

**MËNYRA DHE FORMA E SIGURIMIT
TË MENTORIMIT PËR PROFILET
PROFESIONALE TË PUNËSUAR
NË KOPSHTË PËR FËMIJË
DHE FUTJA E NJË SKEME MENTORUESE
PËR FILLESTARËT**

-DORACAK -

MËNYRA DHE FORMA E SIGURIMIT TË MENTORIMIT PËR PROFILET PROFESIONALE TË PUNËSUAR
NË KOPSHTE PËR FËMIJË DHE FUTJA E NJË SKEME MENTORUESE PËR FILLESTARËT

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:

MËNYRA DHE FORMA E SIGURIMIT TË MENTORIMIT PËR PROFILET PROFESIONALE TË PUNËSUAR NË KOPSHTE PËR FËMIJË DHE FUTJA E NJË SKEME MENTORUESE PËR FILLESTARËT - DORACAK

Tituli I origjinalit: НАЧИН И ФОРМА НА ОБЕЗБЕДУВАЊЕ МЕНТОРСТВО ЗА СТРУЧНИ ПРОФИЛИ ВРАБОТЕНИ ВО ДЕТСКАТЕ ГРАДИНКИ И ВОВЕДУВАЊЕ МЕНТОРСКА ШЕМА ЗА ПОЧЕТНИЦИТЕ - ПРИРАЧНИК (përkthyer nga maqedonishtja në gjuhën shqipe)

Автори: Проф. д-р. Јасмина Клеменовиќ, Проф. д-р. Алма Тасевска

Botues:

Ministria e Politikës Sociale, Demografisë dhe Rinisë

Për botuesin: Ministri Fatmir Limani

Autorë:

Prof. Dr. Jasmina Klemenoviq

Prof. Dr. Alma Tasevska

Redaktor:

Prof. Dr. Alma Tasevska

Përpunimi kompjuterik:

TEDI TREJD KOM sh.p.k. Shkup

Përkthimi: KONTINEO sh.p.k. Shkup

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

Tirazhi: 100 kopje

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

ISBN: 978-608-249-609-2

COBISS.MK-ID 64648709

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

PEZIME	5
1. Mbështetja e praktikuesve në fazat e hershme të karrierës së tyre në dokumentet e BE-së	6
2. Hyrje në profesion, zhvillimi profesional dhe mbështetja	8
2.1 Programet për hyrje në profesion	9
2.2 Mentorimi i praktikantëve dhe skema dhe programe mentorimi nga BE-ja dhe rajoni	12
3. Procesi i mentorimit të praktikantëve në kopshte për fëmijë	24
4. Struktura dhe përmbajtja e propozuar e mentorimit të praktikantëve në kopshte për fëmijë	27
5. Udhëzime për organizimin dhe zbatimin e një skeme mentorimi në kopshtin e fëmijëve	31
5.1. Vendosja e marrëdhënieve të punës së praktikantit në kopshtin e fëmijëve	31
5.2. Përgjegjësitë dhe detyrimet e përcaktuara të pjesëmarrësve në procesin e mentorimit	32
5.3. Procedura për caktimin e një mentori praktikant	34
5.4. Hartimi dhe miratimi i programit të mentorimit	34
5.5. Realizimi i programit të mentorimit	35
5.6. Përgatitja për dhënien e provimit të praktikës	38
5.7. Monitorimi i zbatimit të programit të mentorimit	39
6. Format e mbështetjes mentoruese	42
7. STAZHI I PRAKTIKANTIT	43
8. Shtojca	45
LITERATURA	69

PËRMBLEDHJE:

Në kuadër të projektit, u përpilua një doracak për mënyrën dhe format e sigurimit të mentorimit për praktikantët dhe futjen e një programi për mentorimin e praktikantëve (trajnim në vendin e punës) për punonjësit e rinj, me mbështetjen e institucioneve parashkollore për organizimin e një programi mentorimi sipas udhëzimeve të reja. Doracaku u dedikohet të gjitha profileve profesionale: edukatorë, përkëdhelës, punëtorë profesionistë dhe bashkëpunëtorë profesionistë.

Aspektet e mëposhtme të rëndësishme të këtij problemi janë shtjelluar në këtë dokument:

- Nocionet bazë për procesin e njohjes me profesionin dhe të dhënat nga baza Eurydice;
- Analiza e praktikave më të mira për mentorimin e praktikantëve dhe skemave efikase të mentorimit nga BE-ja dhe rajoni;
- Përzgjedhja e konceptit, strukturës dhe përmbajtjes për një model të mentorimit të praktikantëve në institucionet parashkollore që do të përshtatet më së miri në një kontekst kombëtar parashkollor;
- Përshtatja e modelit të zgjedhur të mentorimit të praktikantëve me rrethanat e vendit dhe mënyrat e zbatimit të një skeme të mentorimit të praktikantëve duke përfshirë:
 - vëzhgimi i punës nga mentori;
 - kryerja e aktiviteteve me mbështetjen e mentorit;
 - zbatimi individual i aktiviteteve me prezencën e mentorit;
 - kryerja e aktiviteteve në mënyrë të pavarur dhe raportimi tek mentori për rezultatet e arritura;
 - këshillimi me mentorin gjatë përgatitjes së aktiviteteve;
 - diskutime vlerësuese me mentorin pas përfundimit të aktiviteteve.

Ky dokument synon të ofrojë mbështetje për praktikuesit në institucionet parashkollore për organizimin dhe zbatimin e skemës dhe programit të mentorimit të praktikantëve sipas doracakt të ri që nga momenti i miratimit si pjesë e sistemit të edukimit dhe arsimit parashkollor në vendin tonë.

1. Mbështetja e praktikuesve në fazat e hershme të karrierës së tyre në dokumentet e BE-së

Profilet profesionale (edukatorët, përkëdhelëset, profesionistët dhe bashkëpunëtorët – praktikues) të punësuar në sistemin e edukimit, arsimit dhe kujdesit parashkollor përfaqësojnë një komponent të rëndësishëm për krijimin e programeve cilësore, ndërsa kompetencat e tyre profesionale janë thelbësore për arritjen e shërbimeve me cilësi të lartë në fëmijërinë e hershme.

Ekziston një konsensus midis studiuesve, praktikuesve dhe politikëbërësve që për profesionistët e mirëarsimuar dhe kompetent, rregulloret në lidhje me zhvillimin e profileve të kompetencës profesionale janë të rëndësishme, si dhe procedurat për kalimin në një sistem fleksibel të zhvillimit profesional që do t'u mundësojë praktikuesve edhe avancim në karrierë.

Njoftimi i Komisionit Evropian "*Zhvillimi i institucioneve arsimore dhe arsimit cilësor për një fillim të mbarë në jetë*" (2017)¹ thekson gjithashtu rëndësinë e sigurimit të mbështetjes për praktikuesit gjatë viteve të para të karrierës së tyre, veçanërisht gjatë **periudhës së njohjes me profesionin, të ashtuq. induksion.**

Siç thuhet në *Doracakun e Komisionit Evropian për vendimmarrësit për njohjen e organizuar me profesionin pedagogjik* (2010)², kalimi nga studimet pedagogjike në jetën profesionale përfaqëson një periudhë të rëndësishme dhe të ndjeshme që konsiderohet vendimtare për angazhimin profesional dhe zhvillimin e praktikuesve. Edhe ata që kanë përvorje pune të fituar gjatë arsimit fillestar mund të kenë nevojë për **mbështetje kur të fillojnë të punojnë në mënyrë të pavarur në profesionin e tyre si praktikues - praktikantë.**

Në atë periudhë të ndjeshme, **mbështetja e organizuar dhe e personalizuar (mentorimi)** luan një rol të rëndësishëm, paralelisht me trajnimet e tjera dhe llojet e ndryshme të mbështetjes sociale.

Në dokumentet evropiane të përmendura më poshtë janë nocionet bazë për përshkrimin e proceseve gjatë periudhës së **NJOHJES ME PROFESIONIN** për profilet e ndryshme të praktikuesve në kopshte (edukatorë, përkëdhelës, punëtorë profesionistë dhe bashkëpunëtorë profesionistë):

Induksioni ose njohja me profesionin: një fazë e ndihmës së strukturuar që u ofrohet praktikuesve të rinj në profesion ose praktikuesve të ardhshëm. Mund të jetë në fillimin e kontratës së tyre të parë si praktikues në një institucion parashkollor ose si pjesë e edukimit fillestar të praktikantëve. Arsimi profesional gjatë programit zyrtar të arsimit fillestar të praktikuesve, dhe në veçanti praktika në një institucion parashkollor, nuk konsiderohet si pjesë e induksionit, edhe nëse janë paguar për atë. Gjatë induksionit, praktikuesit e rinj dhe të ardhshëm kryejnë të gjitha aktivitetet si pjesë e detyrave të kryera nga praktikues të tjerë me përvorje dhe paguhen për punën e tyre. Natyrisht, induksioni përfshin trajnimin, vlerësimin dhe caktimin e një mentori që ofron mbështetje personale, sociale dhe profesionale për të ndihmuar praktikuesit e rinj të integ-

¹ Communication From the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions School: *Development and Excellent Teaching for a Great Start in Life*. Brussels, Com/2017/0248 Final.

² European Commission (2010) Commission staff working document: *Developing Coherent and System-wide Induction Programmes for Beginning Teachers - a handbook for policymakers*, Brussels, SEC/2010/538 fina.

rohen në një sistem të strukturuar. Kjo fazë zgjat disa muaj dhe mund të zhvillohet brenda të ashtuquajturës periudhë prove.

Mentori i një praktikanti në një kopsht fëmijësh: përfaqëson një praktikues brenda një institucioni parashkollor i cili është i ngarkuar me dhënien e udhëzimeve dhe këshillave për një nga kolegët e tij. Mentorët e praktikantëve të kopshteve nuk janë domosdoshmërisht më me përvojë në nivel hierarkik, por ata zakonisht kanë më shumë përvojë në institucionin e caktuar ose vendin e caktuar të punës.

Mentorimi i një praktikanti në një kopsht fëmijësh: paraqet një udhëzim profesional që u ofrohet praktikuesve nga kolegë më me përvojë. Mentorimi i një praktikanti të kopshtit mund të jetë pjesë e induksionit për praktikuesit-fillestarë në këtë profesion. Mund t'i ofrohet gjithashtu çdo praktikuesi që ka nevojë për mbështetje.

Zhvillimi i vazhdueshëm profesional: përfaqëson trajnimin që praktikuesit vijojnë gjatë punës së tyre që u lejon atyre të zgjerojnë, zhvillojnë dhe aktualizojnë njohuritë, aftësitë dhe shkathtësitë e tyre. Mund të jetë formal ose joformal, ose të përfshijë trajnime në një fushë konkrete profesionale. Ka forma të ndryshme, si p.sh.: orë mësimore, seminare, vëzhgim nga kolegët ose mbështetje nga një rrjet praktikuesish. Në disa raste, këto aktivitete mund të çojnë në kualifikime shtesë.

Karriera: një zanat ose profesion i kryer gjatë një periudhe të konsiderueshme të jetës së një personi dhe që ofron mundësi për **avancim** në një nivel më të lartë brenda një strukture karriere me shumë nivele. Në kuadër të këtij raporti merret parasysh vetëm avancimi në pozicionin e dytë të praktikuesit.

2. Hyrje në profesion, zhvillimi profesional dhe mbështetja

Hyrja në profesion është një moment kyç për të gjithë praktikuesit që fillojnë karrierën e tyre në edukimin dhe kujdesin parashkollor, disa prej të cilëve po përballen për herë të parë me realitetet dhe sfidat e punës në një kopsht. Gjatë kësaj faze, praktikuesit e rinj të kopshteve përmbushin plotësisht ose pjesërisht përgjegjësitë e kolegëve të tyre më me përvojë dhe marrin kompensim për punën e tyre.

Kjo periudhë mund të zgjasë nga disa muaj (p.sh. në Slloveni dhe Sllovakia) deri në dy vite (Greqi, Hungari, Poloni, disa kantone në Zvicër) ose tre vite (Francë dhe Lihtenshtajn). Megjithatë, në përgjithësi, kohëzgjatja e zakonshme e kësaj periudhe fillestare për njohjen e punonjësve të rinj me institucionet e arsimit dhe kujdesit parashkollor është një vit, si për shembull në Mbretërinë e Bashkuar, Lituani, Itali, Rumani, Bullgari, Kroaci, Bosnje dhe Hercegovinë, Mal të Zi dhe Serbia³.

Sigurimi i një *periudhe të detyrueshme për njohje me profesionin* në Evropë nuk është aq e zakonshme në institucionet e arsimit dhe kujdesit parashkollor sa është në shkolla⁴. Të dhënat nga baza e të dhënave Eurydice⁵ tregojnë se kjo periudhë është e detyrueshme *për të gjithë punonjësit në vetëm shtatë vende* (Bullgari, Greqi, Lituani, Kroaci, Bosnje dhe Hercegovinë, Slloveni dhe Serbi), *ndërsa në gjashtë vende të tjera është e detyrueshme vetëm për praktikuesit që punojnë me fëmijë më të rritur* (Itali, Poloni, Rumani, Sllovakia, Shqipëri dhe Lihtenshtajn). Shpjegimi për këtë është se në shumë sisteme arsimore, personeli që punon me fëmijët më të rritur trajtohet në të njëjtën mënyrë si personeli i shkollës, të cilit shpeshherë i sigurohet një periudhë e detyrueshme për njohjen me profesionin. Gjithashtu, kjo periudhë shpeshherë është e detyrueshme për praktikuesit fillestarë sesa për asistentët. Vetëm në katër vende kërkohet njohja me profesionin edhe për asistentët - Greqi, Slloveni, Sllovakia dhe Bosnja dhe Hercegovinë.

Në Slloveni, për shembull, njohja (induksioni) me profesionin zgjat 10 muaj për praktikuesit fillestar dhe 6 muaj për asistentët e punësuar nga Ministria me status të specializantit, ndërsa vetëm dy muaj për praktikuesit dhe asistentët kur punësohen drejtpërdrejt nga kopshti i fëmijëve.

Në Spanjë, kohëzgjatja minimale e induksionit të praktikuesve fillestarë në sektorin publik varion nga 3 muaj deri në 1 vit, në varësi të komunitetit autonom, pasi nuk ka rregullore në nivel më të lartë.

Në komunitetin gjermanishtfolës në Belgjikë⁶, është përcaktuar me ligj se pjesëmarrja e rregullt në trajnime të vazhdueshme është pjesë e punës së praktikuesve të arsimit parashkollor.

³European Commission - EACEA - Eurydice Report (2019). *Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁴European Commission/EACEA/Eurydice (2018). *Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support*. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁵Eurydice Report (2019). *Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁶Peeters, J. and F. Pirard, with colleagues. 2018. "Belgium – ECEC Workforce Profile." In *Early Childhood Workforce Profiles in 30 Countries with Key Contextual Data*, edited by P. Oberhuemer and I. Schreyer. Munich. www.seeepro.eu/ISBN-publication.pdf, 42-72.

Gjatë fazës së njohjes me profesionin që zgjat tre vite shkollore, praktikuesit parashkollorë (Kindergärtnerinnen) marrin pjesë në tetë takime gjatë një viti shkollor me praktikues me përvojë dhe profesionistë të tjerë të kopshtit. Temat e diskutuara në këto takime mund të nxiten nga raste specifike që praktikuesit fillestarë hasin në praktikë ose nga pyetje më të përgjithshme rreth edukimit në fëmijërinë e hershme.

Njohja me profesionin, veçanërisht kur është i detyrueshëm, zakonisht përfundon me një vlerësim formal. Në disa vende, një vlerësim pozitiv çon në kualifikim të plotë ose kontribuon në regjistrimin si praktikues i licencuar. Në vende të tjera, ky është parakusht për punësim të përhershëm. Kur kjo përfaqëson njohje me profesionin e kombinuar me periudhën provë, atëherë kërkohet një vlerësim përfundimtar për të konfirmuar punësimin (p.sh. në Spanjë).

2.1. Programe për hyrje në profesion

*Manuali i Komisionit Evropian për Vendimmarrësit mbi Hyrjen e Organizuar në Profesionin Pedagogjik (2010)*⁷ thekson rëndësinë e tre llojeve të mbështetjes për praktikuesit fillestarë: personale, sociale dhe profesionale. Për njohjen efektive të praktikuesve fillestarë në jetën profesionale, rekomandohet zbatimi i të ashtuquajturave programe integrale që kombinojnë lloje të ndryshme aktiviteteve për zhvillim profesional dhe ofrojnë mbështetjen e duhur profesionale, sociale dhe personale.

Njohja e strukturuar me profesionin në bazë të **programeve integrale për praktikuesit fillestarë** kontribuon për rritjen e potencialit formues në këtë fazë të jetës profesionale. Përvoja e praktikave të mira të paraqitura në bazën e të dhënave Eurydice⁸ tregon se aktivitete të ndryshme mund të ofrohen si një lloj mbështetjeje, nga të cilat, aktivitetet e mëposhtme shpeshherë janë të detyrueshme:

- (a) mbështetja dhe këshilla të personalizuar nga një praktikues me përvojë – mentor praktikues;
- (b) takimet e paracaktuara me menaxherin dhe/ose kolegët për të diskutuar problemet ose progresin;
- (c) trajnimet e ndryshme profesionale – kurse dhe seminare;
- (ç) asistenca për planifikimin dhe vlerësimin e aktiviteteve për punën me fëmijët dhe prindërit;
- (d) konsultimi dhe prania e kolegëve të tjerë;
- (dh) shënimet dhe ditarët;
- (e) pjesëmarrja në aktivitetet dhe/ose vëzhgimin e kolegëve të tjerë;

⁷European Commission (2010) Commission staff working document: *Developing Coherent and System-wide Induction Programmes for Beginning Teachers - a handbook for policymakers*, Brussels, SEC/2010/538 fina.

⁸European Commission/EACEA/Eurydice (2018). *Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support*. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

(f) rrjetëzimi dhe komunitetet virtuale;

(g) bashkëpunimi me institucione të tjera.

Llojet e ndryshme të aktiviteteve janë të kombinuara në mënyrë konkrete në modele të ndryshme të programeve të integruara për praktikuesit e nivelit fillestar, të cilët e fillojnë profesionin e tyre në edukimin, arsimin dhe kujdesin parashkollor, janë paraqitur në dokumentin *Të dhënat kryesore për arsimin dhe kujdesin në fëmijërinë e hershme në Evropë* (2019)⁹

Kështu, për shembull, në institucionet parashkollore në Poloni, një edukator fillestar fillon karrierën e tij si praktikant. Periudha e njohjes me profesionin zgjat 21 muaj, gjatë së cilës praktikanti duhet të përgatitet për të fituar statusin "edukator me kontratë". Edukatori praktikant ka një mentor të caktuar nga titullari i institucionit, i cili ofron mbështetje dhe këshilla, veçanërisht gjatë përgatitjes dhe zbatimit të planit individual për zhvillim profesional. Gjatë kësaj periudhe, praktikuesi që punon me fëmijë deri në moshën 3 vjeçare - përkëdhelësi (ISCED 3) - duhet të marrë pjesë në një kurs trajnimi prej 280 orësh, duke përfshirë 80 orë trajnim praktik, gjatë të cilit puna e tij/saj është nën mbikëqyrjen e një mentori të kualifikuar.

Në Itali, programi i njohjes me profesionin (induksioni) për praktikuesit fillestarë në sistemet e arsimit parashkollor dhe fillor përbëhet nga 180 ditë gjatë vitit të parë të punësimit. Në këtë periudhë, fillestarët punojnë një pjesë të kohës, ndërsa në pjesën tjetër janë të ngarkuar me vijimin e aktiviteteve trajnuese jashtë kopshtit, të cilat organizohen nga zyrat rajonale ose nga Instituti Kombëtar i Dokumentimit, Inovacionit dhe Kërkit në Arsim. Aktivitetet që kryen praktikanti fillestar në vendin e punës monitorohen dhe mbikëqyren nga një praktikues me përvojë. Në fund të vitit shkollor, praktikanti fillestar zhvillon një intervistë me Komisionin e Vlerësimit, i ngarkuar me dhënien e mendimit drejtorit të kopshtit. Drejtori vendos nëse do të certifikojë praktikuesin fillestar ose nëse ai duhet të përsërisë induksionin. Nëse praktikuesi fillestar nuk e kalon me sukses këtë periudhë dhe takimin me Komisionin qoftë edhe për herë të dytë, ai humbet mundësinë për t'u konfirmuar në vendin e punës.

Në Francë, kohëzgjatja për njohjen me profesionin e praktikantëve fillestarë në institucionet parashkollore për fëmijët më të rritur është tre vjet dhe organizohet në nivel lokal. Ky program përfshin vizita të praktikuesit të ri nga një këshilltar arsimor të paktën dy herë në vitin e parë dhe një herë në dy të fundit. Në rast vështirësish, planifikohen vizita shtesë. Inspektorati organizon edhe grupe tematike për praktikuesit fillestarë.

Në Republikën Çeke, drejtuesit janë përgjegjës për njohjen me profesionin e praktikuesve fillestarë në institucionet parashkollore për fëmijët më të rritur. Ata vlerësohen nga Inspektorati, i cili monitoron nëse sigurohet mbështetje e synuar për zhvillimin e kompetencave arsimore të praktikuesve fillestarë dhe nëse ata kanë një program integral efektiv. Sipas Raportit Vjetor të Inspektoratit të Shkollës Çeke, praktikantët fillestarë vlerësohet sipas konsultimeve që ka pasur me drejtuesin e shkollës dhe ekipin menaxhues (90.0%), vëzhgimin e aktiviteteve nga kolegët (73.5%) dhe qasjen te një mentor (81.2%).

⁹Eurydice Report (2019). *Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Në Maltë, për shembull, periudha e induksionit përbëhet nga tre seminare induksioni gjysmëditore. Koordinator i mentorimit zgjidhet nga drejtuesi për të koordinuar programin e induksionit. Programi përfshin të paktën dy takime formale ndërmjet praktikuesve të sapokualifikuar dhe mentorit të trajnuar gjatë të cilave ai këshillon të trajnuarit për sfidat e ndryshme. Mbledhjet organizohen sipas një agjende të përshtatshme për takime të tilla dhe mbahet një libër evidencash. Ai evidenton procesverbalet e të gjitha takimeve, ngjarjeve, rezultateve dhe planeve të veprimit të miratuara në ato takime. Rrjedhimisht, raportin përfundimtar e harton mentori dhe i dërgohet drejtorit të shkollës për miratim me një raport përfundimtar pozitiv që kërkohet për praktikuesit e sapokualifikuar. Me këtë dokument, praktikanti i sapokualifikuar merr statusin profesional (për shembull "edukator") për një periudhë të pacaktuar kohore në institucionet publike, ndërsa praktikuesit e punësuar në kopshte kishtare dhe private emërohen në përputhje me legjislacionin e përgjithshëm të punësimit. Pas fillimit të punës në kopsht, praktikantëve të sapopunësuar me status profesional u lëshohet një urdhër i përkohshëm nga Këshilli, i cili do të bëhet i përhershëm pas dy vitesh kryerjeje të kënaqshme të punës edukative, e cila duhet të konfirmohet nga drejtuesi/sja e kopshtit (Eurydice, 2019).

2.2 Mentorimi i praktikantëve dhe skema dhe programe mentorimi nga BE-ja dhe rajoni

Mentorimi, i konsideruar si një nga elementët kryesorë të programeve për induksion të praktikuesit fillestarë¹⁰, në përgjithësi përfshin tre lloje të mbështetjes. Si rregull, **mentori është praktikues me përvojë i ngarkuar me përkujdesjen e kolegëve të rinj dhe/ose praktikuesve të ardhshëm**. Ai është një praktikues me përvojë më të gjatë, i cili ua përcjell ambientin e punës dhe jetën profesionale praktikuesve të rinj, i ndihmon ata, u jep udhëzime dhe këshilla kur ajo është e nevojshme. Në fakt, *mentorimi është një element i detyrueshëm i programit të induksionit pothuajse në të gjitha sistemet ku induksioni është i paraparë*. Vendet e vetme ku mentorimi i praktikantëve nuk përfshihet në programet e parapara të induksionit janë Greqia dhe Turqia, ndërsa në Irlandë, ai është fakultativ.

Përvoja të ndryshme në organizimin dhe zbatimin e procesit të mentorimit të praktikantëve në kopshtë (i ashtuq. zbatimi i një skeme/programi mentorimi) në Evropë dhe vendet e paraqitura të rajonit janë marrë nga informacionet e disponueshme në bazat e të dhënave Eurydice¹¹ dhe Sistemet e Arsimit dhe Kujdesit të hershëm dhe profesionalizimit në Evropë¹².

Për shembull, në Britaninë e Madhe, të gjithë praktikuesve të sapokualifikuar që planifikojnë të punojnë në institucione publike u kërkohet me ligj të plotësojnë një periudhë induksioni (fillestare) prej tre vitesh akademike, siç përcaktohet në Rregulloren e Arsimit (2013). Megjithatë, nuk ka asnjë kërkesë ligjore për të përfunduar në mënyrë të kënaqshme periudhën e induksionit nëse praktikanti planifikon të punojë vetëm në kopsht fëmijësh (Eurydice, 2020). Më tutje, këto rregullore u lejojnë praktikuesve të sapokualifikuar që të kryejnë periudhën e tyre ligjore fillestare në një institucion/kopsht ose shkollë publike. Nuk ka asnjë kufizim kohor se kur duhet të bëhet induksioni pas arritjes së statusit të praktikantit të kualifikuar. Afati kohor varet nga koha kur individi caktohet në vendin e punës. Gjatë periudhës së induksionit (fillestare), praktikanti punësohet në një vend pune me pagesë (me një orar të shkurtuar kohor) dhe pranon mbështetje në formë të një programi zhvillimi të personalizuar, i cili përfshin dialogun profesional, monitorimin dhe vlerësimin e performancës kundrejt standardeve të vendosura në nivel kombëtar për atë profil të praktikuesve. Programi i zhvillimit profesional gjatë induksionit në një profesion përfshin:

(a) **mentorimin e praktikantit** - mbështetje dhe udhëzime nga një mentor i caktuar, i cili ka një kualifikim dhe ka kohën dhe përvojën për të monitoruar progresin e praktikuesve të sapokualifikuar kundrejt standardeve;

(b) një kontakt për kontakt jashtë kopshtit me të cilin ata mund të diskutojnë çdo problem brenda ose jashtë kopshtit;

¹⁰European Commission/EACEA/Eurydice (2018). *Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support*. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

¹¹Eurydice (2018-2020). Entry to the Profession, Induction and Supporting Measures, In: *Teachers and Education Staff - Conditions of Service for Teachers Working in Early Childhood and School Education*, EACEA National Policies Platform, European Commission.

¹²Oberhuemer, P & I. Schreyer (2018). *Early Childhood Workforce Profiles in 30 Countries with Key Contextual Data*, Systems of early education/care and professionalisation in Europe, Munich: German Copyright Act.

- (c) vëzhgimin e aktiviteteve dhe diskutimin e mëtejshëm me praktikuesit e sapokualifikuar;
- (ç) monitorimin e rregullt dhe kontrollet profesionale të progresit të praktikantëve;
- (d) vëzhgimin e praktikuesve të sapokualifikuar nga praktikues me përvojë (edukatorë dhe/ose profesionistë) në institucionin e tyre ose në një institucion tjetër ku është identifikuar praktika efektive.

Mentorët e praktikantëve duhet të jenë të kualifikuar në nivelin e duhur dhe të kenë vijuar trajnime specifike për rolin e ofruar nga një qendër vlerësimi e miratuar. *Forma dhe kohëzgjatja e trajnimit për të kryer procesin e mentorimit zakonisht nuk përshkruhet*, ndërsa rezultati i trajnimit rrallëherë vlerësohet zyrtarisht. Megjithatë, rishikimi vjetor i trajnimit dhe përditësimi i listës së mentorëve konsiderohet praktikë e mirë dhe *disa ofrues trajnimesh ofrojnë module për mentorim* që mund të konsiderohen si rishpërblime ose kërkesa të vazhdueshme të zhvillimit profesional (Eurydice, 2020).

Para se të fillojë induksioni, në Britani të Madhe, caktohet një organ i duhur rregullator për të vendosur nëse praktikuesit e sapokualifikuar i kanë përmbushur standardet, bazuar në rekomandimin e dhënë nga drejtori i ngarkuar për praktikantët. Praktikuesit e sapokualifikuar vlerësohen zyrtarisht tre herë gjatë periudhës së induksionit dhe, në fund, drejtori i bën një rekomandim organit përkatës nëse standardet janë përmbushur me sukses. Nëse nuk përfundohet induksioni, atëherë individi nuk ka të drejtë për t'u punësuar si praktikues kopshti. Praktikuesit e sapokualifikuar mund të depozitojnë ankesë ndaj këtij vendimi, por induksioni nuk mund të përsëritet (Eurydice, 2020).

Në Qipro, mbështetja e praktikuesve të sapopunësuar ka qenë temë bisede midis Ministrave të Arsimit të Bashkimit Evropian dhe përfaqësuesve të Institutit Pedagogjik të Qipros, duke rezultuar në një *Program për Zhvillimin Profesional të Edukatorëve dhe Mentorëve* (2009) me qëllim të zhvillimit të një kulture përparimi brenda klasave të kopshtit. Qëllimi është t'u ofrohen praktikuesve të rinj shkathtësitë dhe kompetencat e nevojshme për vendin tyre të ri të punës, por gjithashtu të zhvillojnë marrëdhënie mentorimi me praktikues me përvojë, në mënyrë që ata të mund të mendojnë në mënyrë kritike për praktikën e tyre (Eurydice, 2019).

Programi për mbështetjen e praktikuesve të sapopunësuar zhvillohet në tre faza (A, B, C) në kuadër të një viti akademik (tetor - maj) dhe një kohëzgjatje prej 7 muajsh. Fillestari merr pjesë në takime për të diskutuar tema të caktuara (p.sh. të mësuarit efektiv dhe zhvillimin e hershëm, menaxhimi i grupit dhe nevojat individuale të fëmijëve) me praktikuesit, ndjek punën në kopshtin e praktikuesit – mentorit dhe praktikuesve të tjerë, së bashku me mentorin që kryen aktivitete, etj. Në fazën e fundit, praktikanti i kryen në mënyrë të pavarur aktivitetet nën mbikëqyrjen e mentorit. Një pasqyrë e aktiviteteve për praktikantët dhe mentorët është dhënë më poshtë në Tabelën 1.

Tabela 1. Programi për zhvillim profesional të praktikantëve

Faza Periudha	Përmbajtjet e parashikuara Puna e pritur	Kohëzgjatja Forma e punës
FAZA A Tetor	Mësimi efektiv dhe zhvillimi i hershëm. Menaxhimi i grupit dhe nevojat individuale të fëmijëve.	15 takime pasdite nga 45 minuta secila. Takimi me të gjithë grupin e praktikuesve
FAZA B Tetor - Maj	Miratimi i praktikave bazuar në rezultatet e Fazës A. Shkëmbimi i praktikave të përshtatshme dhe efektive. -Zhvillimi i një plani veprimi personal; -Së bashku me një mentor ose praktikues tjetër në kopsht zhvillon 6 aktivitete; -Zbatimi i pavarur i 10 aktiviteteve me vëzhgim nga mentori.	5 takime pasdite prej 45 min. Takimi me të gjithë grupin e praktikuesve
FAZA C Maj	Prezantimi i praktikave dhe vlerësimi i programit	5 takime pasdite prej 45 min. Takimi me të gjithë grupin e praktikuesve.

Programi i zhvillimit profesional përfshin gjithashtu **përgatitjen e mentorëve** për të punuar me praktikantët e sapokualifikuar të kopshtit-praktikantë. Në kuadër të një viti akademik, programi për mentorë realizohet në formë të takimeve me të gjithë grupin e mentorëve në tri faza. Në fazën e parë, planifikohen takime ndërmjet mentorëve nga një kopshti fëmijësh (në ambiente më të mëdha) ose në nivel komune, ku diskutohen tema të caktuara (p.sh. marrëdhëniet e mentorimit, këshillimi për tema të caktuara nga psikologjia ose risitë për të mësuarit efektiv në fëmijërinë e hershme, proceset e reformave dhe rregulloret nga ministria e linjës, etj.). Kjo pasohet nga një periudhë gjashtëmujore pune në një kopsht fëmijësh me praktikuesin nëpërmjet aktiviteteve të ndryshme që synojnë: dokumentimin e nevojave të praktikantëve dhe zhvillimin e një plani veprimi; punën e përbashkët në kopshtin e fëmijëve me praktikuesit; vëzhgimin, monitorimin dhe dhënien e komenteve kthyesë për 10 aktivitete që praktikuesi realizon në mënyrë të pavarur; reflektimin dhe ndarjen e praktikave dhe problemeve të përshtatshme dhe efektive të shitjes. Në fazën e fundit, mentori merr pjesë në dy takime me të gjithë grupin e mentorëve, ku prezantohen praktikat e realizuara brenda kopshtit me reflektim dhe vlerësim të programit të mentorimit. Një pasqyrë e aktiviteteve të ofruara për zhvillimin profesional të mentorëve është dhënë më poshtë në Tabelën 2.

Tabela 2. Programi për zhvillim profesional i mentorëve:

Faza Periudha	Përmbajtjet e parashikuara Puna e pritur	Kohëzgjatja Forma e punës
FAZA A Tetor	Marrëdhëniet e mentorimit Mësimi efektiv në fëmijërinë e hershme Këshillim psikologjik (p.sh. menaxhimi i stresit, kujdesi për veten...)	4 takime pasdite nga 45 minuta secila. Takimi me të gjithë grupin e mentorëve.
FAZA B Tetor - Maj	Aktivitetet brenda institucionit publik gjatë gjashtë muajve: - Dokumentimi i nevojave të praktikuesve dhe zhvillimi i një plani veprimi; - Puna në kopsht së bashku me praktikuesin - Vëzhgimi, monitorimi dhe dhënia e komenteve kthyesë për 10 aktivitete që praktikuesi realizon në mënyrë të pavarur; -Reflektimi dhe ndarja e praktikave të përshtatshme dhe efektive	5 takime pasdite nga 45 minuta secila.
FAZA C MAJ	Prezantimi i praktikave në kopsht dhe vlerësimi i programit	2 takime pasdite 90 minuta. Takimi me të gjithë grupin e mentorëve.

Në Slloveni, praktikuesit hyjnë në profesionin pedagogjik duke aplikuar për punë si praktikant për punësime të shpallura nga Ministria e Arsimit¹³ ose duke aplikuar për vende të lira punësimi të shpallura nga kopshtet e fëmijëve (Eurydice, 2019). Praktikantët e diplomuar parashkollor duhet të hyjnë në profesion duke iu nënshtruar fillimisht **trajnimeve praktike nën mentorimin e një praktikuesi me përvojë**, duke përfituar gradualisht më shumë përgjegjësi.

Programi për hyrje në profesion-induksioni, në kopshtet e fëmijëve në Slloveni, zhvillohet sipas rregullave të përcaktuara dhe përkatëse për praktikantë (stazh) dhe provimin për praktikant për të punësuarit në arsim, të lëshuar nga ministri përgjegjës për arsimin.

Induksioni mund të organizohet si punë praktikë (stazh). Specializantët mësojnë për të gjitha përmbajtjet e nevojshme për një proces të pavarur arsimor, siç përcaktohet nga programi dhe nga përmbajtja e provimit profesional. Puna praktike zgjat nga 6 deri në 10 muaj. Në disa rrethana të jashtëzakonshme, ajo mund të zvogëlohet ose zgjatet. *Mentori dhe praktikanti zhvillojnë së*

¹³Ministria e Arsimit shpall të paktën një herë në vit vende të lira për punësim; për kërkesat e kualifikimit dhe procedurat e përzgjedhjes së kandidatëve. Aplikantët gjithashtu mund të aplikojnë për të ashtuquajturin *praktikë vullnetare*. Aplikantët, të cilët kanë kontratë për bursë që parashikon një praktikë të detyrueshme si pjesë e kësaj marrëveshjeje, caktohen nëpër shkolla nga Ministria e Arsimit pa përdorur një procedurë të hapur punësimi. Aplikantët – specializantë vullnetarë, me përfundimin e praktikës, kthehen në tregun e punës si punëkërkuar.

bashku programin përkatës të praktikës. Një mentor duhet të plotësojë disa kushte për të ofruar mentorim si një koleg me përvojë. Drejtuesi i objektit cakton mentorin e secilit praktikant. Mentori e udhëzon praktikantin deri në fazën e dhënies së provimit të praktikantit. Mentori shkruan raportin përfundimtar mbi shkathtësitë e praktikantit dhe vlerëson kompetencat e tij për punë të pavarur (Eurydice, 2019).

Programi i punës praktikës përfshin përvetësimin e njohurive për procesin aktual pedagogjik në kopshtin e fëmijëve dhe mësimin e metodave dhe formave të ndryshme të punës me fëmijët, prindërit dhe kolegët praktikantë. Praktikanti përmirëson njohuritë dhe shkathtësitë e tij të veçanta didaktike dhe mëson se si të hartojë një plan për të punuar me fëmijët dhe prindërit, të përgatisë aktivitete mësimore, të zbatojë materiale didaktike, etj. Praktikanti mëson duke ndjekur punën në grup të mentorit dhe aktivitetet e tjera të grupit të praktikuesve. Bashkëpunon për realizimin e aktiviteteve dhe në punën e organeve profesionale të kopshtit, si dhe gjatë përgatitjeve për takime me prindër dhe aktivitete këshilluese me ta. Praktikanti përgatitet edhe jashtë kopshtit, si dhe, veçanërisht, në fushat që kanë të bëjnë me provimin profesional. Ndërveprimi ndërmjet praktikantit, mentorit dhe drejtorit duhet të respektojë parimet dhe udhëzimet për zbatimin e induksionit, ndërsa zbatimi i tij është pjesë e përcaktuar e punës së profileve të ndryshme të praktikantëve të punësuar në kopsht (Eurydice, 2019).

Praktikuesit që veprojnë si *mentorë për kohëzgjatjen e studimeve të praktikuesve/studentëve të ardhshëm* kanë nevojë për një trajnim ose kualifikim formal. Megjithatë, praktikuesit që kanë arritur nivelin "mentor" brenda sistemit të avancimit në karrierë, janë të kualifikueshëm për këtë punë¹⁴. Disa fakultete të arsimit mbajnë takime përgatitore vjetore për ata që interesohen për rolin e mentorit. Drejtorët nga niveli qendror zakonisht janë të pranishëm në këto takime dhe shpjegojnë se çfarë pritet nga mentori praktikues gjatë studimeve të studentëve në terren. Pjesëmarrësit gjithashtu informohen për procedurat e vlerësimit gjatë periudhave të caktimit në punë¹⁵. Kushtet e punës së personelit mentorues dhe mbikëqyrës në kopsht¹⁶ nuk kanë ndonjë rol specifik, as caktim specifik të kohës dhe specifikimeve për mentorim. Rolet e mentorëve ndryshojnë, ndërsa stafi mentorues nuk paguhet për punën e tyre me studentët, por ata marrin një certifikatë, të cilën mund ta përdorin kur kërkojnë avancim në punë.

Një shumëllojshmëri burimesh të tjera mbështetjeje, ndihme dhe këshillash për karrierën e tyre janë gjithashtu në dispozicion për praktikuesit e sapokualifikuar të kopshteve. Praktikantët - fillestarë mund të konsultohen me mentorët e tyre gjatë praktikës, në fillim të punësimit dhe gjatë përgatitjes për provimin e praktikës. Ata mund të kërkojnë ndihmë dhe mbështetje edhe nga edukatori kryesor ose punonjësi profesionist (pedagogu, psikologu) që është pjesë e shërbimit këshillimor në kopsht.

¹⁵Pas këtij takimi, ata herë pas here organizojnë seminare mbi qasjet bashkëkohore të mësimdhënies dhe mësimnxënies në vitet e hershme. Praktikuesit si mentorë shprehën interesimin e tyre për këtë lloj trajnimi dhe sugjeruan që ato të organizohen si një mundësi e-learning. Drejtuesit e qendrave janë përgjegjës për zgjedhjen e një mentori-student sipas kërkesave të studentëve që zgjedhin mjedisin ku duan të vendosen. ECEC dhe fakulteti i universitetit nënshkruajnë një marrëveshje të veçantë bashkëpunimi. Ndonjëherë ndodh që studentët të mos vizitohen nga profesorët e tyre të universitetit gjatë periudhave të punësimit në mjediset e ECEC.

¹⁶Vonta, T., Jager, J. (2018). Slovenia – ECEC Workforce Profile. In P. Oberhuemer & I. Schreyer: *Early Childhood Workforce Profiles in 30 Countries with Key Contextual Data*, SeePro EU, Munich: Copyright Act, 1034-1064.

Burimet e ndihmës në dispozicion të të gjithëve janë këshilltarët pedagogjikë të Institutit Kombëtar të Arsimit. Njësitë e Institutit janë të vendosura në të gjithë Slloveninë. Këshilltarët pedagogjikë janë në kontakt të vazhdueshëm me kopshtet e fëmijëve.

* * *

Në bazë të analizave, mund të thuhet se mentorimi njihet edhe në nivelin parashkollor si një lloj mbështetjeje për praktikuesit gjatë hyrjes në profesion. Por, organizohet ndryshe sepse në disa vende institucionet zgjedhin vetë nëse do ta organizojnë këtë lloj mbështetjeje dhe kë do të caktojnë si mentor të praktikantit. Praktikuesve të cilëve u caktohet një rol mentorimi zakonisht u ofrohet një formë kompensimi për kohën dhe punën e tyre, në formën e pushimit me pagesë /ditë pushimi ose kompensimin financiar. Në vendet ku mentorimi i kursantëve është i detyrueshëm, mentorët e praktikantëve marrin kompensim financiar të pagës për periudhën gjatë së cilës ata janë mentoruar.

Gjithashtu, kriteret që duhet të plotësojë një praktikues që mund të emërohet si mentor i praktikantëve janë të ndryshme. Në disa vende, pjesëmarrësit që marrin pjesë në organizimin e mbështetjes për fillestarët nuk kanë nevojë për trajnim ose ndonjë lloj tjetër përgatitjeje për të kryer mentorimin e praktikantit. Për të qenë mentor i një praktikanti, ai duhet të ketë të paktën të njëjtin nivel kualifikimi me praktikantin dhe të marrë pëlqimin e këshillit të ekspertëve të kopshtit.

Në vende të tjera, drejtori zgjedh praktikues me përvojë nga kopshti, të cilët janë të motivuar për të ndihmuar kolegët e rinj. Pas përzgjedhjes, këta praktikues ndjekin një trajnim për punë me praktikantë që e organizon një institucion arsimor përkatës dhe marrin certifikatën dhe titullin – mentor i praktikantëve. Nëse drejtori gjykon se mentor i praktikantit nuk i kryen detyrat e tij në përputhje me rregulloren dhe statutin e institucionit, atëherë praktikantit i caktohet një mentor tjetër. Përveç kësaj, nëse nuk është i kënaqur me punën e mentorit, vetë praktikanti mund t'i drejtohet drejtorit për t'i caktuar një mentor tjetër.

Qasja izraelite ndaj mentorimit është një kuriozitet, sepse vetë praktikanti është përgjegjës për zgjedhjen e mentorit - është detyrim dhe përgjegjësi e tij të gjejë një praktikues që njihet në kopsht si një mentor i mundshëm, i pranuar nga administrata dhe i gatshëm për të punuar me fillestare. Nëse nuk ka një praktikues të tillë në kopshtin e fëmijëve, administrata e institucionit siguron një mentor nga një kopsht fëmijësh aty pranë. Kriteret bazë që duhet të plotësojë praktikuesi për të qenë mentor janë minimumi 4 vjet përvojë pune në të njëjtin profesion dhe me fëmijë të së njëjtës moshë, me të cilët do të punojë fillestari, si dhe të ketë licencë për punë edukativo-arsimore dhe diplomë universitare.

Analizë krahasuese

Mentorimi në institucionet edukativo-arsimore në rajon

Pyetje:

- (1) Cilat dokumente rregullojnë punën praktike (PP) dhe mentorimin e praktikantëve (M)?
- (2) A është, si dhe ku është përcaktuar qëllimi i punës për mentorët dhe praktikantët?
- (3) A ekziston dikush dhe kush e përshkruan programin e mentorimit?
- (4) A ekzistojnë kritere dhe cilat janë kriteret për zgjedhjen e një mentori të praktikantit?
- (5) Kush mund të jetë praktikant dhe sa zgjat puna praktike (PP)?
- (6) Cilat janë detyrimet e mentorëve dhe praktikantëve, kush i përcakton ato dhe si?
- (7) Të dhënat dhe raportet e mentorit të praktikantit
- (8) Të dhënat dhe raportet e praktikantit
- (9) Kush dhe si e vlerëson punën e mentorit të praktikantit?
- (10) Nën autoritetin e kujt është mentorimi i praktikantit?

MENTORIMI	KROACI	MAL TË ZI	SERBI
Cilat dokumente e rregullojnë punën praktike (PP) dhe mentorimin e praktikantëve (M)?	Çështjet normative dhe juridike të mentorimit në institucionet arsimore janë përcaktuar në nenin 80 të Ligjit për Arsimin Fillor ¹⁷ dhe Dekretin për dhënien e provimit profesional të mësimdhënësve dhe bashkëpunëtorëve profesional në arsimin fillor dhe mësimdhënësve në arsimin e mesëm ¹⁸ . Dekreti përcakton mënyrën dhe kushtet për mentorim, si dhe mënyrën dhe kushtet për dhënien e provimit profesional për mësimdhënësit dhe bashkëpunëtorët profesional në shkolla.	Ato janë të rregulluara me Ligjin e Përgjithshëm për Arsimin dhe Edukimin ¹⁹ , Rregulloren për PP-në ²⁰ e mësimdhënësve dhe Rregulloren për dhënien e provimit profesional ²¹ . Ligji përcakton punësimin e praktikantëve: kush mundet, si, kohëzgjatja dhe njohja e punës praktikës. Rregullorja përcakton përmbajtjen, programin e monitorimit, mënyrën e monitorimit dhe vlerësimin të punës praktike të praktikantëve të të gjitha profileve në institucionet e larta. Trajnimi i praktikantit zhvillohet sipas programit për monitorim dhe në një mënyrë që garanton se ai, përmes punës praktike, dhe nën mbikëqyrjen e drejtpërdrejtë të një mentori, të aftësohet për të kryer në mënyrë të pavarur detyrat në procesin edukativo-arsimor.	Ligjet dhe aktet nënligjore dhe doracakët që rregullojnë statusin dhe çështjet konceptuale të PP dhe M në Serbi janë: Ligji për bazat e sistemit arsimor ²² , Rregullorja për lejet e punës për mësimdhënësit, edukatorët dhe bashkëpunëtorët profesional ²³ dhe Doracaku për Mentorë dhe Praktikantë ²⁴ - Udhëzuesi për mësimdhënësit, edukatorët dhe punëtorët profesional.
A është, si dhe ku përcaktohet qëllimi i punës për mentorët dhe praktikantët?	Qëllimi është përcaktuar në Dekretin për dhënien e provimit profesional për mësimdhënësit dhe bashkëpunëtorët profesional në arsimin fillor dhe mësimdhënësit në arsimin e mesëm si aftësimin e mësimdhënësve, bashkëpunëtorëve	Në dokumentet që analizuam, nuk ka një qëllim të përcaktuar saktësisht të mentorimit në institucionet arsimore. Megjithatë, mund të konstatohet se qëllimi ka synon ofrimin e ndihmës dhe monitorimin e ecurisë së praktikantëve gjatë kryerjes së PP-së dhe përgatitjen e tyre për dhënien e	Në Rregulloren për Lejet e Punës, qëllimi i mentorimit është: “trajnimi për punë të pavarur edukativo-arsimore dhe marrja e licencës” , ndërsa në Udhëzues përmendet se ka për qëllim të ofrojë mbështetje për praktikantin dhe tejkalimin e situatave

¹⁷ Закон о основном школству, *Народне новине*, бр. 59/90, 26/93, 27/93, 07/96, 59/01 и 114/01

¹⁸ Правилником о полагању стручног испита учитеља и стручних сорадника у основном школству и наставника у средњем школству, *Народне новине*, бр. 88/03.

¹⁹ Општи закон о образовању и васпитању, *Службени лист РЦГ*, 64/02 31/05, 49/07, 04/08, 21/09, 45/10

²⁰ Правилник о приправничком стажу наставника, *Службени лист РЦГ*, бр 68/03

²¹ Правилник о полагању стручног испита, *Службени лист РЦГ*, бр 67/03.

²² Закон о основама система образовања, *Службени гласник РС*, бр. 72/2009, 52/2011, 55/2013

²³ Правилник одозволи за рад наставника, васпитача и стручних соработника, *Службени гласник РС*, бр 22/05 и 51/2008

²⁴ *Прирачник за менторе и приправнике*—Водич за наставнике, васпитаче и стручне соработнике, Група аутора, 2009 година.

	profesional dhe edukatorëve për dhënien e provimit profesional.	provimit profesional. Në këtë kuptim, fushëveprimi dhe puna imediate në M dhe PP duhet të kërkohe në njohuritë dhe shkathhtësitë që praktikanti tregon gjatë dhënies së provimit profesional.	stresuese gjatë vitit të parë të punës profesionale; të sigurojë që praktikanti ta kryejë punën sa më mirë dhe të sigurojë bazën për zhvillimin e vazhdueshëm të institucioneve edukativo-arsimore në të cilat punojnë punonjës.
A ekziston dhe kush e përcakton programin e mentorimit?	PP zbatohet në bazë të Programit Kornizë për Praktikantë të miratuar nga ministria kompetente, e cila mandaton përcaktimin e një programi operacional për mentorim për çdo praktikant individual. Ky program përcaktohet nga Komisioni i Praktikës , i cili përbëhet nga: drejtori, mentori dhe bashkëpunëtori profesional. Komisioni është gjithashtu përgjegjës për zbatimin e programit. Jo më vonë se 15 ditë nga dita kur praktikanti fillon punën, institucioni edukativo-arsimor ka detyrimin ta zhvillojë atë drejt përmbajtjes së mëposhtme të detyrueshme: Kushtetutës; Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut; Konventës kundër diskriminimit në arsim; Konventës për të Drejtat e Fëmijës; aktet ligjore dhe nënligjore në fushën e arsimit; obligimet shkollore dhe të drejtat e praktikuesve të angazhuar; organizimin, përgatitjen dhe kryerjen e proceseve arsimore; përdorimi funksional i mjeteve dhe mjeteve mësimore moderne; komunikimi me fëmijët dhe pjesëmarrësit e tjerë në procesin edukativo-arsimor; monitorimi, vlerësimi dhe	Programi jepet në formë uniforme për të gjithë praktikantët dhe mentorët në institucionet arsimore të Republikës së Malit të Zi, sepse është miratuar nga Qeveria, me propozim të Institutit të Arsimit. Programi është i detyrueshëm për të gjitha institucionet arsimore, ndërsa elementët kryesorë të tij janë: (1) aktivitete kurrikulare, jashtëshkollore dhe aktivitete të tjera shkollore; (2) formimi i një portofoli profesional dhe plotësimi i tij; (3) puna profesionale. Brenda tre elementeve kryesore të programit, mbahet një tabelë që përshkruan aktivitetet kryesore të mentorit dhe praktikantit për çdo muaj.	Rregullorja për lejet e punës për mesimdhënësit, edukatorët dhe bashkëpunëtorët profesional përcakton: (1) Programin për njohjen e mesimdhënësve, edukatorëve dhe bashkëpunëtorëve profesional dhe (2) Programin për marrjen e licencës. Programi për hyrje në punë nënkupton zotërimin e njohurive, shkathhtësive dhe aftësive të nevojshme për realizimin e punës edukativo-arsimore. Programi është dhënë në formën e rezultateve të pritshme për përfundimin e praktikës, të përcaktuara posaçërisht për mesimdhënës, edukatorë dhe bashkëpunëtorë profesionistë. Për çdo kategori praktikuesish, rezultatet e pritura përcaktohen për një total prej fushave të mëposhtme të punës: (1) Planifikimi, programimi, realizimi dhe vlerësimi i punës; (2) Monitorimi i zhvillimit dhe arritjeve të fëmijës; (3) Bashkëpunimi me kolegët, familjen dhe komunitetin lokal; (4) Puna me fëmijët me aftësi të kufizuara; (5) Zhvillimi profesional; (6) Dokumentacioni.

	<p>vlërësimi sistematik i arritjeve të fëmijëve; bashkëpunimi me prindërit; dokumentacionin dhe shënimet pedagogjike; puna e organeve profesionale të shkollës; puna profesionale dhe e pavarur.</p>		
<p>A ekzistojnë dhe cilat janë kriteret për zgjedhjen e një mentori të praktikantit?</p>	<p>Mentori i praktikantit është një praktikant i të njëjtit profesion, i cili ka dhënë një provim profesional ose është liruar nga dhënia e provimit profesional. Nëse nuk është e mundur të caktohet një mentor ose bashkëpunëtor profesional në një kopsht fëmijësh ku praktikanti po kryen punën praktike, atëherë atij i caktohet një mentor nga një institucion tjetër.</p>	<p>Kriteri i vetëm që lidhet me një mësimdhënës që mund të jetë mentor përcaktohet në Ligjin e Përgjithshëm, sipas të cilit mentor mund të jetë një praktikues që ka të paktën të njëjtin nivel arsimor me praktikantin. Në bazë të kriterëve të përcaktuara në këtë mënyrë, mentori emërohet nga drejtori i institucionit, me propozimin e këshillit profesional ose mësimit të institucionit.</p>	<p>Si mentor mund të emërohet një praktikues i dalluar me licencë, i cili ka një nga titujt e përcaktuar ose të paktën 5 vjet përvojë pune në fushën edukativo-arsimore. Mentorin e cakton drejtori që nga dita e fillimit të punës së praktikantit. Në mënyrë që drejtori të caktojë një mentor, kërkohet mendim nga stafi profesional.</p>
<p>Kush mund të jetë praktikant dhe sa zgjat PP – puna praktike?</p>	<p>Sipas Dekretit të lartpërmendur, praktikantë janë të gjithë ata që nuk e kanë dhënë provimin profesional. Praktikuesit pa përvojë pune fitojnë statusin e praktikantit-specialist me punësimin e parë. Duke qenë se trajnimi pa punësim është i mundur ligjrisht, në situata të tilla, bëhet fjalë për praktikantë vullnetarë. Në të dyja rastet praktika zgjat një vit dhe pas praktikës praktikanti i nënshtrohet provimit profesional. Praktikantit që nuk e kalon provimin profesional brenda gjashtë muajve, nga dita e skadimit të punës praktike, i ndërpritet marrëdhënia e punës.</p>	<p>Legjislacioni i Malit të Zi e njuh praktikantin si personin që për herë të parë krijon marrëdhënie pune në një institucion me qëllim për t'u trajnuar për punë të pavarur në nivelin e arsimimit të tij. Periudha e punës praktike për praktikantin me diplomë universitare zgjat një vit, kurse për praktikantin me diplomë të shkollës së mesme gjashtë muaj. Pas përfundimit të punës praktike, praktikanti i nënshtrohet provimit profesional.</p>	<p>Rregullorja aktuale njuh vetëm një kategori praktikanti në një institucion edukativo-arsimor - praktikues që plotëson kushtet për mësimdhënie, edukator ose bashkëpunëtor profesional, por nuk ka zotëruar programin e induksionit dhe nuk ka licencë. Periudha e praktikës zgjat të paktën një dhe maksimum dy vjet. Gjatë kësaj kohe, praktikanti duhet të zotërojë programin e induksionit – hyrjen në punë.</p>

<p>Cilat janë përgjegjësitë e mentorëve dhe praktikantëve dhe kush i përcakton ato dhe si?</p>	<p>Edukatorët praktikantë duhet të ndjekin të paktën 30 orë pune me fëmijët, ndërsa mentori të monitorojë punën e praktikantit të tij për të paktën 10 orë. Sipas Rregullores, gjatë PP-së, praktikanti duhet të përfshihet në të gjitha format e punës edukativo-arsimore që kanë të bëjnë me profilin e tij profesional. Praktikanti - bashkëpunëtor dhe edukator profesional - punojnë me mentor në vendet e punës profesionale për 60 orë gjatë praktikës. Praktikantët - vullnetarë – bashkëpunëtorë profesionalë dhe edukatorë – janë të detyruar të vijojnë të paktën dy ditë në muaj gjatë vitit shkollor. Komisioni i lartpërmendur duhet të monitorojë zbatimin e formave të ndryshme të trajnimit të paktën dy herë gjatë PP-së. Anëtarët e Komisionit kanë për obligim t'i ndihmojnë praktikantit në fushën e punës së tyre, secili brenda 5 orëve. Çdo anëtar i komisionit duhet të mbajë shënime për zbatimin e programit të mentorimit.</p>	<p>Bazuar në strukturën e detyrueshme të programit të mentorimit, këshilli i ekspertëve të institucionit ku praktikanti punon për herë të parë përcakton më në detaje programin e trajnimit të praktikantit. Programi zbatohet brenda normës javore dhe përfshin aktivitetet trajnuese: (1) Hyrje në programin arsimor për fushën për të cilën trajnohet praktikanti; (2) Njohja e praktikantit me mënyrën e planifikimit dhe kryerjes së punës edukativo-arsimore në institucion; (3) aktivitetet e kryera në mënyrë të pavarur nën mbikëqyrjen e mentorit; (4) Trajnimi i praktikantit në formën e seminareve njëditore dhe shumëditore në fushat didaktike, psikologjike, pedagogjike, speciale dhe andragogjike dhe fusha të tjera profesionale në të cilat praktikanti merr pjesë sipas zgjedhjes së tij; (5) Aktivitete në punën profesionale ose kërkimore me mbështetjen e mentorit; (6) Mentori e këshillon praktikantin për zgjedhjen e literaturës profesionale; (7) Aktivitete të tjera që lejojnë mentorin të përshtas programin e punës në bazë individuale të praktikantit dhe dinamikës së trajnimit.</p>	<p>Sipas Dekretit të lartpërmendur, mentori e e njofton me punën praktikantin duke: (1) ofruar ndihmë në përgatitjen dhe kryerjen e punës edukativo-arsimore; (2) duke ndjekur punën edukativo-arsimore për të paktën 12 orë gjatë praktikës; (3) duke analizuar punën edukativo-arsimore për të monitoruar progresin e praktikantit 4) duke ofruar ndihmë në përgatitjen për provimin e zotërimit të programit. Praktikanti ndjek aktivitetet e mentorëve, dhe me rekomandimin e mentorit dhe punën e kolegëve të tjerë, gjegjësisht edukatorëve apo bashkëpunëtorëve profesional, së paku 12 orë gjatë PP-së. Mentori i paraqet drejtorit raport për aftësinë e praktikantëve në lidhje me kryerjen e pavarur të punës edukative.</p>
<p>Evidenca dhe raportet e mentorit të praktikantit</p>			<p>Mentori duhet të mbajë evidencë për punën e praktikantit. Kjo evidencë duhet të përmbajë informacione për: periudhën gjatë së cilës ka punuar me praktikantin; temat dhe kohën e vizitës në aktivitetet, vëzhgime rreth punës së praktikantit për përgatitjen e tij/saj për provim, rekomandime për</p>

			përmirësimin e punës edukativo-arsimore dhe vlerësimin e veprimtarisë së praktikantit sipas rekomandimeve të dhëna. Mentori i paraqet drejtorit një raport për aftësinë e praktikantit se mund të kryej punën e tij/saj edukativo-arsimore në mënyrë të pavarur.
Evidenca dhe raportet e praktikantit			Praktikanti ka për detyrë të mbajë evidencë për punën e tij; shkruan planin operativ mujor dhe programin e punës; përgatitet për aktivitete; regjistron vëzhgime për punën e tij dhe punën me fëmijët, për aktivitetet e ndjekura, për vëzhgimet e tij dhe të mentorëve. Këto shënime duhet t'i dorëzohen mentorit.
Cili dhe si e vlerëson punën e mentorit të praktikantit?	Asnjë nga dokumentet e shqyrtuara nuk përmend vlerësimin formal apo joformal të punës së mentorit.	Asnjë nga dokumentet e shqyrtuara nuk përmend vlerësimin formal apo joformal të punës së mentorit.	Nuk parashihet as monitorim dhe as vlerësim i punës së mentorit.
Nën autoritetin e kujt është vlerësimi i praktikantit?	Ministrinë e Arsimit dhe Sportit (kuadri ligjor) dhe Agjencinë e Arsimit (korniza profesionale). Provimet profesionale i realizojnë së bashku këto dy institucione.	Ministrinë e Arsimit dhe institucionet arsimore ku realizohet mentorimi dhe Institutin e Arsimit , i cili ka publikuar një doracak për mentorët dhe organizon trajnime për mentorim.	Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Zhvillimit Teknologjik (ligjet dhe rregulloret që kanë të bëjnë me mentorimin dhe PP-në dhe provimin profesional) dhe Institutin për Avancimin e Arsimit dhe Edukimit .

3. Procesi i mentorimit të praktikantëve në kopshtet e fëmijëve

Rëndësia e procesit të mentorimit të praktikantëve

Mentorimi i praktikantëve është një ndër konceptet që e kupton secili, megjithëse është e vështirë të përkufizohet në mënyrë të qartë. Ai është një proces kompleks në të cilin zhvillohet një *marrëdhënie afatgjatë zhvillimore që përfshin bashkëpunimin midis individëve me status të ndryshëm*.

Një *marrëdhënie tipike mentorimi* është një marrëdhënie midis një kolegu më të vjetër dhe me përvojë, i cili shërben si shembull, ofron mbështetje, udhëzon dhe jep komente kthyesë, me një anëtar të ri ose një që nuk ka përvojë në fushën në të cilën ai ka nevojë për induksion. *Mentori është një mësues personal kompetent, i cili udhëzon atë që nuk ka përvojë të mjaftueshme në fushën në të cilën ka nevojë për udhëzim (të mentoruarin), përmes procesit të përvetësimit të njohurive dhe përvojave të caktuara që do t'i mundësojnë të përparojë profesionalisht dhe të zhvillohet personalisht. Mentori ofron njohuri, këshilla, sfida dhe mbështetje për të mentoruarin për t'u bërë anëtar i plotë i një profesioni të caktuar. Mentorimi paraqet gjithmonë një sfidë sepse është një marrëdhënie personale e veçantë, unike që kërkon kohë dhe energji të konsiderueshme; një marrëdhënie që zgjat disa vite.*

Në kontekstin arsimor modern, përveç kësaj marrëdhënieje bazë *një-me-një*, mentorimi përfshin gjithashtu një marrëdhënie midis *një eksperti të rritur dhe një grupi studentësh më të rinj*; ose marrëdhëniet e një *grupi ekspertësh kompetentë në një disiplinë me një grup fillestarësh*. Përveç kësaj, me futjen e teknologjive arsimore janë zgjeruar edhe kontaktet e drejtpërdrejta sociale, ndaj flitet për "*e-mentorim*".

Mentorimi mund të jetë joformal ose i formalizuar nëpërmjet një marrëdhënieje institucionale, ku iniciativa për krijimin e tij vjen nga një organizatë ose institucion akademik që përshkruan qëllimet dhe strukturën e asaj marrëdhënieje dhe monitoron suksesin e zbatimit të saj²⁵.

Mentorimi mund të definohet në mënyra të ndryshme, por ai gjithmonë përfshin disa veçori kryesore:

- ✓ është një *marrëdhënie personale* (ndërveprim dhe komunikim) i dy partnerëve që nuk janë të barabartë (njëri është më me përvojë, më i pjekur, ka njohuri apo shkathtësi profesionale). Marrëdhënia personale nënkupton që çdo proces mentorimi është unik, pasi përcaktohet kryesisht nga personalitetet e pjesëmarrësve, mentorit dhe të mentoruarit;
- ✓ *marrëdhënia është dinamike, reciproke dhe plot emocione*;
- ✓ mentorimi është një *ndërveprim afatgjatë* (nuk është një takim njëhershëm, por mund të zgjasë me vite);
- ✓ *Qëllimi* i tij është mësimi dhe zhvillimi i të mentoruarit, përvetësimi, njohuritë, shkathtësitë, mënyrat e të menduarit, qëndrimet, me një fjalë, *përvetësimi i kompetencave të të mentoruarit*, nëpërmjet të cilave do të realizohen në masën më të madhe potencialet e tij dhe do t'i mundësojë atij për të kryer një lloj praktike në mënyrë të pavarur;

²⁵Antić, S., Ana Pešikan, A. (2016). *Izazovi mentorstva*, Beograd: Obrazovni forum.

- ✓ Mentorimi konsiderohet si mënyra më efektive e të mësuarit, sepse mundëson zhvillimin e besnikërisë së punonjësve të rinj ndaj kolegëve dhe organizatës ku ata punojnë, apo studentëve ndaj një institucioni akademik të caktuar, kopshtit, mësimdhënies teorike.

Karakteristikat e mentorimit cilësor

Karakteristikat e rëndësishme për të siguruar mentorim cilësor janë të lidhura me të gjithë elementët dhe pjesëmarrësit e atij procesi dhe varen drejtpërdrejt nga lloji i zbatimit dhe funksionit të tij. Elementet kryesore janë:

- tradita e edukimit që është *karakteristikë e sistemit* në të cilin zhvillohet kjo praktikë (filozofia e edukimit që është baza e tij, si dhe mënyrat se si e kanë bërë atë brezat më parë);
- karakteristikat aktuale dhe gjendja në arsimin profesional në përgjithësi (a ka një strategji të përcaktuar për edukimin e praktikantëve; a është i dukshëm imazhi që ata synojnë – kompetencat profesionale dhe qasja ndaj zhvillimit profesional dhe në karrierë);
- të kuptuarit e rëndësisë së nocioneve mentor dhe mentorim – *lloji i sistemit të rekomanduar të mentorimit* (a është në mënyrë të pashmangshme një marrëdhënie hierarkike dhe a di gjithmonë mentori më mirë dhe a e kupton ai rëndësinë që kërkohet kur ndërton partneritete)
- *konteksti* në të cilin duhet të zhvillohet mentorimi dhe klima - përkatësisht a mbizotëron bindja se mentorimi është thelbësor për ndryshimin dhe përmirësimin pozitiv të punës së të gjithë institucionit, apo është thjesht një kërkesë për të përmbushur;
- *vetë mentori* dhe mënyra se si ai e sheh dhe kupton praktikën e tij dhe praktikën e t[ë mentoruarit që i është besuar atij;
- *vetë i mentoruari* dhe stili i tij i të nxënit dhe të kuptuarit se çfarë është mësimi, si zhvillohet, etj.

Njëkohësisht, këto janë disa nga sfidat kryesore që lidhen me mentorimin e praktikantëve në institucionet edukativo-arsimore. Si të tilla, ato nuk nënkuptojnë krijimin e programeve mentoruese, zotërimi i të cilave do të arrinte qëllimin në vetvete, por ato që do të ishin pjesë përbërëse e klimës dhe kulturës në kopsht, si dhe zhvillimin profesional të të gjithë profileve të praktikantëve. Programe të tilla do të ofrojnë një bazë për transformimin e procesit edukativo-arsimor gjatë mentorimit në mësim të vazhdueshëm e horizontal të praktikuesve. Prandaj, në mentorimin modern të praktikantëve, bëhet fjalë për vetë kontekstin dhe një qasje ndaj praktikës reflektuese.

Përfaqësimi i praktikës reflektuese në procesin e mentorimit të praktikantëve mundëson, por edhe kërkon mësim dhe reflektim nga ana e mentorëve dhe praktikantëve, duke lënë kështu hapësirë për rritjen e tyre profesionale. Në këtë kuptim, praktika reflektuese si konteksti bazë i mentorimit të një praktikanti duhet të sigurojë:

- ❖ Ndërgjegjësim dhe zhvillim të njohurive për funksionin bazë të mentorimit të praktikantit (i cili nuk duhet parë në planin afatshkurtër si përgatitje për provimin e licencës, por në afat të gjatë - si shprehje mësimore e qartë dhe e përhershme dhe zhvillimit profesional)

- ❖ Të kuptuarit e qartë të rrethanave në të cilat zhvillohet praktika e mentorimit (karakteristikat e institucionit në të cilin ata punojnë, si dhe konteksti i përcaktuar me ligje dhe rregullore)
- ❖ Konsideratë për diversitetin dhe lidhjen e roleve që realizohen gjatë praktikës
- ❖ Vështrim mbi kapacitetet dhe dobësitë e veta (Zbulimi i njohurive, shkathtësive dhe aftësive për punë që zotërojnë për momentin, si dhe ato që ende nuk janë zhvilluar dhe zotëruar)
- ❖ Zhvillim të shprehisë së perceptimit të praktikës së vet dhe krijimit të një qëndrimi kritik ndaj saj, si dhe hulumtimi i mundësive për përmirësimin dhe ndryshimin e praktikës.

4. Struktura dhe përmbajtja e propozuar e mentorimit të praktikantëve në kopshtet e fëmijëve

Programi i mentorimit për futjen e suksesshme të praktikantit në punën e kopshtit zbatohet përmes formave të ndryshme të mbështetjes nga një mentor i caktuar i praktikantit dhe subjekteve të tjera që mund të kontribuojnë në atë proces.

Periudha përgatitore para fillimit të mentorimit mund të zgjasë nga gjashtë deri në nëntë muaj. Në këtë periudhë përgatitore, prej së paku gjashtë muajsh, do të duhet të përcaktohen kriteret për përzgjedhjen e mentorit, do të shpallet konkursi për aplikimin e mentorëve, do të formohet një komision për përzgjedhjen e mentorëve dhe do të përfundojë procedura e përzgjedhjes së mentorëve. Gjithashtu, gjatë kësaj periudhe është më se e rekomanduar që mentorët e përzgjedhur t'i nënshtrohen trajnimit bazë të akredituar për mentorë nga Byroja për Zhvillimin e Arsimit²⁶.

Hapat në fazën përgatitore:

4.1. *Shpallja e konkursit për mentorë të praktikantëve të paktën gjashtë muaj para futjes së programit të mentorimit dhe deri në dorëzimin e aplikimeve*

Konkursi shpallet dhe menaxhohet nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale në të gjithë vendin (në shtojcën 1 është dhënë *Formulari për aplikim në konkurs*). Në këtë mënyrë do të sigurohet një procedurë e standardizuar dhe njëkohësisht do të krijohet një bazë të dhënash e mentorëve praktikantë të regjistruar (ang. Register of Trainee Mentors) në kopshtet në të gjithë vendin. Regjistri do të ndihmojë në procesin e caktimit të mentorëve praktikantë, kur nuk ka mentorë praktikantë të regjistruar në një kopsht, për të gjetur kopshtin më të afërt në të cilin ka mentorë praktikantë të regjistruar të cilët mund të mentorojnë praktikantët në atë kopsht. MPPS-ja duhet t'i dorëzojë secilës komunë listën e mentorëve praktikantë të regjistruar të kopshteve për të gjitha kopshtet që gjenden në territorin e komunës. Regjistri i mentorëve praktikantë duhet të ripërtërihet çdo vit, duke përsëritur konkursin për mentorë të rinj të praktikantëve një herë në vit. Kështu, do të nxitet zhvillimi i kulturës së zhvillimit profesional të veprimtarisë dhe do të forcohet mentorimi i praktikantëve si një mënyrë për të siguruar atë zhvillim.

Hapi i parë në këtë fazë të periudhës përgatitore është përcaktimi i kriterëve që duhet të plotësojë çdo kandidat që do të aplikojë në konkurs dhe të cilat duhet të jenë të qarta në shpalljen e konkursit.

Kriteret grupohen në tre grupe:

- **Grupi i parë i kriterëve** i referohet kërkesave administrative, pa të cilat kandidati i regjistruar nuk mund të vazhdojë më tutje, ndërsa përfshin karakteristikat vijuese:
 - nivel arsimor të duhur,
 - vite praktikë në kopshtin e fëmijëve,
 - të ketë një licencë të përshtatshme të vlefshme për punë,

²⁶ BZhA tashmë ka trajnime të akredituara për mentorët e praktikantëve për shkollat fillore dhe të mesme, të cilat mund të përshtaten për punën edukativo-arsimorë në kopshte.

- kandidati nuk i është nënshtruar masës disiplinore gjatë vitit të fundit,
- të jetë vlerësuar me 4 ose 5 gjatë vlerësimit të fundit.
- **Grupi i dytë i kriterëve** i referohet kërkesave profesionale dhe përfshin motivimin profesional të kandidatit, si dhe të kuptuarit e tij/saj për nevojat e praktikantit dhe mënyrën e mbështetjes së praktikantit.
- **Grupi i tretë i kriterëve** i referohet dhënies së tre rekomandimeve të ndryshme në mbështetje të aplikimit të vet nëpërmjet të cilave do të sigurohet një perceptim i pavarur dhe i jashtëm i motivimit dhe kompetencave të kandidatit për të qenë mentor i praktikantëve. Prandaj, gjatë regjistrimit të çdo kandidati, përveç dokumentacionit të nevojshëm që vërteton kërkesën administrative, duhet të dorëzohet edhe një letër motivimi dhe tre rekomandime.

Sa i përket kriterit të përvojës, përkatësisht viteve të praktikës së kandidatit për mentor, sipas Ligjit, ai duhet të ketë së paku tre (3) vite përvojë pune në profesion, por rekomandohet që të jetë së paku shtatë vjet.

Lidhur me motivin e kandidatit, i cili do të shprehet në letrën e motivimit, kandidati, krahas një shpjegimi të shkurtër të kompetencave të tij në profesion, duhet t'i referohet motiveve që e shtynë të aplikonte, pse mendon se do të ishte i suksesshëm si Mentori i praktikantit, si do të kontribuojë puna e mentorimit me praktikantin në rritjen dhe zhvillimin e tij personal dhe profesional, si dhe të kuptuarit e nevojave të praktikantit dhe në çfarë mënyre do të ofrojë mbështetje për pavarësinë profesionale të aplikantit (në shtojcën 2 është dhënë **Formulari për letrën e motivimit**). Kërkesa/kriteri për tre rekomandimet i referohet rekomandimeve të marra nga: personeli arsimor (edukatori ose përkëdhelësi ose bashkëpunëtori profesional), nga shërbimi profesional (pedagogu, psikologu, punonjësi social, edukatori special, etj.) nga administrata (drejtori, sekretari), nga prindërit ose bashkëpunëtorët e jashtëm. Në të njëjtën kohë, rekomandimet nga të tre palët duhet të bazohen në përvojën e tyre me kandidatin në aspektin e kompetencave të tij profesionale, duke përfshirë shembuj konkret përmes të cilëve kandidati ka demonstruar të njëjtën gjë (në shtojcën 3 është dhënë **Formulari për rekomandimin e një kandidati si mentor për praktikantë**).

KUSH MUND TË SHKRUAJ NJË REKOMANDIM?

- ✓ Koleget/kolegët nga kopshti i tyre, një kopsht tjetër me të cilët kanë bashkëpunuar dhe njohin personalitetin e kandidatit.
- ✓ Eprori/drejtori ose udhëheqësi
- ✓ Prindërit me fëmijët e të cilëve punon ose ka punuar personi që është kandidat për mentor të një praktikanti.
- ✓ Bashkëpunëtorë të jashtëm nga organizata, institucione arsimore, institucione të fushës së kulturës dhe institucione të tjera me të cilët ka bashkëpunuar personi që është kandidat për mentor të një praktikanti dhe që e njohin mirë si profesionist dhe mund të japin rekomandim.

Gjithashtu, duhet të përcaktohet numri i përgjithshëm i mentorëve që janë të nevojshëm në kopsht në kohën e shpalljes së konkursit dhe nga cila kategori e punonjësve që mund të jenë mentorë të praktikantëve (pesë kategori janë të përcaktuara me Ligj – A Punëtorët profesional, B – bashkëpunëtorët profesional, C – edukatorët, Ç – përkëdhelësit dhe D – përkëdhelësit/asistent – edukatorët), si dhe përfitimet për mentorin e praktikantit për zhvillimin e tij profesional. Të gjitha këto informacione duhet të theksohen qartë në shpalljen e konkursit.

4.2. Zgjedhja e kandidatëve për mentorë

Për përzgjedhjen e kandidatëve të regjistruar duhet të formohet një komision prej gjithsej gjashtë (6) anëtarësh: dy përfaqësues nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, dy drejtorë të kopshteve, një përfaqësues nga komuna përkatëse dhe një përfaqësues nga Byroja e Zhvillimit të Arsimit. Kryetari i komisionit zgjidhet nga përfaqësuesit e Ministrisë. Përfshirja e përfaqësuesve nga kopshtet dhe komunat kontribuon në gjithëpërfshirjen e procesit të vendimmarrjes, por edhe në rëndësinë e mentorëve në procesin e promovimit të veprimtarisë edukativo-arsimore. Në të njëjtën kohë, duke përfshirë të gjitha palët e interesuara, mundësohet një kuptim më i mirë i rolit të mentorit nga secili prej tyre dhe ndarja e përgjegjësisë për suksesin e induksionit, monitorimit dhe promovimit të programit të mentorimit.

Procedura pas përfundimit të konkursit, përkatësisht përzgjedhjes së mentorëve, bëhet përmes vlerësimit të dokumenteve të dorëzuara, përkatësisht: 1. Vlerësimi administrativ, i cili konsiston në kontrollimin e dokumenteve të dorëzuara (diplomë për arsimin e kryer përkatës, certifikatë të viteve të përvojës së punës në kopsht, vërtetim nga licenca e vlefshme e punës, vërtetim vlerësimi nga vlerësimi i fundit dhe vërtetim se nuk është shqiptuar masë disiplinore – të gjitha këto dokumente duhet të jenë në kopje) 2. Vlerësimi profesional përmes vlerësimit të letrës motivuese dhe tre rekomandimeve. Në **shtojcën 4** është dhënë është **Formulari – skema për vlerësimin e kandidatëve për mentorë të praktikantëve në kopshte të fëmijëve**, i cili ofron udhëzime për vlerësimin, si dhe përshkrime cilësore të secilës kategori vlerësimi.

Përfundon procedura e përzgjedhjes për kandidatët për të cilët gjatë vlerësimit administrativ konstatohet se nuk plotësojnë kushtet e përcaktuara në konkurs. Për pjesën tjetër të kandidatëve, vlerësimi profesional vazhdon dhe në afat prej një muaj pas mbylljes së konkursit për mentorë praktikantë, miratohet lista e kandidatëve të pranuar. Secili anëtar i Komisionit vlerëson secilin kandidat në bazë të një formulari të zhvilluar për vlerësimin e kandidatëve me kriteret e përfshira të përzgjedhjes dhe në një seancë të përbashkët i shqyrton ata, përmbledh vlerësimet individuale për secilin prej kandidatëve dhe vendos për përzgjedhjen e mentorëve dhe më pas ua propozon ato drejtorëve të kopshteve ku janë të punësuar kandidatët që kanë aplikuar, me një shpjegim të përshtatshëm për secilin kandidat (Në **shtojcën 4** është dhënë është **Formulari – skema për vlerësimin e kandidatëve për mentorë të praktikantëve në kopshte të fëmijëve**). Më tej, drejtorët shpallin udhëzime në kopshtet e tyre për përpilimin e një vendimi me shkrim për mentor(ët), për kandidatët e përzgjedhur. Të gjithë mentorët e përzgjedhur futen automatikisht në Regjistrin e mentorëve, një bazë të dhënash që do të mbahet nga Ministria dhe që do të jetë në dispozicion të kopshteve dhe komunave.

4.3. Akreditimi i mentorëve përmes trajnimeve të organizuara nga Byroja për Zhvillimin e Arsimit

Byroja për Zhvillimin e Arsimit, në kuadër të programit të mentorimit për shkollat fillore dhe të mesme, tashmë ka përvujt dhe mund të zhvillojë dhe zbatojë trajnime bazë për mentorë, në të cilat mentorët e rinj të përzgjedhur do të njihen me bazat e mentorimit, qëllimet e procesit të mentorimit, si dhe shkathtësitë e nevojshme të mentorëve për zbatimin e suksesshëm të procesit. Këshillohet që të bëhet një vlerësim i nevojave për fushat specifike të trajnimit të mentorëve përmes një ankete të shkurtër (në *shtojcën A* është dhënë një *Pyetësor për vlerësimin e nevojave të mentorëve të përzgjedhura*).

Në bazë të përvujtave të vendeve të tjera, duket e këshillueshme që të ketë një program gjithëpërfshirës për zhvillimin profesional të mentorëve, i cili përfshin përveç trajnimit bazë dhe përgatitjen dhe mbështetjen e vazhdueshme të strukturuar të mentorëve në punën me praktikuesit e sapokualifikuar të kopshteve. Programi për mentorë brenda një viti akademik realizohet në formë të takimeve me të gjithë grupin e mentorëve në nivel komunal, në tri faza.

Në *fazën e parë* janë planifikuar takime (të paktën 4) ndërmjet mentorëve nga një kopsht fëmijësh (në mjedise më të mëdha) ose në nivel komune, ku diskutohen tema të caktuara (p.sh. marrëdhëniet e mentorimit, këshillimi për tema të caktuara nga psikologjia ose rreth risive në lidhje me mësimin efektiv në fëmijërinë e hershme, proceset e reformës dhe legjislacionin e ministrisë së linjës, etj.).

Faza e dytë është një periudhë gjashtëmujore e punës në kopsht me praktikuesin nëpërmjet aktiviteteve të ndryshme që synojnë: dokumentimin e nevojave të praktikantëve dhe zhvillimin e një plani veprimi; puna e përbashkët në kopshtin e fëmijëve me praktikuesit; vëzhgimi, monitorimi dhe dhënia e komenteve kthyesë 10 aktivitete që praktikuesi realizon në mënyrë të pavarur; reflektimi dhe ndarja e praktikave dhe problemeve të përshtatshme dhe efektive.

Në *fazën e tretë*, mentori merr pjesë në dy takime në të gjithë grupin e mentorëve, ku prezantohen praktikat e zbatuara brenda kopshtit duke reflektuar dhe vlerësuar programin e mentorimit.

Shtojca 5 ofron një paraqitje grafike të hapave të fazës përgatitore.

Programi i mentorimit zhvillohet për aq kohë sa zgjat praktikë, gjatë një viti, përmes disa hapave, e ashtuq. Skema e mentorimit:

1. Vendosja e marrëdhënieve të punës
2. Emërimi i një mentori
3. Hartimi dhe miratimi i programit të mentorimit
4. Zbatimi i programit të mentorimit
5. Përgatitja për dhënie të provimit profesional
6. Monitorimi i zbatimit të programit të mentorimit

Megjithëse fillimi i hapave është i renditur në mënyrë kronologjike, ndonjëherë hapat shkojnë paralelisht. Shtojca 6 ofron tre alternativa të një paraqitjeje grafike të skemës së mentorimit.

Për tërë procesin e induksionit të praktikantit në punë, përmes të gjitha hapave në skemën e mentorimit, mentori dhe praktikanti kanë për detyrë të mbajnë dokumentacion²⁷ përkatës pedagogjik si dëshmi për aktivitetet e kryera²⁸.

²⁷ Dokumentacioni pedagogjik është pjesë e aktiviteteve të JNKE për Mentorim dhe në këtë kuadër do të zhvillohet dokumentacioni i plotë pedagogjik.

²⁸ Gjatë përgatitjes së Udhëzimeve, kemi marrë parasysh përvujt e organizimit të një skeme mentorimi për të mbështetur stazhin e themeluar në RMV në të gjitha shkollat e përkrahura në: Ristovska S., et al. (2016). *Udhëzime për metodën dhe formën e mbështetjes mentoruese për mësimdhënësit praktikantë dhe asistentët profesionistë - praktikantë në shkollat fillore dhe të mesme*, Shkup: Qendra Maqedonase për Edukim Qytetar

5. Udhëzime për organizimin dhe zbatimin e një skeme mentorimi në një kopsht fëmijësh

Skema e mentorimit për futjen (induksionin) e praktikantit në punë zhvillohet gjatë praktikës, e cila rregullohet me ligj. Prandaj, vetë akti i krijimit të marrëdhënieve të punës së praktikantit mund të konsiderohet si fillimi i procesit të mentorimit.

5.1. Vendosja e marrëdhënieve të punës së praktikantit në kopshtin e fëmijëve

Fillimi i procesit të mentorimit mund të konsiderohet vetë akti i vendosjes së marrëdhënieve të punës me praktikantin në kopshtin e fëmijëve. Për një person që punësohet për herë të parë, kuptohet se duhet të plotësojë disa kërkesa - kushte të përgjithshme dhe të veçanta të përcaktuara me ligj (**neni 142** i Ligjit për Mbrojtjen e Fëmijëve, 2019):

(1) Punonjësi në një institucion për fëmijë duhet të plotësojë edhe *kushtet e përgjithshme* në vijim:

- të jetë shtetas i Republikës së Maqedonisë,
- të jetë i shëndetshëm fizikisht dhe mendërisht,
- të njohë gjuhën maqedonase dhe alfabetin cirilik,
- të mos jetë i/e dënuar me gjobë ose sanksion kundërvajtës me ndalimin e ushtrimit të profesionit, veprimtarisë ose detyrës,
- të mos jetë i/e dënuar me vendim gjyqësor të formës së prerë që e dënon për veprën penale të dhunës në familje, rrëmbimit të të miturit, neglizhencës ose abuzimit me të miturin ose marrëdhënie seksuale në familje, për një krim nga grupi i krimeve kundër lirisë seksuale, pavarësisht sanksionit të shqiptuar dhe në të cilin është konstatuar sjellje diskriminuese në përputhje me ligjin dhe
- të plotësojë kushtet e tjera të përcaktuara në aktin për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës.

(2) Krahas kushteve të përgjithshme për plotësimin e vendit të punës për ofruesit e shërbimeve publike në fushën e mbrojtjes së fëmijëve, kandidati duhet t'i plotësojë edhe *kushtet e veçanta* në përputhje me klasifikimin e vendeve të punës të përcaktuara në nenin 136 të këtij ligji.

(3) Personat nga paragrafi (1) i këtij neni, të cilët përfshihen në grupet në të cilat realizohen veprimtaritë edukativo-arsimore në gjuhën e pjesëtarëve të bashkësive, duhet ta dinë gjuhën dhe shkrimin në të cilin kryhet veprimtaria.

Gjatë vendosjes së marrëdhënieve të punës, rol të rëndësishëm luajnë drejtori, sekretari dhe udhëheqësi i kopshtit, të cilët e përshkruajnë mjedisin e punës dhe vendin e punës. Pas vendosjes së marrëdhënieve të punës, udhëheqësi/drejtori cakton një mentor për praktikantin.

Nëse marrëdhëniet e punës vendosen gjatë vitit shkollor, shërbimi ekspert dhe kryetari i aktivitetit profesional i japin praktikantit udhëzime dhe mbështetje në lidhje me planifikimin dhe zbatimin e punës edukative, deri në caktimin e mentorit.

5.2 Përgjegjësitë dhe detyrimet e definuara të pjesëmarrësve në procesin e mentorimit:

Gjatë javës së parë të procesit të mentorimit, përgjegjësitë dhe detyrimet e pjesëmarrësve në procesin e mentorimit janë si më poshtë:

Praktikanti - paraqet dokumentacionin e nevojshëm gjatë shpalljes së konkursit.

Sekretari - rregullon të gjitha aktivitetet për vendosjen e marrëdhënieve të punës gjatë javës së parë. Ai e njofton praktikantin me përshkrimin e punës, detyrimet dhe të drejtat e tij/saj. Ai gjithashtu e informon praktikantin për aktet e rëndësishme ligjore dhe nënligjore dhe e informon se do t'i jepet mbështetje mentore dhe se do t'i caktohet mentor.

Drejtori/udhëheqësi - gjatë javës së parë organizon një takim dhe bisedon me praktikantin, e inkurajon dhe i shpreh pritshmëritë e tij prej tij, e njofton me sjelljen organizative në kopsht në përgjithësi dhe e prezanton praktikantin para stafit.

Bashkëpunëtorët profesional - gjatë javës së parë, e prezantojnë praktikantin me grupin edukativo-arsimor në të cilin do të kryejë punën edukativo-arsimore, e informojnë praktikantin me kodin e sjelljes dhe rregulloren e shtëpisë në kopshtin e fëmijëve.

Përgjegjësitë dhe detyrat e mentorit:

- Të ndihmojë praktikantin të integrohet në institucionin edukativo-arsimor.
- Të kontribuojë për krijimin e një klime pozitive që do të përmirësojë bashkëpunimin dhe mbështetjen mentor-praktikant.
- Të njoftojë praktikantin me organizimin e brendshëm të institucionit edukativo-arsimor, strukturën dhe kodin e institucionit ku është akomoduar, si dhe me sa më shumë aspekte të jetës në kopsht.
- Të demonstrojë modele të ndryshme mësimore
- Të vlerësojë aktivitetet e praktikantit
- Të aftësojë praktikantin që t'i identifikojë fëmijët me nevoja të veçanta arsimore.
- Të ndihmojë praktikantin në planifikimin, përgatitjen dhe realizimin e veprimtarisë edukativo-arsimore
- Të vëzhgojë aktivitetet e kryera nga praktikanti
- Të njoftojë praktikantin me çështje që lidhen me sigurinë në kopsht
- Të diskutojë me praktikantin për përgatitjen e aktivitetit të radhës, aktivitetet e zhvilluara nga praktikanti dhe vëzhgimin e aktivitetëve të praktikantit, si dhe të japë vazhdimisht komente kthyes (feedback) për aktivitetet e vëzhguara, etj.
- Të monitorojë dhe inkurajojë vazhdimisht progresin e praktikantit

- Të përgatisë një raport mbi takimet konsultative me praktikantin
- Të kontrollojë dokumentet e përgatitura nga praktikanti
- Të kryej vlerësim të punës së praktikantit dhe të përgatisë një raport vlerësimi përfundimtar që do t'i dorëzohet drejtorit të institucionit

Përgjegjësitë dhe detyrat e praktikantit:

- Të sillet në përputhje me kodin e institucionit edukativo-arsimor.
- Të respektojë parimet e punës në procesin edukativo-arsimor
- Të bashkëpunojë me mentorin
- Të marrë pjesë aktive në procesin e përgatitjes ditore nën mbikëqyrjen e mentorit
- Të monitorojë dhe analizojë në mënyrë aktive aktivitetet e mentorimit së bashku me mentorin
- Të përgatisë një protokoll për vlerësimin e veprimtarisë edukativo-arsimore si dhe një raport narrativ për klasat e vëzhguara
- Të zhvillojë shkathtësi për menaxhimin e fëmijëve, kohës dhe burimeve në grupin edukativo-arsimor
- Të zbatojë një qasje të përshtatshme në punën me nxënës me nevoja të veçanta arsimore dhe të kujdeset për mbështetjen e gjithëpërfshirjes në grupin arsimor.
- Të plotësojë një listë evidence për vëzhgimin e aktiviteteve edukativo-arsimore, për takimet e realizuara dhe takimet për fazat e ndryshme
- Të përgatisë raport për aktivitetet e realizuara dhe takimet e punës
- Të zhvillojë shkathtësi për realizimin e pavarur të veprimtarisë edukativo-arsimore
- Të përgatisë një plan përgatitor/ditor operacional për realizimin e veprimtarisë edukativo-arsimore
- Të zhvillojë shkathtësi për menaxhimin e pavarur të çdo lloj dokumentacioni pedagogjik
- Të kryejë vetëvlerësim të vazhdueshëm të punës së vet me mbështetjen e mentorit
- Të kryejë vetëvlerësim të veprimtarisë së vet
- Të identifikojë institucionet përkatëse sociale që mund të ndihmojnë në zgjidhjen e problemeve të caktuara edukativo-arsimore

Përcaktimi i përgjegjësive, obligimeve dhe detyrave të pjesëmarrësve në procesin e mentorimit është veçanërisht i rëndësishëm dhe ndihmon në zbatimin e papenguar të programit/skemës së mentorimit. Ato janë zhvillimore dhe dinamike që supozon se gjithçka që do të vërehet më tej si përgjegjësitë, obligimet dhe detyrat e të gjithë pjesëmarrësve duhet të shënohen në këtë pjesë të dokumentit.

5.3 Procedura e caktimit të mentorit

Mentor²⁹ i praktikantit zgjidhet një praktikues me përvojë i të njëjtit profil/profesion që plotëson kriteret për titullin mentor. *Drejtori/udhëheqësi zgjedh një mentor nga lista e mentorëve në kopsht, me propozim të Këshillit Profesional.*

²⁹ (8) Praktikanti aftësohet me ndihmën e mentorit i cili mund të jetë njëri nga ofruesit e shërbimeve që kryen punë për të cilat praktikanti është duke u trajnuar dhe që ka titullin mentor në pajtim me këtë ligj, dhe nëse nuk ka person

Nëse në kopsht nuk ka praktikues të profilit të përshtatshëm profesional (edukator, përkëdhelës, punëtor profesional dhe bashkëpunëtor profesional) me titullin mentor i praktikantëve, atëherë drejtori/udhëheqësi i kërkon aktivitet profesional të propozojë një praktikues nga profesioni i cili në masë të madhe zotëron kompetencat themelore profesionale dhe standardet për mentor, të ketë së paku shtatë vjet përvojë pune në profesionin si praktikues dhe të zotërojë cilësi personale të përshtatshme për të punuar me një praktikant. Në shumicën e rasteve, mentori i një praktikanti – punëtor profesional (apo bashkëpunëtor profesional) do të jetë nga një kopsht tjetër. Kur zgjedh një mentor nga një kopsht tjetër, duhet pasur kujdes që ai/ajo të punojë relativisht afër kopshtit të praktikantit që të mund të realizojnë takime. Për faktin se nuk ndodhen pranë të njëjtit kopsht, më së shumti do të kontaktojnë në mënyrë elektronike ose me telefon, por këshillohet që të realizohen edhe takime, të paktën një herë në muaj.

Në disa raste, mund të ndodhë që të mos gjendet një mentor i përshtatshëm, veçanërisht për ato profile të punëtorëve (apo bashkëpunëtorëve) profesionistë, të cilët tani për tani rrallëherë takohen në kopshte.

Në atë rast, mentori mund të jetë edhe bashkëpunëtor profesional nga një profil tjetër, dhe rekomandohet që praktikanti të jetë në kontakt me bashkëpunëtorët tjerë profesional (përfshirë praktikantët) nga i njëjti profil përmes grupeve të ndryshme mësimore, elektronike apo drejtpërdrejt (live).

Përgjegjësitë dhe obligimet e përcaktuara për emërimin e mentorit janë në kuadër të punës së drejtorit/udhëheqësit. Mirëpo, në rastet kur kopshti nuk ka një praktikues me titull mentor ose një praktikues me përvojë në profesionin përkatës që mund të marrë rolin e mentorit, atëherë përfshihet edhe aktiviteti profesional dhe shërbimi profesional kur bëhet propozimi për zgjedhjen e mentorit.

5.4 Hartimi dhe miratimi i programit të mentorimit

*Programi*³⁰ *fillestar (i induksionit)* përmban fushat e Kompetencave Profesionale Bazë, aktivitetet që do të zbatohen për të arritur kompetencat e identifikuara, afatin kohor në të cilin do të zbatohen dhe burimet e disponueshme që do t'i referohen praktikantit për t'i përdorur. Përveç këtyre pjesëve, mentori mund të shtojë pjesë të tjera që do të specifikojnë dhe përsosin programin.

Plani për çdo muaj përmban aktivitete konkrete dhe një pjesë për reflektim mbi suksesin e zbatimit.

Brenda një jave nga caktimi i mentorit, praktikanti, sipas udhëzimeve të mentorit, kryen vetëvlerësim të kompetencave themelore profesionale që zotëron. Pas përgatitjes së vetëvlerësimit, mentori dhe praktikanti diskutojnë për vetëvlerësimin dhe bien dakord për atë që do të përfshihet në programin e mentorimit. Brenda një jave nga përgatitja e vetëvlerësimit, mentori përgatit një propozim të programit të mentorimit dhe së bashku e shqyrtojnë atë me praktikantin, si dhe e modifikon sipas ne-

të tillë me titullin mentor i praktikantëve në institucionin, atëherë ai/ajo mund të kualifikohet për punë nga udhëheqësi i institucionit dhe/ose drejtori i institucionit (neni 142 i Ligjit për Mbrojtjen e Fëmijëve, 2019).

³⁰(7) Gjatë periudhës së punës praktike, ofruesit e shërbimeve publike aftësohen për punë të pavarur profesionale duke zotëruar programin e duhur të provimit profesional të përgatitur nga mentori. Praktikanti trajnohet me ndihmën e një mentorit (neni 142 i Ligjit për Mbrojtjen e Fëmijëve, 2019).

vojës. Mentori i dorëzon drejtorit të kopshtit/udhëheqësit të objektit një program të përfunduar me një plan pune të hartuar sipas muajve.

Përgjegjësitë dhe detyrimet e përcaktuara të pjesëmarrësve në procesin e mentorimit gjatë hartimit dhe miratimit të një programi mentorimi:

Praktikanti-kryen një vetëvlerësim të kompetencave të tij themelore profesionale (në shtojcën 7 është dhënë propozim *Formulari për vetëvlerësimin e praktikantit*).

Mentori - në bazë të vetëvlerësimit të dorëzuar, mentori përgatit një propozim për programin e mentorimit dhe së bashku e shqyrtojnë atë me praktikantin, ndërsa mentori ia dorëzon drejtorit programin e përfunduar (në shtojcën 8 është dhënë propozim *Formulari për përmbajtjen e programit të mentorimit*).

5.5. Realizimi i programit të mentorimit

Mentori e njofton praktikantin me punën duke ndihmuar, monitoruar, këshilluar, edukuar përmes praktikës dhe duke ofruar çdo lloj ndihme dhe mbështetjeje tjetër për përgatitjen dhe realizimin e punës edukativo-arsimore. Në programin e mentorimit për punëtorin profesional dhe bashkëpunëtorin profesional, rekomandohet që mentori të shërbejë edhe si model për praktikantin, pasi që këta praktikantë janë të kufizuar në aspektin e mundësisë për të mësuar nga më shumë kolegë të profilit të tyre profesional.

Gjatë kryerjes së praktikës, praktikanti duhet të kalojë nëpër të gjitha fushat e punës në të cilat janë përcaktuar kompetencat themelore profesionale për profilin e tij profesional - përkëdhelës, edukator, punëtor profesional dhe bashkëpunëtor profesional.

Për praktikantët e të gjitha profileve profesionale, rekomandohet njohja me strukturën dhe organizimin e punës së një kopshti si institucion, strukturën e tij, pjesëve të legjislacionit, rregulloreve, rregullave, si dhe të dhënave dhe dokumentacioni që mbahet, në mënyrë që më pas të fitojnë njohuri nga fushat e tjera për të qenë në gjendje të lidhen në një kornizë të përgjithshme ose një tërësi.

Mandej, praktikanti njihet me fushat kryesore të kompetencës së profesionit të tij, ndërsa fushat e tjera lidhen përmes aktiviteteve që kanë të bëjnë me punën me fëmijët, për të parë se qëllimi i çdo gjëje që bëhet duhet të jetë në interes të fëmijës dhe se puna në të gjitha fushat duhet të lidhet dhe të vihet në atë funksion.

Rekomandohet që në gjashtë muajt e parë të praktikës, të kryhet një program mentorimi përmes dy orësh të aktiviteteve të përbashkëta në javë (vizita të aktiviteteve në grup nga mentori dhe praktikanti, planifikimi i përbashkët, konsultat), ndërsa në gjysmën e dytë të praktikës të paktën një aktivitet në javë. Në fillim të praktikës, praktikanti është më shpesh i pranishëm në aktivitete me fëmijë në grupin e mentorit të tij, por mund të marrë pjesë edhe tek kolegët e tjerë nga grupi i tij aktiv, të cilët kanë më shumë përvojë në punën edukativo-arsimore. Vizita e aktiviteteve shënohet në ditar, i cili shërben si dëshmi për këtë gjë. Mentori që punon me një praktikant -punëtor profesionist duhet t'i kushtojë vëmendje të veçantë përcaktimit të vlerave nga të cilat praktikanti duhet të fillojë në lidhje me aspektin etik të punës, duke u udhëhequr, para së gjithash, nga përcaktimi specifik i këtij profesioni.

Nëse në kopsht ekzistojnë njëkohësisht disa praktikantë që kryejnë praktikën (zbatohen disa programe mentorimi), dhe nëse pjesët e programeve përkojnë njëra me tjetrën, atëherë ato pjesë mund të zbatohen së bashku. Për shembull, seminare, trajnime, prezantime, aktivitete të hapura, etj.

Gjatë realizimit të programit të mentorimit, mentori përfshin praktikues të tjerë sipas nevojës.

Gjatë tërë procesit të udhëheqjes dhe mësimnxënies, mentori dhe praktikanti mbajnë dokumentacionin pedagogjik si dëshmi për aktivitetet e realizuara. Por, ato dokumente shërbejnë edhe për të kuptuar se çfarë është mësuar, me çfarë cilësie dhe çfarë duhet të ndërtohet ende si kompetencë.

Nëse mentori pengohet të ofrojë mbështetje për praktikantin për një periudhë të gjatë kohore, atëherë drejtori/udhëheqësi duhet të caktojë një mentor tjetër. Nëse ndodh që të ndërrohet mentori për arsye të ndryshme, atëherë praktikanti vazhdon me zbatimin e programit të mentorimit tashmë të përgatitur. Mandej programi rishikohet me mentorin e ri dhe përshtatet nëse është e nevojshme, duke përdorur dokumentacionin për aktivitetet e kryera deri në atë kohë.

Përgjegjësitë dhe obligimet e definuara të pjesëmarrësve gjatë zbatimit të programit të mentorimit:

Mentori - e njofton praktikantin me modelet e planifikimit në kopsht dhe mënyrën e planifikimit të punës së vet, si dhe mbajtjen e llojeve të ndryshme të dokumentacionit dhe evidencave që lidhen me punën edukativo-arsimore;

- i shpjegon praktikantit organizimin e përgjithshëm të kopshtit, strukturën dhe lidhjen e të gjithë elementëve në të;
- organizon lloje të ndryshme aktiviteteve që do të ndjekë praktikanti (punëtori, këshillim me prindërit, punë konsultative me profile të tjera praktikuesish...);
- ndihmon praktikantin në planifikimin dhe zgjedhjen e strategjive për realizimin e llojeve të ndryshme të aktiviteteve;
- ndjek aktivitetet e kryera nga praktikanti (në *shtojcën 9* është dhënë një *Formular për protokollin e vëzhgimit të aktiviteteve dhe reflektimin*);
- realizon takime javore me praktikantin për të diskutuar aktivitetet e vijuar dhe për të planifikuar aktivitete përmirësimi;
- e njofton me format e punës me subjekte të ndryshme në procesin edukativo-arsimor (fëmijë, kolegë dhe profile të tjera praktikuesish, prindër);
- jep ndihmë dhe udhëzime gjatë përgatitjes së hulumtimit aksionar për provimin profesional;
- së bashku me praktikantin vendosin në kuadrin e aktiviteteve të realizuara anën etike të profesionit dhe vlerat që punëtori profesionist duhet të ndërtojë, kultivojë dhe zotërojë, në drejtim të ndërtimit të një klime të mirë në kopsht;
- organizon takime për të diskutuar zhvillimin profesional bazuar në portofolin e praktikantit;
- mban një ditar mentori për punën me praktikantin.

Praktikanti- planifikon punën e tij fillimisht me ndihmën e mentorit, e më vonë në mënyrë të pavarur;

- realizon aktivitete në të cilat zbaton qasje të ndryshme në punën me fëmijët, prindërit dhe kolegët, ku mentori merr pjesë herë pas here;
- merr pjesë në aktivitetet e kryera nga mentori dhe/ose kolegët e tjerë, ngjarjet dhe aktivitetet, si dhe bën reflektim të lidhjes me praktikën e tij (në *shtojcën 10* është dhënë *Formulari për ditarin reflektues të praktikantit*);

- mban evidencë dhe dokumentacion për punën e tij sipas udhëzimeve të marra nga mentori;
- realizon tema profesionale dhe/ose punëtori para kolegëve të aktivitetit profesional dhe kërkon komente kthyesë prej tyre;
- mendon për performancën e tij, reflekton për punën e tij dhe kërkon komente kthyesë nga mentori (*shtojca 10 - Formulari për ditarin reflektues të praktikantit*);
- studion kulturën organizative të kopshtit dhe përshtatet me të në situata të ndryshme;
- bën një plan për përmirësimin e vet;
- studion edhe aktivitete të tjera të parapara me programin e mentorimit (p.sh., aspektet etike të profesionit, përgatitjen dhe zbatimin e hulumtimit aksionar, analizën e aspekteve të ndryshme të punës edukativo-arsimore në shkollë dhe raportimin e analizave ...);
- zhvillon takime me mentorin, profesionistët e tjerë të kopshtit, aktivin, drejtorin;
- mban një ditar reflektues për punën e tij (*shtojca 10 - Formulari për ditarin reflektues të praktikantit*).

Udhëheqësi - siguron kushte dhe burime (materiale dhe njerëzore) për zbatimin e papenguar të programit të mentorimit.

Aktivi profesional - sigurojnë ndihmë dhe mbështetje për praktikantin kur ai ose mentori i tij e kërkon atë

- e përfshijnë praktikantin në punën e aktivitetit profesional
- e ftojnë praktikantin të ndjekë orët ose aktivitetet e tyre në marrëveshje me mentorin
- marrin pjesë në aktivitetet e praktikantit kur ftohen për të dhënë komente kolegjiale

Shërbimi profesional - në marrëveshje me mentorin, ai ofron mbështetje konkrete për praktikantin në trajtimin e situatave individuale në kopshtin e fëmijëve;

- së bashku me mentorin ndjekin aktivitetet e praktikantit dhe nga këndvështrimi i tyre japin këshilla dhe udhëzime për punë;
- të paktën katër herë gjatë periudhës së punës praktike, ata mbajnë takime me praktikantin dhe në ato takime e referojnë për aktivitete të veçanta administrative gjatë asaj periudhe të vitit shkollor;
- e përfshijnë praktikantin në trajnime dhe forma të tjera të zhvillimit profesional që realizohen në shkollë.

5.6 Përgatitja për dhënien e provimit të praktikës

Gjatë tërë procesit të mentorimit, duhet pasur kujdes që praktikanti të jetë i gatshëm të kalojë me sukses provimin e praktikës në fund të punës praktike. Në pjesën e dytë të praktikës, një theks më i madh i kushtohet përgatitjes së provimit të praktikës, përmes aftësimit të praktikantit të zhvillojë aktivitete vizuale dhe mbështetje në përzgjedhjen, zbatimin dhe prezantimin e një hulumtimi të vogël veprimi/studim rasti dhe menaxhimin e portofolit profesional.

Portofoli i praktikantit duhet të përmbajë:

- përgatitje dhe materialet nga aktivitetet vizuale dhe komentet kthyesë për to;

- shembuj të punimeve të fëmijëve me komente të praktikantit;
- raport për hulumtimin e vogël të veprimit/studim rasti për provimin profesional.

Nëpërmjet aktiviteteve përgatitore për dhënien e provimit profesional, praktikanti fiton besimin se do t'i kalojë me sukses të gjitha pjesët e provimit të punës praktike.

Këshilli profesional shqyrton raportin për realizimin e programit të mentorimit dhe për arritjen e kompetencave themelore profesionale dhe në bazë të tij dhe njohurive të tjera nga ekipi bën propozim për dhënien e provimit profesional ose për vazhdimin e praktikës edhe për maksimum gjashtë muaj me mentorin e njëjtë ose tjetër.

Gjatë tërë procesit të mentorimit duhet të mbahet dokumentacion dhe shënime që do të dëshmojnë për përfundimin e praktikës dhe gatishmërinë për të dhënë provimin profesional.

Përgjegjësitë dhe detyrimet e definuara të pjesëmarrësve gjatë gjysmës së dytë të realizimit të programit të mentorimit dhe përfundimit të tij:

Mentori-ndihmon praktikantin të planifikojë dhe të përgatisë aktivitete vizuale me fëmijët (për praktikant-edukator ose praktikant-përkëdhelës) dhe aktivitete për aktivin profesional ose prindër (praktikant - punëtor profesional, praktikant - bashkëpunëtor profesional);

- i jep praktikantit komente kthyese për aktivitetet vizuale me fëmijët, aktivitetet për prindërit dhe/ose aktivin profesional, kur praktikant është një punëtor profesional ose bashkëpunëtor profesional;
- ndihmon praktikantin të zgjedhë një problem për një studim rasti, përkatësisht një hulumtim të vogël;
- i jep praktikantit udhëzime për zbatimin e hulumtimit të vogël/ studimit të rastit;
- i jep praktikantit udhëzime për organizimin e portofolit.

Praktikanti - përgatit dhe zhvillon të paktën dy aktivitete para kolegëve të aktivitetit profesional;

- në bazë të komenteve kthyese për aktivitetet e zhvilluara, përmirëson aktivitetet e radhës;
- me ndihmën e mentorit, zgjedh një problem për një hulumtim të vogël veprimi/studim rasti;
- realizon hulumtimin/studimin e rastit dhe përgatit një raport;
- prezanton raportin para kolegëve të aktivitetit profesional;
- bën përzgjedhje të materialeve që do të hyjnë në portofolin e tij.

Sekretari- i jep praktikantit udhëzime për përgatitjen e pjesës së provimit që ka të bëjë me ligjet;

- ndihmon praktikantin për të regjistruar provimin e praktikës, kontrollon nëse ka siguruar mendimet dhe dokumentet e nevojshme.

Aktivi profesional- jep mendim për gatishmërinë e praktikantit për të dhënë provimin profesional duke u bazuar në raportin e mentorit për realizimin e programit të mentorimit dhe në arritjen e kompetencave themelore profesionale.

5.7 Monitorimi i realizimit të programit të mentorimit

Vetëm zbatimi i suksesshëm i programit të mentorimit mund të jetë i dobishëm për praktikantin dhe për këtë arsye monitorimi dhe vlerësimi në kohë të realizimit të programit të mentorimit është i rëndësishëm. Këto procese duhet të përqendrohen në atë nëse programi është efektiv për arritjen e qëllimeve dhe cilat janë aspektet ku mund të përmirësohet. Të gjithë personat e përfshirët në realizimin e programit të mentorimit kanë për detyrë të monitorojnë disa pjesë të realizimit të tij, megjithatë, mentori dhe praktikanti kanë një rol kyç në këtë proces.

Pas çdo aktiviteti të përbashkët, mentori dhe praktikanti diskutojnë përfitimet e aktivitetit dhe hapat e mëtejshëm. Në fund të çdo muaji, mentori dhe praktikanti reflektojnë për realizimin e aktiviteteve nga plani i punës dhe, nëse është e nevojshme, bëjnë përshtatje dhe ndryshime të planit të punës.

Në mes dhe në fund të programit bëhet vlerësimi i detyrueshëm i realizimit të deriatëhershëm të programit të mentorimit, në bazë të të cilit drejtori/udhëheqësi merr vendim për ecurinë e mëtejshme të procesit të mentorimit dhe praktikës. Kjo parashikuar në legjislacionin përkatës (neni 142 i Ligjit për Mbrojtjen e Fëmijëve, 2011):

(8) Pas përfundimit të mentorimit, mentori dhe praktikanti së bashku përgatisin deklaratë për mentorimin e përfunduar, në të cilin bëjnë vlerësim për realizimin e qëllimeve të përcaktuara në programin nga paragrafi (7) i këtij neni. Deklarata për mentorimin e kryer i dorëzohet brenda shtatë ditëve personit të punësuar në njësinë organizative për menaxhimin e burimeve njerëzore ose personit që kryen punën për menaxhimin e burimeve njerëzore nëse nuk ka njësi organizative, i cili në bazë të deklaratës lëshon vërtetim për mentorimin e kryer me sukses.

(9) Në rast se praktikanti nuk i ka arritur qëllimet, sipas programit nga paragrafi (7) i këtij neni, mentori në afat prej shtatë ditësh i dorëzon deklaratë për qëllimet e përcaktuara personit të punësuar në njësinë organizative për menaxhimin e burimeve njerëzore ose personit që kryen punën për menaxhimin e burimeve njerëzore nëse nuk ka njësi organizative.

Në fund të periudhës së praktikës, mentori përgatit një raport për realizimin e programit të mentorimit dhe për arritjen e kompetencave themelore profesionale. Mendimi i mentorit përdoret nga këshilli profesional për të dhënë mendim për dhënien e provimit profesional.

Në fund të procesit të mentorimit, është mirë që mentori të bëjë një vetëvlerësim, i cili do t'i shërbejë atij për zhvillimin e tij profesional dhe në karrierë.

Përgjegjësitë dhe detyrimet e definuara të pjesëmarrësve në lidhje me monitorimin dhe vlerësimin e realizimit të programit të mentorimit:

Mentori - mban evidencë të vazhdueshme për aktivitetet që janë realizuar së bashku me praktikantin;

- reflekton vazhdimisht në fund të muajit për realizimin e aktiviteteve në atë muaj;

- bën vlerësim të vazhdueshëm të programit të mentorimit; (në **shtojcën 11** është dhënë *Formulari për vlerësimin e programit të mentorimit*)
- vlerëson vazhdimisht arritjen e kompetencave;
- përgatit mendim për realizimin e programit të mentorimit dhe për arritjen e kompetencave themelore profesionale;
- vetëvlerësohet vazhdimisht gjatë realizimit të programit, veçanërisht në fushën e komunikimit, si dhe në fund të programit të mentorimit për të planifikuar avancimin e tij (në **shtojcën 12** është dhënë *Formulari për reflektim mbi procesin e komunikimit*).

Praktikanti³¹-përgatit dhe zhvillon të paktën dy aktivitete para kolegëve të aktivitetit profesional;

- vazhdimisht gjatë programit të mentorimit ai mendon për realizimin e tij dhe kërkon komente kthyes nga mentori;
- vazhdimisht gjatë praktikës ai bën plan për përmirësimin e tij;
- vazhdimisht mban evidencë për aktivitetet e veta (portofoli) gjatë kohëzgjatjes së praktikës;
- vazhdimisht mban evidencë për aktivitetet që ai dhe mentori i kanë realizuar gjatë programit të mentorimit;
- reflekton me shkrim të gjitha aktivitetet e realizuara, duke marrë parasysh kompetencat e fituara të praktikantit;
- bën reflektim edhe për aktivitetet e tjera të zhvillimit profesional që ka realizuar gjatë praktikës;
- vazhdimisht reflekton në fund të çdo muaji për realizimin e aktiviteteve në atë muaj;
- vazhdimisht bën vetëvlerësim të arritjes së kompetencave gjatë praktikës;
- vazhdimisht vlerëson programin e mentorimit gjatë zbatimit të tij, në pjesën e parë 6 mujore të tij dhe në fund të programit. (në **shtojcën 11** është dhënë një *Formular për vlerësimin e programit të mentorimit*)

³¹(9) Në rast se praktikanti nuk i ka arritur qëllimet, sipas programit nga paragrafi (7) i këtij neni, atëherë mentori në afat prej shtatë ditësh i paraqet deklaratë për qëllimet e parealizuara personit të punësuar në njësinë organizative për menaxhim me burime njerëzore ose personit që kryen detyrat e menaxhimit me burime njerëzore nëse nuk ka njësi organizative.

(10) Praktikanti i cili e ka përfunduar me sukses mentorimin pas përfundimit të praktikës i nënshtrohet provimit profesional para një komisioni të përbërë nga tre anëtarë dhe zëvendësit e tyre, dy prej të cilëve janë ofrues të shërbimeve publike që kanë të paktën të njëjtin nivel arsimor si praktikanti dhe një anëtar nga njësi organizative për menaxhimin e burimeve njerëzore, e nëse nuk ka njësi organizative, atëherë këtë detyrë e bën personi që kryen detyrat për menaxhimin e burimeve njerëzore, i formuar nga drejtori i institucionit publik për fëmijë.

(11) Nëse e jep me sukses provimin profesional nga paragrafi (10) i këtij neni, atëherë praktikanti pas sigurimit të mjeteve financiare avancohet në nivelin tjetër.

(12) Praktikantit që nuk e ka dhënë me sukses provimin profesional i ndërpritet marrëdhënia e punës (neni 142 i Ligjit për Mbrojtjen e Fëmijëve, 2019).

Shërbimi profesional – e monitoron punën e praktikantit gjatë punës praktike;

- jep komente kthyesë dhe nxjerr në pah pikat për avancim;
- propozon trajnime që mund të ndjekë praktikanti;
- menaxhon dosjen profesionale të praktikantit.

Aktivi profesional- ndjek orët e mbajtura dhe jep komente kthyesë për praktikantin

- monitoron prezantimin e vogël të hulumtimit të veprimit/studimit të rastit dhe jep komente kthyesë.

6. Format e mbështetjes së mentorimit

Format e mbështetjes së mentorimit janë pjesë përbërëse e dokumentacionit pedagogjik që duhet të mbajnë praktikanti dhe mentori. Ato kanë të bëjnë me mbështetjen për hartimin e një plani personal për praktikantin, për zhvillimin profesional - vëzhgimin e punës së mentorit; kryerjen e aktiviteteve me mbështetjen e mentorit; zbatimin individual të aktiviteteve me praninë e një mentori; kryerjen e aktiviteteve në mënyrë të pavarur dhe raportimin e mentorit për rezultatet e tyre, konsultimin me mentorin gjatë përgatitjes së aktiviteteve, diskutimet vlerësuese me mentorin pas përfundimit të aktiviteteve.

- vëzhgimi i punës së mentorit
- realizimi i aktiviteteve me mbështetjen e mentorit
- Realizimi individual i aktiviteteve në prani të mentorit
- Realizimi i pavarur i aktiviteteve dhe raportimi tek mentori për rezultatet e arritura
- Konsultime me mentorin për përgatitjen e aktiviteteve
- Diskutim dhe vlerësim me mentorin gjatë procesit dhe pas përfundimit të procesit.

7. Puna praktike e praktikantit (stazhi)

Profilët profesionale që punësohen për herë të parë në kopshte fëmijësh kanë statusin e praktikantit, edhe atë:

- Punëtor profesional - praktikant (Kategoria B)
- Edukator - praktikant (Kategoria C)
- Bashkëpunëtor profesional – praktikant (Kategoria Ç)
- Përkëdhelës - praktikant (Kategoria D)

Sipas konceptit të përpunuar të Mentorimit të praktikantëve dhe futjes së një programi të mentorimit të praktikantëve (trajnim në punë) për punonjësit e rinj të kopshteve, rekomandohet që praktika të zgjasë një vit. Është planifikuar që praktika njëvjeçare të realizohet sipas procesit, strukturës dhe përmbajtjes konkrete të mentorimit të praktikantëve në kopshte. Praktika do të ndjekë zbatimin e skemës së mentorimit dhe programit të mentorimit për mentorimin e praktikantëve në kopshte.

Gjatë kryerjes së praktikës, praktikantit i takon paga në vlerë prej 90% të pagës së profilit profesional në pozitën punëtor profesional, edukator, bashkëpunëtor profesional ose përkëdhelës.

Gjatë praktikës, profili profesional i pozitës punëtor profesional - praktikant, edukator - praktikant, bashkëpunëtor profesional - praktikant ose përkëdhelës - praktikant aftësohen për punë të pavarur arsimore dhe profesionale duke fituar kompetencat themelore profesionale për profilet profesionale nga kopshtet (Output 1.1: Kompetenca të përcaktuara për drejtorët, përkëdhelësit, punëtorët profesionistë dhe bashkëpunëtorët në institucionet parashkollore (Defined competencies for directors, caregivers, professional workers and co-workers in the pre-school institutions)).

Gjatë praktikës, praktikanti udhëhiqet dhe drejtohet nga një mentor i cili përcaktohet sipas procedurave të përcaktuara për emërimin e mentorit të praktikantit, të parashikuara me këtë dokument.

Nëse në kopshtin e fëmijëve nuk ekziston një punëtor profesional apo bashkëpunëtor profesional i cili mund të caktohet për pozitën e mentorit të praktikantit, në atë rast një punëtor profesional apo një bashkëpunëtor profesional i të njëjtit profil profesional mund të përcaktohet nga një kopsht tjetër në territorin e komunës.

Gjatë praktikës, praktikanti bashkëpunon me mentorin e caktuar me të cilin organizojnë dhe realizojnë programin e mentorimit në përputhje me skemën e mentorimit.

Për qëllime të organizimit dhe realizimit të skemës dhe programit të mentorimit, do të përdoren instrumentet e dhëna në shtojcë të këtij dokumenti, të cilat i referohen:

- Skemës së mentorimit - 1
- Skemës së mentorimit – 2
- Formulari i programit të mentorimit

Gjatë këtij procesi, praktikanti përgatitet për të dhënë provimin profesional. Për qëllime të realizimit të programit të mentorimit do të përdoren instrumentet e dhëna në shtojcë të këtij dokumenti, të cilat i referohen:

- Formularit për vetëvlerësimin e nevojave të praktikantëve
- Formularit-protokoll për vëzhgimin e aktiviteteve dhe për reflektim
- Formularit për ditarin reflektues të praktikantit
- Formularit për vlerësimin e programit të mentorimit
- Formularit për reflektim mbi procesin e komunikimit

Instrumentet synojnë të përcaktojnë gatishmërinë e praktikantit për të dhënë provimin profesional.

Realizimi i programit të mentorimit dhe dhënia e provimit profesional rekomandohet të zbatohet paralelisht me procesin e licencimit. Faktikisht, provimi profesional dhe dhënia e provimit për licencë vendosen si procese komplementare.

Një person mund të jetë mentor i dy praktikantëve njëkohësisht.

Për kryerjen e punës së mentorit të praktikantit, institucioni/MPPS i paguan mentorit kompensim në vlerë prej 10% të pagës.

Aktivi profesional, në bazë të raportit të mentorit të praktikantit, për zotërimin e kompetencave themelore profesionale dhe gatishmërinë e tij për të dhënë provimin profesional, në afat prej 15 ditësh nga dita e pranimit të raportit, bën propozim për dhënien e provimit profesional ose për vazhdimin e praktikës për maksimum gjashtë muaj me mentorin e njëjtë ose një tjetër (nëse nevojitet).

Nëse edhe pas zgjatjes së periudhës kohore të praktikës, praktikantit nuk i vjen propozimi nga ana e aktivitetit profesional për të dhënë provimin profesional, atëherë atij i ndërpritet marrëdhënia e punës në kopsht.

Provimi profesional zhvillohet në dy periudha provimi gjatë vitit edukativo-arsimor - në periudhën e provimeve të vjeshtës dhe të pranverës. Periudha e provimeve të vjeshtës zgjat nga data 1 tetor deri më 30 nëntor, kurse ajo e pranverës nga data 1 mars deri më 30 prill.

Praktikanti i cili nuk e kalon provimin profesional mund të aplikojë sërish dhe t'i nënshtrohet provimit në periudhën e ardhshme të provimit. Nëse nuk e kalon në periudhën e ardhshme të provimit, i ndërpritet marrëdhënia e punës në kopsht.

Praktikantit që ka dhënë provimin profesional i lëshohet certifikatë për dhënien e provimit profesional jo më vonë se 15 ditë nga dita e dhënies së provimit profesional. Certifikata lëshohet nga MPPS-ja. Për certifikatat e lëshuara nga MPPS-ja është e nevojshme të mbahet evidence me shkrim dhe në formë elektronike.

8. SHTOJCA

Shtojca 1: Formulari i aplikimit për konkursin e mentorit të një praktikanti kopshti

Shtojca 2: Letër motivimi për të aplikuar në konkursin e mentorëve të praktikantëve

Shtojca 3: Formulari i rekomandimit për kandidatin - mentor të praktikantit të kopshtit

Shtojca 4: Formulari - Skema për vlerësimin e kandidatëve për mentorë të praktikantëve në kopshtin e fëmijëve

Shtojca 5: Skema e hapave përgatitor

Shtojca 6: Skema e mentorimit - 1

Shtojca 6: Skema e mentorimit - 2

Shtojca 7: Formulari për vetëvlerësimin e nevojave të praktikantëve

Shtojca 8. Formulari për programin e mentorimit

Shtojca 9. Formulari-protokoll për vëzhgimin e aktiviteteve dhe për reflektimin

Shtojca 10. Formulari për ditarin reflektues të praktikantit

Shtojca 11. Formulari për vlerësimin e programit të mentorimit

Shtojca 12. Formulari për reflektim mbi procesin e komunikimit

Shtojca A. Vlerësimi i nevojave për trajnim të mentorit

Shtojca 1: Formulari i aplikimit për konkursin e mentorit të një praktikanti kopshti

FLETËPARAQITJE PËR KONKURS

Emri dhe mbiemri i kandidatit:

IPKF:

Data:

Vitet në përvojës së punës në fushën edukativo-arsimore:

Vitet e përvojës së punës në kopshti fëmijësh:

Kandidati aplikon për mentor të praktikantit në kopshtin e fëmijëve për profilin profesional si më poshtë:

- A) mentor-punëtor profesional
- B) mentor-edukator
- C) mentor-bashkëpunëtor profesional
- Ç) mentor-përkëdhelës

Shtojca 2: Letër motivimi për të aplikuar në konkursin e mentorëve të praktikantëve**LETËR MOTIVIMI**

Emri dhe mbiemri i
kandidatit:

IPKF:

Data:

Udhëzime për të shkruar letrën e motivimit:

- *Letra nuk duhet të jetë më e gjatë se 500 fjalë;*
- *Të shprehet motivi profesional për të mentoruar një praktikant;*
- *Të përshkruajë se si ai/ajo do të identifikojë nevojat e praktikantit dhe mënyrat në të cilat ai/ajo do të ofrojë mbështetje.*

Shtojca 3: Formulari i rekomandimit për kandidatin - mentor të praktikantit të kopshtit

REKOMANDIM

Emri dhe mbiemri i kandidatit të cilit i referohet rekomandimi:

Emri dhe mbiemri dhe vendi i punës së personit që jep rekomandimin:

IPKF/organizata/institucioni i personit që jep rekomandimin:

Data:

Udhëzime për të shkruar rekomandimin:

- *Teksti nuk duhet të jetë më i gjatë se 500 fjalë;*
- *Të shprehen arsyet pse rekomanduesi beson se kandidati do të ishte i suksesshëm si mentor praktikanti në kopsht;*
- *Të shprehen karakteristikat personale që posedon kandidati, të cilat rekomanduesi i konsideron të rëndësishme për një mentor praktikanti në kopsht;*
- *Të përshkruajë shembuj konkret të situatave ku kandidati është vëzhguar duke demonstruar duke ndihmuar, këshilluar ose drejtuar kolegë me më pak përvojë.*

Emri dhe mbiemri i kandidatit që vlerësohet:

Emri dhe mbiemri i anëtarit të Komisionit Zgjedhor:

IPKF:

Data:

Udhëzime për vlerësim - Çdo kriter i përmendur vlerësohet me 0, 3, 5 ose 10 pikë përkatësisht. Ku: 0 - mungesa e kriterit; 3 do të thotë i pakënaqshëm; 5 i kënaqshëm dhe 10 plotëson tërësisht kriterin. Numri maksimal është 60 pikë. Nevojiten të paktën 60% të numrit të përgjithshëm të pikëve, gjegjësisht 36 pikë, që kandidati të vendoset në listën e propozuar të mentorëve të praktikantëve të kopshtit të fëmijëve.

Shënime	VLERËSIMI ADMINISTRATIV						LETRA E MOTIVIMIT			REKOMANDI MET		
	Nivel arsimor të duhur	Licencë të vlefshme	Përvojë pune	Masë disiplinore	Vlerësimi i evaluimit	Pikë	Motiv profesional	Nevojat dhe mbështetja	1	2	3	Pikët
KRITERI NUK PLOTËSOHET						0						0
KRITERI PLOTËSOHET						2						3
Gjithsej pikë	Maksimum 10						Maks. 20					Maks. 30

Vlerësimi administrativ

Kriteret administrative i referohen kërkesave të përcaktuara në Ligjin për Mbrojtjen e Fëmijëve për nivelin e mentorit (niveli i arsimit, përvojës së punës dhe zotërimit të licencës), si dhe treguesve bazë të sjelljes së personit që konkurron për mentor, të cilat janë të nevojshme në rolin e mentorit - masat disiplinore dhe vlerësimi profesional.

Kriteri / kushti	Pikët	
	Nuk plotëson	Maks.
Ka kryer arsimin e duhur (ka fituar 240 kredi sipas ECTS ose ka kryer arsimin e lartë shkalla VII/1 ose arsimin e mesëm përkatës)	0	2
Të paktën 7 vjet përvojë pune në kopsht fëmijësh	0	2
Zotëron licencë të duhur të punës	0	2
Nuk ka qenë subjekt i masave disiplinore në vitin e fundit	0	2
Është vlerësuar me "4" ose "5" në vlerësimin e fundit	0	2

Vlerësimi profesional - vlerësimi i motivit profesional dhe kuptimi i rolit të mentorit përmes letrës motivuese dhe rekomandimeve.

Kriteret e veçanta për vlerësimin e përshtatshmërisë së kandidatit për mentor të praktikantit i referohen:

- Motivit profesional të kandidatit, ku pikëzimi bëhet sipas një analize të arsyeve të kandidimit për dëshirën për të qenë mentor - dëshira për të inkurajuar zhvillimin e potencialit të tjetrit, gatishmërinë për të ndarë njohuritë e tij/saj.
- Kompetencave profesionale
- Kuptimit të nevojave të praktikantit
- Karakteristikave personale – specifiki i karakteritistikave si: durimi, dëgjimi i vëmendshëm duke kuptuar tjetrin - duke i dhënë hapësirë tjetrit të shprehët; i/e hapur ndaj pyetjeve të tjetrit; gatishmëri për të ndihmuar, etj.

Në tabelën e mëposhtme, jepet një përshkrim i detajuar se si të shënoni pikët për secilin nga kriteret e përmendura.

Pikët	Përshkrimi i zotërimit të kriterit
LETËR MOTIVIMI	
Motiv profesional	
0	Nuk ka shprehur asnjë motiv të duhur profesional, si kuptimi i rolit të mentorit, dëshira e qartë për të mbështetur personat më pak me përvojë për të zhvilluar potencialin e tyre, përmirësimi i cilësisë së punës arsimore në tërësi, mundësia për zhvillimin e tyre profesional përmes mentorimit, etj.
3	Janë shprehur dy deri në tre arsye për të konkurruar për mentor, por nuk janë mjaftueshëm të shpjeguara
5	Ka motive mjaftueshëm të shpjeguara për të konkurruar në konkurs, ndërkohë që mund të njihet motivimi i brendshëm
10	Një përshkrim i shkëlqyeshëm i dëshirës për të qenë mentor - dëshirë dhe vullnet i shprehur qartë për të transferuar njohuri të tjerët, mbështetje për personat më pak me përvojë në përballjen me sfidat, inkurajim pozitiv përmes njohjes së pikave të forta të tjetrit, njohjes së kontributit të dikujt si mentor për avancim në profesionin e veprimtarisë edukativo-arsimore dhe përkujdesëse, njohje të përvojës së mentorit si një mënyrë rritjeje dhe zhvillimi në profesion dhe karrierë, etj.
Kompetenca profesionale	
0	Nuk ka shprehur kompetenca të qarta dhe të përshtatshme profesionale
3	Kompetencat profesionale janë shprehur në mënyrë taksative, por nuk ka asnjë veçori personale, as shembuj të kompetencave të shprehura
5	Janë shprehur disa kompetenca profesionale që zotëron dhe një ose dy shembuj përmes të cilëve i pasqyron ato.
10	Ka shprehur kompetencat profesionale të spikatura dhe të dëshmuara (me shembuj), duke përfshirë pjesëmarrjen në përgatitjen e aktiviteteve që kanë të bëjnë me zhvillimin profesional, janë mbajtur më shumë se pesë (5) aktivitete/trajnime vizuale për stafin në kuadër të programit të zhvillimit profesional, prodhimi i mjeteve pamore për grupmosha të ndryshme, mbajtja e shënimeve të rregullta pedagogjike, shembuj të përdorimit të metodave, teknikave dhe strategjive të ndryshme për të punuar me fëmijët, shembuj të bashkëpunimit të shkëlqyer me prindërit, të huajt dhe institucionet, shembuj të pjesëmarrjes në organizimin e ngjarjeve, manifestimeve, etj., në kopsht apo më gjerë, shprehen projektet për avancimin e veprimtarisë edukativo-arsimore në të cilën ka marrë pjesë kandidati, si dhe trajnime për përmirësim profesional dhe personal të organizuara nga komuna, nga organizata të tjera ose ka marrë pjesë në mënyrë të pavarur, etj.
Kuptimi i nevojave të praktikantit	
0	Në letrën e motivimit nuk përmendet as praktikanti as nevojat e tij
3	Shembuj të pamjaftueshëm e të paqartë se si ai do t'i njihë nevojat e praktikantit, nuk krijohet përshtypja se i kupton nevojat ose se si do t'i merrte ato parasysh.
5	Janë shprehur një ose dy shembuj se si praktikanti do të kuptojë këtë që vijon: dëgjimin me kujdes, pyetjen e praktikantit për mendimin dhe idetë e tij/saj, inkurajimin dhe motivimin, krijimin e një marrëdhënieje miqësore dhe të sigurt me praktikantin për t'i bërë ata të ndihen të mirëpritur, e prezanton praktikantin me ekipin dhe punën ekipore në kopsht, e përfshin atë në komunitetin profesional, zhvillon një marrëdhënie besimi dhe komunikimi të hapur me praktikantin (është i besueshëm për informacionet e ndara me praktikantin), nxit vetëbesimin tek ai/ajo, etj.
10	Një përshkrim i qartë i të kuptuarit të praktikantit dhe nevojave të tij/saj duke treguar më shumë se pesë gjëra: dëgjimi me kujdes, pyetja e praktikantit për mendimet dhe idetë e tij/saj, inkurajimi dhe motivimi, krijimi i një marrëdhënieje miqësore dhe të sigurt me praktikantin që të ndihet i mirëpritur, e prezanton atë me ekipin dhe punën ekipore në kopsht, e përfshin atë në komunitetin profesional, zhvillon një marrëdhënie besimi dhe komunikimi të hapur me praktikantin (është i besueshëm për informacionet e ndara me praktikantin), nxit vetëbesimi tek ai/ajo, etj.
NOTA MESATARE E LETRËS SË MOTIVIMIT – fitohet duke mbledhur të gjitha pikët e dhëna sipas kriterëve individuale dhe duke pjesëtuar me numrin e kriterëve (3), për shembull; motivi -3, kompetencat – 5, kuptimi i nevojave – 0: $3+5+0=8$; $8/3=2.66$, rrumbullakoset në 3 dhe ajo renditje pikësh shënohet në skemën e notimit	

REKOMANDIME	
Kompetenca profesionale	
0	Nuk janë shprehur kompetenca të qarta dhe të përshtatshme profesionale
3	Kompetencat profesionale janë shprehur në mënyrë taksative, por nuk ka asnjë veçori personale, as shembuj të kompetencave të shprehura
5	Janë shprehur disa kompetenca profesionale që zotëron dhe një ose dy shembuj përmes të cilëve i pasqyron ato.
10	Ka shprehur kompetencat profesionale të spikatura dhe të dëshmuara (me shembuj), duke përfshirë pjesëmarrjen në përgatitjen e aktiviteteve që kanë të bëjnë me zhvillimin profesional, janë mbajtur më shumë se pesë (5) aktivitete/trajnime vizuale për stafin në kuadër të programit të zhvillimit profesional, prodhimi i mjeteve pamore për grupmosha të ndryshme, mbajtja e shënimeve të rregullta pedagogjike, shembuj të përdorimit të metodave, teknikave dhe strategjive të ndryshme për të punuar me fëmijët, shembuj të bashkëpunimit të shkëlqyer me prindërit, të huajt dhe institucionet, shembuj të pjesëmarrjes në organizimin e ngjarjeve, manifestimeve, etj., në kopsht apo më gjerë, shprehen projektet për avancimin e veprimtarisë edukativo-arsimore në të cilën ka marrë pjesë kandidati, si dhe trajnime për përmirësim profesional dhe personal të organizuara nga komuna, nga organizata të tjera ose ka marrë pjesë në mënyrë të pavarur, etj.
Karakteristika personale	
0	Nuk ka shprehur karakteristika personale që e dallojnë një mentor: vëmendja, përkushtimi, çiltërsia, afrueshmëria, vetëmohimi në ndarjen dhe shkëmbimin e ideve dhe aktiviteteve me kolegët e tjerë, marrëdhënie miqësore, zgjidhja e keqkuptimeve me bisedë të hapur, pa shkaktuar konflikte, marrëdhënie pozitive dhe miqësore, gëzim dhe buzëqeshje, etj.
3	Janë shprehur një deri në tre karakteristika personale, pa përmendur shembuj në mbështetje të tyre.
5	Ka shprehur tre deri pesë karakteristika personale për kandidatin si vëmendja, përkushtimi, çiltërsia, afrueshmëria, vetëmohimi në ndarjen dhe shkëmbimin e ideve dhe aktiviteteve me kolegët e tjerë, marrëdhënia miqësore, zgjidhja e keqkuptimeve me bisedë të hapur, pa shkaktuar konflikte, marrëdhënie pozitive dhe miqësore, gëzim dhe buzëqeshje, etj.
10	Janë shprehur dhe shpjeguar në mënyrë autentike më shumë se pesë karakteristika personale, duke përfshirë vëmendjen, përkushtimin, çiltërsinë, afrueshmërinë, vetëmohimin në ndarjen dhe shkëmbimin e ideve dhe aktiviteteve me kolegët e tjerë, qëndrimin miqësor, zgjidhjen e keqkuptimeve me bisedë të hapur, pa shkaktuar konflikte, qëndrimin pozitiv dhe miqësor, gëzim dhe buzëqeshje, etj.
Shembuj të theksuar në letrën e rekomandimit	
0	Nuk ka shembuj të përshtatshëm për të mbështetur përshkrimet e dhëna të kompetencave profesionale dhe karakteristikave personale të kandidatit
3	Ka theksuar një shembull që mbështet vlerësimet e tij për kompetencën dhe karakteristikat personale, por nuk është mjaft i detajuar për t'u kuptuar mirë.
5	Janë dhënë një ose dy shembuj që paraqesin qartë kompetencat dhe/ose karakteristikat personale të kandidatit për mentor të praktikantit.
10	Janë dhënë më shumë se dy shembuj nga praktika e kandidatit për të cilin është dhënë rekomandimi, përmes të cilave kompetencat dhe/ose karakteristikat personale të kandidatit paraqiten shumë qartë dhe në mënyrë plastike.
NOTA MESATARE E REKOMANDIMIT – çdo rekomandim vlerësohet veçmas dhe për secilin rekomandim fitohet një rezultat mesatar duke shtuar të gjitha pikët e dhëna sipas kriterëve individuale dhe duke pjesëtuar me numrin e kriterëve (3), për shembull; kompetencat -3, karakteristikat personale – 5, shembujt – 3: $3+5+3=11$; $11/3=3.66$, rrumbullakohet në 3 dhe ajo renditje pikësh shënohet në skemën e notimit.	

Shtojca 5: Skema e hapave përgatitor

– Procedura për përzgjedhjen e mentorëve: të paktën gjashtë muaj para fillimit të procesit të mentorimit

Akreditimi i mentorëve përmes pjesëmarrjes në trajnimin bazë të mentorimit:

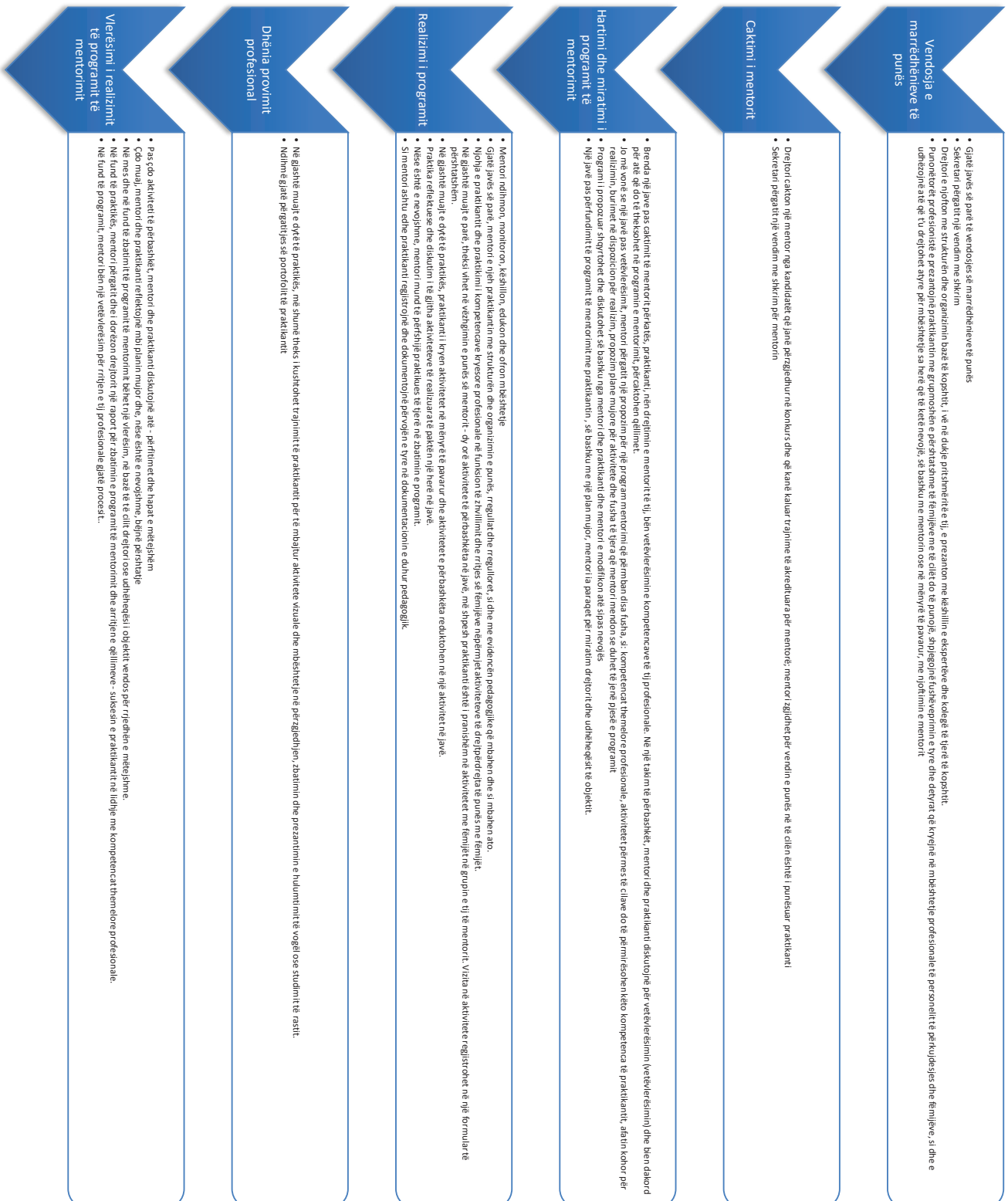
- Është më se e rekomanduar që ky trajnim dhe akreditim të kryhet nga Byroja e Zhvillimit të Arsimit duke hartuar dhe ofruar trajnimin bazë për mentorët për shkak të ekzistimit të një zgjidhjeje sistemore dhe monitorimit të procesit të mentorimit në nivel të gjithë vendit.
- zhvillimi profesional i mentorëve duhet të bëhet gjatë gjithë vitit shkollor

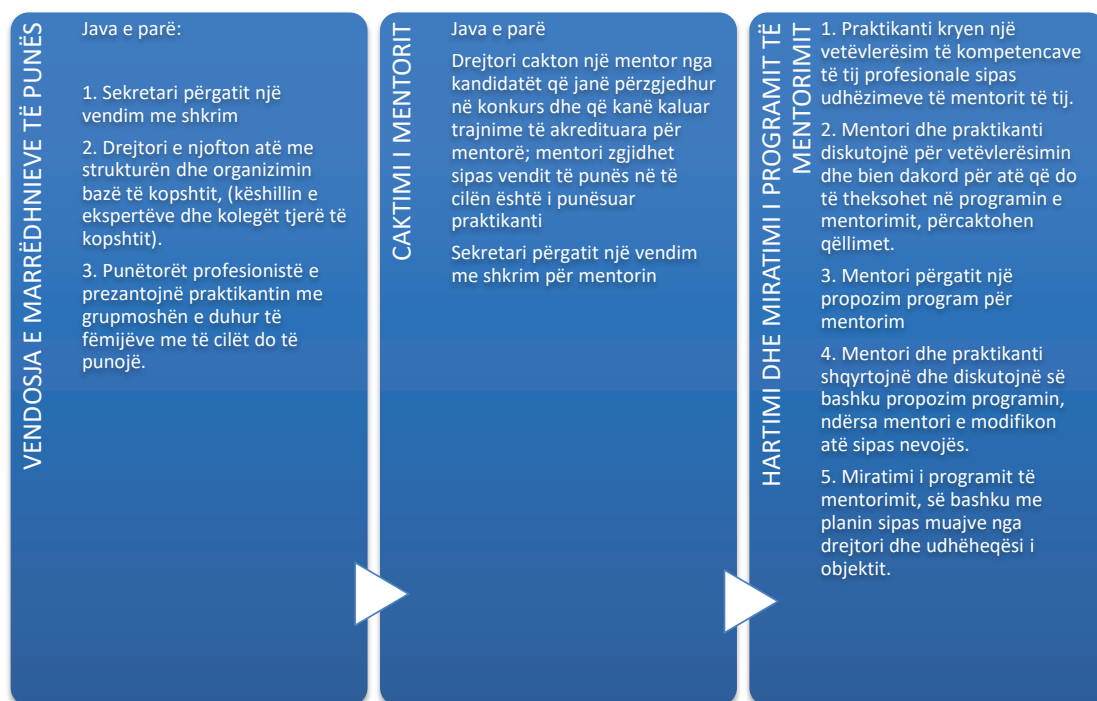
Përzgjedhja e mentorëve:

- ngritja e një komisioni gjashtë anëtarësh për shqyrtimin, vlerësimin dhe përzgjedhjen e mentorëve nga kandidatët e regjistruar. Komisioni përbëhet nga dy përfaqësues të MPPS-së, dy drejtorë të kopshteve dhe nga një përfaqësues nga komuna dhe Byroja për Zhvillimin e Arsimit.
- zgjedhjen e mentorëve e miraton drejtori i kopshtit të fëmijëve

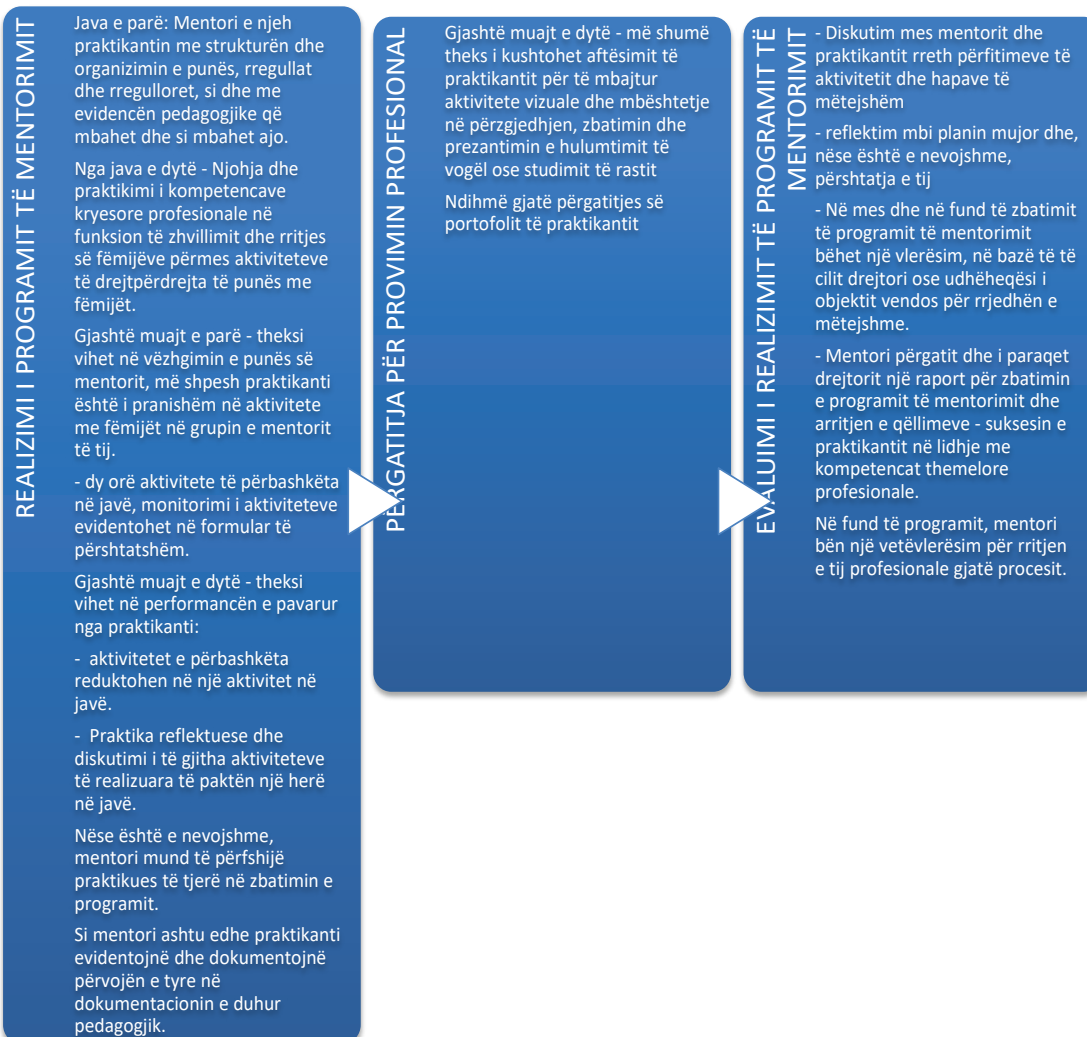
Konkurs për mentorë:

- shpall MPPS, në nivel të gjithë vendit (në dispozicion për të gjithë edukatorët, përkëdhelëset, punëtorët profesional dhe punëtorët):
- përcaktimi i kriterëve për zgjedhjen e mentorit dhe shpalljen e tyre të qartë në konkurs
- përcaktimi i numrit të mentorëve të nevojshëm
- përcaktimi i përfitimeve për mentorët në zhvillimin e tyre profesional
- përgatitja e formularëve të konkurimit për një mentor, letër motivimi dhe rekomandime





Shtojca 6: Skema e mentorimit – 2a



Praktikanti:

Mentori:

IPKF:

Data: _____

Në fillim të praktikës, për të përgatitur një program më të përshtatshëm mentorimi, rekomandohet që praktikanti të reflektojë mbi nevojat e tij për mbështetje. Mendoni dhe vlerësoni secilën nga kompetencat e listuara më poshtë dhe tregoni se cilat më së shumti ose më së afërmi tregojnë nivelin e nevojës për ndihmë.

Kuadri për vlerësimin e nevojës për mbështetje/ndihmë:

1 - Nuk ka nevojë për ndihmë

2 - Pak nevojë për ndihmë

3 - Nevojë mesatare për ndihmë

4 - Nevojë të madhe për ndihmë

5 - Ndihmë të domosdoshme

Kompetenca profesionale/nevoja për mbështetje*	Përgjigja				
	1	2	3	4	5
Të kuptoj se çfarë pritet nga unë si praktikant.					
Zbatimi i njohurive për standardet e mësimin të hershëm.					
Kuptimi i Programit të Mësimin dhe Zhvillimit të Hershëm					
Komunikimi me Drejtorin/Drejtoreshën					
Komunikimi me kolegët/et					
Komunikimi me prindërit					
Organizimi dhe menaxhimi i grupit/fëmijëve					
Ruajtja e disiplinës me fëmijët					
Pranimi i burimeve - materialeve dhe mjeteve pamore					
Planifikimi i punës edukativo-arsimore					
Planifikimi sipas dallimeve individuale midis fëmijëve					
Mbajtja e evidencës pedagogjike					
Përdorimi i formave, teknikave dhe metodave të ndryshme të punës (strategji)					
Realizimi i aktiviteteve në tërë grupin dhe diskutim					
Planifikimi i punës në grupe më të vogla/qendra arsimore					
Kuptimi i sistemit të vlerësimin të personelit edukativo-arsimor në kopsht					
Identifikimi i nevojave të fëmijëve					
Përcaktimi i përparimit të fëmijëve					
Motivimi i fëmijëve					
Ndihma për fëmijët me nevoja të veçanta arsimore					
Kuptimi i të drejtave dhe detyrimeve të mia si edukator/përkëdhelës/punëtor profesionist/bashkëpunëtor					

Menaxhimi i kohës dhe punës sime					
Përballimi i stresit					
Tjetër:					
Tjetër:					

*

Kompetencat e sipërpërmendura në tabelë i referohen kryesisht profilit profesional të edukatorit dhe janë dhënë vetëm si shembull. Ato mund të ndryshohen sipas profilit profesional të praktikantit – përkëdhelës, pedagogut të artit, pedagogut të muzikës, psikologut, etj. Shablloni i propozuar është dinamik dhe mund të pësojë ndryshime, përkatësisht, praktikanti mund të shtojë ose heq kompetenca, sipas nevojave të tij.

Shtojca 8. Formulari për programin e mentorimit (plani sipas muajve)

Shënim: shembulli i planit të programit të mentorimit është dhënë për situatën ideale të fillimit të praktikës dhe mentorimit të praktikantit në fillim të vitit edukativo-arsimor, pra nga shtatori. Ashtu si në formularët e mëparshëm, shembulli i referohet një edukatori-praktikant, kështu që fushat dhe aktivitetet lidhen me atë profil profesional. Për secilin profil tjetër profesional duhet të planifikohen fushat dhe aktivitetet e duhura për praktikantin konkret, sipas përshkrimit të detyrave të punës për profilin e tij, sipas sistematizimit të vendeve të punës, si dhe nevojave të praktikantit konkret.

Muaji	Përmbajtja /fusha	Aktivitetet	Praktikanti	Mentori	Vërejtje
SHTATOR	Futja në punën edukativo-arsimore	Vendosja e kontaktit, përcaktimi i nevojave të praktikantit dhe marrëveshja për bashkëpunim të ndërsjellë. Njohja me punën edukativo-arsimore në tërësi (organizata, numri i grupeve edukative, format e qëndrimit të fëmijëve, rolet, detyrat, planifikimi, aktivi profesional, etj.), me fushat edukativo-arsimore, legjislacionin, dokumentet programore dhe trendet moderne edukativo-arsimore. Njohja me planin dhe programin vjetor edukativo-arsimor dhe marrëdhëniet ndërmjet komponentëve të tyre (qëllimet, përmbajtja, drejtimet didaktike, konceptet, aktivitetet). Njohja me organizimin dhe pajisjet e ambienteve për veprimtarinë edukativo-arsimore (klasa) dhe ambienteve të tjera të përbashkëta. Njohja me aktivitetet e projekteve Mbajtja e evidencës pedagogjike Tjetër ...	Shëmbull: Plotëson një pyetësor për vetëvlerësim dhe e diskuton atë me mentorin; E studion programin... Etj. Shënim: Si praktikanti ashtu edhe mentori shkruajnë detyrat konkrete që do të kryejnë gjatë muajit	Shëmbull: shqyrton pyetësorin e përgjigjur për vetëvlerësimin e nevojave të praktikantit dhe e diskuton atë me të në mënyrë që të mund të përgatisë një program të përshtatshëm mentorimi. Përgatitja e propozim programit të mentorimit, diskutimi me praktikantin dhe modifikimi i tij sipas nevojës. Dorëzimi i programit te drejtori/udhëheqësi i objektit... Etj.	

	Planifikimi dhe përgatitja e punës edukativo-arsimore	Njohja me strukturën e të gjitha llojeve të planifikimit të punës edukativo-arsimore sipas legjislacionit, me planifikimin tematik të integruar sipas Programit të Mësimit dhe Zhvillimit të Hershëm. Përgatitja e planifikimit ditor të punës edukativo-arsimore të praktikantit sipas programit të integruar tematik vjetor në kopsht.			
TETOR - GUSHT	Realizimi i punës edukativo-arsimore	Njohja me strategjitë moderne për realizimin e punës edukativo-arsimore. Hyrje në qasjet metodike specifike për fusha të caktuara arsimore, puna në qendra. Vizitë e ndërsjellë e aktiviteteve të mentorit dhe praktikantit si dhe kolegëve të tjerë gjatë të cilave aplikohen teknika, metoda, forma të ndryshme të punës dhe mjete pamore.			Gjatë gjashtë muajve të parë të mentorimit (shtator-shkurt) nga dy orë në javë, përkatësisht në gjashtë muajt e dytë (mars-gusht) nga një orë në javë.
	Monitorimi i zhvillimit dhe progresit të fëmijëve	Njohja dhe diskutimi i standardeve për mësimin dhe zhvillimin e hershëm, si dhe arritjet përkatëse të fëmijëve dhe metodat moderne për monitorimin e zhvillimit Demonstrimi i aktiviteteve nga mentori duke përdorur metoda të ndryshme për të përcaktuar progresin ose njohuritë dhe shkathtësitë e përvetësuara. Zhvillimi i instrumenteve për përcaktimin e progresit të fëmijëve, për monitorimin e zhvillimit socio-emocional, psikomotorik dhe konjitiv.			

	Plotësimi i nevojave të studentëve	Monitorimi i mentorit gjatë: planifikimit dhe zbatimit të aktiviteteve të kohës së lirë, organizimit të aktiviteteve kulturore, sportive dhe aktivitete të tjera publike dhe humanitare në të cilat marrin pjesë fëmijët, menaxhimi i aktiviteteve të kohës së lirë dhe puna me fëmijët në projekte dhe kërkime, etj.			
	Krijimi i një mjedisi mësimor të sigurt dhe stimulues	Njohja me strategjitë e menaxhimit të grupit, kërcënimet e mundshme për sigurinë fizike dhe psikologjike të fëmijëve dhe mekanizmat për trajtimin e rasteve të dhunës dhe diskriminimit mbi çdo bazë. Integrimi i përmbytjes për të promovuar një mënyrë jetese të shëndetshme dhe edukim për të marrë përgjegjësinë për shëndetin e vet dhe për të mbrojtur mjedisin jetësor. Njohja me teknika efektive për trajtimin efektiv të sjelljeve të papërshtatshme dhe përçarëse, si dhe promovimin e sjelljes pozitive në vendin e punës.			
	Përfshirja sociale dhe arsimore	Njohja me dokumentet për mbrojtjen e të drejtave të fëmijës dhe me konceptet dhe modelet e ndryshme të arsimit gjithëpërfshirës. Njohja me përbërjen e fëmijëve në kopsht, me mënyrën e planifikimit dhe realizimit të aktiviteteve për një grup fëmijësh me nevoja të veçanta arsimore dhe nëse në kopsht ka bashkëpunëtor profesional - edukator special/logoped, të vendos bashkëpunim me ata.			Në gjashtë muajt e para të mentorimit

	<p>Komunikim i dhe bashkëpunimi me familjen dhe komunitetin më të gjerë</p>	<p>Njohja me mënyrat e bashkëpunimit me familjen dhe komunitetin lokal, si dhe mundësitë e pjesëmarrjes së tyre në jetën e kopshtit. Pjesëmarrja e praktikantit në takimet e prindërve që i realizon mentori; Realizimi i aktiviteteve konkrete me fëmijët me përfshirjen e prindërve dhe komunitetit.</p>			
	<p>Zhvillimi profesional dhe bashkëpunimi profesional</p>	<p>Njohja dhe biseda për kompetencat e stafit arsimor, modelet dhe mundësi efektive për zhvillim profesional dhe avancim në profesion. Përfshirja e aktiviteteve të zhvillimit profesional si pjesë përbërëse e programit vjetor. Përfshirja e portofolit profesional si pjesë kyçe e zhvillimit profesional. Monitorimi dhe vlerësimi i aktiviteteve të planifikuara për zhvillim profesional dhe përdorimi i rezultateve të fituara për planifikimin e aktiviteteve të ardhshme. Pjesëmarrja në aktivitete profesionale, vizita dhe realizimi i aktiviteteve të hapura (vizuale). Realizimi i hulumtimit aksionar që i paraqitet aktivitetit profesional. Vlerësimi dhe vetëvlerësimi - përgatitja për dhënien e provimit profesional.</p>			<p>Në gjysmën e dytë (gjashtë muajt e fundit) të mentorimit</p>

Shtojca 9. Formulari-protokoll për vëzhgimin e aktiviteteve dhe për reflektimin

Praktikanti:

Mentori:

IPKF:

Data:

Aktiviteti:

Në shkallën nga 1 deri 4, 1-shi është kategoria më e ulët dhe 4-shi kategoria më e lartë për analizën e aspekteve të mëposhtme:

Përgatitja:	1	2	3	4	Vërejtje*
Cilësia e përgatitjes së përditshme të aktivitetit					
Qëllimet edukativo-arsimore:					
Përshtatshmëria e qëllimeve me mundësitë dhe aftësitë zhvillimore e fëmijëve – sa mire janë të harmonizuara synimet me mundësitë zhvillimore					
Qartësia e qëllimeve - sa të qarta janë qëllimet					
Performanca e aktivitetit:					
Përshtatshmëria e zgjedhjes së formës së punës					
Përshtatshmëria e zgjedhjes së teknikës së punës					
Përshtatshmëria e zgjedhjes së metodës së punës					
Materialet e përdorura:					
Sa e përshtatshme është zgjedhja e materialeve, sa nxit interes tek fëmijët					
Efektet e përdorimit të materialeve për zhvillimin dhe mësimnxënien e fëmijëve					
Zhvillimi dhe mësimi tek fëmijët:					
Mësimdhënia dhe mësimnxënja e fëmijëve					
Fëmijët zgjidhin situata problemore (vetëm nëse aktiviteti është i përshtatshëm për një qasje të zgjidhjes së problemeve)					
Komunikimi dhe ndërveprimi me fëmijët dhe ndërmjet fëmijëve					
Sa të përkushtuar punojnë fëmijët në aktivitet					
Sa shumë krijon një klimë dhe atmosferë stimuluese për punë					
Ndjek dhe respekton interesat dhe nevojat e fëmijëve					
Sa holistike është qasja në punën me fëmijët					
Sa zbatohet metoda e lojës					

Reflektim:					
Monitorimi i arritjes së qëllimeve - çfarë ka kontribuar për arritjen e qëllimeve dhe çfarë ka qenë pengesë; si është ndjerë praktikanti; çfarë mund të kishte bërë ndryshe, etj.					
Çfarë efektsh janë arritur te fëmijët – çfarë ka kontribuar më shumë në efektet te fëmijët?					

Shtojca 12. Formulari për reflektim mbi cilësinë e komunikimit*

*Reflektimi bëhet si nga mentori ashtu edhe nga praktikanti për shkathtësitë e tyre të komunikimit me qëllim përmirësimin e tyre, sepse është thelbësore për një proces të suksesshëm mentorimi. Mund të shërbejë si bazë për bisedë ndërmjet mentorit dhe praktikantit. Gjatë trajnimit u diskutua se sa shpesh duhet të bëhet reflektimi, ndërsa rekomandimi është aq shpesh sa e ndjen nevojën praktikanti ose mentori.

Mentori: _____ Praktikanti: _____ IPKF: _____ Data: _____

Në shkallën nga 1 deri 4, 1-shi paraqet kategorinë më të ulët, ndërsa 4-shi kategorinë më të lartë të vlerësimit gjatë analizës së mënyrës së vet të komunikimit, në lidhje me pohimet e mëposhtme:

Pyetje për reflektim:	1	2	3	4	Vërejtje**
Gjithmonë bëj atë që them se do të bëj (mbajtja e fjalës është e rëndësishme për ndërtimin e besimit, veçanërisht në fillim të një marrëdhënieje).					
Jam konfidencial për çështjet personale dhe profesionale që personi tjetër (praktikanti/mentori) I ndan me mua.					
U përgjigjem pyetjeve në mënyrë të duhur.					
Shpreh mendimet dhe ndjenjat e mia për çështjet që janë objekt diskutimi.					
I respektoj idetë dhe ndjenjat e praktikantit/mentorit, edhe pse mund të mos pajtohem me to.					
Kontrolloj nëse supozimet ose bindjet e mia në lidhje me temën për të cilën po komunikoj janë të sakta.					
Inkurajoj gjatë dëgjimit (e shikoj bashkëbiseduesin në sy, tund me kokë, bëj pyetje për të inkurajuar bashkëbiseduesin).					
Përdor një gjuhë të qartë komunikimi, me fjalë të thjeshta, duke dhënë shembuj, etj.					
Përdor komunikimin tim joverbal për të përcjellur mesazhin (shprehjet e fytyrës, tonin dhe lartësinë e zërit, qëndrimin e trupit, etj.).					
Lë vend të mjaftueshëm për sqarime dhe shpjegime shtesë, nuk nxitoj për të përfunduar bisedën.					
Jam i/e ndjeshme ndaj mesazheve të dyfishta dhe I marr parasysh në komunikim dhe kontrolloj nëse I kam kuptuar saktë.					
Përveç fakteve, diskutoj edhe mendimet dhe ndjenjat kur diskutoj çështje (për shembull, kur një aktivitet I planifikuar dështon, pyes si ndihet dhe çfarë mendon pala tjetër).					

Inkurajoj dhënien e detajeve në lidhje me pranimin dhe dhënien e informacioneve të rëndësishme (duke bërë nën-pyetje përpiqem të zbuloj saktësisht se çfarë po ndodh për të kuptuar më mirë, nuk supozoj).					
Mënyra dhe qasja ime ndaj punës janë të kuptueshme dhe efektive.					

** në Vërejtje mund të shkruani një shpjegim të notës së dhënë, çfarë njohurish kemi përfituar përmes praktikës reflektuese, ose nëse kemi biseduar me palën tjetër për atë çështje konkrete, çfarë lloj reagimi (feedback) kemi marrë.

Shtojca A. Vetë-vlerësimi i nevojave për trajnim të mentorit

Shënim për këtë formular: Çdo kandidat për mentor të praktikantit i përzgjedhur nga Komisioni i Zgjedhjeve do të duhet t'i nënshtrohet trajnimit bazë të mentorit si një kusht për akreditimin e mentorit. Për këtë qëllim, është e dëshirueshme që çdo kandidat i përzgjedhur për mentor të bëjë një vetëvlerësim duke përdorur mjetin reflektues të dhënë në këtë shabllon. Në këtë mënyrë, çdo mentor-kandidat do të hyjë më i përgatitur dhe me një pasqyrë të qartë se çfarë të presin nga trajnimi. Shembulli i dhënë më poshtë ka për qëllim një profil të edukatorit profesionist. Secili profil mund të ndryshojë pohimet konkrete për aspekte të ndryshme të punës sipas rolit dhe përshkrimit të punës, sepse secili mentor do të mentorojë një praktikant nga profili i tij profesional.

Zgjidhni një notë nga 1 deri 5 që tregon më së shumti ose më afër nivelin e nevojës për ndihmë në fushën e përshkruar të çdo kërkesë individuale. Interpretimi i notave:

1 - Nuk ka nevojë për ndihmë **2** - Pak nevojë për ndihmë **3** - Nevojë mesatare për ndihmë **4** - Ka nevojë të madhe për ndihmë **5** - Ndihmë të domosdoshme

	1	2	3	4	5
NJOHURITË DHE SHKATHTËSITË THEMELORE TË MENTORIT					
Të mësoj më shumë se sa ajo që pritet nga unë si mentor					
Si t'i identifikoj nevojat e praktikantit?					
Zhvillimi i shkathtësive ndërpersonale të nevojshme për mentorim					
Ofrimi i mbështetjes emocionale për praktikantin					
Njohja e parimeve të mësimi të të rriturve për të ndihmuar në zhvillimin profesional të praktikantit					
Mënyrat për të ndihmuar praktikantin të socializohet më mirë në kopshtin e fëmijëve					
NJOHURITË DHE SHKATHTËSITË E MENTORIT PËR ORGANIZIM MË TË MIRË TË ROLIT TË TIJ MENTORUES					
Si të marr shënime nga vëzhgimi i praktikantit gjatë aktiviteteve të ndryshme					
Si të organizoj dhe menaxhoj me sukses kohën dhe punën time gjatë mentorimit					
Zhvillimi i strategjive për zgjidhjen e problemeve					
NJOHURITË DHE SHKATHTËSITË E MENTORIT PËR TË MBËSHTETUR PRAKTIKANTIN NË KRYERJEN E PUNËS EDUKATIVO-ARSIMORE					
Ofrimi i ndihmës për praktikantin praktikantit se si të menaxhojë sallën e aktiviteteve					
Ndihmë për praktikantin për përgatitjen dhe zbatimin e strategjive të ndryshme të punës edukativo-arsimore					
Ndihmë për praktikantin për ruajtjen e disiplinës					
Gjetja e burimeve dhe materialeve për praktikantin					
Udhëzime për kryerjen e përbashkët efektive të punës edukativo-arsimore me praktikantin					
Si të ndihmoj praktikantin të hartojë një plan afatgjatë të zhvillimit profesional					

NJOHURITË DHE SHKATHËSITË E MENTORIT PËR MBËSHTETJEN E PRAKTIKANTIT NË PUNËN ME FËMIJËT DHE MONITORIMIN E ZHVILLIMIT TË TYRE					
Ndihmë për praktikantin se si të motivojë fëmijët					
Ndihmë për praktikantin se si t'i identifikojë nevojat e fëmijëve					
Ndihmë për praktikantin se si të bëjë një plan për dallimet individuale midis fëmijëve					
Ndihmë për praktikantin në qasjen dhe punën me fëmijët me nevoja të veçanta arsimore					
Ndihmë për praktikantin se si të vlerësojë përparimin e fëmijëve					

LITERATURA E SHFRYTËZUAR:

- Antić, S., Ana Pešikan, A. (2016). *Izazovi mentorstva*, CaSA Project, Education Forum Co-funded by the Tempus program of the European Union, Beograd: Obrazovni forum.
- Communication From the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions School: *Development and Excellent Teaching for a Great Start in Life*. Brussels, Com/2017/0248 final.
- European Commission/EACEA/Eurydice (2018). *Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support*. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2797/24924
- European Commission/EACEA/Eurydice Report (2019). *Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2797/894279
- Vonta, T., Jager, J. (2018). *Slovenia – ECEC Workforce Profile*. In P. Oberhuemer & I. Schreyer: *Early Childhood Workforce Profiles in 30 Countries with Key Contextual Data, Systems of early education/care and professionalisation in Europe* - SeeProEU, Munich: German Copyright Act, 1034-1064, www.seepro.eu/ISBN-publication.pdf,
- Бјекиќ, Д. Стојковиќ, М. и Кузмановиќ, Б. (2016). Наставници – ментори: рад са студентима на школска практика и со наставници – поцетници, 6. Конференција за наука, факултет за науки *Техника и информатика во образование*, Чачак, Србија, 28–29. Мај 2016 година
- Вработување и унапредување во јавна установа за деца (2019) Вработени во јавните установи за згрижување и воспитание на деца од предучилишна возраст и во јавните установи за одмор и рекреација на деца, *Закон за заштита на деца*,
- European Commission (2010). Commission staff working document: *Developing Coherent and System-wide Induction Programmes for Beginning Teachers - a handbook for policymakers*, Brussels, SEC/2010/538 final. https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/school/doc/handbook_0410_en.pdf
- Eurydice (2018-2020). Entry to the Profession, Induction and Supporting Measures, In: *Teachers and Education Staff - Conditions of Service for Teachers Working in Early Childhood and School Education*, EACEA National Policies Platform,, EU Commission https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description_en
- Закон о основама система образовања, *Службени гласник РС*, бр. 72/2009, 52/2011, 55/2013
- Закон о основном школству, *Народне новине*, бр. 59/90, 26/93, 27/93, 07/96, 59/01 и 114/01
- Oberhuemer, P & I. Schreyer (2018) *Early Childhood Workforce Profiles in 30 Countries with Key Contextual Data*, Systems of early education/care and professionalisation in Europe – See ProEU, Munich: German Copyright Act, www.seepro.eu/ISBN-publication.pdf
- Општи закон о образовању и васпитању, *Службени лист РЦГ*, 64/02 31/05, 49/07, 04/08, 21/09, 45/10
- Правилник о полагању стручног испита, *Службени лист РЦГ*, бр 67/03.
- Правилник о приправничком стажу наставника, *Службени лист РЦГ*, бр 68/03
- Правилник одозволи за рад наставника, васпитача и стручних соработника, *Службени гласник РС*, бр 22/05 и 51/2008
- Правилником о полагању стручног испита учитеља и стручних соработника у основном школству и наставника у средњем школству, *Народне новине*, бр, 88/03.
- *Прирачник за менторе и приправнике* – Водич за наставнике, васпитаче и стручне соработнике, Група автора, 2009 година.
- Ристовска С., и соработници (2016). *УПАТСТВО за начинот и формата на менторската поддршка на наставниците-приправници и стручните соработници-приправници во основните и средните училишта*, Проектот на УСАИД за професионален икариерен развој на наставниците, имплементиран од страна на Македонскиот центар за граѓанско образование и Бирото за развој на образованието, Скопје: Македонски центар за граѓанско образование