojmë nevojat e fëmijëve dhe do të krijojmë një plan strategjik				
VI	ZHVILLIMI PROFESIONAL	1	2	3	4
6.1	Ndjek dhe njoh risitë që lidhen me legjislacionin për veprimtarinë				
6.2	Ndërtoj me mjeshtëri besimin dhe kredibilitetin me kolegët si pjesë përbërëse e praktikës etike				
6.2	Vijoj një sërë mundësish mësimi profesional brenda dhe jashtë institucionit				
6.3	Marr pjesë në ngjarje profesionale në funksion 32të zhvillimit dhe ndryshimit				
6.4	I inkurajoj kolegët të zhvillojnë shkathhtësitë dhe aftësitë e tyre				
6.5	Krijoj kushte dhe inkurajoj kolegët të reflektojnë vetë				
6.6	Me mjeshtëri i jap komente kthyesë çdo kolegu që po shkon drejt ndryshimit				
6.7	Me shembullin tim, inkurajoj kolegët e mi të marrin vendimet e tyre profesionale				
6.8	Përdor me mjeshtëri teknologjinë e informacionit dhe komunikimit në punën time të përditshme, për bashkëpunimin me kolegët dhe për zhvillimin profesional				
6.9	Zotëroj njohuri për vlerat dhe standardet etike në profesionin tim				

SHTOJCA nr.1b

SHKALLA PËR VETËVLERËSIM TË KOMPETENCAVE TË PUNËTORIT PROFESIONAL

Viti edukativo-arsimor

Kopshti

Punëtori profesional

Data

Përshkrimi:

Aspak i zhvilluar	1
Pjesërisht i zhvilluar	2
I zhvilluar mirë	3
Shumë i zhvilluar	4

I	PUNA ME FËMIJË	1	2	3	4
1.1	I kuptoj proceset e zhvillimit social dhe emocional dhe lidhjen e tyre me sjelljen dhe komunikimin e fëmijëve				
1.2	I kuptoj sfidat në komunikimin dhe punën me fëmijë me vlera dhe përvoja të ndryshme				
1.3	I kuptoj konceptet e zhvillimit konjitiv, të nxënit dhe lidhjen e tyre me mësimdhënien				
1.4	I kuptoj dallimet individuale në të nxënit e fëmijëve dhe njoh strategji të përshtatshme për të mësuar dhe për të mbështetur fëmijët në mësimnxënie				
1.5	I njoh faktorët që ndikojnë në procesin mësimor dhe motivimin e fëmijëve të grupmoshave të ndryshme				
1.6	Unë njoh metoda dhe teknika për të punuar me fëmijë të moshave të ndryshme dhe grupeve kulturore dhe organizoj me sukses mbështetjen e mësimin				
1.7	Njoh koncepte dhe modele të ndryshme për zhvillimin e arsimit gjithëpërfshirës				
1.8	Kam njohuri për përdorimin e teknologjisë ndihmëse kur punoj me fëmijë me nevoja të veçanta arsimore				
1.9	Njoh dhe jam në gjendje të zbatoj koncepte dhe modele të ndryshme për mbështetjen e organizuar të fëmijëve të talentuar				
II	PUNA ME EDUKATORË DHE PËRKËDHELËS	1	2	3	4
2.1	Njoh dokumente programore dhe standarde për edukimin, arsimin dhe kujdesin parashkollor				
2.2	I njoh karakteristikat individuale dhe nevojat e periudhave të zhvillimit të fëmijëve parashkollorë				
2.3	Kuptoj se si mjedisi nxit dhe mundëson mësimin e fëmijëve të moshës së hershme dhe parashkollorë				

2.4	E di që qëllimi parësor i monitorimit dhe vlerësimit është përmirësimi i arritjeve të fëmijëve				
2.5	E njoh kodin e etikës për monitorim dhe (vetë) vlerësim				
2.6	Njoh potencialet e burimeve të ndryshme të njohurive				
2.7	I njoh projektet në nivel shtetëror për përmirësimin e cilësisë së procesit edukativo-arsimor				
2.8	Kuptoj ndikimin e faktorëve social dhe kulturor në arsim, si dhe kontributin e arsimit në kohezionin social				
2.9	Di për rëndësinë e përshtatjes së procesit edukativo-arsimor me karakteristikat e fëmijëve				
2.10	I njoh parimet e komunikimit të mirë mes fëmijëve dhe të rriturve dhe mes fëmijëve të moshave të ndryshme				
2.11	Di për problemet e mundshme të sjelljes me fëmijët dhe mënyrat për t'i zgjidhur ato				
2.12	E di rëndësinë e bashkëpunimit ndërmjet edukatorëve/përkëdhelësve dhe prindërve				
2.13	Njoh metoda të ndryshme për bashkëpunim cilësor ndërmjet edukatorëve/përkëdhelësve dhe prindërve				
III	PUNA ME PRINDËR	1	2	3	4
3.1	Kuptoj se si familja ndikon në funksionimin konjitiv, emocional dhe social të fëmijëve				
3.2	Kam njohuri për komunikimin me prindërit dhe qasjet dhe mënyrat e ndryshme për të mbështetur familjen				
3.3	I njoh karakteristikat e mësimin të rriturve dhe metodat dhe format e edukimit të rriturve				
3.4	E kuptoj nevojën për të forcuar kompetencat prindërore për zhvillimin dhe përparimin më të suksesshëm të fëmijëve të tyre				
3.5	Di mënyra të ndryshme për të bashkëpunuar me familjen dhe mundësitë që prindërit të marrin pjesë në fusha dhe aktivitete të ndryshme në kopsht.				
IV	BASHKËPUNIMI ME KOMUNITETIN	1	2	3	4
4.1	Njoh mënyra për të bashkëpunuar me komunitetin dhe mundësi për pjesëmarrjen e tij në jetën e kopshtit				
4.2	I njoh potencialet e komunitetit lokal që mund të inkurajojë dhe mbështesë proceset e ndryshme në kopsht				
4.3	Di për aktivitetet e institucioneve të rëndësishme për punën në kopsht				
4.4	E kuptoj rëndësinë e bashkëpunimit me institucione dhe organizata të ndryshme profesionale në komunitetin lokal dhe në rajon				
4.5	Jam i/e informuar për programet aktuale për fëmijët që zbatohen nga sektori joqeveritar				
V	ZHVILLIM PROFESIONAL DHE BASHKËPUNIM	1	2	3	4
5.1	Kuptoj kompleksitetin e profesionit të punëtorit profesionist, si dhe të drejtat dhe përgjegjësitë që ai sjell				
5.2	Njoh kompetencat dhe standardet për profesionistët dhe e kuptoj rëndësinë e zhvillimit profesional personal				
5.3	Unë njoh mënyra dhe mundësi efektive për zhvillim personal dhe profesional				
5.4	Jam i/e informuar për shoqatat profesionale në komunitetin lokal dhe në rajon				
5.5	E njoh kodin e etikës së profesionit				

5.6	Përdor me mjeshtëri teknologjinë e informacionit dhe komunikimit në punën time të përditshme, për bashkëpunimin me kolegët dhe për zhvillimin profesional				
5.7	E kuptoj rëndësinë e zhvillimit profesional për të gjithë punonjësit e kopshteve për të përmirësuar procesin edukativo-arsimor				
5.8	Jam i/e informuar për ngjarjet profesionale në arsim dhe informoj kolegët e mi dhe praktikuesit e tjerë në kopshtin e fëmijëve.				
5.9	I njoh metodat dhe format e formimit profesional dhe zhvillimit profesional				
5.10	Unë e di se si planifikohet zhvillimi profesional i edukatorëve dhe përkëdhelësve				
5.11	Jam në gjendje të krijoj mundësi për mbështetje efektive të kolegëve duke ndërtuar besim				
VI	PUNA ANALITIKO-KËRKIMORE	1	2	3	4
6.1	Kam njohuri se çfarë dokumentacioni për evidentohet për punën edukativo-arsimore në kopsht				
6.2	Unë e njoh metodologjinë e analizës së dokumentacionit				
6.3	Di mënyra për të interpretuar dhe raportuar rezultatet e analizës				
6.4	Kam njohuri bazë për metodologjinë e kërkimit dhe bazat e statistikave përshkruese				
6.5	Njoh teknika të ndryshme për mbledhjen e informacionit rreth praktikës arsimore				
6.6	I njoh metodat për analizën sasiore dhe cilësore të të dhënave dhe di si t'i interpretoj ato				
6.7	I njoh procedurat për kryerjen e hulumtimit në veprim gjatë procesit edukativo-arsimor				
6.8	Njoh metodologjinë e analizës së dokumentacionit dhe mënyrat e interpretimit dhe raportimit të rezultateve				
VII	ORGANIZIMI, KLIMA DHE MJEDIS I SIGURT	1	2	3	4
7.1	Njoh sistemin e edukimit, arsimit dhe kujdesit parashkollor dhe kuptoj pri-rjet moderne në organizimin e punës në kopshtin e fëmijëve.				
7.2	Njoh dhe kuptoj funksionimin e segmenteve të ndryshme në kopsht				
7.3	Unë i di dokumentet që rregullojnë punën në kopsht				
7.4	E di rëndësinë e përfshirjes së të gjithë fëmijëve dhe familjeve të tyre në edukimin, arsimin dhe kujdesin parashkollor				
7.5	Unë i njoh, kuptoj dhe respektoj konventat për të drejtat e fëmijëve dhe kundër diskriminimit				
7.6	I njoh parimet e krijimit të një klime pozitive dhe kulture gjithëpërfshirëse në kopshtin e fëmijëve dhe di për rreziqet e diskriminimit në të gjitha bazat.				
7.7	Di për rëndësinë e pjesëmarrjes së grupeve të tjera kulturore në marrjen e vendimeve në lidhje me jetën e kopshtit				
7.8	Njoh dhe respektoj politikat dhe praktikat për një mjedis të shëndetshëm dhe të sigurt në kopsht				
7.9	Di për kërcënimet e mundshme për sigurinë fizike dhe psikologjike të fëmijëve				
7.10	E njoh rëndësinë e rutinave në kujdes, ushqyerjes, aktivitetit fizik dhe pushimit për shëndetin dhe zhvillimin e fëmijëve				
7.11	Di mënyra të ndryshme për t'u përballur me situatat e krizës në kopshtin e fëmijëve				

SHTOJCA nr.1c**SHKALLA PËR VETËVLERËSIMIN E KOMPETENCAVE TË EDUKATORËVE**

Viti edukativo-arsimor:

Kopshti:

Edukatori:

Data:

Përshkrimi:

Aspak i zhvilluar	1
Pjesërisht i zhvilluar	2
I zhvilluar mirë	3
Shumë i zhvilluar	4

I	ZHVILLIMI DHE MËSIMI I FËMIJËVE	1	2	3	4
1.1	I njoh karakteristikat e zhvillimit të fëmijëve				
1.2	Njoh dhe kuptoj teoritë moderne të mësimit të hershëm, zhvillimit të trurit dhe zhvillimit të përgjithshëm të fëmijëve				
1.3	Njoh dhe i kuptoj teoritë e mësimit të hershëm dhe zhvillimit të fëmijës				
1.4	Njoh proceset e ndryshme të mësimit dhe përvetësimit të përvojave tek fëmijët				
1.5	E kuptoj rolin e lojës në nxitjen e zhvillimit holistik				
II	MJEDISI	1	2	3	4
2.1	E kuptoj rëndësinë e krijimit të një mjedisi të shëndetshëm dhe të sigurt, veçanërisht ndërtimit të një klime emocionale pozitive që i ndihmon fëmijët të kapërcejnë përvojat negative dhe të plotësojnë nevojat e tyre të veçanta të mësimit				
2.2	Njoh protokollet dhe procedurat për përballimin e situatave të krizës në kopsht				
2.3	Njoh standardet dhe metodat për krijimin e një mjedisi të shëndetshëm dhe të sigurt				
2.4	E kuptoj rëndësinë e rrënjës së shprehive të shëndetshme konjitive, emocionale dhe fizike tek fëmijët				
2.5	Di dhe kuptoj se si mjedisi ndikon në zhvillimin e përgjithshëm dhe të mësuarit e fëmijës (qasja holistike)				
2.6	E kuptoj mjedisin (hapësinor-material dhe social) si një burim për lojë, mësim, shprehje dhe krijim				
2.7	E di që fëmija është bashkë-krijues i zhvillimit dhe mësimit të tij				
2.8	E kuptoj rëndësinë e fleksibilitetit si një dimension i rëndësishëm i mjedisit kohor				

2.9	E kuptoj rëndësinë e aktiviteteve krijuese për zhvillimin dhe mësimin e fëmijëve				
2.10	E kuptoj dhe vlerësoj diversitetin kulturor				
2.11	I kuptoj parimet, praktikat dhe ligjet e arsimit gjithëpërfshirës që mbështesin përfshirjen e të gjithë fëmijëve në lidhje me aftësitë e kufizuara ose nevojat e tyre të veçanta				
2.12	E kuptoj nevojën për të shmangur stereotipat dhe paragjykimet				
III	ORGANIZIMI DHE KLIMA	1	2	3	4
3.1	E njoh legjislacionin në fushën e arsimit të fëmijërisë së hershme				
3.2	I kuptoj parimet e planifikimit dhe vlerësimit të programit të grupit edukativo-arsimor				
3.3	I di përmasat e cilësisë së kopshtit				
3.4	I di karakteristikat e punës në ekip				
3.5	I njoh detyrat dhe përgjegjësitë e punonjësve të kopshtit				
3.6	Jam i/e njoftuar me Konventën për të Drejtat e Fëmijës dhe i kuptoj parimet e saj				
3.7	I kuptoj strategjitë që nxisin pjesëmarrjen demokratike				
3.8	I kuptoj qasjet pedagogjike që nxisin pjesëmarrjen demokratike				
IV	PROCESI EDUKATIVO - ARSIMOR	1	2	3	4
4.1	I di parimet dhe qasjet me në qendër fëmijën në edukimin e fëmijërisë së hershme				
4.2	E kuptoj programin e mësimin dhe zhvillimit të hershëm, si dhe programin e kopshtit dhe programin edukativo-arsimor të grupit parashkollor				
4.3	Kuptoj se njohuritë dhe shkathtësitë e botës reale janë të ndërlidhura				
4.4	Njoh teknikat e ndryshme të vëzhgimit për t'i përdorur ato për planifikim				
4.5	Njoh teknikat e ndryshme të dokumentimit të procesit edukativo-arsimor				
4.6	Njoh teknika të ndryshme kërkimore për përmirësimin e praktikës edukativo-arsimore				
4.7	Kuptoj strategjitë e të mësuarit që përputhen me aftësitë individuale konjitive, sociale, emocionale dhe fizike të fëmijëve				
4.8	I dalloj metodat për nevojat e ndryshme të fëmijëve në grupin edukativo-arsimor, duke përfshirë ato me aftësi, stile të të mësuarit dhe prejardhje të ndryshme				
4.9	Njoh strategjitë për nxitjen e kompetencave sociale dhe emocionale të fëmijët e vegjël				
4.10	Di strategji për të promovuar aftësitë e hershme të shkrim-leximit, duke përfshirë ndërgjegjësimin fonemik, zhvillimin e fjalorit dhe tregimin				
4.11	Di qasje praktike për prezantimin e koncepteve themelore matematikore, arsyetimit hapësinor dhe parimeve bazë të shkencës, teknologjisë, inxhinierisë dhe matematikës (STEM)				
4.12	Njoh mjete teknologjike të përshtatshme për grupmoshën dhe di si t'i integroj ato në procesin e të mësuarit për të përmirësuar përfshirjen dhe zhvillimin e shkathtësive				
V	BASHKËPUNIMI ME FAMILJEN DHE KOMUNITETIN	1	2	3	4
5.1	I njoh karakteristikat e familjes (strukturën e familjes, funksionimin, kulturën, vlerat)				
5.2	E kuptoj ndikimin e karakteristikave të familjes në zhvillimin dhe mësimin e fëmijëve				
5.3	Kuptoj stile të ndryshme prindërimi				

5.4	E kuptoj rëndësinë e bashkëpunimit dhe përfshirjes së prindërve dhe familjeve në praktikën edukativo-arsimore				
5.5	E kuptoj rëndësinë e komunikimit me prindërit dhe familjet në praktikën edukativo-arsimore				
5.6	I di mënyrat dhe qasjet e ndryshme për përfshirjen e prindërve dhe familjeve në procesin edukativo-arsimor				
5.7	Njoh qasjet, strategjitë, format, metodat dhe teknikat e ndryshme të komunikimit me prindërit dhe familjet				
5.8	I njoh politikat dhe iniciativat përkatëse arsimore në këtë fushë				
5.9	I njoh shërbimet përkatëse komunitare që lidhen me përmirësimin e kompetencave prindërore				
5.10	Njoh burime që demonstrojnë metoda të mësimnxënies dhe mësimdhënies dhe përfshijnë prindërit në përvoja të të mësuarit ndërveprues që ata mund t'i përsërisin me fëmijët e tyre				
5.11	Njoh mënyra të ndryshme komunikimi dhe teknika të punës këshilluese me prindërit dhe familjet				
5.12	I njoh burimet e komunitetit që mund të kontribuojnë në cilësinë e edukimit të fëmijërisë së hershme				
5.13	I di nevojat e komunës lidhur me arsimin parashkollor				
VI	ZHVILLIMI PROFESIONAL	1	2	3	4
6.1	Di dhe e kuptoj nevojën për zhvillim personal dhe profesional				
6.2	njoh forma dhe aktivitete të ndryshme të zhvillimit profesional të krijuara për të përmirësuar shkathhtësitë, njohuritë dhe efektivitetin e edukatorëve				
6.3	Kam njohuri për kërkimin arsimor, praktikat arsimore të bazuara në fakte dhe tendencat në pedagogji për të përmirësuar vazhdimisht praktikën e tyre				
6.4	Kam njohuri për praktikën reflektuese				
6.5	Kam njohuri për tendencat më të gjera arsimore, ndryshimet shoqërore dhe çështjet globale që mund të ndikojnë në zhvillimin dhe mësimin e fëmijëve				
6.6	I njoh parimet etike universale				
6.7	I njoh vlerat dhe standardet etike në profesionin tim				
6.8	E kuptoj rëndësinë e mbështetjes kolegjiale, bashkëpunimit, shkëmbimit të përvojave dhe informacionit				
6.8	E kuptoj rëndësinë e shoqatave profesionale				

SHTOJCA nr.1ç

SHKALL PËR VETËVLERËSIMIN E KOMPETENCAVE TË BASHKËPUNËTORËVE PROFESIONAL

Viti edukativo-arsimor

Kopshti

Bashkëpunëtor profesional

Data

Përshkrimi:

Aspak i zhvilluar	1
Pjesërisht i zhvilluar	2
I zhvilluar mirë	3
Shumë i zhvilluar	4

I	NJOHURI PËR FUSHËN PROGRAMORE DHE EDUKIMIN PARASHKOLLOR	1	2	3	4
1.1	Njoh fushën e programit që ai mëson dhe e di se si lidhet me fushat e tjera				
1.2	I di termat kyç në fushën e programit që mësoj dhe se si ato lidhen me termat në fusha të tjera				
1.3	I njoh qasjet për të nxitur interesimin e fëmijëve në fushën e programit				
1.4	I ndjek njohuritë e reja për fushën e programit				
1.5	E njoh programin për punë edukativo-arsimore në edukimin dhe kujdesin parashkollor - Programi për mësim dhe zhvillim të hershëm				
1.6	Njoh sistemin edukativo-arsimor dhe legjislacionin, si dhe specifikat e arsimit dhe kujdesit parashkollor				
1.7	I kuptoj tendencat bashkëkohore në mësimin dhe edukimin e hershëm				
II	MËSIMDHËNIA DHE MËSIMNXËNIA	1	2	3	4
2.1	I njoh komponentët për planifikim të suksesshëm të punës edukativo-arsimore				
2.2	E kuptoj rëndësinë e planifikimit për të përfshirë edukatorët dhe fëmijët, dhe për të marrë parasysh burimet në dispozicion dhe specifikat e kopshtit				
2.3	Njoh lloje të ndryshme të planifikimit të punës edukativo-arsimore dhe di t'i kombinoj ato				
2.4	E njoh fushën e programit që mësoj dhe di si ta lidh atë me nevojat e fëmijëve dhe tendencat aktuale të stilit të jetës				
2.5	I njoh faktorët që ndikojnë në procesin mësimor dhe motivimin e fëmijëve të grupmohave të ndryshme				
2.6	Njoh dhe kuptoj strategjitë bazë për mësimnxënien e hershme, mësimdhënien dhe zhvillimin				
2.7	E kuptoj rëndësinë e aktivitetit të fëmijëve në procesin e mësimnxënies dhe mësimdhënies				
2.8	Njoh qasjet e ndryshme ndaj mësimin dhe zhvillimit që respektojnë diversitetin				

2.9	E kuptoj nevojën për punë ekipore në procesin e mësimdhënies dhe mësimnxënies				
2.10	Di të aplikoj qasje metodologjike specifike për fushën e programit në kontekstin e mësimin të hershëm				
2.11	Njoh teknologji arsimore që është specifike për fushën e programit				
2.12	Ndjek njohuritë e reja nga fusha e programimit				
2.13	Njoh metodat për të monitoruar interesat e fëmijëve, përvojat e tyre të mëparshme dhe dallimet individuale				
2.14	Njoh metoda moderne të monitorimit të nevojave, mundësive dhe arritjeve të fëmijëve që përfshijnë vetë fëmijët				
2.15	Njoh metodat për të monitoruar interesat e fëmijëve, përvojat e tyre të mëparshme dhe dallimet individuale				
III	KRIJIMI I NJË MJEDISI STIMULUES PËR MËSIM	1	2	3	4
3.1	Kuptoj se si mjedisi inkurajon dhe mundëson mësimin				
3.2	Njoh potencialet dhe mundësitë e mjeteve të ndryshme mësimore				
3.3	Njoh dhe respektoj politikat dhe praktikat në lidhje me sigurinë e mjedisit të kopshtit				
3.4	Di mënyra të ndryshme për të trajtuar situatat e krizës në kopshtin e fëmijëve				
3.5	Njoh strategji për udhëheqjen pedagogjike të një grupi dhe mënyra për të krijuar një klimë pozitive				
3.6	Kam njohuri për strategjitë e komunikimit që respektojnë dallimet kulturore dhe gjinore që mund të ndikojnë në klimën e grupit				
IV	GJITHËPËRFSHIRJA SOCIALE DHE ARSIMORE	1	2	3	4
4.1	I kuptoj faktorët social dhe kulturor dhe se si ato ndikojnë në arsim, dhe kontributin në kohezionin social				
4.2	Njoh koncepte dhe modele të ndryshme për arsimin gjithëpërfshirës				
4.3	I njoh konventat për të drejtat e fëmijëve dhe kundër diskriminimit				
4.4	Njoh koncepte dhe modele të ndryshme për mbështetjen e organizuar të fëmijëve të talentuar				
V	KOMUNIKIMI DHE BASHKËPUNIMI ME FAMILJEN DHE KOMUNITETINA	1	2	3	4
5.1	E kuptoj rëndësinë e familjes dhe komunitetit lokal për jetën dhe punën e kopshtit				
5.2	Di mënyra për të bashkëpunuar me familjen dhe komunitetin lokal dhe mundësi për pjesëmarrjen e tyre në jetën e kopshtit.				
5.3	Kam aftësi komunikimi për të bashkëpunuar me familjen dhe komunitetin lokal				
VI	PUNË ANALITIKO-KËRKIMORE	1	2	3	4
6.1	Di se çfarë lloj dokumentacioni mbahet për punën edukativo-arsimore në kopsht				
6.2	E njoh metodologjinë e analizës së dokumentacionit				
6.3	I njoh mënyrat e interpretimit dhe raportimit të rezultateve të analizës				
6.4	Kam njohuri bazë për metodologjinë e kërkimit dhe bazat e statistikave përshkruese				
6.5	Njoh teknika të ndryshme për mbledhjen e informacionit rreth praktikës edukativo-arsimore				
6.6	Njoh metodat për analizën sasiore dhe cilësore të të dhënave dhe di si t'i interpretoj ato				
6.7	I njoh procedurat për kryerjen e hulumtimit në veprim në procesin edukativo-arsimor				
VI	ZHVILLIMI PROFESIONAL DHE BASHKËPUNIMI PROFESIONAL	1	2	3	4

6.1	E kuptoj kompleksitetin e profesionit, si dhe të drejtat dhe përgjegjësitë që ai sjell				
6.2	I njoh kompetencat profesionale për bashkëpunëtorët profesional dhe e kuptoj rëndësinë e tyre për zhvillimin profesional personal				
6.3	Di të krijoj një plan personal për zhvillim profesional dhe mënyra për të dokumentuar në mënyrë adekuate zbatimin e tij				
6.4	Njoh modele dhe mundësi efektive për zhvillim dhe avancim profesional në profesionin tim				
6.5	Jam i/e informuar për shoqatat profesionale në komunitet				
6.6	E kuptoj dhe respektoj filozofinë e mësimit të përjetshëm				
6.7	Përdor me mjeshtëri teknologjinë e informacionit dhe komunikimit në punën time të përditshme, për bashkëpunimin me kolegët dhe për zhvillimin profesional				
6.8	E kuptoj rëndësinë e bashkëpunimit profesional dhe marrëdhënieve kolegjiale për përmirësimin e punës në kopsht				
6.9	Jam i/e informuar për shoqata të ndryshme profesionale, rrjete sociale dhe forume ku informohem për punën time				

SHTOJCA nr.1d**SHKALLA PËR VETËVLERËSIM TË KOMPETENCAVE TË PËRKËDHELËSVE**

Viti edukativo-arsimor:

Kopshti:

Përkëdhelësi/ja:

Data:

Përshkrimi:

Aspak i zhvilluar	1
Pjesërisht i zhvilluar	2
I zhvilluar mirë	3
Shumë i zhvilluar	4

I	ZHVILLIMI DHE MËSIMI I FËMIJËVE	1	2	3	4
1.1	Di të identifikoj qasjet moderne për kujdesin e hershëm të fëmijëve				
1.2	Jam në gjendje të përshtas punën time me teorinë, parimet dhe modelet moderne arsimore që lidhen me zhvillimin e hershëm të fëmijës				
1.3	Jam në gjendje të përshtas punën time me nevojat individuale të fëmijëve për kujdes dhe zhvillim dhe i identifikoj dallimet dhe nevojat individuale të fëmijëve që kanë nevojë për mbështetje shtesë.				
1.4	I njoh qasjet e përdorura për të kapërcyer gjendjen e stresit dhe traumës tek fëmijët që kanë nevojë për mbështetje shtesë				
1.5	Jam në gjendje të njoh fushat e zhvillimit të hershëm të fëmijërisë në aktivitetet e përditshme dhe të njoh dallimet dhe nevojat individuale të fëmijëve që kanë nevojë për mbështetje shtesë				
1.6	I njoh konventat për të drejtat e fëmijëve dhe kundër diskriminimit				
II	MJEDISI	1	2	3	4
2.1	Jam në gjendje të perceptoj nevojat e kujdesit të çdo fëmije gjatë zbatimit të plan programit				
2.2	Mund të krijoj një program/personal të thjeshtë pune				
2.3	Jam në gjendje të bazoj praktikën time në nevojat dhe kontekstin aktual të kujdesit shëndetësor				
2.4	E përshtas me mjeshtëri punën time sipas nevojave të çdo fëmije				
2.5	Di të identifikoj dhe analizoj veprimet e fëmijëve, përpiqem t'i shpjegoj ato dhe të krijoj praktikën time bazuar në to				
2.6	Krijoj me mjeshtëri një mjedis të shëndetshëm dhe të sigurt për kujdesin optimal të çdo fëmije, në veçanti fëmijët që kanë nevojë për mbështetje shtesë				
2.7	Jam në gjendje të zhvilloj praktikën, njohuritë, shkathtësinë dhe sjelljen time profesionale duke përdorur strategji eksperimentale				

2.8	I përfshij fëmijët me mjeshtëri në punën time				
2.9	Jam në gjendje të shpjegoj me gojë dhe me shkrim zhvillimin e kujdesit për çdo fëmijë				
2.10	Jam në gjendje të zgjidh problemet praktike të kujdesit duke analizuar situatën				
2.11	Diskutoj dhe hulumtoj me mjeshtëri me kolegët e mi për edukimin e tyre dhe përvojën e drejtpërdrejtë të krijimit të një mjedisi të bazuar në fakte				
2.12	Jam në gjendje të reflektoj dhe të përfshihem në një bisedë me kolegët e mi për ide të reja për zhvillimin e praktikës dhe krijimin e një mjedisi stimulues				
2.13	Jam në gjendje të vendos njohuritë e mia në funksion të krijimit të një mjedisi që do të bazohet në fakte për nevojat e zhvillimit individual të çdo fëmije.				
2.14	Bëj përpjekje për të hulumtuar, mbledhur të dhëna dhe analizuar ato së bashku me kolegët e mi, si dhe për të krijuar një mjedis stimulues së bashku				
III	ORGANIZIMI DHE KLIMA	1	2	3	4
3.1	Promovoj punë sistematike dhe përgjegjësi në funksionimin e kopshtit				
3.2	Gjatë punës sime respektoj dhe zbatoj dokumentet që rregullojnë organizimin dhe punën e kopshtit (veçanërisht në çerdhe/foshnjat)				
3.3	Jam në gjendje të krijoj bashkëpunim me institucionet partnere				
3.4	Gjatë punës sime, demonstroj aftësi për të promovuar praktika të mira për kujdesin e fëmijëve				
3.5	Mund të identifikoj pikat e forta dhe të dobëta të praktikës së kujdesit për fëmijët				
3.6	Jam në gjendje të promovoj kujdesin e fëmijëve në praktikë				
3.7	Mund të komunikoj pozitivisht dhe në mënyrë konstruktive me fëmijët dhe të rriturit				
3.8	Jam në gjendje të krijoj me mjeshtëri një mjedis pune të këndshëm dhe stimulues				
IV	PROCESI EDUKATIVO-ARSIMOR	1	2	3	4
4.1	Gjatë punës sime, krijoj me mjeshtëri një sërë strategjish monitorimi dhe vlerësimi				
4.2	Përdor të dhëna nga fëmijët për të monitoruar dhe vlerësuar punën e tyre				
4.3	Zhvilloj mjete të ndryshme për vlerësimin e arritjeve të fëmijëve				
4.4	Mund t'iu jap kritika konstruktive fëmijëve				
4.5	Jam në gjendje të vetëvlerësoj bazuar në aktivitetet dhe arritjet e fëmijëve				
4.6	Jam në gjendje, bazuar në fakte/procedura/shembuj më të mirë dhe të disponueshëm, të monitoroj dhe avancoj qasjen time ndaj kujdesit të fëmijëve				
4.7	E bazoj me mjeshtëri praktikën time në fakte dhe njohuri të përditësuara				
4.8	Jam në gjendje që gjatë punës sime të inkurajoj kreativitetin dhe inovacionin gjatë kujdesit çdo fëmije				

V	BASHKËPUNIMI ME FAMILJEN DHE KOMUNITETIN	1	2	3	4
5.1	Kam njohuri dhe mund të krijoj kushte për mbështetjen e prindërve dhe familjeve nga kopshti				
5.2	Drejtoj me mjeshtëri komunikim efektiv dhe promovoj partneritet dhe bashkëpunim me prindërit dhe familjen				
5.3	Gjatë punës sime të përditshme, bashkëpunoj si partner dhe shkëmbej praktika të mira me prindërit dhe familjen				
5.4	Jam në gjendje t'i informoj në mënyrë adekuate dhe të saktë prindërit rreth kujdesit të fëmijëve				
5.5	Përpiqem të gjej të gjitha mekanizmat dhe mundësitë për bashkëpunim me komunitetin				
5.6	Jam në gjendje të krijoj marrëdhënie partneriteti me komunitetin për të mbështetur rritjen dhe zhvillimin e fëmijëve				
5.7	Gjatë punës sime të përditshme, bashkëpunoj si partner dhe shkëmbej praktika të mira me përkëdhelës të tjerë				
VI	ZHVILLIMI PROFESIONAL	1	2	3	4
6.1	Mund të punoj profesionalisht në përputhje me vlerat profesionale				
6.2	Di të punoj sipas parimeve etike dhe ligjore				
6.3	Jam në gjendje të identifikoj mundësitë dhe të marr pjesë aktive në forma të ndryshme të zhvillimit të vazhdueshëm profesional				
6.4	Unë jam në gjendje të zhvilloj një qasje personale profesionale				
6.5	Mund të menaxhoj me të dhënat personale profesionale				
6.6	Përdor me mjeshtëri teknologjinë e informacionit dhe komunikimit në punën time të përditshme, për bashkëpunimin me kolegët dhe për zhvillimin profesional				
6.7	Krijoj kushte dhe praktikoj vetë-reflektim				
6.8	Me mjeshtëri jap komente kthyese për rolin tim në rritjen dhe zhvillimin e fëmijës				
6.8	Me shembullin tim, i inkurajoj kolegët e mi që të ndajnë praktikën reflektuese mes tyre				

SHTOJCA nr. 2

INSTRUMENTI: Analiza e shkallës së vetëvlerësimit të kompetencave

KOMPETENCAT E MIA TË MIRA: Çfarë mund t'u ofroj kolegëve të mi që të zhvillojnë kompetencat e njëjta?

KOMPETENCAT QË DUHET T'I ZHVILLOJ:

IDE SE SI TË PËRMIRËSOJ KOMPETENCAT:

Emri dhe mbiemri: _____

Pozita e punës: _____

Shqyrtoi: _____

Data: _____

SHTOJCA nr.3**INSTRUMENTI: Plani personal për zhvillim profesional**

Viti edukativo-arsimor.....

Të punësuar.....

Kopshti.....

Vendi, komuna.....

Data e përpunimit.....

Nr.	KOMPETENCA	AKTIVITETE	RESURSE	KOHA E REALIZIMIT	REZULTATET E PRITSHME	VËREJTJE
1						
2						
3						
4						
5						

SHTOJCA nr. 4

SHTOJCA nr. 4a

INSTRUMENTI: planifikimi i zhvillimit profesional në nivel kopshti për fëmijë

Në bazë të analizës së shkallës së vetëvlerësimit, planifikohet zhvillimi profesional i punonjësit, sipas kompetencave që duhet t'i zhvillojë.

Viti edukativo-arsimor	Të punësuar.....
Kopshti.....	Vendi, komuna.....
Data e përpunimit.....	

Nr.	KOMPETENCA	AKTIVITETE	RESURSE	KOHA E REALUZIMIT	REZULTATET E PRITSHME	VËREJTJE
1	P.sh., për drejtorë: Si të motivohen edukatorët që të marrin pjesë në aktivitete për zhvillim të vazhdueshëm profesional në institucion?	Në marrëveshje me kolegët, futet një praktikë për pjesëmarrje në zhvillim të vazhdueshëm profesional për të gjithë. Mungesa e profesionalizmit nuk anashkalohet Edukatorët zhvillojnë motivimin për zhvillim profesional. Inkurajohet shkëmbimi i ideve dhe materialeve. Profesionalizmi lëvdohet publikisht.	Punonjësit në institucion, materialet ekzistuese për punë, bashkëpunimi punonjësish profesional, planifikimi i punës së vet.	Tetor - Qershor	Edukatorët tregojnë përparim në zhvillimin profesional, përvoja të përbashkëta me kolegët e tjerë, ndërsa përparimi tek fëmijët është i dukshëm.	
2						
3						
4						
5						

SHTOJCA nr. 4a**Struktura e programit për zhvillim profesional në kopshtin për fëmijë**

Viti edukativo-arsimor

Kopshti

KOMPETEN CAT	TEMA/TIT ULLI/BAR ETËSI	AKTIVITETET DHE FORMAT E ZHVILLIMIT PROFESIONAL	REZULTATET E PRITSHME	LLOJI I ZHVILLIMIT PROFESIONAL	RESURSET E NEVOJSHM E	PJESËMAR RËSIT	ROLI I PJESËMARRËS VE (realizues ose pjesëmarrës)	KOHA E REALIZIMIT

PLANI PERSONAL VJETOR PËR ZHVILLIM PROFESIONAL PËR/VITI.						
Emri dhe mbiemri						
Emri i institucionit dhe vendi i punës						
Niveli i fundit i përfunduar i arsimit						
Titulli						
Niveli dhe lloji i arsimit që kërkohet për të kryer punën në përputhje me sistematizimin, përkatësisht me përshkrimin e detyrave të punës						
Njohuritë dhe shkathtësitë e nevojshme për të kryer punën						
Njohuritë dhe shkathtësitë që dua t'i zhvilloj, përmirësoj gjatë vitit të ardhshëm						
	Titulli i zhvillimit të planifikuar profesional ³	Kompetenca	Koha e planifikuar realizimi (realizimi)	Mënyra e pjesëmarrjes, realizimit (prezantues, pjesëmarrës)	Pikët, kohëzgjatja	Pranuar, miratuar
Zhvillimi i planifikuar profesional në institucion:						
Zhvillimi i planifikuar profesional jashtë institucionit:						

³ Titulli i zhvillimit të planifikuar profesional (p.sh.: tema e punës pamore të edukatorit, titulli i aktivitetit, titulli i programit të zhvillimit profesional, tema e konferencës ose takimit profesional, etj.).

RAPORTI PËR ZHVILLIMIN DHE PËRPARIMIN PROFESIONAL	
Emri dhe vendi i institucionit	
Emri dhe mbiemri	
Vendi i punës	
E-mail	
Adresa e internetit (WEB)	
Numri i telefonit	
Viti/periudha për të cilën shkruhet raporti	

ZHVILLIMI PROFESIONAL BRENDA INSTITUCIONIT						
Emri i zhvillimit profesional	Niveli (për të cilin është marrë vendim)	Koha	Mënyra e pjesëmarrjes (pjesëmarrje, prezantim, autorësi, udhëheqje, etj)	Dokumenti në institucion i cili e dëshmon realizimin	Numri i pikëve	
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
GJITHSEJ PIKË TË REALIZUARA PËR ZHVILLIMIN PROFESIONAL BRENDA INSTITUCIONIT:						

ZHVILLIMI PROFESIONAL JASHTË INSTITUCIONIT						
Emri i zhvillimit profesional		Niveli (për të cilin është marrë vendim)	Koha	Mënyra e pjesëmarrjes (pjesëmarrje, prezantim, autorësi, udhëheqje, etj)	Dokumenti në institucion i cili e dëshmon realizimin	Numri i pikëve
Zhvillimi profesional jashtë institucionit	1.					
	2.					
	3.					
GJITHSEJ PIKË TË REALIZUARA (ORË) PËR ZHVILLIMN PROFESIONAL JASHTË INSTITUCIONIT:						

Cilat njohuri dhe shkathtësi i avancova gjatë këtij viti?
Format e arritura përmes planit (theksoni format që nuk ishin planifikuar, por që janë realizuar):
Cilat nga format e planifikuara të zhvillimit profesional nuk janë realizuar dhe pse?
Titulli i fituar gjatë këtij viti:
Shënim:

Faza III:
Efektet e zhvillimit profesional

Efektet e zhvillimit profesional, monitorimi i efekteve të formave të zhvillimit profesional dhe monitorimi i realizimit të zhvillimit profesional si fazë e tretë përmban instrumentet e mëposhtme:

1. Raportin për realizimin e planit personal për zhvillim profesional

2. Portofolin

- Instrument raporti për realizimin e planit personal për zhvillim profesional synon të perceptojë efektet e zhvillimit profesional përmes analizës së zbatimit të asaj që është mësuar dhe zhvilluar gjatë zhvillimit profesional, çfarë ndikimi ka në punën me fëmijët, çfarë dëshmi si dokumente janë pranuar dhe nëse nuk ka realizim, të përcaktohen arsyet. Instrumenti jep mundësinë për të përcaktuar propozimet për aktivitetet për vitin e ardhshëm dhe në këtë mënyrë vendos zhvillimin si një element kyç të sistemit të zhvillimit profesional.
- Instrumenti i portofolit synon të sigurojë monitorimin e zhvillimit profesional, shërben për promovim personal, gjatë punësimit, në punë me mentorin, për avancim në karrierë. Koncepti i portofolit është krijuar për të ofruar informacione mbi biografinë, filozofinë personale profesionale, planin vjetor të zhvillimit profesional, raportin e zhvillimit profesional, planin e mentorit për të punuar me kursantin dhe shtojcat përkatëse.

Instrumentet bazohen në dokumente evropiane dhe vendore relevante për ndërtimin e sistemit kombëtar për zhvillim profesional, ndjekin konceptin dhe përmbajtjen e kompetencave profesionale për edukatorët, përkëdhelësit, drejtorët, punëtorët profesionistë dhe bashkëpunëtorët profesional në kopshte për fëmijë.

SHTOJCA nr.1**INSTRUMENTI: Raporti për realizimin e planit personal për zhvillim profesional (PPZhP)**

Viti edukativo-arsimor

Kopshti.....

Të punësuar.....

Profili profesional:.....

	KOMPETENCA	KOMPETENCA	KOMPETENCA
Koha e realizimit			
Zbatimi i asaj që është mësuar			
Ndikimi tek fëmijët			
Faktet			
Arsyet për mosrealizim			
Propozim për aktivitete për vitin e ardhshëm			
Shënim			

KOMENTE KTHYESE PËR REALIZIMIN E PPZHP-së:					
REKOMANDIME:					
PPZhP plotësisht i realizuar	Cikli i ri i zhvillimit profesional	PPZhP pjesërisht i realizuar	Arsyet për mosrealizim (Cilat janë arsyet?)	PPZhP i porealizuar	Zhvillim profesional i përkrahur (Si është përkrahur?)
Data: _____ Të punësuar: _____ Kryetari i ekipit për zhvillim profesional: _____					

SHTOJCA nr.2**INSTRUMENTI: Portofoli*****Për çfarë shërben?***

- Për të monitoruar zhvillimin profesional
- Për promovim personal
- Për të aplikuar për një vend pune
- Për të biseda me mentorin
- Për avancim në karrierë
- Për qëllime të vlerësimit të jashtëm...

Në portofol ruhen, ndërsa përmes tij monitorohen elementët më të rëndësishëm në punë; tregon atë që njeriu di të bëjë, përkatësisht si punon; monitorohet dhe vlerësohet puna personale, analizohet, bëhet vetë-reflektimi; monitorohet zhvillimi i kompetencave, progresi dhe zhvillimi personal; për punën e kandidatit njoftohen eprorët dhe palët e interesuara (drejtori, këshilltarët, kolegët...); në të ruhen shembujt më të rëndësishëm nga praktika (ato që pronari i portofolit i konsideron si veçanërisht të rëndësishme).

PËRMBAJTJA E PORTOFOLIT:

1. Ballina
2. Përmbajtja
3. Biografinë e punës
4. Filozofinë personale profesionale
5. Planin personal vjetor për zhvillim profesional
6. Raportin mbi zhvillimin profesional
7. Planin e mentorit për të punuar me praktikantin
8. Shtojcat

1. Ballina me të dhënat themelore (emri, mbiemri, të dhënat e kontaktit (telefoni, e-maili, adresa postare).

2. Tabela e përmbajtjes që ofron një pasqyrë të shkurtër të asaj që përfshihet në portofol dhe mundëson orientim më të lehtë për autorin dhe përdoruesin e portofolit.

3. Biografia e punës përmban të dhëna kyçe për autorin, një pasqyrë të strukturuar të arsimit formal, joformal dhe informal; përvojat dhe arritjet në punë. Nuk duhet të jetë më i gjatë se dy faqe.

4. Filozofia profesionale personale është një ese që përfaqëson qasjen subjektive dhe jep një pasqyrë të themelit mbi të cilin bazohet puna profesionale e autorit të portofolit.

Disa elemente të shkrimit të një filozofie personale profesionale:

- si punoj/jap mësim
- cili është stili im mbizotërues i punës/mësimdhënies
- format më të zakonshme të punës
- pse punoj pikërisht në këtë mënyrë
- çfarë qëllimesh i vendos vetes
- cilat metoda i zbatoj më shpesh
- si ndikon ajo që bëj në zhvillimin dhe mësimnxënien e fëmijëve
- reflektim mbi kompetencat e veta

5. Plani personal i zhvillimit profesional hartohet nga autori nga qershori deri në gusht për vitin e ardhshëm **arsimor**. Ai përmban një plan për zhvillim profesional brenda institucionit dhe një plan për zhvillim profesional jashtë institucionit (seminare/tryeza të rrumbullakëta).

6. Për aktivitetet e planifikuara të realizuara, si dhe për aktivitetet që nuk janë planifikuar, por janë realizuar gjatë vitit, autori përgatit **raport për zhvillimin profesional** në fund të vitit **arsimor**.

Plani personal për ngritjen profesionale të **stafi profesional** shërben për përgatitjen e Raportit të Zhvillimit Profesional/raportimi gjashtëmuor dhe vjetor/tremuor tek drejtori (**stafit profesional**) nga personi përgjegjës për monitorimin e zhvillimit profesional.

Për zhvillimin profesional brenda dhe jashtë institucionit, për aktivitetet e planifikuara të realizuara, si dhe për aktivitetet që janë realizuar dhe nuk janë planifikuar, shkruhet raport.

Në fund të çdo viti **arsimor**, **stafi profesional** plotëson ciklin e tij personal pesëvjeçar të zhvillimit profesional, i cili është pjesë përbërëse e dokumentacionit të zhvillimit profesional.

7. Plani i punës së mentorit me praktikantin

Institucioni mban: evidencë, në përputhje me ligjin, dokumentacionin pedagogjik dhe dokumentacionin për pranimin në punë të **punonjësit-praktikant**, edukatorit-**praktikant**, bashkëpunëtorit profesional-**praktikant**, përkëdhelësit- **praktikant**.

Mentori mban dokumentacion për:

- 1) realizimin e planit për hyrjen e praktikantit në punë;
- 2) temat dhe kohën e orëve të vijuara, përkatësisht aktivitetet;
- 3) vëzhgimin e gjërave në punën e praktikantit në përputhje me programin për përparimin e tij;

- 4) rekomandimet për përmirësimin e të gjitha formave të punës edukativo-arsimore dhe të punës me prindërit;
- 5) vlerësimin e sjelljes së praktikantit sipas rekomandimeve të dhëna.

Dokumentacioni i praktikantit

Praktikanti, përveç dokumentacionit pedagogjik nga paragrafi 2 i këtij neni, mban dokumentacion për:

- 1) realizimin e planit për hyrje në punë;
- 2) temat dhe kohën orëve të vijuara, përkatësisht aktivitetet;
- 3) vëzhgimin e gjërave në punën e tij/saj dhe punën me fëmijët;
- 4) rekomandimet e mentorit dhe idetë e veta për përmirësimin e të gjitha formave të punës edukativo-arsimore dhe të punës me prindërit;
- 5) format e realizuara të zhvillimit profesional.

8. Shtojcat ilustrojnë zhvillimin dhe përparimin e pronarit të portofolit, filozofinë e tij personale profesionale. Ai përmban prova materiale, dëshmi specifike që tregojnë, vërtetojnë, ilustrojnë dhe dokumentojnë pretendimet e punonjësit.

Përzgjedhja e shtojcave për portofolin:

- shembuj të praktikës së mirë,
- situata 'rastësore',
- orientimi në situata të veçanta pedagogjike,
- 'të mësuarit nga gabimet' (zgjedhja e gabuar e metodës, mospërputhja në trajtimin),
- planet për aktivitete, përgatitjen e aktiviteteve
- produkte për fëmijë
- analiza e punës së grupeve dhe individëve
- shembuj të vlerësimit të punës së fëmijëve,
- lista kontrolluese (çeklista)
- shembuj të pyetësorëve, analiza e tyre
- shembuj të komenteve kthyesë me shkrim për prindërit
- anketa dhe analiza të përgjigjeve të fëmijëve, prindërve dhe kolegëve
- kontribute të punës profesionale
- shënime në ditar, shënime dhe komente të rastit
- ide për planifikim të mëtejshëm
- rekomandimet dhe këshillat e kolegëve
- fotografi, regjistrime, regjistrime audio me komente
- procesverbalet, shënimet e kolegëve, drejtorit, punëtorëve profesional, bashkëpunëtorëve profesional dhe të tjerëve që kanë vijuar aktivitetet
- reflektimi i vet për kontributet

Literatura e shfrytëzuar:

1. Ancheta Arrabal, A. and J. Zang. 2016. "The New Models of Public Policy in Early Childhood Education and Care in Spain", in *The Global and the Local*, edited by M.F. Astiz and M. Akiba: 115-131. Rotterdam: Sense Publishers.
2. Balduzzi, L. et al., 2019. Literature Review on Transitions across Early Childhood and Compulsory School Settings in Europe. [pdf] Available at: http://start.pei.si/wpcontent/uploads/sites/11/2017/01/01_LITERATURE-REVIEW.pdf.
3. Barnett, W. S., 2011. Effectiveness of Early Educational Intervention. In: *Science*, 333(6045), pp. 975- 977. BHAS (Agency for Statistics of Bosnia and Herzegovina), 2018. Demography and social statistics. Education statistics: pre-school upbringing and education in the school year 2017/2018. [pdf] Available at: http://www.bhas.ba/saopstenja/2018/EDU_02_2017_Y2_0_BS.pdf
4. Brind, R., S. McGinigal, J. Lewis, and S. Ghezelaya with H. Ransom, J. Robson, C. Street, and Z. Renton. 2014. Childcare and early years providers survey 2013. DfE commissioned report available from: <http://www.gov.uk/government/organisations/department-for-education/about/statistics>
5. Broekhuizen, ML. et al., 2018. Child care quality and Dutch 2-and 3-year-olds' socio-emotional outcomes: Does the amount of care matter? In: *Infant and Child Development* (27). <https://doi.org/10.1002/icd.2043>
6. Bywater, T. J., J.M. Hutchings, N. Gridley, and K. Jones. 2011. "Incredible Years Parent Training Support for Nursery Staff Working within a Disadvantaged Flying Start Area in Wales: A Feasibility Study." *Child Care in Practice*. 17(3): 285-302
7. Center on the Developing Child at Harvard University (2007): *A Science-Based Framework for Early Childhood Policy: Using Evidence to Improve Outcomes in Learning, Behavior, and Health for Vulnerable Children*.
8. Childcare Partnerships. 2016. *Qualification Requirements for the Early Years, School Age Childcare and Childminding Sectors in Northern Ireland*. Published January 2016: Guidance updated 18 July 2016. www.childcarepartnerships-ni.org
9. Condie, R. and L. Seagrave. 2009. *The Continuing Professional Development of Scottish Early Years Workers: Using Evidence to Move from Policy to Practice*. Paper presented at 19th Annual Conference of the European Early Childhood Research Association, Strasbourg, France, August 26-29.
10. *Comprehensive Strategy for education 2018-2025*, Ministry of education, 2018
11. Cory, G. 2015. *Extending the Early Years Entitlement: Costings, Concerns and Alternatives*, Institute for Public Policy Research. <http://www.ippr.org/publications/extending-the-early-years-entitlement-costings-concerns-and-alternatives>
12. Council for Awards in Childcare and Education. n.d. –a Level 5 Diploma in Leadership for Children's Care, Learning and Development <https://www.cache.org.uk/our-qualifications/children-and-young-people/level-5/qualification-detail/level-5-diploma-in-leadership-for-childrens-care-learning-and-development-manage-275>
13. Council of the European Union (2011): *Council Conclusions on early childhood education and care: Providing all our children with the best start for the word of tomorrow*. <http://eurolex.europa.eu/LexUriServ/C2011:175>EN.PDF>
14. Council of the European Union (2009): *European Commission 2009b*, pp74.

15. Davis. G. 2015. "Graduate Leaders in Early Childhood Education and Care Settings: the Practitioner Per-spective." *Management in Education*. 2014, 28(4):156-160
16. Department for Education 2013. *Teachers' Standards: Guidance for school leaders, school staff and governing bodies*. July 2011 (updated 2013).https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/301107/Teachers_Standards.pdf
17. Department for Education, 2018a. *Early education and childcare: statutory guidance for local authorities*, June 2018. [pdf] Available at: <https://www.gov.uk/government/publications/early-educationand-childcare--2>
18. Department for Education. 2017. *Statutory Framework for the Early Years Foundation Stage: Set-ting the Standards for Learning, Development and Care from Birth to Five*. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/596629/EYFS_STATUTORY_FRAMEWORK_2017.pdf
19. Document Macedonian Qualifications Framework – starting bases
20. Documents of the project *Improving the quality assurance system of pre-school education* Donor: UNICEF; Duration: 1.2018 - 12.2019
21. Documents of the project *Strengthening the role of civil society in assuring Equity and Excellence in Early childhood (3E)*; Donor: EU - IPA 1 – TAIB – National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013, "Enhanced Involvement of Civil Society in EU Integration Reforms"
22. Documents of the project *Creating competencies for kindergarten teachers* British Embassy funded project, implemented by UNICEF Office –Skopje and Ministry of Labour and Social Policy, 2018
23. Documents of the project "Creation of model for re-licensing of kindergarten staff" UNICEF funded project implemented by UNICEF Skopje and Ministry of Labour and Social Policy, 2018
24. Documents of the project "Evaluation of Early Learning and Development Programme" UNICEF funded project implemented by UNICEF Office Skopje and Ministry of Labour and Social Policy, 2018
25. Documents of the project *Promoting alternative childcare services*, Europe Aid /135660/IH/SER/MK; Donor EU - IPA 4 - OP HRD - Programme Multi-annual Operational Programme "Human Resource Development" 2007-2013; Period 2.2015 -2.2017
26. Documents of the project *Inclusion of Roma Children in Public Preschool Institution*; Donor/Partner: Ministry of Labour and Social Policy, the Roma Education Fund and the Local Self-government Units; Duration: Implemented since 2016
27. Documents the current process *World Bank Loan - Social Services Improvement Project (SSIP)* Partner: World Bank, Duration: 09.2018 - 06.2024.
28. Documents the current process *Expanding the network of pre-school institutions in rural and urban areas*, Donor: EU - IPA II, Action 4 "Education, Employment and Social Policy" of the 2017 IPA Action Programme; Duration: 2.2020 - 12.2021
29. Documents the current process *Improving the quality of data and strengthening policy making*
30. Donor: EU - IPA II, Action 4 "Education, Employment and Social Policy" of the 2017 IPA Action Programme, Duration: 6.2019 - 6.2021
31. Dumas, A. and Lefranc, A., 2010. *Early schooling and later outcomes: Evidence from pre-school extension in France*. Thema Working Paper 2010-07. Université de Cergy Pontoise. [pdf] Available at: <https://thema.u-cergy.fr/IMG/documents/2010-07.pdf>

32. Dunlop, A.W., K. Frame, J. Goodier, C. Miles, K. Renton, and M. Small. 2016. Sustaining the Ambition: the Contribution of GTCS Registered Teachers as Part of the Early Learning and Childcare Workforce in Scotland. <http://www.eis.org.uk/public.asp?dbase=2&id=3245>
33. Education and Training Inspectorate Northern Ireland. 2016. Summary of the Chief Inspector's Report 2012 – 2014. <http://www.etini.gov.uk/index/inspection-reports/the-chief-inspectors-report/ci-report-2012-2014-summary.pdf>
34. Education Scotland. 2015. Making the Difference: the Impact of staff Qualifications on Children's Learning in the Early Years. http://www.educationscotland.gov.uk/inspectionandreview/Images/Making_Difference_735922.pdf
35. Einarsdottir, J. et al., 2015. Democracy, caring and competence: values perspectives in ECEC curricula in the Nordic countries. In: International Journal of Early Years Education, 23:1, pp. 97-114. <http://dx.doi.org/10.1080/09669760.2014.970521>
36. EQF Referencing Report of the Macedonian Qualifications Framework and Self-Certification to the QF-EHEA
37. Eurofound, 2019. Out-of-school care: Provision and public policy. Available in March 2020 at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/out-of-school-care-provisionand-public-policy>
38. European Commission, 2013. Barcelona objectives. The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth. Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: http://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ececqualityframework_en.pdf
39. European Commission, EACEA, and Eurydice. 2015. Early Childhood Education and Care Systems in Europe. National Information Sheets – 2014/15. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
40. European Commission/ EACEA/Eurydice, 2018. Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [pdf] Available at: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/teaching-careers-europeaccess-progression-and-support_en
41. Goffin, S. G., Barnett, W. S., 2015. Assessing QRIS as a change agent. Early Childhood Research Quarterly, 30, pp.179-182. Government of Malta, 2016. Free Childcare Scheme. [Online] Available at: <https://education.gov.mt/en/Pages/Free-Childcare.aspx> [Accessed 8 April 2019].
42. Graham, K. 2014. Independent Review of Childcare and Early Education Registration, Regulation and Inspection. www.learning.wales.gov.uk/resources
43. Guerin, B., 2014. Breaking the cycle of disadvantage: Early Childhood Interventions and Progression to Higher Education in Europe. Study prepared for the European Commission, Directorate- General for Employment, Social Affairs and Inclusion. RAND Corporation, Santa Monica, CA [pdf] Available at: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR500/RR553/RAND_RR553.pdf
44. Hadfield, M., M. Jopling, M. Needham, T. Waller, L. Coleyshaw, M. Emira, and K. Royle. 2012. Longitudinal Study of Early Years Professional Status: an Exploration of Progress, Leadership and Impact. Final Report to the Department for Education. CeDARE, longitudinal-study-of-early-years-professional-status-an-exploration-of-progress-leadership-and-impact-final-report

45. House of Commons Public Accounts Committee. 2016. Oral Evidence: Free Entitlement to Early Years Education and Childcare. April 20th 2016. <http://data.parliament.uk/written-evidence/committeeevidence.svc/evidencedocument/public-accounts-committee/free-entitlement-to-early-years-education/oral/32162.pdf>
46. IEA (International Association for the Evaluation of Educational Achievement), 2016. Early Childhood Policies and Systems in Eight Countries Findings from IEA's Early Childhood Education Study. [pdf] Available at: https://www.iea.nl/fileadmin/user_upload/Publications/Electronic_versions/ECES-policies_and_systems-report.pdf [Accessed 10 May 2019]. Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe – 2019
47. Instituto Nacional Estadística. 2017. Anuario Estadístico de España. Educación Infantil. [Statistical Yearbook Spain. Early Childhood Education] http://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario17/anu17_03educa.pdf
48. Institutions for care and education of children - Kindergartens (2018): State statistical office of the Republic of Macedonia: Population and social statistics, Statistical review No 2.4.18.02/893
49. Kaga, Y., Bennett, J., and Moss, P., 2010. Caring and learning together: A cross-national study on the integration of early childhood care and education within education. Paris: UNESCO. Kind en Gezin, 2017. Het kind in Vlaanderen 2017. [pdf] Available at: <https://www.kindengezin.be/cijfers-en-rapporten/kind-in-vlaanderen>
50. Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe (2019). European Commission – EACEA - Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2797/894279
51. Law on Child Protection
52. Learning and Teaching Scotland. 2010 National Guidance Pre-birth to Three. https://www.educationscotland.gov.uk/Images/PreBirthToThreeBooklet_tcm4-633448.pdf
53. Macedonian Framework for Quality Assurance in Pre-school Education and care has been developed, based on the European quality framework for early childhood education and care
54. Miller, K. and C. Cable. 2011. Professionalization, Leadership and Management in the Early Years. Lon-don: Sage.
55. Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2019. Anuario estadístico. Las cifras clave de la educación en España. [pdf] Available at: <https://www.educacionyfp.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores/cifras-educacion-espana/2016-17/C1-pdf.pdf>
56. Ministry for Children, Education and Gender Equality (DK). High quality ECEC makes a difference. [pdf] Available at: http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/5/ecec_in_denmark_presentation25.01.pdf
57. MLSP, Official Gazette of RM no.46 of 06.03.2014, Programme for Early Learning and Development
58. MLSP, UNICEF (2009): Early learning and development standards for children from 0 – 6 years, Skopje
59. National College for Teaching and Leadership. 2013. Teachers' Standards: Guidance for School Leaders, School Staff and Governing Bodies, July 2011 (updated 2013). <https://www.gov.uk/government/publications/teachers-standards>

60. National College for Teaching and Leadership. 2015. Initial Teacher Training Criteria and Supporting Advice. <https://www.gov.uk/government/publications/initial-teacher-training-criteria>
61. National Framework for Higher Education Qualifications for Republic of Macedonia – Guide10;
62. Network of Experts in Social Sciences of Education and Training, Early Matters: Symposium Conclusions, 2008. Available at: http://www.nesse.fr/nesse/activities/symposia/symposia10-08/ecec_symposium_conclusions.pdf.
63. Oberhuemer, P., I. Schreyer, and M.J. Neuman. 2010. Professionals in Early Childhood Education and Care Systems. European Profiles and Perspectives. Opladen and Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
64. OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), 2012. Starting Strong III: A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care. Paris: OECD Publishing. OECD, 2017. Starting Strong V: Transitions from Early Childhood Education and Care to Primary Education. Paris: OECD Publishing. [Online] Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264276253-en>
65. Official Journal of the EU (2019): Council Recommendation on High-Quality Early Childhood Education and Care Systems (C189/02), Official Journal of the European Union, 05.06.2019.
66. Official Journal of the EU (2019): Council Recommendation on High-Quality Early Childhood Education and Care Systems (C189/02), Official Journal of the European Union, 05.06.2019.
67. Organisation for Economic Co-operation and Development. 2015. Starting Strong IV. Monitoring Quality in Early Childhood Education and Care. Paris: OECD.
68. Pobal, 2017. Early Years Sector Profile 2016-2017. [pdf] Available at: <https://www.pobal.ie/app/uploads/2018/06/Early-Years-Sector-Profile-Report-2016-2017.pdf>
69. Pramling N., Doverborg E., Samuelsson I.P., 2017. Re-metaphorizing Teaching and Learning in Early Childhood Education Beyond the Instruction – Social Fostering Divide. In: Ringsmose C., Kragh-Müller G. eds. Nordic Social Pedagogical Approach to Early Years. International Perspectives on Early Childhood Education and Development, vol 15. Springer, Cham. Republic of Estonia Ministry of Social Affairs 2017. [Online] Available at: <http://www.sm.ee/en>
70. Regulation on the form, content and method of keeping pedagogical documentation and records in kindergartens and centres for early childhood development
71. Regulation on standards and norms in children institutions
72. Schreyer, I., Oberhuemer, P., 2017. Germany – Key Contextual Data. In: P. Oberhuemer and I. Schreyer, eds. Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe. [pdf] Available at: www.seepro.eu/English/Country_Reports.htm
73. Slot, P., Leseman, P., Verhagen, J. and Mulder, H, 2015. Associations between structural quality aspects and process quality in Dutch early childhood education and care settings. *Early Childhood Research Quarterly*, 33: 4, pp. 64-76.
74. Starting Strong IV: Monitoring Quality in Early Childhood Education and Care (2015): OECD, Paris: Publishing <http://dx.doi.org/10.1787/9789264233515-en>

75. The Governmental Act on National Qualifications Framework for higher education qualifications
76. UNESCO-UIS, 2012. International Standard Classification of Education ISCED 2011. [pdf] Available at: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-educationisced-2011-en.pdf>.
77. Van Belle, J. 2016. Early Childhood Education and Care (ECEC) and its long-term effects on educational and labour market outcomes. RAND Corporation, Santa Monica, CA [Online] Available at: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1667.html.
78. World Bank (2015): SABER Country Report, Former Yugoslav Republic of Macedonia
79. World Bank (2018): Public Finance Review: FYR Macedonia
80. Досие за дете (Развојно портфолио)
81. Дневник за работа во детска градинка/центар за ран детски развој
82. Дневник за работа на воспитна група
83. Меѓународната стандардна класификација на образованието (ISCED-International Standard Classification of Education) е статистичка рамка за организирање на информации за образованието поставена од страна на УНЕСКО. Тој инструмент е член на меѓународното семејство на економски и социјални класификации на Обединетите нации како инструмент погоден за споредба, составување и презентирање статистика на образование, и во рамките на одделни земји и на меѓународно ниво. Опфаќа првенствено две варијабли на крос-класификација: нивоа и полиња на образование.
84. МТСП, Правилник за начинот на стручно усовршување на вработените во установите за деца, Сл. весник на РМ, бр. 61 од 25. 04. 2013
85. МТСП, Правилник за поблиските критериуми за формирање и работа на советувањето за деца и родители во јавна детска градинка/јавен центар за ран детски развој, Сл. весник на РМ, бр. 62 од 26. 04. 2013
86. МТСП, Правилник за изменување и дополнување на правилникот за начинот на издавање, продолжување, обновување и одземање на лиценца за работа на директори на установи за деца, стручни работници, стручни соработници, воспитувачи и негователи во системот за згрижување и воспитание на деца од предучилишна возраст, начинот на спроведување на обуките, како и формата и содржината на образецот на лиценцата за работа, врз основа на член 182 став (5) од Законот за заштита на деца („Службен весник на Република Македонија“ бр. 23/13, 12/14, 44/14, 144/14, 10/15, 25/15, 150/15, 192/15, 27/16, 163/17, 21/18 и 198/18), Бр. 11-2594/1 од 18. Март 2019 година
87. МТСП, Правилник за стандардите и нормативите за вршење на дејноста на установите за деца, врз основа на член 100 став (4) од Законот за заштита на деца („Службен весник на Република Македонија“ бр. 23/2013 и 12/2014
88. МТСП, Правилник за начинот на работа и обезбедување на услови за остварување на педагошко-методската практика на студентите од соодветните студии за предучилишно воспитание и други соодветни факултети во јавните установи за деца, врз основа на член 170 став (2) од Законот за заштита на деца („Службен весник на Република Македонија“ бр. 23/13, Бр. 11-2750/1 од 19. 04. 2013, Сл. весник на РМ, бр. 61 од 25. 04. 2013
89. МТСП, Правилник за начинот на спроведување на годишното интервју и оценувањето како и формата и содржината на извештајот на годишното интервју на об-

разецот за оценување на давателите на јавни услуги во јавните установи за деца, Врз основа на член 159 став (13) од Законот за заштита на деца („Службен весник на Република Македонија“ бр. 23/13, 12/14, 44/14, 144/14, 10/15, 25/15, 150/15, 192/15 и 27/16, Сл. весник на РМ, бр. 168 од 05. 09. 2016

90. Главна книга на деца

91. МТСП, Правилник за индикаторите за вреднување на успехот на планираните активности од развојниот план на установите за згрижување и воспитание на деца од предучилишна возраст, врз основа на член 174 став 4 од Законот за заштита на деца („Службен весник на Република Македонија“ бр. 23/13), Службен весник на РМ, бр. 87 од 17. 06. 2013

92. МТСП, Правилник за начинот на издавање, продолжување, обновување и одземање на лиценцата за работа на директори на установи за деца, стручни работници и стручни соработници, воспитувачи и негователи во системот за згрижување и воспитание на деца од предучилишна возраст, начинот на спроведување на обуките, како и за формата и содржината на образецот на лиценцата за работа, врз основа на член 182 став (5) од Законот за заштита на деца („Службен весник на Република Македонија“ бр. 23/13)

93. Организација на дневните активности на децата од предучилишна возраст во рамки на групите

94. Правилник за формата, содржината и начинот на водење на педагошка документација и евиденција во детска градинка и центар за ран детски развој, врз основа на член 195 став (10) од Законот за заштита на деца („Службен весник на Република Македонија“ бр. 23/13)

95. [2] Првиот верзијата, позната како ISCED 1976, беше одобрена од Меѓународната конференција за образование (Женева, 1975 година), и последователно беше одобрена од 19. генерална конференција на УНЕСКО во 1976 година.

96. Втората верзија, позната како ISCED 1997 година, беше одобрена од Генералната конференција на УНЕСКО на својата 29. сесија во ноември 1997 година, како дел од напорите за зголемување на меѓународната споредливост на статистиката на образованието.

Институтот за статистика на УНЕСКО го предводеше развојот на третата верзија, која беше усвоена од страна на УНЕСКО на 36. генерална конференција во ноември 2011 година и која ќе го замени ISCED 1997 година во меѓународни податоци колекции во наредните години. [3] создадени со поделба на терцијарниот ниво на пред-докторат на три нивоа. Исто така, го прошири најниското ниво (ISCED 0) содржи поткатегија на програми за развој на образование за рано детство, кои се насочени кон деца под 3-годишна возраст.

97. За време на прегледот и ревизијата, што доведе до усвојување на ISCED 2011 година, земјите членки на УНЕСКО се согласија дека полињата на образованието треба да бидат испитани во посебен процес. Овој преглед сега е во тек со поглед на воспоставување независна, но поврзана класификација наречена ISCED полиња на образование и Обука.

98. УСАИД, МЦГО, Анализа на политиките и праксата на професионалниот и кариерниот развој на наставниците во Република Македонија, Скопје, 2013

99. УСАИД, МЦГО, Упатство за начинот и формата на менторската поддршка на наставниците-приправници и стручните соработници-приправници во основните и средните училишта, Скопје, 2016
100. УСАИД, МЦГО, Стручен соработник од почетник до ментор, Скопје 2016
101. УСАИД, МЦГО, Наставник од почеток до ментор, Скопје 2016

