

**МЕТОДОЛОГИЈА, ПРОЦЕДУРИ  
И ИНСТРУМЕНТИ ЗА УПРАВУВАЊЕ  
СО ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ  
на стручни профили вработени  
во детски градинки**

**- ПРИРАЧНИК -**

Скопје, 2024

Оваа публикација е подготвена со експертска и финансиска поддршка од проектот на ЕУ „Подигнување на квалитетот на предучилишното образование и грижа“ EuropeAid/139823/ИН/SER/МК

Наслов:

МЕТОДОЛОГИЈА, ПРОЦЕДУРИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА УПРАВУВАЊЕ СО  
ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ НА СТРУЧНИ ПРОФИЛИ ВРАБОТЕНИ ВО ДЕТСКИ ГРАДИНКИ  
- ПРИРАЧНИК

Издавач:

Министерство за социјална политика, демографија и млади

За издавач: Министер Фатмир Лимани

Автори:

Проф. д-р-Јасмина Клеменовиќ

Проф. д-р-Алма Тасевска

Проф. д-р-Светлана Лазиќ

Уредник:

Проф д-р Алма Тасевска

Компјутерска обработка:

ТЕДИ ТРЕЈД КОМ ДОО Скопје

Лектура: КОНТИНЕО ДОО Скопје

Печатница: ТЕДИ ТРЕЈД КОМ ДОО Скопје

Тираж: 400 примероци

CIP - Каталогизација во публикација Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

ISBN: 978-608-249-603-0

COBISS.MK-ID 64653061

Година и место на издавање: 2024, Скопје

Забелешка

Содржината на овој прирачник е единствено одговорност на Архидата с.р.л. и на нејзините партнери во конзорциумот и на никој начин не може да се смета дека ги отсликува гледиштата на Европската Унија и Министерството за социјална политика, демографија и млади.

## СОДРЖИНА:

РЕЗИМЕ .....	5
1. ОСНОВНИ ПОИМИ .....	7
2. Методологија за професионален развој	
на стручните профили во детските градинки .....	8
2.1 Менаџирање на професионалниот развој	
на стручните профили во детските градинки .....	11
2.2 Програми за професионален развој. ....	13
3. Инструменти за менаџирање на професионалниот развој	
на стручните профили во детските градинки. ....	16
I фаза: Следење на квалитетот на работата на воспитно-образовниот кадар	
како основа за планирање на професионалниот развој. ....	17
ИНСТРУМЕНТИ ЗА ПРВА ФАЗА. ....	19
II фаза: Планирање на професионалниот развој во функција	
на самопроцена на професионалните компетенции	
како основа за планирање на професионалниот развој .....	27
ИНСТРУМЕНТИ ЗА ВТОРА ФАЗА. ....	29
III фаза: Ефекти од професионалниот развој. ....	51
ИНСТРУМЕНТИ ЗА ТРЕТА ФАЗА .....	53
КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА .....	58



## РЕЗИМЕ

Овој документ претставува **концепт на методологија, процедури и инструменти за управување со професионалниот развој на стручни профили вработени во детски градинки**. Во документот се опфатени следниве теми:

- Методологија за професионален развој на стручни профили во детските градинки;
- Менаџирање на професионален развој на стручни профили во детските градинки;
- Програми за професионален развој;
- Инструменти за менаџирање на професионалниот развој на стручните профили во детските градинки во три фази.

Во документот е претставена основната структура и е опишан изгледот на инструментите за потребите на професионалниот развој на вработените во детските градинки. Инструментите го следат целиот процес на професионалниот развој, од почеток до крај, па затоа нивната примена може да се подели во неколку фази:

- I фаза: Следење на квалитетот на работата на воспитно-образовниот кадар како основа за планирање на професионалниот развој;
- II фаза: Планирање на професионалниот развој во функција на самопроцена на професионалните компетенции како основа за планирање на професионалниот развој;
- III фаза: Ефекти од професионалниот развој.

Професионалниот развој во детските градинки е клучен за обезбедување висококвалитетно образование и нега на децата од најмала возраст. Еве неколку причини зошто е тој значаен:

- **Влијае на подобрувањето на квалитетот на образованието**

Професионалниот развој помага во обновување на знаењето и вештините на сите стручни профили во детските градинки. Со најновите методологии и техники, стручниот кадар може да применува иновации. Поточно, професионалниот развој создава услови за стручниот кадар подобро да ги разбере потребите на децата и да применува ефективни образовни практики.

- **Овозможува адапација кон новите промени и трендови**

Образованието и воспитанието се динамични процеси кои се менуваат и се развиваат постојано. Во таа смисла, професионалниот развој им помага на стручните профили во детските градинки да поседуваат актуелни знаења, способности и вештини.

- **Влијае на подобрувањето на комуникацијата и релациите со децата**

Професионалниот развој им помага на стручните профили во детските градинки да ги разберат и да одговорат на потребите на децата. Тоа води кон подобрување на врските со децата преку ефективна комуникација и размена на идеи.

- **Влијае на зголемувањето на професионалната компетентност**

Професионалниот развој ги зголемува знаењето и вештините за работа со деца и управување со сложени ситуации. Исто така, ги подобрува организациските и лидерските способности на стручните профили.

- **Влијае на подобрувањето на резултатите на децата**

Професионалниот развој обезбедува квалитетно образование, кое има директно влијание на развојот на децата. Образовниот процес е подобар кога се применуваат најдобрите практики. Таквата средина им помага на децата да постигнат максимален развој и да се чувствуваат самоуверено.

- **Создавање поддржувачка работна средина**

Професионалниот развој помага и во создавањето позитивна и поддржувачка работна средина. Поттикнување тимска работа и размена на искуства меѓу стручните профили е своевиден професионален развој за секој стручен профил. Големо е влијанието и врз подобрувањето на способноста за решавање конфликти и за управување со стресот.

## 1. ОСНОВНИ ПОИМИ

**Професионален развој** – се дефинира како континуиран процес на учење и усовршување на вештините, знаењата и компетенциите на поединецот во неговата професионална област. Овој процес е насочен кон подобрување на ефикасноста, продуктивноста и квалитетот на работата, како и кон постигнување лични и професионални цели.

**Pre-service/initial preparation/initial training** – почетната обука/подготовка, или обука пред работа, т.н. иницијално образование, се однесува на обука во која поединецот се ангажира пред да ја започне работата. Оваа форма на обука осигурува дека работниците се соодветно подготвени за да даваат услуга во одредена улога и може да се вклучуваат во нови области на обуки.

**In-service или ongoing training** – стручно усовршување или обуки во текот на работата е форма на обука во која професионалците ги одржуваат и прошируваат своите знаења, вештини и практика. Оваа обука честопати е врзана со дополнување на почетната подготовка со цел да се подобрат знаењето и вештините, да се одржи индивидуалната лиценца или да се пренасочи на ново ниво, да се исполнат очекувањата на работодавачот или да се исполнат други барања за професионалците за ран детски развој кои работат во оваа област.

**Континуиран професионален развој** – форма на обука во текот на услугата, која е дизајнирана да ги надолжни постојните потреби за обука на професионалци за ран детски развој. Континуираниот професионален развој ја прифаќа идејата дека поединците имаат за цел континуирано подобрување на нивните професионални вештини и знаења надвор од основната обука потребна за извршување на работата.

**Програми за професионален развој** – организирани и систематски планирани активности кои имаат за цел да овозможат усовршување на професионалците преку обуки, курсеви, работилници, семинари и други обрасци на учење. Овие програми се дизајнирани да ги подобрат професионалните вештини, да го надградат знаењето и да ја зголемат компетентноста на учесниците за постигнување повисоки стандарди и подобри резултати во нивната професионална област.

## 2. Методологија за професионален развој на стручните профили во детските градинки

Методологијата на професионалниот развој на вработените во детските градинки во нашата земја ги следи препораките на Европската комисија, во кои јасно се поставува концептот, третманот и структурата на овој систем.

Имено, постојаната обука на вработените во детските градинки треба да се сфати како право и обврска. Континуираната обука на вработените во детските градинки се базира според развојот во областа на образованието и стручната обука, во согласност со националната програма и според личните интереси и потреби за развој на секој поединец.

Континуираната обука на стручните профили во детските градинки вклучува:

- професионален развој и
- кариерен напредок.

Професионалниот развој се заснова врз професионални стандарди во професијата, стандарди за квалитет и професионални компетенции. Континуираната обука на кадарот се заснова врз концепт на кумулативен развој на ниво на компетентност на кадарот. Нивоата на компетентност опфатени со програмите и постојаните активности за обука или други форми на професионален развој се оценуваат според:

- Способноста на кадарот да ги мобилизира, комбинира и самостојно да ги користи стекнатите способности, знаење, вештини и општи и професионални компетенции во согласност со различните барања на одреден контекст, состојба или прашање;
- Способноста на кадарот да се справи со промени, сложени ситуации, како и со непредвидливи ситуации.

Областа на професионален развој се однесува на постојано учење и надградување и го дава одговорот на прашањето што значи да се биде добар воспитувач и што значи добра реализација на програмата, преку:

- Разбирање на концептуалните поставки на програмата;
- Размислување за самите поставки, но и лични верувања, како и нивна примена;
- Учество во развој на рефлексивни практики во градинката преку соработка, размена и заедничко истражување со стручни соработници и воспитувачи;
- Критичко преиспитување со колегите за работата, културата и структурата на градинката;
- Поврзување со колеги од други институции заради размена на искуства и заедничко истражување;
- Учество во развојни проекти на локално и на национално ниво;
- Избор на семинари за професионален развој кои се релевантни за развој на рефлексивни практики и професионално оспособување;



- Учество и презентација на професионални собири;
- Следење на современата стручна литература и трендовите во развојот на предучилишното образование;
- Разгледување и критичко преиспитување на социјалните и културните фактори кои ја обликуваат практиката на предучилишното образование.

Основни облици на професионален развој се:

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

ТИПОВИ ОБУКИ	ОБЛИЦИ НА ОБУКИ
Тренинг/ менторство	Тренинг/Обука/Коучинг е процес базиран на односи, воден од експерт со специјализирано знаење и вештини за учење на возрасни, кој често служи во различна професионална улога од примателот (а). Hanft et al. (2004) го опишуваат тренингот во поставките на раното детство како вклучување независни и/или споделени набљудувања, демонстрација, водена практика, саморефлексија, повратни информации и евалуација на процесот на обука. Менторството е процес базиран на односи помеѓу колегите со слични професионални улоги, со поискусна индивидуа која дава насоки и пример за помалку искусен, односно оној што е менториран (NAEYC & NACCRRA 2011).
Конференции, работилници и семинари	Конференциите и работилниците нудат широк спектар на опции за професионалците да стекнат знаење и/или вештини во одредена тема или област. Овие типови услуга, како програмите за обука, се краткорочни, обично траат не подолго од неколку дена и вообичаено се организирани од професионални здруженија на национално и на меѓународно ниво. Овие типови обука обезбедуваат можности за средби со други професионалци и парапрофесионалци, кои можат да донесат свежи идеи и стимул за подобрување на практиките (Litjens & Taguma, 2010).
Учење од врсници: Групи за рефлексија  Професионални заедници за учење	Честопати класифицирани како вид долготрајна интервенција, групите за рефлексија или професионалци, заедниците за учење вклучуваат групи на практичари за ПВО кои размислуваат за нивната професионална практика и идентификување јаки страни и области за подобрување. Рефлексиите групи се модерирани од специјализирани тренери или педагошки советници (Еврофунк, 2015). Целта на овие заедници е да создадат самоодржливост, мрежи на засегнати страни се фокусираат на аплицирање, а во некои случаи и на производство на нови докази во ЕЦД, со интегрирање на наодите од истражувањето со искусствените знаења од практичари (Шеридан, 2009).

Обука за освежување	Обука за освежување се нуди за ажурирање и одржување на специјализираната материја, познавање на членовите на работната сила во РДР и обично опфаќа комбинација од нови информации и методи, како и преглед на постари материјали (Ван Дерсал, 1962).
Обука по предмети	Слично на обуката за освежување, обуката по предмети им помага на практичарите да останат ажурирани со научно-засновани методи и области на знаење за да можат го применуваат ова знаење во нивните работни практики (Litjens & Taguma, 2010).
Специјализирана обука	Специјализираната услуга на обуката за ран детски развој се состои од активности специфични за програмите за рано детство кои обезбедуваат специфична инструкција за вештини или содржина за градење вештина за нивна апликација за работа (Maxwell, 2006; Tout, Zaslow, & Berry, 2006). Специјализираната обука може да се одржи во амбиент во градинка или преку Интернет.

Земајќи ги предвид различните заднини и искуства на лицата кои даваат услуги за ран детски развој, програмите за обука и професионален развој нудат можност да им дадат основен збир на знаења и вештини на професионалците кои работат во оваа област. Освен тоа, постојат докази кои сугерираат дека поддршката на лица со вакви можности може да влијае на исходите од развојот на децата.

На пример, неодамнешната мета-анализа<sup>1</sup> на глобалните студии за програми засновани врз рано детско образование и грижа покажа дека повисоките квалификации на воспитувачите се поврзани со подобрувања во поддршката на развојот на децата, вклучително и оние што се поврзани со надзорот и активностите, организирање и уредување на просторијата, обезбедување разновидни социјални искуства за деца и создавање топло и пријателско опкружување и интеракции. Во врска со квалификациите, други истражувања сугерираат на тоа дека квалитетот на образовната програма – т.е. колку добро ги подготвува воспитувачите преку, на пример, надоградување на знаењето за развој и учење на деца од академска област – може да биде сериозен фактор во способноста на воспитувачот да влијае на позитивен начин врз развојот и учењето на децата.<sup>2</sup>

Иако се смета дека добро обучена и поддржана работна сила во раното детство е клучна за обезбедување висококвалитетни услуги за децата и семејствата, постојат ограничени напори за систематизирање на различните пристапи.

Предизвици поврзани со професионалниот развој:

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

<sup>2</sup> Hyson, M., Biggar Tomlinson, H., & Morris, C. (2009). "Quality Improvement in Early Childhood Teacher Education: Faculty Perspectives and Recommendations for the Future." *Early Childhood Research & Practice*. 11(1)

1. Различни даватели на услуги обезбедуваат програми за обука и професионален развој за вработените во детските градинки, што доведува до различни видови квалификации. Даватели на pre-service (обука пред работа) и на in-service (во текот на работата) програмите за обука се универзитетите, институциите од средно стручно образование, владините агенции и невладините организации (НВО). Со оглед на тоа што програмите за обука може да бидат доставени од страна на различни даватели на услуги, тоа може да доведе до различни квалификации, во поглед на степени, дипломи и сертификати.
2. Не постои еднаков пристап до обука и можности за професионален развој за сите.
3. Ограничената финансиска поддршка за обука и професионален развој предизвикува дополнителни нееднаквости во пристапот на услуги.
4. Варијацијата во времетраењето, структурата и интензитетот на програмите за обука има квалитативни импликации.
5. Програмите за обука и професионален развој треба да ги задоволат посебните потреби на професионалците и да бидат релевантни за локалните контексти.
6. Практиката и другите можности за стекнување практични вештини се важни компоненти на почетната подготовка.
7. Можностите за обука во текот на услугата/работата се најефикасни кога се приспособени на индивидуалните потреби и вклучуваат учење од колеги.
8. Условите, доколку не се јасно дефинирани, влијаат на квалитетот на обуката и професионалниот развој и ги ограничуваат можностите за напредок во кариерата.

Обуките и можностите за професионален развој им обезбедуваат критичко знаење и вештини на професионалците кои работат во детските градинки. Сепак, ограничениот пристап меѓу специфични групи и различниот квалитет, кои произлегуваат од голем број фактори, вклучувајќи ја должината на програмите, стручноста, специфичноста, инкорпорирањето практични искуства и релевантноста на локалните контексти, го намалуваат нивниот потенцијал за влијание

## **2.1 Менаџирање на професионалниот развој на стручните профили во детските градинки**

Во член 159 од Законот за детска заштита се уредува аспектот на стручно усовршување на вработените во јавна установа за деца, каде што се вели дека тие имаат право на стручно усовршување, за што директорот донесува план за континуиран професионален развој во согласност со програмата за континуирана едукација на стручните даватели на јавни услуги од член 136 од овој закон. Јавните установи за деца воспоставуваат систем за управување со ефектот на стручните даватели на јавни услуги. Системот на стручно усовршување го сочинуваат: утврдување на работните цели и задачи, утврдување на индивидуалниот план за стручно усовршување, како и постапка за оценување на ефектот на стручниот давател на јавна услуга. Работните цели и задачи на давателот на јавна услуга во јавна установа за деца се утврдуваат врз основа на годишната програма за работа на јавната установа за деца. Работните цели и задачи на давателите на јавни услуги треба да бидат јасни, прецизни, мерливи и со утврдена временска рамка за извршување. Работните цели и задачи се утврдуваат од страна на директорот на јавната установа за

деца или лице овластено од него, во соработка со стручниот давател на јавна услуга, во декември во тековната година за наредната година. Директорот на јавната установа за деца, или лицето овластено од него, е должен континуирано да го следи ефектот на стручниот давател на јавна услуга во текот на целата година и по потреба да предлага мерки за негово подобрување. Како дел од процесот на континуирано следење на ефектот на стручниот давател на јавна услуга, најдоцна до 1 ноември, се спроведува годишно интервју за тековната година. По спроведувањето на годишното интервју, се пополнува извештајот за годишното интервју, кој го потпишуваат стручниот давател на јавна услуга и директорот на јавната установа за деца или лицето овластено од него. Копија од извештајот му се доставува на стручниот давател на јавна услуга. Доколку во извештајот за годишното интервју директорот на јавната установа за деца или лицето овластено од него утврдат дека стручниот давател на јавна услуга не ги исполнил поставените цели, односно покажал незадоволителни резултати за време на годишниот период, не покажал потребна стручност и компетентност, има значителни грешки во работата и постапувањето, работните задачи ги извршува ненавремено, односно не покажува интерес за квалитетот на извршување на работните задачи, директорот на јавната установа за деца, или лицето овластено од него, ќе започне постапка за подобрување на ефектот. Во постапката за подобрување на ефектот се предлагаат дополнителни обуки или менторство и се изрекува писмена опомена во која стручниот давател на јавна услуга се предупредува на можноста да биде оценет со негативна оценка доколку и покрај укажувањата и предложените мерки, до истекот на наредната година од годината во која е извршено оценувањето, не го подобри својот ефект. Начинот на спроведување на годишното интервју и оценувањето, како и формата и содржината на извештајот и на образецот за оценување ги пропишува министерот.

Стручното усовршување на вработените во детските градинки пропишано во Законот за детска заштита дава основа за конституирање на системот за професионален развој, но не е доволно разработен и не ги акцентира суштинските елементи на текот, процедурите, можностите и придобивките од професионалниот развој. Притоа се согледува потребата да им се даде подеднаква важност и третман на сите релевантни аспекти, чекори и фази кои го сочинуваат системот за професионален развој.

Препораките за градење целосен систем за професионален развој на вработените во детските градинки во нашата земја, поставени во рамките на проектот „Подигнување на квалитетот на предучилишното воспитание, образование и грижа“, одат во насока на предлог-концепт, структура, процедури и методологија кои го третираат и развиваат овој систем на следниов начин:

Професионалниот развој е сложен процес под кој се подразбира постојано развивање на компетенциите на сите стручни профили во детските градинки, со цел подобар квалитет во нивата работа и унапредување на развојот на децата и нивото на нивното постигнување. Составен и задолжителен дел на професионалниот развој е стручното усовршување, кое подразбира стекнување нови и усовршување на постојните компетенции кои се битни за унапредување на воспитно-образовната работа. Секако, составен дел на професионалниот развој е и развојот во кариерното напредување во одредено звање.

Професионалниот развој на сите стручни профили во детските градинки треба да се планира во согласност со потребите и приоритетните области и врз основа на согле-

дување на нивото на развиеност на личните компетенции за наведените професии на сите стручни профили во детските градинки.

Потребите и приоритетите за стручно усовршување установата ги планира и врз основа на личните планови за професионален развој на сите стручни профили во детските градинки, потоа резултатите од самовреднување и вреднување на квалитетот на работата на установата и други показатели кои укажуваат на квалитетот на воспитно-образовната работа.

Личниот план за професионален развој на сите стручни профили во детските градинки се подготвува врз основа на самопроцена на нивото на развиеност компетенции.

Овие елементи кои го сочинуваат системот за професионален развој се разработени во методолошки инструменти, кои се прикажани подолу во овој документ и имаат за цел преку нивната примена да обезбедат неопходни податоци што ќе ја прикажат реалната потреба за професионален развој на сите стручни профили во детските градинки.

Континуираниот професионален развој се остварува:

1. На ниво на установа се реализира во рамките на интерните развојни активности преку:
  - Изведуваче нагледни активности проследени со дискусија и анализа;
  - Изложување за време на состаноци на стручните тела по однос на совладаната програма за професионален развој или друг облик на професионален развој надвор од установата, проследени со анализа и дискусија;
  - Приказ во стручна книга, прирачник, дидактички материјал, објавен текст, истражување, студиско патување и стручни посети, проследени со анализа и дискусија;
  - Учество во истражувања, воспитно-образовни проекти во установата, меѓународни програми, собири, семинари и мрежи, работа на модел-центри.
2. По одобрени програми за обука и стручни собири;
3. Согласно со потребите на ресорното министерство и на други релевантни институции;
4. На меѓународно ниво, со учество на меѓународни семинари, програми за обука и стручни собири од областа на предучилишното воспитание, образование и грижа;
5. Согласно со потребите на сите стручни профили во детските градинки;
6. Преку високообразовните институции во рамките на центрите за доживотно учење.

Воспитувачите, стручните работници, стручните соработници и негувателите имаат право и должност секоја учебна година да учествуваат во остварување на различните облици на професионален развој. Детската градинка треба да обезбеди остварување на правото и должноста за професионален развој на сите стручни профили.

## 2.2 Програми за професионален развој

Еден од позначајните елементи на професионалниот развој се програмите за професионален развој, кои во недостиг на конкретна структура и прецизна поставеност не би можеле да ги остварат поставените цели, очекувања и резултати.

Постојат два вида програми за професионален развој:

1. **Акредитирани програми** – програми за професионален развој кои подлежат на постапка за акредитација во надлежна институција врз основа на објавен конкурс.

Акредитираните програми за професионален развој се дел од каталог кој се објавува на интернет-страницата на надлежната институција.

Секоја програма која поминува низ постапка на акредитација треба да ги содржи следниве елементи (кои во процесот на апликација за акредитација треба да се приложат во пријавата по конкурс):

- Назив и референца на организаторот на програмата;
  - Референца на авторот на програмата поврзана со темата;
  - Референца на реализаторот на програмата поврзана со темата на програмата, како и вештините и искуството во реализација на програми;
  - Резултати од истражувања кои укажуваат на тоа дека предложената програма за професионален развој води кон постигнување одредени очекувани резултати;
  - Доколку програмата е одобрена претходно, да се приложи бројот на реализирани програми и бројот на учесници;
  - Определување цена по учесник и спецификација на цените.
2. **Програми од јавен интерес** – програми за професионален развој кои според својата содржина, целите и резултатите придонесуваат за системски развој и унапредување на воспитно-образовната работа и не подлежат на конкурс. Програмите од јавен интерес ги одобрува ресорниот министер, за период од три години. Програмата од јавен интерес се реализира со средства на организаторот и е бесплатна за учесниците. Организатор на програмата од јавен интерес може да биде државен орган, но не може истовремено да биде и реализатор на програмата.

Елементи на програмите за професионален развој од јавен интерес се:

- Наслов;
- Цел;
- Приоритетна област на која се однесува програмата;
- Опис на компетенциите кои се развиваат преку програмата;
- Содржина;
- Очекувани резултати;
- Форми на работа;
- Целни групи;
- Траење на програмата;
- Временски распоред на активностите;
- Начин на проверка на примената на стекнатите знаења и вештини;
- Начин на следење на ефектите на програмата.

За двата вида програми карактеристични се следниве аспекти:

- Програмата за професионален развој се остварува преку непосредна работа или на далечина преку Интернет;
- Искуствата покажуваат дека, најчесто, едно лице може да биде реализатор на најмногу пет одобрени програми;
- По завршувањето на реализацијата на програмата, организаторот на програмата им издава на учесниците уверение за совладана програма. Уверението за совладана програма треба да содржи податоци за:
  - Учесникот (име и презиме, датум и место на раѓање, установа во која е вработен или податок дека учесникот не е во работен однос);
  - Организатор;

- Име на обуката;
  - Каталожки број и учебна година на која се однесува каталогот (за акредитираните програми)/број на решение од министер (за програмите од јавен интерес);
  - Опис на компетенции;
  - Приоритетни области на кои се однесува програмата;
  - Траење на програмата во број на бодови.
- Уверението задолжително содржи потпис на реализаторот на програмата, печат и потпис на овластеното лице на организаторот. За точноста и вистинитоста на податоците одговорност сноси организаторот.

### 3. Инструменти за менаџирање на професионалниот развој на стручните профили во детските градинки

Имплементацијата на инструментите за менаџирање на професионалниот развој се одвива низ три фази:

**I фаза:** Следење на квалитетот на работата на воспитно-образовниот кадар како основа за планирање на професионалниот развој

**II фаза:** Планирање на професионалниот развој во функција на самопроцена на професионалните компетенции како основа за планирање на професионалниот развој

**III фаза:** Ефекти од професионалниот развој



## **I фаза:**

Следење на квалитетот на работата  
на воспитно-образовниот кадар како основа  
за планирање на професионалниот развој

Следењето на квалитетот на работата на воспитно-образовниот кадар како прва фаза ги содржи следниве инструменти:

1. Планирање на професионалната работа;
  2. Следење на активностите;
  3. Процена на потребите за професионален развој.
- Инструментот Планирање на професионалната работа има за цел да го следи квалитетот на работата на воспитно-образовниот кадар преку вреднување на планирањата, кое е поделено на две категории: планирање на воспитно-образовната работа, и други видови планирања.  
Поставените ставки во овој документ се следат и се вреднуваат преку 4 категории: Ц – Целосно; Д – Делумно; Н – Недоволно; / – Нема можност за манифестирање.
  - Инструментот Следење на активностите на воспитно-образовната работа во детските градинки го следат концептот и содржината на професионалните компетенции. Структурната поставеност се базира на областите на професионалните компетенции за воспитувачи, негуватели, директори, стручни работници и стручни соработници во детските градинки со цел да се добие холистички пристап и целосен опфат во следењето на активностите.  
Поставените ставки во овој документ се следат и се вреднуваат преку 4 категории: Ц – Целосно; Д – Делумно; Н – Недоволно; / – Нема можност за манифестирање.
  - Инструментот Процена на потребите за професионален развој е развиен во насока на следење на работата на воспитувачот и има за цел да даде информација за потребите анализирани низ областите на компетенциите.

**ПРИЛОГ бр. 1**

**ИНСТРУМЕНТ: Планирање на професионалната работа**

Воспитна година .....	Вреднувал .....
Градинка.....	Датум на увид.....
Воспитувач.....	Консултации и насоки
Возраст на група .....	за подобрување.....

**Ц - целосно; Д - делумно; Н - недоволно; / - не се манифестира**

<b>I</b>	<b>ПЛАНИРАЊЕ НА ВОСПИТНО-ОБРАЗОВНАТА РАБОТА</b>	<b>Ц</b>	<b>Д</b>	<b>Н</b>	<b>/</b>
1.	Се договарам со децата околу изборот на следната тема на работа и учење				
2.	Ги планирам активностите на неделно ниво				
3.	Планирам активности со другите деца од градинката				
4.	Планирам интегриран пристап во учењето и развојот				
5.	Ги следам детските интереси во работата и според нив ја планирам работата и се подготвувам				
6.	За подготовка за работа користам стручна литература и службена документација				
7.	Освен стручна литература, користам и други извори на информации				
8.	Доколку одговорот под бр. 7 е целосно или делумно, наведете кои други извори на информации ги користите: _____ _____ _____ _____				
<b>II</b>	<b>ПОСЕБНИ ПОДГОТОВКИ И ПЛАНИРАЊА</b>	<b>Ц</b>	<b>Д</b>	<b>Н</b>	<b>/</b>
1.	Спроведувам мерки за индивидуализација на децата во воспитната група				
2.	Планирам соработка со родителите и во други форми покрај родителските средби				
3.	Самостојно контактирам со локалната заедница				
4.	Еднаш месечно ги водам децата во институции во рамките на локалната заедница				
5.	Спроведувам индивидуализација на децата во воспитната група				

## ПРИЛОГ бр. 2

### ИНСТРУМЕНТ: Следење на активностите

Воспитна година .....	Вреднувал.....
Градинка.....	Датум на увид.....
Воспитувач.....	Консултации и насоки
Возраст на група .....	за подобрување.....

Опис: Ц – целосно; Д – делумно; Н – недоволно; / – не се манифестира

I	ДЕТСКИ РАЗВОЈ И УЧЕЊЕ	Ц	Д	Н	/
Стручен работник	Работи со деца коишто имаат различни социјални искуства и различни лични карактеристики				
	Работи со деца така што ги уважува нивните различности (културни, јазични, родови, социјална припадност...)				
	Се обраќа за помош до надлежно лице/институции кога постои несовесно постапување во семејството				
	Го поддржува воспитувачот во напорите да работи кон остварување на најдобрите интереси за детето				
	Покажува начини преку кои детето може да избира различни пристапи во учењето				
	Применува постапки со кои може да се потврди постоење на посебни способности или дарба кај децата				
	Предлага и/или осмислува начини на примена на методи со кои се поттикнуваат посебните способности и дарба кај децата				
	Предлага мерки и го следи напредокот на децата во подрачјето на давање образовна поддршка				
Воспитувач	Работи со деца на возраст од - до 6 години во согласност со нивните развојни специфики				
	Им овозможува на децата својата автентичности и различност да ја применуваат и во градинката (ако е во согласност со моралните норми и правила на градинката)				
	Прави разлика меѓу кризни периоди во развојот на децата и несовесно постапување на родителите				
	Подготвен е да го заштити детето од неприфатливо и несовесно родителско однесување				
	Нуди материјали во согласност со возраста на детето				
	Има листа за проверка според која може да го следи напредокот на секое дете во групата и да утврди постоење на посебни способности и дарба кај децата				
	Овозможува ситуации со големи очекувања во градинката и/или работната просторија, коишто инспирираат радост кај децата и стимулираат следни активности				
	Ги применува мерките и го следи напредокот на децата во полето на давање образовна поддршка				

II	СРЕДИНА	Ц	Д	Н	/
Стручен работник	Им укажува на практичарите како средината го поттикнува и овозможува учењето кај децата на рана возраст				
	Промовира градење средина која поттикнува истражување, учење и независност кај децата				
	Дава упатства за приспособување на просторот, дидактичките средства и материјали според потребите на детето				
	Го менува просторот во работната просторија и заедно со воспитувачот изработува дидактички средства и материјали				
	Применува примарна социјална заштита (најопшти превентивни мерки) заради обезбедување безбедна средина				
	Го проценува просторот и индиректно интервенира заради обезбедување безбедна средина за децата				
	Ги применува и застапува правата и интересите на децата од ранливите групи и внатре во установата остварува нивна заштита и примена				
Воспитувач	Обезбедува средина која поттикнува истражување, учење и независност кај децата				
	Создава средина во која секое дете се чувствува безбедно и слободно да ги искаже своите идеи и мислења, без страв од погрешни одговори				
	Го усогласува материјалот во просторот според возраста на детето				
	Материјалот во просторот им е достапен на сите деца				
	Ги применува сугестиите и инструкциите од стручниот работник во врска со важноста на средината за учење и развој на детето				
	Го менува просторот, дидактичките средства и материјали според потребите на детето				
	Соработува со стручниот работник при промена на просторот, средствата и материјалите за деца на кои им е потребна дополнителна поддршка				
	Го приспособува просторот на начин кој овозможува реализирање на правото на инклузија на деца на коишто им е потребна дополнителна образовна поддршка во детската градинка				
	Ги застапува правата и интересите на децата од ранливите групи и на ниво на установа реализира нивна заштита и примена				
	Соработува со службата за превентивна здравствена заштита во детската градинка				
	Применува културно-хигиенски навики и се грижи за обезбедување оптимална здравствена состојба кај сите деца додека се во градинката				
Создава средина поволна за децата коишто имаат здравствени тешкотии (алергии, дијабетес тип 1...) и ги регулира – се грижи за видот на храна, им дава терапија...					

III	ОРГАНИЗАЦИЈА И КЛИМА	Ц	Д	Н	/
Стручен работник	Предлага мерки за унапредување на работата во градинката врз основа на пропишаната работна програма за работа во детската градинка и специфичноста на самиот објект				
	Активно учествува во создавањето на етосот во градинката				
	Промовира клима на меѓусебно уважување и соработка				
	Користи разни начини за унапредување на меѓучовечките односи и соработка				
	Промовира клима на непрекинато учење и напредување				
	Спроведува истражувања и проекти во детската градинка				
	Во практиката применува конструктивен дијалог (или компетенции за демократска култура) и ненасилни методи за решавање конфликти				
	Спроведува медијација				
Воспитувач	Врши промени во просторот за да ги стимулира децата на истражување и напредок				
	Јасно ги дефинира просторите за различните форми на учење				
	Создава клима на соработка меѓу децата во својот работен простор				
	Негува добри меѓучовечки односи со останатите вработени				
	Организацијата на времето е во најголем интерес на децата, а не на активностата				
	Ги охрабрува децата да применуваат разни стилови на изразување				
	Со своите постапки ја негува автентичноста на секое дете и ја поддржува соработката				

IV	ВОСПИТНО-ОБРАЗОВЕН ПРОЦЕС	Ц	Д	Н	/
Стручен работник	Запознаен е со нормативите (програмски документи и стандарди) кои се однесуваат на предучилишното воспитание, образование и грижа				
	Им дава стручна поддршка на вработените при примена на пропишаните програми според спецификите на установата				
	Поттикнува истражување, учење, развој и независност кај децата во опкружување кое е стимулативно и го поддржува процесот на детското осознавање				
	Ги поттикнува практичарите оценувањето на својата работа да го земаат како појдовна точка за унапредување на својата работа со деца				
	Врз основа на следењето на работата на практичарите, предлага учество во проекти/активности кои ќе ја унапредат воспитно-образовната работа				
	Ја познава методологијата на научните истражувања				
	Спроведува истражување со цел унапредување на воспитно-образовната работа				
	Ги толкува резултатите од истражувањата и ги поврзува со конкретната воспитно-образовна практика				
Восп	Ја следи примената на пропишаната програма и свесно ја приспособува на спецификите на локалната заедница, објектот, групата на деца итн.				

	Се раководи според долгорочните цели и креира ситуации со коишто животните вештини, способности и знаења се поврзуваат во смисловна целина којашто има значење за детето				
	Ја реализира стратегијата на учење преку искуство кај децата така што интервенира во просторот				
	Воспоставува партнерство во играта со децата				
	Во воспитно-образовната работа е фокусиран на односите				
	Користи јазик кој е приспособен на децата				
	Им излегува во пресрет на детските желби				
	Учествува во истражувања кои се реализираат во градинката				
	Применува работа која одговара на потребите на истражувањата во насока на постигнување на целите и резултатите				

V	СОРАБОТКА СО СЕМЕЈСТВОТО И ЗАЕДНИЦАТА	Ц	Д	Н	/
Стручен работник	Организира тематски состаноци со родителите согласно потребите				
	Ги запознава родителите со информациите кои се однесуваат на децата на предучилишна возраст, а кои се засновани на предизвиците на современиот стил на живот				
	Има топол пристап кон родителите, особено кога соопштува дека кај детето се забележуваат извесни отстапувања за кои е потребна дополнителна поддршка				
	Учествува во донесување на ИОП заедно со родителите				
	Соработува со службите за социјална заштита, полицијата, обвинителството и здравствените центри				
	Ги повикува родителите на децата од ранливите групи да учествуваат во животот и работата на градинката				
	Соработува со локалната заедница, образовно-истражувачките и други установи, здруженија и организации				
	Соработува со установите на локално ниво, кои можат да придонесат кон развојот и учењето на талентирани деца				
Воспитувач	Ги информира родителите за специфичностите на возрастната група со која работи				
	Подготвува тематски состаноци кои одговараат на групата деца (која ја води)				
	Прима посети од професионалци од локалната заедница (стоматолог, ОРЛ специјалист, очен лекар...) кои ги прегледуваат децата во самата градинка				
	Применува индивидуализација				
	Учествува во донесување на ИОП заедно со родителите				
	Ги повикува родителите да учествуваат во работата на групата на определената возраст				
	Овозможува учество на родителите во својата работна просторија заради запознавање со спецификите (семејство, култура, јазик професија, храна...)				
	Реализира родителски средби со присуство на децата во форма на работилници				
Врз основа на забележаното, како и белешките за детскиот напредок, остварува соработка со установи од локалната заедница за да се поддржи напредок и остварување на дополнителна поддршка					

VI	ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ	Ц	Д	Н	/
Стручен работник	Ги следи нормативите за професионален развој на вработените во детската градинка				
	Врз основа на резултатите од истражувања и проекти, креира форми на професионален развој за вработените				
	Води континуиран процес на учење и стручно усовршување во установата				
	Ги повикува вработните на меѓусебно учење и размена на информации				
	Создава услови за хоризонтално учење во установата				
	Со својот пример, ги поттикнува колегите да носат одлуки кои се однесуваат на личниот професионален развој				
	Користи информациски технологии во работата со колегите во полето на професионалниот развој				
Воспитувач	Има обврска да го реализира личниот професионален развој				
	Со колегите разменува информации и сознанија за предизвиците со кои се среќава во текот на работата				
	Бара нови сознанија во врска со проблемите и предизвиците со кои се соочува во работата				
	Кажува дека не знае (кога нешто не знае)				
	Ги проценува своите потреби за професионален развој				
	Запознаен е со фактот за обуки кои ги финансира работодавачот				
	Користи информатички технологии во работата со колегите во полето на професионалниот развој				

**Други релевантни констатации од средбата по следењето:**

Силни страни:

---



---



---



---



---

Предлози и сугестии за унапредување на работата:

---



---



---



---



---

Области за понатамошен развој:

---



---



---



---



---

Промени кај воспитувачот од претходното следење:

---



---



---



---



---



**ПРИЛОГ бр. 3**

**ИНСТРУМЕНТ: Процена на потребите за професионален развој**

Воспитна година

Градинка

Воспитувач

Возраст на групата

Тема

Следел

Датум / период

**Потреби за професионален развој по подрачја:**

Детски развој и учење:

---

---

---

---

Организација и клима:

---

---

---

---

Воспитно-образовен процес:

---

---

---

---

Соработка со семејството и заедницата:

---

---

---

---

Професионален развој:

---

---

---

---

Предлози и сугестии за унапредување на работата:

---

---

---

---

Датум: \_\_\_\_\_

Следел: \_\_\_\_\_

## **II фаза:**

Планирање на професионалниот развој во функција  
на самопроцена на професионалните компетенции  
како основа за планирање на професионалниот развој

Планирање на професионалниот развој во функција на самопроцена на професионалните компетенции како основа за планирање на професионалниот развој како втора фаза ги содржи следниве инструменти:

1. Скала за самопроцена на компетенциите;
  2. Анализа на скалата за самопроцена на компетенциите;
  3. Личен план за професионален развој;
  4. Планирање на професионалниот развој на ниво на градинка (со структура на програма за професионален развој на градинка).
- Инструментот Скала за самопроцена на компетенциите е креиран за да се согледа личното ниво на компетенции и преку рефлексивен приод да се евидентира во кои области и компетенции постои потреба за професионален развој. Поставените ставки во овој документ се следат и се вреднуваат преку 4 категории: Воопшто не е развиена (неопходна обука), Делумно развиена (има потреба од обука), Добро развиена (нема потреба од обука), Многу добро развиена (може да им даде поддршка на другите). Вака поставен, инструментот не само што дава лична рефлексивна на работата туку истовремено дава и можност да се идентификуваат можните ресурси за колегијална поддршка и остварување на сите облици на професионален развој.
  - Инструментот Анализа на скалата за самопроцена на компетенциите има за цел да ги сумира податоците добиени со инструментот Скала за самопроцена на компетенциите и да даде јасна и прегледна слика за компетенциите кои се развиени и кои може да бидат добар ресурс за колегијална поддршка во заедниците за учење, преглед на компетенциите кои треба да се развијат, идеи и насоки, како и на кој начин можат да се подобрат компетенциите.
  - Инструментот Личен план за професионален развој се надоврзува на претходните инструменти од оваа фаза и има за цел планирање на компетенциите кои треба да се развијат, преку кои активности и на кој начин, како ќе се искористат ресурсите за овие потреби, временски период во кој ќе се реализираат и кои се очекуваните резултати.
  - Инструментот Планирање на професионалниот развој на ниво на градинка се надоврзува на претходните инструменти од оваа фаза и има за цел планирање на потребите на ниво на градинка во однос на компетенциите кои треба да се развијат, преку кои активности и на кој начин, како ќе се искористат ресурсите за овие потреби, временски период во кој ќе се реализираат и кои се очекуваните резултати. За потребите на овој документ изработен е и конкретен пример кој треба да служи како насока за негово пополнување.

**ПРИЛОГ бр. 1****ИНСТРУМЕНТ: СКАЛА ЗА САМОПРОЦЕНА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ****ПРИЛОГ бр. 1а****СКАЛА ЗА САМОПРОЦЕНА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА ДИРЕКТОРИ**

Воспитно-образовна година:

Градинка:

Директор:

Датум:

**Опис:**

<b>Воопшто не е развиена</b>	<b>1</b>
<b>Делумно развиена</b>	<b>2</b>
<b>Добро развиена</b>	<b>3</b>
<b>Многу добро развиена</b>	<b>4</b>

<b>I</b>	<b>ДЕТСКИ РАЗВОЈ И УЧЕЊЕ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.1.	Умеам да ги препознаам современите пристапи за ран детски развој и учење				
1.2	Умеам да го применувам знаењето од теориите за детскиот развој во секојдневната соработка со своите колеги				
1.3	Ги познавам основните развојни карактеристики кај децата од разни возрасни групи (0-6 м., 6-18 м., 18-24 м., 24-36 м. ...)				
1.4	Имам знаење од националните документи – Стандарди за рано учење и развој и Програма за рано учење и развој				
<b>II</b>	<b>СРЕДИНА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
2.1	Вешто градам доверба и ефективна поддршка со своите колеги				
2.2	Способен сум да ја градам свеста во колективот за важноста на доживотното учење				
2.3	Умеам да користам технологија за споделување визии и соработка со колегите				
2.4	Поседувам способност за континуирано унапредување на работата на професионалните заедници за учење				
2.5	Охрабрувам и поттикнувам на работа и соработка со професионалната заедница за учење				

2.6	Имам способност да ги разберам, ценам и почитувам разликите помеѓу вработените				
2.7	Умеам да ја вреднувам и ценам вклученоста на другите културни групи во работата				
2.8	Ги мотивирам вработените со личниот пример на пренесување моќни пораки за културата, климата и средината				
<b>III</b>	<b>ОРГАНИЗАЦИЈА И КЛИМА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
3.1	Грижливо и вешто пренесувам пораки кои инспирираат и упатуваат на ангажман				
3.2	Способен сум да учествувам во дискусија во која се разгледува најсоодветната практика базирана на искуство				
3.3	Умеам вешто да анализирам професионални извори и потоа да споделувам нови идеи со колегите				
3.4	Развивам и имплементирам стратегии со кои ги остварувам лидерските можности во институцијата и надвор од неа				
3.5	Развивам способности и вештини кои го градат и јакнат мојот личен стил на лидерство				
3.6	Применувам пристап на работа на споделено лидерство со своите колеги				
3.7	Конструктивните критики ги препознавам и ги користам во унапредувањето на својата работа				
3.8	Развивам стратегии на делување преку споделена визија и иницијативи базирани на детските потреби				
3.9	Вешто ја набљудувам работата на своите колеги и ги идентификувам нивните професионални потреби				
3.10	Развивам способност и вештина за личен пример на соработка				
3.11	Иницирам и учествувам во соработките за политики и иницијативи кои влијаат на воспитно-образовниот процес				
<b>IV</b>	<b>ВОСПИТНО-ОБРАЗОВЕН ПРОЦЕС</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
4.1	Вешто и внимателно ги слушам различните размислувања и стилови на другите и имам способност да ги претворам во можности				
4.2	Се вмрежувам со засегнатите страни преку соодветни технолошки методи				
4.3	Градам релации и капацитети преку разновидни иновативни технологии				
4.4	Применувам доверба и почит и промовирам колегијална средина				
4.5	Способен сум да изградам консензус и да ги јакнам меѓуврсничките капацитети за подобар раст, развој и учење на децата				
4.6	Покажувам способност да ја спроведувам образовната политика				
4.7	Вешто и професионално го користам искуството во спроведувањето на задолжителната/постојната образовна политика				
4.8	Манифестирам способност и вештини за активно слушање и процена на идеите и предлозите на сите засегнати страни				
4.9	Иницирам идеи за позитивни промени во постојните образовни политики				
4.10	Вешто ги следам и предлагам добри практики за потребите на новите образовни политики				
4.11	Покажувам способност за професионално вмрежување со засегнатите страни				

<b>V</b>	<b>СОРАБОТКА СО СЕМЕЈСТВОТО И ЗАЕДНИЦАТА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
5.1	Умеам да воспоставам партнерски односи со родителите, семејството и заедницата за заедничко влијание врз развојот и учењето на децата				
5.2	Знам и умеам да создадам услови за поддршка на родителите и семејствата од страна на детската градинка				
5.3	Ги поддржувам и стимулирам стручните лица во детската градинка да реализираат родителски програми кои се базираат на реалните потреби на родителите и децата				
5.4	Се трудам да ги изнајдам сите механизми и можности за соработка со заедницата				
5.5	Умеам да разрешувам проблеми и градам стратегии за соработка				
5.6	Имам способност проблемите да ги гледам како можности за нови решенија				
5.7	Имам вештини да ја одржувам групната динамика				
5.8	Способен сум да анализирам и да толкувам релевантни податоци на кои ќе го градам стратешкиот развоен план				
5.9	Вешто ги толкувам културните, образовните и политичките прашања кои се однесуваат на детските потреби				
5.10	Умеам да управувам со разновидни групи со кои заедно ќе ги согледаме потребите на децата и ќе креираме стратешки план				
<b>VI</b>	<b>ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
6.1	Следам и запознаен/а сум со новините поврзани со законската регулатива за дејноста				
6.2	Вешто градам доверба и кредибилитет со колегите како дел од етичката практика				
6.2	Посетувам разновидни можности за професионално учење во институцијата и надвор од неа				
6.3	Учествувам во професионални настани во функција на развој и промена				
6.4	Ги поттикнувам колегите на развој на своите вештини и способности				
6.5	Создавам услови и ги поттикнувам колегите на саморефлексија				
6.6	Вешто давам повратен одговор на секој колега кој се движи кон промени				
6.7	Со својот пример ги поттикнувам колегите да носат сопствени професионални одлуки				
6.8	Вешто ја користам информатичко-комуникациската технологија во својата секојдневна работа, во соработката со колегите и за професионален развој				
6.9	Поседувам знаење за етичките вредности и стандарди во својата професија				

## ПРИЛОГ бр. 16

### СКАЛА ЗА САМОПРОЦЕНА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА СТРУЧНИ РАБОТНИЦИ

Воспитно-образовна година:

Градинка:

Стручен работник:

Датум:

Опис:

<b>Воопшто не е развиена</b>	<b>1</b>
<b>Делумно развиена</b>	<b>2</b>
<b>Добро развиена</b>	<b>3</b>
<b>Многу добро развиена</b>	<b>4</b>

<b>I</b>	<b>РАБОТА СО ДЕЦА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.1	Ги разбираам процесите на социјалниот и на емоционалниот развој и нивната поврзаност со однесувањето и комуникацијата на децата				
1.2	Ги разбираам предизвиците во комуникацијата и соработката со деца со различни вредности и искуства				
1.3	Ги разбираам концептите за когнитивниот развој, учењето и нивната поврзаност со поучувањето				
1.4	Ги разбираам индивидуалните разлики во учењето кај децата и познавам соодветни стратегии за учење и поддршка на децата во учењето				
1.5	Ги знам факторите кои влијаат на процесот на учење и мотивација на децата од различни возрастни групи				
1.6	Познавам методи и техники за работа со децата од различни возрастни и културни групи и успешно организирам поддршка за учењето				
1.7	Познавам разновидни концепти и модели за развој на инклузивно образование				
1.8	Имам познавање за користење асистивна технологија при работа со деца со посебни образовни потреби				
1.9	Запознаен/а сум со разни концепти и модели за организирана поддршка на талентирани деца и умеам да ги применувам				
<b>II</b>	<b>РАБОТА СО ВОСПИТУВАЧИ И НЕГУВАТЕЛИ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
2.1	Ги познавам програмските документи и стандарди за предучилишно воспитание, образование и грижа				
2.2	Ги познавам индивидуалните карактеристики и потреби на развојните периоди на децата од предучилишна возраст				
2.3	Разбираам на кој начин средината го поттикнува и овозможува учењето на децата од рана и предучилишна возраст				
2.4	Знам дека примарна цел на следењето и оценувањето е унапредување на постигнувањата на децата				
2.5	Го познавам етичкиот кодекс во следењето и (само)оценувањето				



2.6	Ги познавам потенцијалите на различните извори на знаења				
2.7	Ги познавам проектите на ниво на државата за подобрување на квалитетот на воспитно-образовниот процес				
2.8	Го разбираам влијанието на социјалните и културните фактори врз образованието, како и придонесот на образованието за социјална кохезија				
2.9	Знам за важноста на приспособувањето на воспитно-образовниот процес со карактеристиките на децата				
2.10	Ги знам принципите на добрата комуникација меѓу децата и возрасните и меѓу деца од различни возрасти меѓусебно				
2.11	Знам за можните проблеми во однесувањето со децата и начините за нивно разрешување				
2.12	Знам за важноста на соработката меѓу воспитувачите/негувателите и родителите				
2.13	Знам разни методи за квалитетна соработка меѓу воспитувачите / негувателите и родителите				
<b>III</b>	<b>РАБОТА СО РОДИТЕЛИ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
3.1	Разбирам како семејството влијае врз когнитивното, емотивното и социјалното функционирање на децата				
3.2	Поседувам знаења за комуникација со родителите и разни пристапи и начини за поддршка на семејството				
3.3	Ги познавам карактеристиките на учењето на возрасните и методите и формите за едукација на возрасни				
3.4	Ја разбираам потребата од јакнење на родителските компетенции за поуспешен развој и напредок на нивните деца				
3.5	Знам разни начини за соработка со семејството и можности за учество на родителите во разни подрачја и активности во детската градинка				
<b>IV</b>	<b>СОРАБОТКА СО ЗАЕДНИЦАТА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
4.1	Познавам начини за соработка со заедницата и можности за нејзино учество во животот во детската градинка				
4.2	Ги знам потенцијалите на локалната заедница кои може да поттикнуваат и да поддржуваат разни процеси во детската градинка				
4.3	Знам за дејностите на институциите значајни за работата во детската градинка				
4.4	Ја разбираам важноста на соработката со разни стручни институции и организации во локалната заедница и во регионот				
4.5	Информиран/а сум за актуелните програми за деца што ги реализира невладиниот сектор				
<b>V</b>	<b>ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ И СОРАБОТКА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
5.1	Ја сфаќам комплексноста на професијата стручен работник, како и правата и одговорностите што таа ги носи				
5.2	Ги познавам компетенциите и стандардите за стручните работници и ја сфаќам важноста на личниот професионален развој				
5.3	Познавам ефективни начини и можности за личен и професионален развој				
5.4	Информиран /а сум за професионалните здруженија во локалната заедница и во регионот				
5.5	Го познавам етичкиот кодекс на професијата				
5.6	Вешто ја користам информатичко-комуникациската технологија во својата секојдневна работа, во соработката со колегите и за професионален развој				

5.7	Ја разбираам важноста на професионалниот развој на сите вработени во градинката за подобрување на воспитно-образовниот процес				
5.8	Информиран/а сум за стручните настани во образованието и ги информирам колегите и другите практичари во градинката				
5.9	Ги познавам методите и формите на стручно усовршување и професионален развој				
5.10	Знам како се планира професионалниот развој на воспитувачите и негувателите				
5.11	Умеам да градам можности за ефективна поддршка на колегите преку градење доверба				
<b>VI</b>	<b>АНАЛИТИЧКО-ИСТРАЖУВАЧКА РАБОТА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
6.1	Знам каква документација се води за воспитно-образовната работа во детска градинка				
6.2	Ја познавам методологијата за анализа на документацијата				
6.3	Ги знам начините за интерпретација и известување за резултатите од анализата				
6.4	Имам основни познавања од методологијата на истражувањата и основите на дескриптивната статистика				
6.5	Познавам разни техники за прибирање информации за воспитно-образовната практика				
6.6	Ги познавам методите за квантитативна и квалитативна анализа на податоците и знам да ги толкувам				
6.7	Ги познавам постапките за спроведување акциско истражување во воспитно-образовниот процес				
6.8	Ја познавам методологијата за анализа на документацијата и начините на толкување и известување за резултатите				
<b>VII</b>	<b>ОРГАНИЗАЦИЈА, КЛИМА И БЕЗБЕДНА СРЕДИНА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
7.1	Го познавам системот на предучилишното воспитание, образование и грижа и ги разбираам современите тенденции во организацијата на работата во градинка				
7.2	Го знам и разбираам функционирањето на различните сегменти во детската градинка				
7.3	Ги познавам документите со кои се регулира работата во детската градинка				
7.4	Ја знам важноста на вклученоста на сите деца и нивните семејства во предучилишното воспитание, образование и грижа				
7.5	Ги знам, разбираам и почитувам конвенциите за правата на децата и за антидискриминација				
7.6	Ги познавам принципите за создавање позитивна клима и инклузивна култура во детската градинка и знам за опасностите од дискриминација врз сите основи				
7.7	Знам за важноста на учеството на другите културни групи во донесувањето одлуки од интерес за животот во градинката				
7.8	Ги познавам и почитувам политиките и практиките за здрава и безбедна средина во детската градинка				
7.9	Знам за можните закани по физичката и психичката безбедност на децата				
7.10	Ја препознавам важноста на рутините при нега, исхрана, физичка активност и одмор за здравјето и развојот на децата				
7.11	Познавам разни начини за справување со кризни ситуации во градинка				

**ПРИЛОГ бр. 1в**  
**СКАЛА ЗА САМОПРОЦЕНА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА ВОСПИТУВАЧИ**

Воспитно-образовна година:

Градинка:

Воспитувач:

Датум:

Опис:

<b>Воопшто не е развиена</b>	<b>1</b>
<b>Делумно развиена</b>	<b>2</b>
<b>Добро развиена</b>	<b>3</b>
<b>Многу добро развиена</b>	<b>4</b>

<b>I</b>	<b>ДЕТСКИ РАЗВОЈ И УЧЕЊЕ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.1	Ги знам развојните карактеристики на децата				
1.2	Ги знам и ги разбирам современите теории за рано учење, развој на мозокот и севкупен развој на децата				
1.3	Ги знам и ги разбирам теориите за рано учење и развој на детето				
1.4	Ги знам разновидните процеси на учење и стекнување искуства кај децата				
1.5	Ја разбираам улогата на играта во поттикнувањето на холистичкиот развој				
<b>II</b>	<b>СРЕДИНА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
2.1	Ја разбираам важноста од создавање здрава и безбедна средина, особено градење позитивна емоционална клима која им помага на децата да ги надминат негативните искуства и да ги задоволат нивните посебни потреби за учење				
2.2	Ги знам протоколите и процедурите за справување со кризни ситуации во градинка				
2.3	Ги познавам стандардите и методите за создавање здрава и безбедна средина				
2.4	Ја разбираам важноста од стекнување когнитивни, емоционални и физички здрави навики кај децата				
2.5	Знам и разбираам како околината влијае на целокупниот развој и учење на детето (холистички пристап)				
2.6	Ја разбираам околината (просторно-материјална и социјална) како ресурс за игра, учење, изразување и создавање				
2.7	Знам дека детето е кокреатор на сопствениот развој и учење				
2.8	Ја разбираам важноста на флексибилноста како важна димензија на временската средина				

2.9	Ја разбираам важноста на креативните активности за развојот и учењето на децата				
2.10	Ја разбираам и ја вреднувам културната различност				
2.11	Ги разбираам принципите, практиките и законите за инклузивно образование кои го поддржуваат вклучувањето на сите деца во однос на нивните попречености или посебни потреби				
2.12	Ја сфаќам потребата од избегнување на стереотипите и предрасудите				
<b>III</b>	<b>ОРГАНИЗАЦИЈА И КЛИМА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
3.1	Ги познавам законските прописи од областа на раното детско образование				
3.2	Ги разбираам принципите на планирање и вреднување на програмата на воспитно-образовната група				
3.3	Ги знам димензиите на квалитетот на градинката				
3.4	Ги знам карактеристиките на тимската работа				
3.5	Ги знам задачите и одговорностите на вработените во градинката				
3.6	Запознаен/а сум со Конвенцијата за правата на детето и ги разбираам нејзините принципи				
3.7	Ги разбираам стратегиите кои промовираат демократско учество				
3.8	Ги разбираам педагошките пристапи кои промовираат демократско учество				
<b>IV</b>	<b>ВОСПИТНО-ОБРАЗОВЕН ПРОЦЕС</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
4.1	Ги познавам принципите и пристапите насочени кон детето во образованието во раното детство				
4.2	Ја разбираам програмата за рано учење и развој, како и програмата на градинката и програмата на воспитно-образовната група				
4.3	Препознавам дека знаењето и вештините од реалниот свет се меѓусебно поврзани				
4.4	Знам разни техники на набљудување и умеам да ги користам при планирање				
4.5	Познавам разни техники на документирање на воспитно-образовниот процес				
4.6	Познавам разни истражувачки техники за подобрување на воспитно-образовната практика				
4.7	Ги разбираам стратегиите за учење кои одговараат на индивидуалните когнитивни, социјални, емоционални и физички способности на децата				
4.8	Ги разликувам методите за различните потреби на децата во воспитно-образовната група, вклучувајќи ги и оние со различни способности, стилови на учење и потекло				
4.9	Ги знам стратегиите за поттикнување на социјалната и емоционалната компетентност кај малите деца				
4.10	Ги знам стратегиите за промовирање на раните вештини за описување, вклучително и фонемска свест, развој на вокабулар и раскажување приказни				
4.11	Ги знам практичните пристапи за воведување основни математички концепти, просторно расудување и основни принципи на науката, технологијата, инженерството и математиката (STEM)				
4.12	Ги познавам технолошките алатки соодветни на возраста и знам како да се интегрираат во процесот на учење за да се подобри ангажираноста и развојот на вештините				

<b>V</b>	<b>СОРАБОТКА СО СЕМЕЈСТВОТО И ЗАЕДНИЦАТА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
5.1	Ги познавам семејните карактеристики (структура на семејството, функционирање, култура, вредност)				
5.2	Го разбираам влијанието на семејните карактеристики врз развојот и учењето на децата				
5.3	Ги разбираам разновидните стилови на родителство				
5.4	Ја разбираам важноста на соработката и вклученоста на родителите и семејствата во воспитно-образовната практика				
5.5	Ја разбираам важноста на комуникацијата со родителите и семејствата во воспитно-образовната практика				
5.6	Познавам разни начини и пристапи за вклучување на родителите и семејствата во воспитно-образовниот процес				
5.7	Познавам разни пристапи, стратегии, форми, методи и техники на комуникација со родителите и семејствата				
5.8	Ги познавам релевантните образовни политики и иницијативи од оваа област				
5.9	Ги познавам релевантните услуги во заедницата поврзани со подобрување на родителските компетенции				
5.10	Ги познавам ресурсите што ги демонстрираат методите на учење и поучување и ги вклучувам родителите во интерактивни искуства за учење што можат да ги реплицираат со своите деца				
5.11	Познавам разни комуникациски пристапи и техники на советодавна работа со родители и семејства				
5.12	Ги познавам ресурсите на заедницата кои може да придонесат за квалитетот на образованието во раното детство				
5.13	Ги знам потребите на општината поврзани со предучилишното образование				
<b>VI</b>	<b>ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
6.1	Ја знам и ја разбираам потребата за личен и професионален развој				
6.2	Познавам разни форми и активности за професионален развој дизајнирани да ги подобрат вештините, знаењето и ефикасноста на воспитувачите				
6.3	Имам знаење за образовните истражувања, воспитно-образовните практики засновани врз докази и трендовите во педагогијата за постојано подобрување на нивната практика				
6.4	Имам знаење за рефлексивната практика				
6.5	Имам свест за пошироките образовни трендови, општествените промени и глобалните прашања кои можат да влијаат на развојот и учењето на децата				
6.6	Ги познавам универзалните етички принципи				
6.7	Ги познавам етичките вредности и стандарди во својата професија				
6.8	Ја разбираам важноста од колегијална поддршка, соработка, размена на искуства и информации				
6.8	Ја разбираам важноста на професионалното здружување				

**ПРИЛОГ бр. 1г**

**СКАЛА ЗА САМОПРОЦЕНА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА СТРУЧНИ СОРАБОТНИЦИ**

Воспитно-образовна година:

Градинка:

Стручен соработник:

Датум:

Опис:

<b>Воопшто не е развиена</b>	<b>1</b>
<b>Делумно развиена</b>	<b>2</b>
<b>Добро развиена</b>	<b>3</b>
<b>Многу добро развиена</b>	<b>4</b>

<b>I</b>	<b>ЗНАЕЊЕ ЗА ПРОГРАМСКОТО ПОДРАЧЈЕ И ПРЕДУЧИЛИШНОТО ОБРАЗОВАНИЕ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.1	Го познавам програмското подрачје за кое поучувам и знам како е поврзано со другите подрачја				
1.2	Ги познавам клучните поими во програмското подрачје за кое поучувам и нивната поврзаност со поимите од другите подрачја				
1.3	Ги познавам пристапите за предизвикување интерес кај децата кон програмското подрачје				
1.4	Ги следам новите сознанија за програмското подрачје				
1.5	Ја познавам програмата за воспитно-образовна работа во предучилишно образование и грижа – Програма за рано учење и развој				
1.6	Ги познавам воспитно-образовниот систем и законската регулатива, како и специфичностите во предучилишното образование и грижа				
1.7	Ги разбирам современите тенденции во раното учење и образование				
<b>II</b>	<b>ПОУЧУВАЊЕ И УЧЕЊЕ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
2.1	Ги знам компонентите за успешно планирање на воспитно-образовната работа				
2.2	Ја разбираам важноста од тоа во планирањето да ги вклучувам воспитувачите и децата и да ги земам предвид расположливите ресурси и спецификите на градинката				
2.3	Познавам разни видови планирање на воспитно-образовната работа и умеам да ги комбинирам				
2.4	Го познавам програмското подрачје за кое поучувам и знам како да го поврзам со детските потреби и актуелните трендови на живеење				
2.5	Ги знам факторите кои влијаат на процесот на учење и мотивација на децата од различни возрастни групи				
2.6	Ги знам и ги разбираам основните стратегии за рано учење, поучување и развој				

2.7	Ја разбираам важноста на детската активност во процесот на учење и поучување				
2.8	Познавам разни пристапи за учење и развој во кои се почитуваат разликностите				
2.9	Ја разбираам потребата од тимска работа во процесот на поучување и учење				
2.10	Знам да применам методички приоди специфични за програмското подрачје во контекст на раното учење				
2.11	Ја познавам образовната технологија специфична за програмското подрачје				
2.12	Ги следам новите сознанија од програмското подрачје				
2.13	Ги познавам методите за следење на детските интереси, нивните претходни искуства и индивидуалните разлики				
2.14	Знам современи методи за следење на детските потреби, можности и постигнувања кои ги вклучуваат самите деца				
<b>III</b>	<b>СОЗДАВАЊЕ СТИМУЛАТИВНА СРЕДИНА ЗА УЧЕЊЕ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
3.1	Разбираам на кој начин средината го поттикнува и го овозможува учењето				
3.2	Ги знам потенцијалите и можностите на различни средства за учење				
3.3	Ги познавам и ги почитувам политиките и практиките во врска со безбедност на средината во детска градинка				
3.4	Познавам разни начини за справување со кризни ситуации во градинка				
3.5	Познавам стратегии за педагошко водство на група и начините за создавање позитивна клима				
3.6	Поседувам знаења за комуникациски стратегии кои ги почитуваат културните и родовите разлики кои може да влијаат врз климата во групата				
<b>IV</b>	<b>СОЦИЈАЛНА И ОБРАЗОВНА ИНКЛУЗИЈА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
4.1	Ги разбираам социјалните и културните фактори и како тие влијаат врз образованието и неговиот придонес за социјална кохезија				
4.2	Познавам разни концепти и модели за инклузивно образование				
4.3	Ги знам конвенциите за правата на децата и за антидискриминација				
4.4	Познавам разни концепти и модели за организирана поддршка на талентирани деца				
<b>V</b>	<b>КОМУНИКАЦИЈА И СОРАБОТКА СО СЕМЕЈСТВОТО И ЗАЕДНИЦАТА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
5.1	Го разбираам значењето на семејството и локалната заедница за животот и работата на детската градинка				
5.2	Знам начини за соработка со семејството и локалната заедница и можности за нивно учество во животот во градинката				
5.3	Поседувам комуникациски вештини за да соработувам со семејствата и со локалната заедница				
<b>VI</b>	<b>АНАЛИТИЧКО-ИСТРАЖУВАЧКА РАБОТА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
6.1	Знам каква документација се води за воспитно-образовната работа во детската градинка				
6.2	Ја познавам методологијата за анализа на документацијата				
6.3	Ги знам начините за интерпретација и известување за резултатите од анализата				
6.4	Имам основни познавања од методологијата на истражувањата и основите на дескриптивната статистика				

6.5	Познавам разни техники за прибирање информации за воспитно-образовната практика				
6.6	Ги познавам методите за квантитативна и квалитативна анализа на податоците и знам да ги толкувам				
6.7	Ги познавам постапките за спроведување акциско истражување во воспитно-образовниот процес				
<b>VI</b>	<b>ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ И ПРОФЕСИОНАЛНА СОРАБОТКА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
6.1	Ја разбираам комплексноста на професијата, како и правата и одговорноста што таа ги носи				
6.2	Ги познавам професионалните компетенции за стручните соработници и ја сфаќам нивната важност за личниот професионален развој				
6.3	Знам како да изработам личен план за професионален развој и знам начини за соодветно документирање на неговата реализација				
6.4	Знам ефективни модели и можности за професионален развој и напредување во својата професија				
6.5	Информиран/а сум за професионалните здруженија во заедницата				
6.6	Ја разбираам и ја почитувам филозофијата на доживотното учење				
6.7	Вешто ја користам информатичко-комуникациската технологија во својата секојдневна работа, во соработката со колегите и за професионален развој				
6.8	Ја разбираам важноста на професионалната соработка и колегијалните односи за подобрување на работата во детската градинка				
6.9	Информиран/а сум за разни професионални здруженија, социјални мрежи и форуми на кои се информирам за мојата работа				



**ПРИЛОГ бр. 1д**  
**СКАЛА ЗА САМОПРОЦЕНА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА НЕГУВАТЕЛИ**

Воспитно-образовна година:

Градинка:

Негувател:

Датум:

Опис:

<b>Воопшто не е развиена</b>	<b>1</b>
<b>Делумно развиена</b>	<b>2</b>
<b>Добро развиена</b>	<b>3</b>
<b>Многу добро развиена</b>	<b>4</b>

<b>I</b>	<b>ДЕТСКИ РАЗВОЈ И УЧЕЊЕ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.1	Умеам да ги препознаам современите пристапи за рана грижа за детето				
1.2	Способен/Способна сум својата работа да ја приспособам на современите образовните теории, принципи и модели кои се однесуваат на раниот развој на детето				
1.3	Умеам својата работа да ја приспособам на индивидуалните потреби за грижа и развој на децата и ги познавам индивидуалните разлики и потреби на децата на кои им е потребна дополнителна поддршка				
1.4	Ги познавам пристапите што се користат во надминување на состојбата на стрес и траума кај децата на кои им е потребна дополнителна поддршка				
1.5	Умеам да ги препознаам домените на раниот детски развој во секојдневните активности и ги познавам индивидуалните разлики и потреби на децата на кои им е потребна дополнителна поддршка				
1.6	Ги познавам конвенциите за правата на децата и за антидискриминација				
<b>II</b>	<b>СРЕДИНА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
2.1	Способен/Способна сум да ги согледам потребите за нега и грижа за секое дете за време на реализацијата на курикулумот				
2.2	Умеам да креирам едноставна лична програма за својата работа				

2.3	Способен/Способна сум својата практика да ја базирам на менталните потреби и контекст за неа и грижа за здравјето				
2.4	Вешто ја адаптирам својата работа според потребите на секое дете				
2.5	Умеам да ги препознаам и анализирам постапките на децата, се трудам да им ги објаснам и според нив да ја креирам својата практика				
2.6	Вешто создавам здрава и безбедна средина за оптимална неа и грижа за секое дете, особено за децата на кои им е потребна дополнителна поддршка				
2.7	Способен/Способна сум својата практика, знаењето, вештините и професионалното однесување да ги развивам со помош на експериментални стратегии				
2.8	Умешно ги вклучувам децата во својата работа				
2.9	Способен/Способна сум усно и писмено да го објаснам развојот на негата и грижата за секое дете				
2.10	Способен/Способна сум преку анализа на ситуацијата да решавам практични проблеми околу грижата и негата на деца				
2.11	Вешто разговарам и истражувам со своите колеги за нивното образование и непосредното искуство за креирање средина базирана на докази				
2.12	Умеам да правам рефлексија и да се вклучам во разговор со своите колеги за нови идеи за развој на практиката и креирање стимулативна средина				
2.13	Способен/Способна сум своето знаење да го ставам во функција на создавање средина која ќе се базира на докази за потребите на индивидуалниот развој на секое дете				
2.14	Правам обиди да истражувам, да собирам податоци и да ги анализирам заедно со своите колеги и заедно да креираме стимулативна средина				
<b>III</b>	<b>ОРГАНИЗАЦИЈА И КЛИМА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
3.1	Промовирам систематичност и одговорност во работењето на градинката				
3.2	Во текот на својата работа ги почитувам и ги применувам документите кои ја регулираат организацијата и работата на детската градинка (особено во јасли)				
3.3	Умеам да воспоставам соработка со партнерски институции				
3.4	Во текот на својата работа покажувам способност за промовирање добри практики во негата и грижата за децата				
3.5	Умеам да ги согледам слабите и силните страни на практиката за неа и грижа за деца				
3.6	Умеам да ги промовирам грижата и негата за деца во практиката				
3.7	Умеам позитивно и конструктивно да комуницирам со децата и со возрасните				
3.8	Вешто умеам да создадам амбиент на пријатна и стимулативна клима за работа				
<b>IV</b>	<b>ВОСПИТНО-ОБРАЗОВЕН ПРОЦЕС</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
4.1	Во текот на својата работа вешто креирам разновидни стратегии за следење и вреднување				
4.2	Користам податоци од децата за следење и вреднување на сопствената работа				

4.3	Развивам разни алатки за вреднување на детските постигнувања				
4.4	Умеам да им дадам конструктивна повратна информација на децата				
4.5	Умеам да се самооценувам врз основа на активностите и постигнувањата на децата				
4.6	Способен/Способна сум врз основа на најдобри и достапни докази/постапки/примери да го следам и унапредувам својот пристап за неа и грижа на деца				
4.7	Вешто ја базирам својата практика на докази и надградено знаење				
4.8	Способен/Способна сум во текот на работата да ги поттикнувам креативноста и иновативноста во грижата и негата на секое дете				
<b>V</b>	<b>СОРАБОТКА СО СЕМЕЈСТВОТО И ЗАЕДНИЦАТА</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
5.1	Знам и умеам да создадам услови за поддршка на родителите и семејствата од страна на детската градинка				
5.2	Вешто водам ефективна комуникација и промовирам партнерство и соработка со родителите и семејството				
5.3	Во текот на секојдневната работа партнерски соработувам и разменувам добри практики со родителите и семејството				
5.4	Умеам соодветно и прецизно да ги информирам родителите за грижата и негата на секое дете				
5.5	Се трудам да ги изнајдам сите механизми и можности за соработка со заедницата				
5.6	Умеам да воспоставам партнерски односи со заедницата како поддршка во растот и развојот на децата				
5.7	Во текот на секојдневната работа партнерски соработувам и разменувам добри практики со другите негуватели				
<b>VI</b>	<b>ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
6.1	Умеам да работам професионално во согласност со професионалните вредности				
6.2	Умеам да работам согласно со етичките и законските принципи				
6.3	Умеам да ги препознаам можностите и активно да учествувам во разни облици на континуиран професионален развој				
6.4	Умеам да развивам личен професионален пристап				
6.5	Умеам да водам лични професионални податоци				
6.6	Вешто ја користам информатичко-комуникациската технологија во својата секојдневна работа, во соработката со колегите и за професионален развој				
6.7	Создавам услови и практикувам саморефлексија				
6.8	Вешто давам повратен одговор за својата улога во растот и развојот на детето				
6.8	Со својот пример ги поттикнувам колегите да споделуваат рефлексивна практика помеѓу себе				

## ПРИЛОГ бр. 2

### ИНСТРУМЕНТ: Анализа на скалата за самопроцена на компетенциите

КОМПЕТЕНЦИИ ВО КОИ СУМ ДОБАР:

Што можам да им понудам на колегите за и тие да ги развијат истите компетенции?

---

---

---

---

КОМПЕТЕНЦИИ КОИ ТРЕБА ДА ГИ РАЗВИВАМ:

---

---

---

---

ИДЕИ КАКО ДА ГИ ПОДОБРАМ КОМПЕТЕНЦИИТЕ:

---

---

---

---

Име и презиме: \_\_\_\_\_

Работно место: \_\_\_\_\_

Прегледал: \_\_\_\_\_

Датум: \_\_\_\_\_

**ПРИЛОГ бр. 3**

**ИНСТРУМЕНТ: Личен план за професионален развој**

Воспитна година .....	Вработени.....
Градинка.....	Место, општина.....
Датум на изработка.....	

РБ	КОМПЕТЕНЦИИ	АКТИВНОСТИ	РЕСУРСИ	ВРЕМЕ НА РЕАЛИЗАЦИЈА	ОЧЕКУВАНИ РЕЗУЛТАТИ	ЗАБЕЛЕШКИ
1						
2						
3						
4						
5						

**ПРИЛОГ бр. 4**

**ПРИЛОГ бр. 4а**

**ИНСТРУМЕНТ: Планирање на професионалниот развој на ниво на градинка**

Врз основа на анализата на скалата за самопроцена се планира професионалниот развој на вработениот, според компетенциите што треба да ги развива.

Воспитна година .....

Вработени.....

Градинка.....

Место, општина.....

Датум на изработка.....

РБ	КОМПЕТЕН- ЦИИ	АКТИВНОСТИ	РЕСУРСИ	ВРЕМЕ НА РЕАЛИЗАЦИЈА	ОЧЕКУВАНИ РЕЗУЛТАТИ	ЗАБЕЛЕШКИ
1	На пр., за директори:  Како да ги мотивира воспитувачите за учество во активности за континуиран професионален развој во установата?	Во договор со колегите се воведува практика за учество во континуиран професионален развој за сите.  Не се игнорира недостигот на професионализам.  Кај воспитувачите се развива мотивација за професионален развој.  Се поттикнува размена на идеи и материјали.  Професионализмот се пофалува јавно.	Вработени во установата, постојни материјали за работа, соработка со стручен работник, планирање на сопствената работа.	октомври – јуни	Воспитувачите покажуваат напредок во професионалниот развој, споделуваат искуства со другите колеги и видлив е напредокот кај децата.	
2						
3						
4						
5						

**ПРИЛОГ бр. 4а**

**Структура на програмата за професионален развој на градинка**

Воспитна година:

Градинка:

КОМПЕТЕНЦИИ	ТЕМА / НАСЛОВ / НОСИТЕЛ	АКТИВНОСТИ И ФОРМИ НА ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ	ОЧЕКУВАНИ РЕЗУЛТАТИ	ВИД ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ	ПОТРЕБНИ РЕСУРСИ	УЧЕСНИЦИ	УЛОГА НА УЧЕСНИЦИТЕ (реализатор или учесник)	ВРЕМЕ НА РЕАЛИЗАЦИЈА

ГОДИШЕН ЛИЧЕН ПЛАН ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ ЗА / ГОД.						
Име и презиме						
Назив на установата и работно место						
Последно завршено ниво на образование						
Звање						
Ниво и вид на образование потребни за извршување на работата во согласност со систематизацијата, односно описот на работните задачи						
Знаења и вештини потребни за вршење на работата						
Знаења и вештини што сакам да ги развивам/унапредувам во текот на следната година						
	Назив на планиран професионален развој <sup>3</sup>	Компетенција	Планирано време остварување (реализација)	Начин на учество, реализација (излагач, учесник)	Бодови, траење	Прифатено, одобрено
Планиран професионален развој во установата:						
Планиран професионален развој надвор од установата:						

<sup>3</sup> Назив на планиран професионален развој (на пр.: тема на нагледна работа на воспитувач, назив на активност, назив на програмата за професионален развој, тема на конференција или стручен собир итн.).



**ИЗВЕШТАЈ ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ И НАПРЕДОК**

<b>Назив и место на установата</b>	
<b>Име и презиме</b>	
<b>Работно место</b>	
<b>Е-пошта</b>	
<b>WEB адреса</b>	
<b>Број на телефон</b>	
<b>Година/период за кој се пишува извештајот</b>	

**ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ ВО УСТАНОВАТА**

<b>Назив на професионалниот развој</b>	<b>Ниво</b> (на кое е донесена одлука)	<b>Време</b>	<b>Начин на учество</b> (присуство, излагање, авторство)	<b>Документ во установата кој ја докажува реализацијата</b>	<b>Број на бодови</b>
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
<b>ВКУПНО ОСТВАРЕНИ БОДОВИ НА ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ ВО УСТАНОВАТА:</b>					

ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ НАДВОР ОД УСТАНОВАТА						
Назив на професионалниот развој		Ниво (на кое е донесена одлука)	Време	Начин на учество (присуство, излагање, авторство, и водење)	Документ во установата кој ја докажува реализацијата	Број на бодови
Професионален развој	1.					
	2.					
	3.					
<b>ВКУПНО ОСТВАРЕНИ БОДОВИ (ЧАСОВИ) НА ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ НАДВОР ОД УСТАНОВАТА:</b>						

<b>Кои знаења и вештини ги унапредив во текот на оваа година?</b>
<b>Форми остварени преку планот (да се наведат формите кои не биле планирани, а се остварени):</b>
<b>Кои од планираните форми на професионален развој не се остварени и зошто?</b>
<b>Звање стекнато во текот на оваа година:</b>
<b>Напомена:</b>

## **III фаза:**

Ефекти  
од професионалниот развој

Ефекти од професионалниот развој, следење на ефектите од облиците за професионален развој и следење на реализацијата на професионалниот развој како трета фаза ги содржи следниве инструменти:

1. Извештај за реализацијата на личниот план за професионален развој,
2. Портфолио.

- Инструментот Извештај за реализацијата на личниот план за професионален развој има за цел да ги согледа ефектите од професионалниот развој преку анализа на примената од она што е научено и развиено во текот на професионалниот развој, какво влијание има тоа во работата со децата, кои докази како документи се добиени и доколку не постои реализација, да се утврди кои се причините. Инструментот дава можност да се постават предлозите за активности за следната година и на тој начин се поставува развојноста како клучен елемент на системот за професионален развој.
- Инструментот Портфолио има за цел да обезбеди следење на професионалниот развој, служи за лична промоција (при вработување, во работата со менторот, за кариерно напредување). Концептот на портфолиото е поставен така што дава информации за биографијата, за личната професионална филозофија, годишен план за стручното усовршување, извештај за стручното усовршување, план на менторот за работа со приправник и соодветни прилози.

Инструментите се базираат на европски и на домашни документи релевантни за градење на националниот систем за професионален развој и го следат концептот и содржината на професионалните компетенции за воспитувачи, негуватели, директори, стручни работници и стручни соработници во детските градинки.

**ПРИЛОГ бр. 1**

**ИНСТРУМЕНТ: Извештај за реализацијата на личниот план за професионален развој**

Воспитна година ..... Градинка.....

Вработени.....

Стручен профил.....

	КОМПЕТЕНЦИЈА	КОМПЕТЕНЦИЈА	КОМПЕТЕНЦИЈА
Време на реализација			
Примена од наученото			
Влијание кај децата			
Докази			
Причини за нереализација			
Предлог за активности за следната учебна година			
Забелешки			

**ПОВРАТНА ИНФОРМАЦИЈА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈАТА НА ЛППР:**

ПРЕПОРАКИ:

<b>Целосно реализиран ЛППР</b>	Нов циклус на професионален развој	<b>Делумно реализиран ЛППР</b>	Причини за нереализирање (Кои се причините?)	<b>Нереализиран ЛППР</b>	Поддржан професионален развој (Како е поддржан?)

Датум: \_\_\_\_\_ Вработени: \_\_\_\_\_ Претседател на ТПР: \_\_\_\_\_

## ПРИЛОГ бр. 2

### ИНСТРУМЕНТ: Портфолио

*За што служи?*

- За следење на професионалниот развој;
- За лична промоција;
- За конкурирање за работно место;
- За разговор со менторот;
- За напредување во кариерата;
- За потребите на надворешно вреднување...

Во портфолиото се чуваат и преку него се следат најважните елементи во работата; се прикажува што знае да направи лицето, односно како работи; се следи и вреднува личната работа, се анализира, се прави саморефлексија; се следи развојот на компетенциите, на личниот напредок и развој; за работата на кандидатот се информираат претпоставените и засегнатите страни (директор, советници, колеги...); во него се чуваат најважните примери од практиката (оние за коишто сопственикот на портфолиото смета дека се особено важни).

СОДРЖИНА НА ПОРТФОЛИОТО:

1. Насловна страница;
2. Содржина;
3. Работна биографија;
4. Лична професионална филозофија;
5. Годишен личен план за професионален развој;
6. Извештај за професионалниот развој;
7. План на менторот за работа со приправник;
8. Прилози.

**1. Насловна страница** со основни податоци (име, презиме, податоци за контакт – телефон, е-пошта, поштенска адреса).

**2. Содржина** – дава краток преглед на она што е вклучено во портфолиото и овозможува полесно снаоѓање на авторот и корисникот на портфолиото.

**3. Работна биографија** – содржи клучни податоци за авторот, структуриран преглед на неговото формално, неформално и информално образование; работни искуства и постигнувања. Не треба да биде подолга од две страници.

**4. Лична професионална филозофија** – есеј кој го претставува субјективниот пристап и дава приказ на основата врз која се темели професионалната работа на авторот на портфолиото.

Некои елементи за пишување лична професионална филозофија:

- како работам/подучувам;
- кој е мојот доминантен стил на работа/подучување;
- најчести форми на работа;
- зошто работам токму на тој начин;
- кои цели си ги поставувам;
- кои методи ги користам најчесто;
- како тоа што го работам влијае врз развојот и учењето на децата;
- рефлексивност за сопствените компетенции.

**5. Личен план за професионален развој** – го изработува авторот од јуни до август за следната **воспитна година**. Содржи план за професионален развој во установата и план за професионален развој на установата (семинари/трибини).

**6. Извештај за професионален развој** – авторот го изработува на крајот на **воспитната година** за реализираните планирани активности, како и за активностите коишто не ги планирал, а ги реализирал во текот на годината.

Личниот план за професионален развој на **стручниот кадар** служи за изработка на извештај за професионален развој – полугодишно и годишно, како и тромесечно известување на директорот (**стручниот тим**) од лицето кое е задолжено за следење на професионалниот развој.

Се пишува извештај за професионален развој во самата установа и надвор од неа, за реализираните планирани активности, како и за активностите кои се реализирани, а не биле планирани.

На крајот на секоја **воспитна година**, **стручниот кадар** го пополнува својот личен петгодишен циклус на професионален развој, кој е составен дел од документацијата за професионален развој.

## **7. План на работа на ментор со приправник**

Во установата се води: евиденција, согласно со законот, педагошка документација и документација за воведување во работата на **стручен работник-приправник**, **воспитувач-приправник**, **стручен соработник-приправник**, **негувател-приправник**.



Менторот води документација за:

- 1) реализирање на планот за воведување на приправникот во работата;
- 2) теми и време на посетени часови, односно активности;
- 3) забележани работи во работат на приправникот согласно со програмата за негов напредок;
- 4) препораки за унапредување на сите форми на воспитно-образовната работа и работата со родителите;
- 5) оценување на постапувањето на приправникот според дадените препораки.

Документација на приправникот

Приправникот, покрај педагошката документација од став 2 од овој член, води и документација за:

- 1) реализирање на планот за воведување во работата;
- 2) теми и време на посетени часови, односно активности;
- 3) забележани работи во својата работа и работата со деца;
- 4) препораки на менторот и сопствени идеи за унапредување на сите форми на воспитно-образовната работа и работата со родителите;
- 5) реализирани форми на професионален развој.

**8. Прилозите** го илустрираат развојот и напредокот на сопственикот на портфолиото, неговата лична професионална филозофија. Содржи материјални докази, конкретни сведоштва кои прикажуваат, потврдуваат, илустрираат и документираат наводи на вработениот.

Избор прилози за портфолио:

- примери на добра практика;
- 'инцидентни' ситуации;
- искуство со специфични педагошки ситуации;
- 'учење од грешки' (погрешен избор на метода, неусогласеност);
- планови за активности, подготовка на активности;
- производи на децата;
- анализа на работата на групи и на поединци;
- примери на вреднување на работата на децата;
- листи за проверка;
- примери на прашалници, нивна анализа;
- примери на пишани повратни информации за родителите;
- анкети и анализи на одговори на деца, родители и колеги;
- прикази на стручни работи;
- записи од дневник, повремени белешки и коментари;
- идеи за наредно планирање;
- препораки и совети на колеги;
- фотографии, снимки, аудиозаписи со коментари;
- записници, белешки на колеги, директор, стручни работници, стручни соработници и на други кои присуствувале на активностите;
- сопствена рефлексивна за прилозите.

## Користена литература:

1. Ancheta Arrabal, A. and J. Zang. 2016. "The New Models of Public Policy in Early Childhood Education and Care in Spain", in *The Global and the Local*, edited by M.F. Astiz and M. Akiba: 115-131. Rotterdam: Sense Publishers.
2. Balduzzi, L. et al., 2019. Literature Review on Transitions across Early Childhood and Compulsory School Settings in Europe. [pdf] Available at: [http://start.pei.si/wpcontent/uploads/sites/11/2017/01/01\\_LITERATURE-REVIEW.pdf](http://start.pei.si/wpcontent/uploads/sites/11/2017/01/01_LITERATURE-REVIEW.pdf).
3. Barnett, W. S., 2011. Effectiveness of Early Educational Intervention. In: *Science*, 333(6045), pp. 975- 977. BHAS (Agency for Statistics of Bosnia and Herzegovina), 2018. Demography and social statistics. Education statistics: pre-school upbringing and education in the school year 2017/2018. [pdf] Available at: [http://www.bhas.ba/saopstenja/2018/EDU\\_02\\_2017\\_Y2\\_0\\_BS.pdf](http://www.bhas.ba/saopstenja/2018/EDU_02_2017_Y2_0_BS.pdf)
4. Brind, R., S. McGinigal, J. Lewis, and S. Ghezelaya with H. Ransom, J. Robson, C. Street, and Z. Renton. 2014. Childcare and early years providers survey 2013. DfE commissioned report available from: <http://www.gov.uk/government/organisations/department-for-education/about/statistics>
5. Broekhuizen, ML. et al., 2018. Child care quality and Dutch 2-and 3-year-olds' socio-emotional outcomes: Does the amount of care matter? In: *Infant and Child Development* (27). <https://doi.org/10.1002/icd.2043>
6. Bywater, T. J., J.M. Hutchings, N. Gridley, and K. Jones. 2011. "Incredible Years Parent Training Support for Nursery Staff Working within a Disadvantaged Flying Start Area in Wales: A Feasibility Study." *Child Care in Practice*. 17(3): 285-302
7. Center on the Developing Child at Harvard University (2007): *A Science-Based Framework for Early Childhood Policy: Using Evidence to Improve Outcomes in Learning, Behavior, and Health for Vulnerable Children*.
8. Childcare Partnerships. 2016. *Qualification Requirements for the Early Years, School Age Childcare and Childminding Sectors in Northern Ireland*. Published January 2016: Guidance updated 18 July 2016. [www.childcarepartnerships-ni.org](http://www.childcarepartnerships-ni.org)
9. Condie, R. and L. Seagrave. 2009. *The Continuing Professional Development of Scottish Early Years Workers: Using Evidence to Move from Policy to Practice*. Paper presented at 19th Annual Conference of the European Early Childhood Research Association, Strasbourg, France, August 26-29.
10. *Comprehensive Strategy for education 2018-2025*, Ministry of education, 2018
11. Cory, G. 2015. *Extending the Early Years Entitlement: Costings, Concerns and Alternatives*, Institute for Public Policy Research. <http://www.ippr.org/publications/extending-the-early-years-entitlement-costings-concerns-and-alternatives>
12. Council for Awards in Childcare and Education. n.d. –a Level 5 Diploma in Leadership for Children's Care, Learning and Development <https://www.cache.org.uk/our-qualifications/children-and-young-people/level-5/qualification-detail/level-5-diploma-in-leadership-for-childrens-care-learning-and-development-manage-275>
13. Council of the European Union (2011): *Council Conclusions on early childhood education and care: Providing all our children with the best start for the word of tomorrow*. <http://eurolex.europa.eu/LexUriServ/C2011:175>EN.PDF>
14. Council of the European Union (2009): *European Commission 2009b*, pp74.

15. Davis. G. 2015. "Graduate Leaders in Early Childhood Education and Care Settings: the Practitioner Per-spective." *Management in Education*. 2014, 28(4):156-160
16. Department for Education 2013. *Teachers' Standards: Guidance for school leaders, school staff and governing bodies*. July 2011 (updated 2013).[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/301107/Teachers\\_Standards.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/301107/Teachers_Standards.pdf)
17. Department for Education, 2018a. *Early education and childcare: statutory guidance for local authorities*, June 2018. [pdf] Available at: <https://www.gov.uk/government/publications/early-educationand-childcare--2>
18. Department for Education. 2017. *Statutory Framework for the Early Years Foundation Stage: Set-ting the Standards for Learning, Development and Care from Birth to Five*. [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/596629/EYFS\\_STATUTORY\\_FRAMEWORK\\_2017.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/596629/EYFS_STATUTORY_FRAMEWORK_2017.pdf)
19. Document Macedonian Qualifications Framework – starting bases
20. Documents of the project *Improving the quality assurance system of pre-school education* Donor: UNICEF; Duration: 1.2018 - 12.2019
21. Documents of the project *Strengthening the role of civil society in assuring Equity and Excellence in Early childhood (3E)*; Donor: EU - IPA 1 – TAIB – National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013, "Enhanced Involvement of Civil Society in EU Integration Reforms"
22. Documents of the project *Creating competencies for kindergarten teachers* British Embassy funded project, implemented by UNICEF Office –Skopje and Ministry of Labour and Social Policy, 2018
23. Documents of the project "Creation of model for re-licensing of kindergarten staff" UNICEF funded project implemented by UNICEF Skopje and Ministry of Labour and Social Policy, 2018
24. Documents of the project "Evaluation of Early Learning and Development Programme" UNICEF funded project implemented by UNICEF Office Skopje and Ministry of Labour and Social Policy, 2018
25. Documents of the project *Promoting alternative childcare services*, Europe Aid /135660/IH/SER/MK; Donor EU - IPA 4 - OP HRD - Programme Multi-annual Operational Programme "Human Resource Development" 2007-2013; Period 2.2015 -2.2017
26. Documents of the project *Inclusion of Roma Children in Public Preschool Institution*; Donor/Partner: Ministry of Labour and Social Policy, the Roma Education Fund and the Local Self-government Units; Duration: Implemented since 2016
27. Documents the current process *World Bank Loan - Social Services Improvement Project (SSIP)* Partner: World Bank, Duration: 09.2018 - 06.2024.
28. Documents the current process *Expanding the network of pre-school institutions in rural and urban areas*, Donor: EU - IPA II, Action 4 "Education, Employment and Social Policy" of the 2017 IPA Action Programme; Duration: 2.2020 - 12.2021
29. Documents the current process *Improving the quality of data and strengthening policy making*
30. Donor: EU - IPA II, Action 4 "Education, Employment and Social Policy" of the 2017 IPA Action Programme, Duration: 6.2019 - 6.2021
31. Dumas, A. and Lefranc, A., 2010. *Early schooling and later outcomes: Evidence from pre-school extension in France*. Thema Working Paper 2010-07. Université de Cergy Pontoise. [pdf] Available at: <https://thema.u-cergy.fr/IMG/documents/2010-07.pdf>

32. Dunlop, A.W., K. Frame, J. Goodier, C. Miles, K. Renton, and M. Small. 2016. Sustaining the Ambition: the Contribution of GTCS Registered Teachers as Part of the Early Learning and Childcare Workforce in Scotland. <http://www.eis.org.uk/public.asp?dbase=2&id=3245>
33. Education and Training Inspectorate Northern Ireland. 2016. Summary of the Chief Inspector's Report 2012 – 2014. <http://www.etini.gov.uk/index/inspection-reports/the-chief-inspectors-report/ci-report-2012-2014-summary.pdf>
34. Education Scotland. 2015. Making the Difference: the Impact of staff Qualifications on Children's Learning in the Early Years. [http://www.educationscotland.gov.uk/inspectionandreview/Images/Making\\_Difference\\_735922.pdf](http://www.educationscotland.gov.uk/inspectionandreview/Images/Making_Difference_735922.pdf)
35. Einarsdottir, J. et al., 2015. Democracy, caring and competence: values perspectives in ECEC curricula in the Nordic countries. In: International Journal of Early Years Education, 23:1, pp. 97-114. <http://dx.doi.org/10.1080/09669760.2014.970521>
36. EQF Referencing Report of the Macedonian Qualifications Framework and Self-Certification to the QF-EHEA
37. Eurofound, 2019. Out-of-school care: Provision and public policy. Available in March 2020 at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/out-of-school-care-provisionand-public-policy>
38. European Commission, 2013. Barcelona objectives. The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth. Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: [http://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ececqualityframework\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ececqualityframework_en.pdf)
39. European Commission, EACEA, and Eurydice. 2015. Early Childhood Education and Care Systems in Europe. National Information Sheets – 2014/15. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
40. European Commission/ EACEA/Eurydice, 2018. Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [pdf] Available at: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/teaching-careers-europeaccess-progression-and-support\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/teaching-careers-europeaccess-progression-and-support_en)
41. Goffin, S. G., Barnett, W. S., 2015. Assessing QRIS as a change agent. Early Childhood Research Quarterly, 30, pp.179-182. Government of Malta, 2016. Free Childcare Scheme. [Online] Available at: <https://education.gov.mt/en/Pages/Free-Childcare.aspx> [Accessed 8 April 2019].
42. Graham, K. 2014. Independent Review of Childcare and Early Education Registration, Regulation and Inspection. [www.learning.wales.gov.uk/resources](http://www.learning.wales.gov.uk/resources)
43. Guerin, B., 2014. Breaking the cycle of disadvantage: Early Childhood Interventions and Progression to Higher Education in Europe. Study prepared for the European Commission, Directorate- General for Employment, Social Affairs and Inclusion. RAND Corporation, Santa Monica, CA [pdf] Available at: [https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research\\_reports/RR500/RR553/RAND\\_RR553.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR500/RR553/RAND_RR553.pdf)
44. Hadfield, M., M. Jopling, M. Needham, T. Waller, L. Coleyshaw, M. Emira, and K. Royle. 2012. Longitudinal Study of Early Years Professional Status: an Exploration of Progress, Leadership and Impact. Final Report to the Department for Education. CeDARE, longitudinal-study-of-early-years-professional-status-an-exploration-of-progress-leadership-and-impact-final-report

45. House of Commons Public Accounts Committee. 2016. Oral Evidence: Free Entitlement to Early Years Education and Childcare. April 20th 2016. <http://data.parliament.uk/written-evidence/committeeevidence.svc/evidencedocument/public-accounts-committee/free-entitlement-to-early-years-education/oral/32162.pdf>
46. IEA (International Association for the Evaluation of Educational Achievement), 2016. Early Childhood Policies and Systems in Eight Countries Findings from IEA's Early Childhood Education Study. [pdf] Available at: [https://www.iea.nl/fileadmin/user\\_upload/Publications/Electronic\\_versions/ECES-policies\\_and\\_systems-report.pdf](https://www.iea.nl/fileadmin/user_upload/Publications/Electronic_versions/ECES-policies_and_systems-report.pdf) [Accessed 10 May 2019]. Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe – 2019
47. Instituto Nacional Estadística. 2017. Anuario Estadístico de España. Educación Infantil. [Statistical Yearbook Spain. Early Childhood Education] [http://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario17/anu17\\_03educa.pdf](http://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario17/anu17_03educa.pdf)
48. Institutions for care and education of children - Kindergartens (2018): State statistical office of the Republic of Macedonia: Population and social statistics, Statistical review No 2.4.18.02/893
49. Kaga, Y., Bennett, J., and Moss, P., 2010. Caring and learning together: A cross-national study on the integration of early childhood care and education within education. Paris: UNESCO. Kind en Gezin, 2017. Het kind in Vlaanderen 2017. [pdf] Available at: <https://www.kindengezin.be/cijfers-en-rapporten/kind-in-vlaanderen>
50. Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe (2019). European Commission – EACEA - Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2797/894279
51. Law on Child Protection
52. Learning and Teaching Scotland. 2010 National Guidance Pre-birth to Three. [https://www.educationscotland.gov.uk/Images/PreBirthToThreeBooklet\\_tcm4-633448.pdf](https://www.educationscotland.gov.uk/Images/PreBirthToThreeBooklet_tcm4-633448.pdf)
53. Macedonian Framework for Quality Assurance in Pre-school Education and care has been developed, based on the European quality framework for early childhood education and care
54. Miller, K. and C. Cable. 2011. Professionalization, Leadership and Management in the Early Years. Lon-don: Sage.
55. Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2019. Anuario estadístico. Las cifras clave de la educación en España. [pdf] Available at: <https://www.educacionyfp.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores/cifras-educacion-espana/2016-17/C1-pdf.pdf>
56. Ministry for Children, Education and Gender Equality (DK). High quality ECEC makes a difference. [pdf] Available at: [http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/5/ecec\\_in\\_denmark\\_presentation25.01.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/5/ecec_in_denmark_presentation25.01.pdf)
57. MLSP, Official Gazette of RM no.46 of 06.03.2014, Programme for Early Learning and Development
58. MLSP, UNICEF (2009): Early learning and development standards for children from 0 – 6 years, Skopje
59. National College for Teaching and Leadership. 2013. Teachers' Standards: Guidance for School Leaders, School Staff and Governing Bodies, July 2011 (updated 2013). <https://www.gov.uk/government/publications/teachers-standards>



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

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

- разецот за оценување на давателите на јавни услуги во јавните установи за деца, Врз основа на член 159 став (13) од Законот за заштита на деца („Службен весник на Република Македонија“ бр. 23/13, 12/14, 44/14, 144/14, 10/15, 25/15, 150/15, 192/15 и 27/16, Сл. весник на РМ, бр. 168 од 05. 09. 2016
90. Главна книга на деца
  91. МТСП, Правилник за индикаторите за вреднување на успехот на планираните активности од развојниот план на установите за згрижување и воспитание на деца од предучилишна возраст, врз основа на член 174 став 4 од Законот за заштита на деца („Службен весник на Република Македонија“ бр. 23/13), Службен весник на РМ, бр. 87 од 17. 06. 2013
  92. МТСП, Правилник за начинот на издавање, продолжување, обновување и одземање на лиценцата за работа на директори на установи за деца, стручни работници и стручни соработници, воспитувачи и негователи во системот за згрижување и воспитание на деца од предучилишна возраст, начинот на спроведување на обуките, како и за формата и содржината на образецот на лиценцата за работа, врз основа на член 182 став (5) од Законот за заштита на деца („Службен весник на Република Македонија“ бр. 23/13)
  93. Организација на дневните активности на децата од предучилишна возраст во рамките на групите
  94. Правилник за формата, содржината и начинот на водење на педагошка документација и евиденција во детска градинка и центар за ран детски развој, врз основа на член 195 став (10) од Законот за заштита на деца („Службен весник на Република Македонија“ бр. 23/13)
  95. [2] Првиот верзијата, позната како ISCED 1976, беше одобрена од Меѓународната конференција за образование (Женева, 1975 година), и последователно беше одобрена од 19. генерална конференција на УНЕСКО во 1976 година.
  96. Втората верзија, позната како ISCED 1997 година, беше одобрена од Генералната конференција на УНЕСКО на својата 29. сесија во ноември 1997 година, како дел од напорите за зголемување на меѓународната споредливост на статистиката на образованието.  
Институтот за статистика на УНЕСКО го предводеше развојот на третата верзија, која беше усвоена од страна на УНЕСКО на 36. генерална конференција во ноември 2011 година и која ќе го замени ISCED 1997 година во меѓународни податоци колекции во наредните години. [3] создадени со поделба на терцијарниот ниво на пред-докторат на три нивоа. Исто така, го прошири најниското ниво (ISCED 0) содржи поткатегорија на програми за развој на образование за рано детство, кои се насочени кон деца под 3-годишна возраст.
  97. За време на прегледот и ревизијата, што доведе до усвојување на ISCED 2011 година, земјите членки на УНЕСКО се согласија дека полињата на образованието треба да бидат испитани во посебен процес. Овој преглед сега е во тек со поглед на воспоставување независна, но поврзана класификација наречена ISCED полиња на образование и Обука.
  98. УСАИД, МЦГО, Анализа на политиките и праксата на професионалниот и кариерниот развој на наставниците во Република Македонија, Скопје, 2013



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

