

AGDUPT

Addressing skills mismatching in the green sector through Digital Upskilling of veT

Raportet e Dorëzimit Pilot

Produkti i Dorëzueshëm 4.2

Qendra Shqiptare për Edukim Perkuajdesje dhe Trajnim
(Qendra ACT)

Financuar nga Bashkimi Evropian. Megjithatë, pikëpamjet dhe opinionet e shprehura janë vetëm ato të autorit/autorëve dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht ato të Bashkimit Evropian ose të Agjencisë Ekzekutive Evropiane të Arsimit dhe Kulturës (EACEA).
As Bashkimi Evropian dhe as EACEA nuk mund të mbajë përgjegjësi për ato.



**Co-funded by
the European Union**

INFORMACION I DORËZUESHËM

Akronimi i projektit	ADDUPT
Project title	Adresimi i mospërputhjes së aftësive në sektorin e gjelbër përmes Përmirësimit Dixhital të Aftësive të AFP-së
Afati kohor dhe kohëzgjatja e projektit	01/01/2023-31/12/2025 36 muaj
Numri i referencës së projektit	101092398
WP	WP4 - Zbatimi pilot i ICBF-VET
Detyrë	T4.2 Zbatimi i ICBF-VET
Dorëzueshëm	D4.2 Individual VET Action Plans
Status	Drafti i pestë
Numri i versionit	5.0
Dorëzues i përgjegjshëm	Qendra ACT
Niveli i përhapjes	Publik
Data e skadimit	M28 (30.06.2025)
Data e dorëzimit	15.07.2025

Koordinatori i projektit

Emri	
Organizata	QENDRA E LARTË TRAJNIMORE EUROPA-SUR SA - CESUR
Email	petrasulovska@petsulo.onmicrosoft.com
Adresa postare:	Calle Tomás Heredia Málaga, Spanjë

HISTORIA E VERSIONIT

Version	Data	Autori	Përshkrimi
1.0	31.10.2024	Qendra ACT	Drafti 1
2.0	10.02.2025	Qendra ACT	Drafti 2
3.0	03.03.2025	Qendra ACT	Drafti 3
4.0	07.07.2025	Qendra ACT	Drafti 4
5.0	09.07.2025	Qendra ACT	Drafti 5- Versioni Final

LISTA E AUTORIT

Emri	Organizata
Nevi Mazreku	Qendra ACT

TABELA E PËRMBAJTJES

INFORMACION I DORËZUESHËM	1
HISTORIA E VERSIONIT.....	3
LISTA E AUTORIT	3
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	5
HYRJE.....	6
QËLLIMI & OBJEKTIVAT E PLANIT TË VEPRIMIT.....	6
KUADRI LIGJOR	7
METODOLOGJIA	9
Burimet e të dhënave	10
ANALIZË GJITHËPËRFSHIRËSE E MATRICËS SË PLANIT TË VEPRIMIT.....	10
Faza 1: Konsolidimi i Mirëkuptimit dhe Angazhimit (Planifikimi dhe Angazhimi).....	11
Faza 2: Zhvillimi Strategjik i Planeve Individuale të Veprimit.....	14
Faza 3: Implementimi	17
Faza 4: monitorimi, vlerësimi, dhe përmirësimi i vazhdueshëm	18
ARRITJET DHE SFIDAT	54
PËRFUNDIMI	22
ANEKSI I – MATRICA E PLANIT TË VEPRIMIT.....	24
ANEKSI II- UDHËZUES PËR PLOTËSIMIN E PLANIT TË VEPRIMIT TË FORMIMIT PROFESIONAL.....	27
ANEKSI III: SHKURTESAT DHE FJALOR.....	63

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Planet e Veprimit për Arsimin dhe Trajnimin Profesional (AFP) shërbejnë si mjete të fuqishme të hartuara për të fuqizuar individët dhe organizatat në të gjithë peizazhin e AFP-së, duke përfshirë qendrat e trajnimit profesional, institucionet arsimore, OJQ-të, politikëbërësit dhe partnerët e sektorit privat. Këto plane ofrojnë një qasje të strukturuar hap pas hapi për hartimin, zbatimin dhe përmirësimin e vazhdueshëm të dispozitave të AFP-së, duke siguruar që ato të përputhen saktësisht me nevojat në zhvillim të industrisë dhe objektivat kritike të qëndrueshmërisë.

Këto Plane Veprimi për AFP-në zhvillohen brenda kornizës gjithëpërfshirëse të Projektit ADDUPT. Ky projekt ofron shtysën strategjike, duke i bërë këto plane instrumentale në fuqizimin e të gjitha palëve të përfshira brenda sektorit të AFP-së. Një fokus parësor, i drejtuar drejtpërdrejt nga Projekti ADDUPT, është përforcimi i lidhjes jetësore midis ofrimit të AFP-së dhe tregut të punës së gjelbër. Kjo ndiqet në mënyrë aktive përmes iniciativave kyçe, siç janë punëtoritë e grupeve të ekspertëve, të cilat bashkojnë përfaqësues thelbësorë nga tregjet e punës, bizneset e gjelbra, ofruesit e AFP-së dhe autoritetet arsimore për të nxitur bashkëpunimin dhe rëndësinë e drejtpërdrejtë.

Integruar me objektivat më të gjera të Projektit ADDUPT, këto Plane Veprimi të Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) prioritetizojnë gjithashtu mbështetjen e ekspozimit të trajnerëve dhe stafit të AFP-së ndaj qasjeve inovative. Kjo siguron që ata të jenë të pajisur me metoda fleksibël dhe ndërvepruese për të lidhur AFP-në me kërkesat e tregut të punës. Për më tepër, Planet e Veprimit të AFP-së, të udhëhequra nga Projekti ADDUPT, shtrihen në ofrimin e udhëzimeve konkrete dhe ndihmës së individualizuar për institucionet e AFP-së që aspirojnë të përqafojnë tranzicionin e dyfishtë (të gjelbër dhe dixhital). Kjo qasje strategjike synon të ndërtojë kapacitetet e instituteve të AFP-së, duke u mundësuar atyre të përfshijnë në mënyrë efektive nevojat e tregut të punës së gjelbër në ofrimin e trajnimeve të tyre.

Përfundimisht, Planet e Veprimit të AFP-së, si një komponent thelbësor i Projektit ADDUPT, synojnë kolektivisht të kultivojnë fuqi punëtore me aftësi të larta. Këto fuqi punëtore të afta po formësohen për të plotësuar kërkesat e tregut të punës së sotme dhe për të ndihmuar në integrimin evropian.

1. HYRJE

Ky raport ofron një pasqyrë të detajuar të sistemeve të Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) në Shqipëri, Mal të Zi dhe Bosnjë dhe Hercegovinë. Ai shqyrton se si çdo vend, duke përdorur planet dhe ligjet e veta, po punon për të ndryshuar arsimin e tij për të përmbushur nevojat në rritje të ekonomisë së gjelbër dhe botës dixhitale. Sistemet e AFP-së po kalojnë ndryshime të mëdha dhe të nevojshme. Ky dokument eksploron se si çdo komb, përmes përpjekjeve të tij strategjike dhe rregullave ligjore në ndryshim, po përpiqet të përshtatë programet e tij arsimore për t'iu përshtatur kërkesave që ndryshojnë me shpejtësi të ekonomisë së gjelbër dhe transformimit dixhital. Qasja e çdo vendi është unike, e formuar nga struktura qeveritare, qëllimet kombëtare dhe detajet specifike në planet e veprimit të AFP-së. Duke shqyrtuar këto kontekste të ndryshme, raporti synon të ofrojë një kuptim të nuancuar të sfidave dhe mundësive të qenësishme në modernizimin e arsimit profesional në rajon.

2. QËLLIMI DHE OBJEKTIVAT E PLANIT INDIVIDUAL TË VEPRIMIT TË AFP-SË

Shqipëria, Mali i Zi dhe Bosnja dhe Hercegovina kanë zhvilluar një Plan Individual Veprimi për AFP-në për të përafruar arsimin dhe formimin profesional me ekonominë e gjelbër, transformimin dixhital dhe zhvillimin e qëndrueshëm. Tabela më poshtë ofron një pasqyrë krahasuese të Planeve Individuale të Veprimit të AFP-së për Shqipërinë, Bosnjën dhe Hercegovinën dhe Malin e Zi, duke theksuar qëllimin kryesor dhe objektivat specifike kyçe të çdo vendi në zhvillimin e strategjive të tyre përkatëse të arsimit dhe formimit profesional.

SHTETI	QËLLIMI	OBJEKTIVAT KRYESORË
Shqipëria	<i>Për t'i dhënë strukturë dhe qëllim programeve të AFP-së të Qendrës ACT, duke siguruar që ato të jenë jo vetëm të mirëkonceptuara, por edhe të përafruara në mënyrë perfekte me misionin më të gjerë të qendrës dhe nevojat dinamike të tregut të punës në Shqipëri.</i>	<i>Standardizimi i procesit të planifikimit për të gjitha programet e AFP-së brenda Qendrës ACT. Sigurimi që programet e AFP-së janë të konceptuara me kujdes dhe të përafruara strategjikisht me misionin e Qendrës ACT. Përafrimi i programeve të AFP-së me nevojat dinamike të tregut të punës në Shqipëri.</i>
Bosnia & Hercegovina	<i>Për të detajuar veprime specifike që do të rrisin cilësinë, zbatueshmërinë dhe aksesueshmërinë e programeve të trajnimit të Ceteor, duke siguruar që ato të plotësojnë në mënyrë efektive kërkesat në ndryshim të tregut të punës.</i>	<i>Të përmirësohet cilësia, zbatueshmëria dhe aksesueshmëria e programeve të trajnimit profesional. Të adresohen me sukses nevojat në ndryshim të tregut të punës në Bosnjë dhe Hercegovinë. T'i përgjigjen drejtpërdrejt kërkesave të ekonomisë së gjelbër, transformimit dixhital dhe zhvillimit të qëndrueshëm. Të ngrihen kompetencat që nxisin efikasitetin energjetik, inovacionin dhe sjelljen e ndërgjegjshme ndaj mjedisit.</i>

Mal I Zi	<i>Për të përcaktuar veprime të synuara që do të rrisin rëndësinë, cilësinë dhe aksesueshmërinë e programeve të trajnimit, duke siguruar që ato t'i përgjigjen në mënyrë efektive tendencave dinamike të tregut të punës.</i>	<i>Përmirësimi i rëndësisë, cilësisë dhe aksesueshmërisë së programeve të trajnimit profesional. Përgjigjja efektive ndaj tendencave dinamike të tregut të punës në Mal të Zi. Përafrimi i AFP-së me kërkesat në zhvillim të ekonomisë së gjelbër, inovacionit dixhital dhe rritjes së qëndrueshme. Kultivimi i aftësive që mbështesin ruajtjen e energjisë dhe përgjegjësinë mjedisore.</i>
-----------------	---	--

3. KUADRI LIGJOR

Sistemi i Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) i çdo vendi është ndërtuar mbi një kuadër ligjor të veçantë. Ky kuadër është një pasqyrim i drejtpërdrejtë i prioriteteve të kombit, strukturës së tij kushtetuese dhe ambicies së tij për t'u përafruar me standardet më të gjera evropiane.

⇒ Shqipëria

Sistemi i AFP-së në Shqipëri është aktualisht në reformim të vazhdueshëm, i nxitur kryesisht nga ambicia e saj për integrimin në BE dhe nevoja për të përafruar aftësitë e fuqisë punëtore me kërkesat në zhvillim të tregut të punës, veçanërisht në sektorët në zhvillim si ekonomia e gjelbër. Rregulloret kryesore për sistemin e AFP-së në Shqipëri burojnë nga disa ligje dhe rregullore të ndërlidhura.

- Ligji Nr. 15/2017 "Për Arsimin dhe Formimin Profesional": Ky është ligji kryesor, i cili përshkruan se si funksionon sistemi i AFP-së. Ai zëvendësoi legjislacionin e mëparshëm, me qëllim përmirësimin e përgjegjshmërisë së sistemit të trajnimit ndaj nevojave të tregut të punës, dhënien e më shumë autonomie shkollave të AFP-së dhe promovimin e të mësuarit fleksibël përmes strukturave modulare të kurseve.
- Ligji Nr. 10 247 për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve (KShK): Fillimisht e krijuar në vitin 2010 dhe e përditësuar në vitin 2018, KShK është një sistem kombëtar me tetë nivele që organizon të gjitha llojet e kualifikimeve dhe certifikatave të punës. Ai detajon strukturën, objektivat, menaxhimin, sigurimin e cilësisë dhe financimin e sistemit, duke siguruar qartësi dhe krahasueshmëri të kualifikimeve.
- Akte nënligjore dhe Vendime të Këshillit të Ministrave (VKM): Këto rregulla plotësuese operacionalizojnë ligjet kryesore të AFP-së dhe KShK-së. Shembuj përfshijnë VKM-të që përcaktojnë funksionimin e Komiteteve të Sektorëve ose përvijojnë procedurat për njohjen e aftësive të fituara jashtë shkollimit formal (mësimi gjatë gjithë jetës), duke siguruar zbatimin e duhur të ligjeve.

Shqipëria ka bërë hapa të rëndësishëm në rimodelimin e sistemit të saj të Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP), veçanërisht duke iu afruar përfundimit të kuadrit të saj ligjor themelor me miratimin e Ligjit të AFP-së në vitin 2017 dhe Ligjit të rishikuar të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve (KShK) në vitin 2018. Vihet re një theks i veçantë te aftësitë e gjelbra dhe dixhitale brenda KShK-së, duke siguruar që kualifikimet të përfshijnë rezultate të rëndësishme për këto kompetenca thelbësore moderne. Përpjekjet janë gjithashtu në vazhdim për të racionalizuar institucionet, me qëllim bashkimin e sistemeve të veçanta të ofruesve të AFP-së në qendra të unifikuara shumëfunksionale të AFP-së për të rritur efikasitetin dhe cilësinë.

⇒ *Bosnia and Herzegovina*

Sistemi i Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) në Bosnjë dhe Hercegovinë formësohet nga struktura komplekse kushtetuese e vendit, ku kompetencat arsimore shpërndahen ndërmjet entiteteve, kantoneve dhe Distriktit të Brçkos. Pavarësisht kësaj kompleksiteti, kuadrot e rëndësishme ligjore dhe dokumentet strategjike lehtësojnë përafrimin me tendencat evropiane..

- Ligji Kuadër për Arsimin Fillor dhe të Mesëm në Bosnjë dhe Hercegovinë: Ky ligj ofron një kuadër themelor ligjor.
- Kuadri Strategjik për Zhvillimin e AFP-së: Ky dokument udhëzon më tej zhvillimin e AFP-së.
- Ligje të shumta entitetesh dhe kantonale për arsimin e mesëm: Këto ligje gjithashtu kontribuojnë në peizazhin e AFP-së.

Krijimi i Kornizës së Kualifikimeve të Bosnjë dhe Hercegovinës (BHQF), në përputhje me Kornizën Evropiane të Kualifikimeve (EQF), ofron bazën për njohjen e kompetencave të fituara përmes të mësuarit formal, joformal dhe informal. Sistemi i Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) thekson gjithnjë e më shumë bashkëpunimin e fortë me tregun e punës dhe programet e trajnimit të adaptueshme për të adresuar kërkesat e transformimit dixhital dhe ekonomisë së gjelbër. Qendra e AFP-së Ceteor shërben si një lidhje midis tregut të punës dhe sektorit të arsimit në këtë drejtim, duke krijuar kurrikula trajnimi që janë në përputhje me kërkesat e punëdhënësve, aftësitë dixhitale dhe konceptet e zhvillimit të qëndrueshëm. Kjo strategji përmirëson punësueshmërinë e të trajnuarve dhe mbështet kalimin e Bosnjë dhe Hercegovinës drejt një ekonomie dixhitale dhe të gjelbër.

⇒ *Mal I Zi*

Në Mal të Zi, arsimi dhe formimi profesional (AFP) qeverisen kryesisht nga legjislacioni specifik, duke formuar një kuadër gjithëpërfshirës të krijuar për të siguruar cilësi, rëndësi dhe aksesueshmëri. Një gur themeli i këtij kuadri është dispozita ligjore për arsimin dual, e përvijuar posaçërisht në Nenet 3 deri në 5 të ligjit përkatës. Këto dispozita rregullojnë me përpikëri zbatimin e trajnimit praktik me punëdhënësit, duke përcaktuar qartë rolet dhe përgjegjësitë e shkollave dhe bizneseve. Marrëveshjet formale janë të detyrueshme për të rregulluar vendosjen e studentëve në kompani, duke siguruar një mësim të strukturuar dhe efektiv të bazuar në vendin e punës. Si dëshmi e zbatimit të saj aktiv, arsimi dual aktualisht është operacional në 14 shkolla profesionale në të gjithë Malin e Zi, ku studentët kombinojnë pa probleme mësimin në klasë me mësimin praktik, të bazuar në vendin e punës.

Konteksti më i gjerë i politikave arsimore përcaktohet nga Ligji i Përgjithshëm për Arsimin dhe Edukimin ("Fletorja Zyrtare e Malit të Zi", Nr. 47/17). Nenet 1 dhe 2 të këtij ligji themelor deklarojnë se arsimi është çështje me interes publik, i ndërtuar mbi parimet thelbësore të aksesit të barabartë, cilësisë dhe përfshirjes në të gjitha nivelet e sistemit. Legjislacioni i mëtejshëm që ka lidhje të drejtpërdrejtë me AFP-në përfshin Ligjin për Kualifikimet Kombëtare Profesionale (Fletorja Zyrtare Nr. 80/08), i cili rregullon fitimin dhe njohjen e kualifikimeve bazuar në standardet e vendosura të profesionit. Duke e plotësuar këtë, Ligji për Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve (Fletorja Zyrtare Nr. 80/10, ndryshuar me 46/16) krijon një kornizë me tetë nivele, duke mbështetur në mënyrë aktive integrimin dhe njohjen e të mësuarit formal, joformal dhe informal. Përfshirja dhe fleksibiliteti i sistemit forcohen më tej nga Ligji për Arsimin e të Rriturve dhe Ligji për Edukimin dhe Arsimin e Fëmijëve me Nevoja të Veçanta Arsimore, duke siguruar përafrimin me qëllimet e të mësuarit gjatë gjithë jetës për të gjithë qytetarët. Së fundi, sigurimi i cilësisë brenda arsimit profesional është një fokus kyç, i koordinuar nga Qendra për Arsimin Profesional. Kjo Qendër shërben si pikë referimi kombëtare EQAVET dhe ka përgjegjësi thelbësore, duke përfshirë vlerësimin e programeve, vlerësimet e cilësisë së jashtme dhe zhvillimin bashkëpunues të standardeve profesionale në bashkëpunim me partnerët socialë, duke siguruar kështu përmirësimin e vazhdueshëm dhe rëndësinë e ofertave të AFP-së.

4. METODOLOGJIA

Qasja e përdorur është cilësore dhe krahasuese. Kjo përfshin identifikimin, analizimin dhe sintetizimin e informacionit nga kontekstet kombëtare të Shqipërisë, Bosnjë dhe Hercegovinës dhe Malit të Zi. Për secilin vend, një institucion specifik është thelbësor në këtë analizë:

<i>Shteti</i>	<i>Institucioni</i>
Shqipëria	Qendra ACT
Bosnia Herzegovina	Ceteor
Mal I Zi	NGO Green Home

Të tre vendet kanë qasje të strukturuar dhe të ndara në faza për zbatimin e Planeve të tyre të Veprimit për AFP-në. Kjo mënyrë metodike pune është thelbësore për disa arsye. Ajo siguron llogaridhënie, lejon monitorim efektiv të progresit dhe në fund të fundit ndihmon në optimizimin e shpërndarjes së burimeve duke i drejtuar me saktësi përpjekjet drejt arritjes së objektivave të përcaktuara. Kjo tregon një angazhim të fortë për zhvillim sistematik dhe përmirësim të vazhdueshëm brenda sistemeve të tyre të AFP-së.

Plani Individual i Veprimit për AFP-në në Shqipëri u zhvillua duke përdorur një qasje gjithëpërfshirëse, me shumë faza. Kjo metodë siguron që plani të jetë i rëndësishëm dhe efektiv në adresimin e nevojave për aftësi të sektorit të gjelbër. Procesi filloi me një fazë të Konsolidimit të Kuptimit dhe Angazhimit, duke theksuar planifikimin dhe përfshirjen. Kjo përfshiu Hartimin e Palëve të Interesuara për të identifikuar palët kryesore të interesuara në sektorin e gjelbër dhe sistemin e AFP-së, e ndjekur nga Kërkimi në Dhomë dhe Konsultime të gjera me Palët e Interesuara. Një hap thelbësor ishte një Vlerësim i Programit të AFP-së për të shqyrtuar programet ekzistuese për kërkesat e aftësive të sektorit të gjelbër. Faza e dytë u përqendrua në Zhvillimin Strategjik të Planeve Individuale të Veprimit, e cila përfshiu punëtori për të Përcaktuar Objektivat e Programit të AFP-së dhe një Punëtori për Dizajnimin e Burimeve Dixhitale të Mikromësimit për trajnerët. Faza e tretë e Zbatimit përfshiu Trajnimin e Trajnerëve të AFP-së dhe Integrimin e burimeve dixhitale të mikromësimit në kurrikula. Faza përfundimtare, Monitorimi, Vlerësimi dhe Përmirësimi i Vazhdueshëm, krijoi mekanizma për vlerësimin e vazhdueshëm.

Plani Individual i Veprimit për AFP-në i Bosnjë dhe Hercegovinës zhvilloi një qasje metodike për të siguruar që programet e saj të trajnimit të jenë në përputhje me kërkesat e ekonomisë së gjelbër dhe transformimit dixhital. Ngjashëm me Shqipërinë, Bosnjë dhe Hercegovina e nisi planin e saj me një fazë të Konsolidimit të Kuptimit dhe Angazhimit. Kjo përfshiu Hartimin e Palëve të Interesuara për të identifikuar palët përkatëse, Kërkimin në Dhomë për të mbledhur informacion themelor dhe Konsultimet me Palët e Interesuara për të vërtetuar gjetjet dhe për të mbledhur reagime. Një Vlerësim specifik i Programit të AFP-së u krye për të vlerësuar kurset ekzistuese kundrejt nevojave për aftësi të sektorit të gjelbër. Faza e Zhvillimit Strategjik përfshiu përcaktimin e objektivave SMART për programet e AFP-së dhe një Punëtori për Dizajnimin e Burimeve Dixhitale të Mikromësimit. Faza e tretë e Zbatimit u përqendrua në Trajnimin e Trajnerëve të AFP-së dhe Integrimin e burimeve dixhitale të mikromësimit në kurrikula. Faza përfundimtare i është dedikuar "Monitorimit, Vlerësimit dhe Përmirësimit të Vazhdueshëm".

Plani Individual i Veprimit për AFP-në i Malit të Zi u zhvillua me një fokus të qartë në përafrimin e arsimit profesional me ekonominë e gjelbër, inovacionin dixhital dhe rritjen e qëndrueshme. Plani filloi me një fazë të Konsolidimit të Kuptimit dhe Angazhimit, duke përfshirë Hartimin e Palëve të Interesuara, Kërkimin në Dhomë dhe Konsultimin me Palët e Interesuara për të ndërtuar një kuptim themelor. Faza e Zhvillimit Strategjik të Planeve Individuale të Veprimit përfshiu përcaktimin e objektivave SMART për programet e

AFP-së dhe një Punëtori për Dizajnimin e Burimeve Dixhitale të Mikromësimit. Faza e zbatimit u përqendrua në Trajnimin e Trajnerëve të AFP-së dhe Integrimin e burimeve dixhitale të mikromësimit në kurrikula. Faza përfundimtare i është dedikuar Monitorimit, Vlerësimit dhe Përmirësimit të Vazhdueshëm, duke siguruar përshtatje dhe rëndësi të vazhdueshme.

4.1 Burimet e të dhënave

Të dhënat parësore për këtë raport vijnë direkt nga Planet Individuale të Veprimit për AFP-në të Shqipërisë, Bosnjës dhe Hercegovinës dhe Malit të Zi, të cilat detajohen më tej në SHTOJCËN II. Dokumenti ofroi informacion specifik dhe të detajuar mbi Planin e Veprimit për AFP-në të secilit vend, të organizuar sipas fazave, dhe duke përfshirë elementët kryesorë:

Key Action	Objective	Responsible Parties	Timeline	Participants	Expected Results	Indicators
Phase 1: Consolidation of Understanding and Commitment (Planning & Engagement)						
Phase 2 Strategic Development of Individual Action Plans						
Phase 3: Implementation						
Phase 4: Monitoring, Evaluation, and Continuous Improvement						

- **Objektivi:** Qëllimi kryesor i deklaruar për çdo aktivitet ose fazë specifike, duke përshkruar se çfarë synonte të arrihej. Këta objektiva ishin specifikë dhe të përafruar me drejtimin e përgjithshëm strategjik të planit (p.sh., përcaktimi i objektivave të qartë SMART ose përcaktimi i prioritetëve të zbatimit).
- **Veprime Kryesore:** Një listë e aktiviteteve thelbësore të kërkuara për të arritur objektivat e deklaruar. Këto ishin hapa të zbatueshëm, si organizimi i punëtorive, hartimi i planeve strategjike ose kryerja e vlerësimeve.
- **Palët Përgjegjëse:** Identifikimi i individëve ose ekipeve kryesore përgjegjëse për zbatimin e veprimeve. Kjo përfshinte ekipet e planifikimit, organizatorët e trajnimeve ose koordinatorët e projekteve.
- **Afati Kohor:** Data ose periudha e specifikuar që tregonte kur aktivitetet brenda çdo faze do të fillonin ose do të përfundonin.
- **Pjesëmarrësit:** Numri ose lloji i pjesëmarrësve të përfshirë në çdo aktivitet, duke treguar fushën e angazhimit.
- **Rezultatet e Pritshme:** Rezultatet ose produktet e parashikuara nga përfundimi i aktiviteteve brenda një faze.
- **Treguesit:** Metrika të matshme të përdorura për të ndjekur progresin dhe për të vlerësuar suksesin e aktiviteteve dhe objektivave.

5. ANALIZË GJITHËPËRFSHIRËSE E MATRICËS SË PLANIT INDIVIDUAL TË VEPRIMIT TË AFP-SË

Planet Individuale të Veprimit për Arsimin dhe Trajnimin Profesional (VET) për Qendrën ACT të Shqipërisë, Ceteor të Bosnjës dhe Hercegovinës dhe OJQ-në Green Home të Malit të Zi ndajnë një kuadër strategjik të fortë dhe dukshëm të qëndrueshëm. Çdo plan kalon në mënyrë sistematike nëpër katër faza kryesore:

Faza 1: Konsolidimi i Mirëkuptimit dhe Angazhimit

Faza 2 Zhvillimi Strategjik i Planeve Individuale të Veprimit

Faza 3: Zbatimi

Faza 4: Monitorimi, Vlerësimi dhe Përmirësimi i Vazhdueshëm

Kjo qasje e strukturuar nxjerr në pah një përkushtim metodik ndaj një fuqie punëtore të gatshme për të ardhmen, të pajisur me aftësi kryesore të gjelbra dhe dixhitale në të gjithë Ballkanin Perëndimor.

Faza 1: Konsolidimi i Mirëkuptimit dhe Angazhimit (Planifikimi dhe Angazhimi)

Kjo fazë fillestare përqendrohet në mbledhjen gjithëpërfshirëse të informacionit dhe angazhimit të palëve kryesore të interesuara për të siguruar që Planin Individual të Veprimit për AFP-në është i informuar mirë dhe i mbështetur gjerësisht. Kjo qasje gjithashtu ndihmon në krijimin e një mirëkuptimi të përbashkët dhe nxit bashkëpunimin midis të gjitha palëve të përfshira.

⇒ *Shqipëria*

Faza fillestare e Shqipërisë nisi me *Hartimin e Palëve të Interesuara*. Objektivi ishte identifikimi dhe analiza e palëve të interesuara përkatëse brenda sektorëve të tyre të gjelbër dhe sistemeve të AFP-së, duke shërbyer si një hap themelor për bashkëpunim efektiv në hartimin dhe zbatimin e Planit të Veprimit të AFP-së. Pala përgjegjëse është QENDRA ACT. I përfunduar në shkurt 2025, ky hartim përfshiu angazhimin e një grupi të larmishëm pjesëmarrësish, duke përfshirë ofrues të AFP-së, biznese dhe OJQ me aktivitete të rëndësishme në sektorin e gjelbër. Rezultati i suksesshëm i kësaj faze është identifikimi dhe krijimi i grupeve të punës të dedikuara për zhvillimin e Planit Individual të Veprimit të AFP-së. Qendra ACT raporton se janë identifikuar mbi 30 palë të interesuara. Pas identifikimit të suksesshëm të palëve kryesore të interesuara, Qendra Shqiptare për Kujdesin dhe Trajnimin Arsimor (Qendra ACT) ka përfunduar aktivitetin e *kërkimit*, një hap i qëndrueshëm dhe thelbësor në kuptimin e sektorit të gjelbër. Ky hulumtim gjithëpërfshirës, i përfunduar në shkurt 2025, kishte një objektivi të qartë: të identifikonte dhe mblidhte me përpikëri dokumente thelbësore politikash, të rishikonte studimet akademike përkatëse dhe të analizonte të dhënat statistikore që lidhen me sektorin e gjelbër të Shqipërisë.

Si palë përgjegjëse e caktuar, Qendra ACT sintetizoi me efikasitet informacionin e siguruar nga një gamë e gjerë pjesëmarrësish, duke përfshirë biznese të sektorit të gjelbër, institucione të AFP-së, përfaqësues të tregut të punës dhe organizata mjedisore. Suksesi i kësaj përpjekjeje është një raport gjithëpërfshirës që detajon thellësisht tendencat mbizotëruese, sfidat e rëndësishme dhe mundësitë premtuese brenda sektorit të gjelbër të Shqipërisë. Përfundimi i këtij raporti nënvizohet nga treguesi i tij: analiza e thelluar e 20 raporteve të kërimit në dhomë, duke siguruar një themel të fortë dhe të mirë-informuar për fazat pasuese të Planit të Veprimit të AFP-së. Duke u mbështetur në kërkimin themelor, Qendra ACT ka përfunduar me sukses aktivitetin e *Konsultimit të Palëve të Interesuara*. Ky aktivitet, i finalizuar në mars 2025, u projektua për të vërtetuar gjetjet paraprake të kërimit, për të lehtësuar diskutimet mbi sfidat dhe mundësitë brenda sektorit të gjelbër të Shqipërisë, dhe për të mbledhur feedback thelbësor. Nën përgjegjësinë e drejtpërdrejtë të Qendrës ACT, këto konsultime angazhuan pjesëmarrës kyç, veçanërisht biznese të sektorit të gjelbër dhe organizata mjedisore. Procesi identifikoi njohuri thelbësore në lidhje me sektorin e gjelbër, së bashku me feedback të prioritizuar dhe rekomandime të zbatueshme në lidhje me aftësitë e sektorit të gjelbër të nevojshme për Planin e Veprimit të AFP-së. Një tregues kyç i suksesit të këtij aktiviteti është pjesëmarrja e dokumentuar e 11 palëve të interesuara në punëtoritë e dedikuara, duke siguruar që një gamë e larmishme perspektivash të dëgjoheshin dhe të inkorporoheshin në Planin e Veprimit të AFP-së në zhvillim.

Duke përmbyllur fazën e parë të Planit Individual të Veprimit të AFP-së, Qendra ACT ka përfunduar me sukses *Vlerësimin e Programeve të AFP-së*. Ky aktivitet, i finalizuar në mars 2025, shënon një hap të rëndësishëm në përafrimin e arsimit profesional me kërkesat në zhvillim të sektorit të gjelbër në Shqipëri. Nën përgjegjësinë e saj të drejtpërdrejtë, Qendra ACT ndërmori një shqyrtim të thellë të programeve të veta të arsimit dhe formimit profesional. Objektivi kryesor ishte rishikimi i programeve të AFP-së të Qendrës ACT, duke siguruar që ato t'i përgatisin në mënyrë adekuate studentët me aftësitë thelbësore të kërkuara nga sektori i gjelbër. Vlerësimi përfshiu pjesëmarrës kyç, veçanërisht trajnerë të AFP-së dhe përfaqësues nga organizatat e sektorit të gjelbër. Kjo qasje bashkëpunuese ishte thelbësore për të fituar njohuri praktike mbi nevojat e industrisë. Rezultati i suksesshëm i këtij vlerësimi është identifikimi i mospërputhjeve specifike midis përmbajtjes aktuale të programeve të AFP-së të Qendrës ACT dhe aftësive thelbësore të kërkuara nga sektori i gjelbër. Një tregues kyç i këtij gjetjeje është se katër programe specifike të AFP-së – "Agjenda e Gjelbër," "Metoda me Kosto Efektive për t'u Përshtatur Ndryshimeve Klimatike," "Menaxhimi i Mbetjeve," dhe "Ndryshimet Klimatike" – u shqyrtuan dhe u konstatua se kërkojnë përditësime të rëndësishme për të përmbushur kërkesat aktuale të industrisë.

⇒ *Bosnia Herzegovina*

Bosnja dhe Hercegovina ka filluar Planin e saj Individual të Veprimit të AFP-së, me CETEOR-in që udhëheq aktivitetin thelbësor fillestar të *Hartimit të Palëve të Interesuara*. CETEOR, si pala përgjegjëse e caktuar, e filloi këtë proces jetik të hartimit në shkurt 2025. Objektivi është identifikimi dhe angazhimi gjithëpërfshirës i palëve kyçe të interesuara në të gjithë peizazhin kombëtar të biznesit të gjelbër dhe sistemin e AFP-së. Pjesëmarrësit në këtë përpjekje hartimi përfshijnë një gamë të larmishme entitetesh si biznese, agjenci punësimi, OJQ që punojnë aktivisht në fushën e biznesit të gjelbër dhe pjesëmarrës të kurseve të gjelbra të CETEOR-it. Rezultati i pritshëm i kësaj pune themelore është identifikimi dhe krijimi i grupeve të punës. CETEOR identifikoi një minimum prej 20 palësh të interesuara si një tregues kyç i suksesit të këtij aktiviteti, duke siguruar një përfaqësim të gjerë dhe përpjekje bashkëpunuese në të ardhmen. Pas hartimit fillestar të palëve të interesuara, CETEOR ka përfunduar me sukses aktivitetin e Kërkimit në Dhomë, një hap thelbësor në zhvillimin e Planit Individual të Veprimit të AFP-së të Bosnjë dhe Hercegovinës.

Në shkurt 2025, Ekipi i CETEOR-it, si palë përgjegjëse, ndërmori një rishikim gjithëpërfshirës. Objektivi ishte identifikimi dhe mbledhja e dokumenteve kyçe, shqyrtimi i studimeve përkatëse dhe analizimi i të dhënave statistikore në lidhje me sektorin e gjelbër brenda Bosnjë dhe Hercegovinës. Rezultati i suksesshëm i këtij hulumtimi është një raport i detajuar që përvijon tendencat kryesore, sfidat ekzistuese dhe mundësitë në zhvillim brenda sektorit të gjelbër të Bosnjë dhe Hercegovinës. Përfundimi i këtij raporti dëshmohej nga analiza e 20 dokumenteve, duke siguruar një themel të fortë dhe të mirë-informuar për fazat e ardhshme të Planit të Veprimit të AFP-së.

CETEOR ka përfunduar me sukses *Konsultimin e Palëve të Interesuara*, një aktivitet thelbësor në zhvillimin e Planit Individual të Veprimit të AFP-së. Duke filluar në mars 2025, CETEOR, si palë përgjegjëse, kreu këto konsultime thelbësore me një objektiv të qartë: të zhvillonte konsultime për të vërtetuar gjetjet e hulumtimit, të diskutonte sfidat dhe mundësitë, dhe të mblidhte feedback. Një grup i larmishëm pjesëmarrësish u angazhua në këto konsultime, duke përfshirë biznese, agjenci punësimi, OJF që punojnë aktivisht në fushën e biznesit të gjelbër, dhe pjesëmarrës nga kurset e gjelbra të CETEOR-it. Rezultati i suksesshëm i këtyre konsultimeve përfshin identifikimin e njohurive kyçe në lidhje me sektorin e gjelbër, së bashku me feedback të prioritizuar dhe rekomandime të zbatueshme mbi aftësitë specifike të

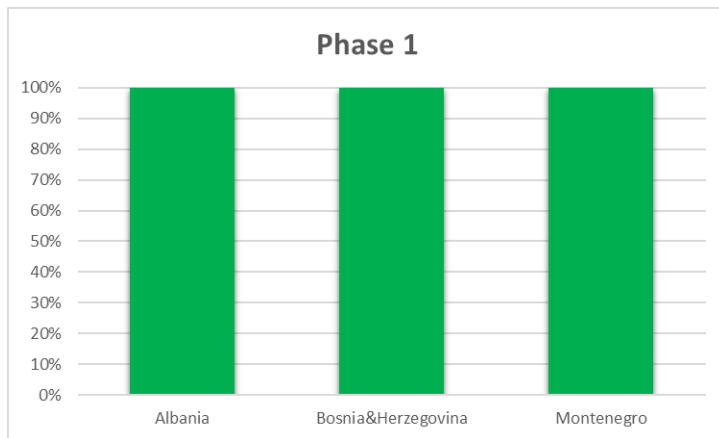
sektorit të gjelbër të nevojshme për Planin e Veprimit të AFP-së. Procesi siguroi input të vlefshëm nga 5 palë të interesuara pjesëmarrëse, duke kontribuar ndjeshëm në zhvillimin e planit. CETEOR ka përfunduar me sukses Vlerësimin e Programeve të AFP-së, duke shënuar aktivitetin përfundimtar të fazës së parë. Gjatë marsit 2025, Ekipi i CETEOR-it, si palë përgjegjëse, ndërmori këtë vlerësim thelbësor. Objektivi ishte identifikimi i kurseve ekzistuese të AFP-së të ofruara nga CETEOR dhe vlerësimi i thellë i kurrikulave të tyre për të përcaktuar përafrimin e nevojshëm me aftësitë kritike të kërkuara nga sektori i gjelbër. Vlerësimi ka një rezultat të qartë të pritshëm si identifikimi i mospërputhjeve midis përmbajtjes aktuale të kurseve të AFP-së të CETEOR-it dhe aftësive thelbësore të sektorit të gjelbër të kërkuara nga industria. Konkretisht, dy kurse të AFP-së, "Menaxhimi i Energjisë" dhe "Menaxhimi i Mbetjeve," u vlerësuan dhe u konstatua se kërkojnë përditësime të rëndësishme për të përmbushur kërkesat bashkëkohore të sektorit të gjelbër.

⇒ *Mal i Zi*

Organizata Joqeveritare (OJQ) Green Home ka filluar një aktivitet thelbësor fillestar me *Hartimin e Palëve të Interesuara*. Duke filluar në shkurt 2025, OJQ Green Home, si palë përgjegjëse e caktuar, ka marrë përsipër objektivin e identifikimit dhe analizës së palëve të interesuara përkatëse brenda sektorit të gjelbër dhe sistemit të AFP-së (Arsimit dhe Formimit Profesional) të Malit të Zi. Ky hap themelor është krijuar për të siguruar bashkëpunim efektiv gjatë gjithë hartimit dhe zbatimit të Planit të Veprimit të AFP-së. Përpjekja e hartimit ka angazhuar në mënyrë aktive një grup të larmishëm pjesëmarrësish, duke përfshirë ofrues të AFP-së, biznese dhe OJQ me aktivitet të rëndësishëm në sektorin e gjelbër. Rezultati i pritshëm i këtij aktiviteti jetik është identifikimi dhe krijimi i grupeve të punës. OJQ Green Home identifikoi një minimum prej 20 palësh të interesuara, një tregues kyç i suksesit të tyre në ndërtimin e një rrjeti gjithëpërfshirës dhe përfaqësues.

Pas hartimit fillestar të palëve të interesuara, OJQ Green Home ka përfunduar me sukses *aktivitetin e Kërkimit*, një hap thelbësor në zhvillimin e Planit të Veprimit të AFP-së të Malit të Zi. Gjatë shkurtit 2025, OJQ Green Home, me ekipin e saj të dedikuar si palë përgjegjëse, ndërmori një rishikim gjithëpërfshirës. Objektivi ishte identifikimi dhe mbledhja e dokumenteve kyçe, shqyrtimi i studimeve përkatëse dhe analizimi i të dhënave statistikore në lidhje me sektorin e gjelbër brenda Malit të Zi. Rezultati i suksesshëm i këtij hulumtimi është një raport i detajuar që përvijon tendencat kryesore, sfidat ekzistuese dhe mundësitë në zhvillim brenda sektorit të gjelbër të Malit të Zi. Përfundimi i këtij raporti dëshmohej nga analiza e 10 dokumenteve përkatëse, duke siguruar një themel të fortë dhe të informuar për fazat e ardhshme të Planit të Veprimit të AFP-së.

Pas përfundimit të kërkimit të detajuar, OJQ Green Home ka përfunduar me sukses aktivitetin e *Konsultimit të Palëve të Interesuara*. Nisur në mars 2025, dhe nën përgjegjësinë e drejtpërdrejtë të OJQ Green Home, këto konsultime u hartuan me një objektiv të qartë: të vërtetonin gjetjet paraprake të hulumtimit, të nxisin diskutimet mbi sfidat dhe mundësitë brenda sektorit të gjelbër dhe të mblidhnin reagime thelbësore nga aktorët kryesorë. Një grup i larmishëm pjesëmarrësish u angazhua në këto diskutime thelbësore, duke përfshirë biznese, agjenci punësimi, OJQ që punojnë aktivisht në fushën e biznesit të gjelbër dhe përfaqësues nga sektori i AFP-së. Rezultati i suksesshëm i këtyre konsultimeve përfshin identifikimin e njohurive kyçe në lidhje me sektorin e gjelbër, së bashku me reagime të prioritizuara dhe rekomandime të zbatueshme mbi aftësitë specifike të sektorit të gjelbër të nevojshme për Planin e Veprimit të AFP-së. Inputi i vlefshëm nga 5 palë të interesuara që morën pjesë në këto konsultime ka pasuruar ndjeshëm zhvillimin e planit.



Ekzekutimi me sukses i këtyre aktiviteteve në të tre vendet është paraqitur vizualisht në grafikun 1.1, duke demonstruar zbatimin 100% të Fazës 1.

Grafiku 1.1

Faza 2: Zhvillimi Strategjik i Planeve Individuale të Veprimit

Kjo fazë e dytë shënon një ndryshim të rëndësishëm: pasi të krijohet një kuptim i plotë i nevojave të sektorit të gjelbër, fokusi zhvendoset në krijimin strategjik të Planeve të Veprimit për AFP-në. Këtu, të gjitha njohuritë e konsoliduara do të transformohen në qëllime të qarta dhe të zbatueshme.

⇒ Shqipëria

Aktiviteti fillestar i fazës së dytë, *Përcaktimi i Objektivave të Programit të AFP-së*, është përfunduar me sukses. Kjo shënon një hap kritik në përmirësimin strategjik të programeve të arsimit dhe trajnimit profesional. Nga marsi deri në prill 2025, Qendra ACT, duke vepruar si palë përgjegjëse, lehtësoi një seri punëtorish. Objektivi kryesor i këtyre punëtorëve ishte zhvillimi strategjik i objektivave SMART (Specifike, të Matshme, të Arritshme, Relevante, të Kufizuara në Kohë) për 4 nga programet e AFP-së të Qendrës ACT (Axhenda e Gjelbër, Metodatat me Kosto Efektive për t'u përshtatur me Ndryshimet Klimatike, Menaxhimi i Mbeturinave dhe Ndryshimet Klimatike). Duke përfshirë pjesëmarrës kyç si trajnerë të AFP-së dhe specialistë të kurrikulës, aktiviteti dha me sukses rezultatin e pritur: një sërë objektivash të përcaktuara qartë për secilin program të AFP-së. Treguesit për këtë sukses janë shumë specifike dhe demonstrojnë një angazhim të fortë për rezultate të matshme:

- Programi i AFP-së "Agjenda e Gjelbër": 80% e të diplomuarve pritet të punësohen në role që promovojnë zhvillimin e qëndrueshëm ose politikën mjedisore brenda sektorit të gjelbër të Shqipërisë.
- Programi i AFP-së "Përshtatja Klimatike me Kosto Efektive": 80% e të diplomuarve do të demonstrojnë aftësinë e tyre për të zbatuar me sukses të paktën tre masa rezistence ndaj klimës me kosto efektive në rajonet e prekshme të Shqipërisë.
- Programi i AFP-së "Menaxhimi i Mbetjeve": 75% e pjesëmarrësve parashikohet të kalojnë në punësim ose vetëpunësim brenda industrisë së menaxhimit të mbetjeve në Shqipëri, duke shfaqur ekspertizë në praktikën e qëndrueshme.
- Programi i AFP-së "Ndryshimet Klimatike": 70% e të diplomuarve pritet të sigurojnë role në agjencitë mjedisore ose OJQ-të shqiptare, duke kontribuar në vlerësimin e ndryshimeve klimatike dhe strategjitë e zbutjes.

Ky përpjekje e fokusuar siguron që programet e AFP-së të Qendrës ACT të jenë jo vetëm relevante, por edhe të dizajnuara për të prodhuar ndikime të prekshme dhe pozitive në ekonominë e gjelbër dhe fuqinë punëtore të Shqipërisë.

Pas përcaktimit të suksesshëm të objektivave të programeve të AFP-së, Qendra ACT ka përfunduar me sukses *Workshop e Dizajnit të Burimeve Dixhitale të Mikromësimit*. E përfunduar në prill 2025, kjo punëtori u hartua me objektivin e qartë të fuqizimit të trajnerëve të AFP-së në Qendrën ACT me ekspertizën e specializuar të nevojshme për të dizajnuar dhe zhvilluar në mënyrë efektive burime të mikromësimit. Nën përgjegjësinë e Qendrës ACT, dhe me inputin e vlefshëm të Ekspertëve për burimet dixhitale të mikromësimit, punëtorja ka siguruar që trajnerët e AFP-së të Qendrës ACT të kenë fituar njohuritë dhe aftësitë e nevojshme në këtë fushë inovative. Një tregues kyç i këtij suksesi është se është zhvilluar një modul i dedikuar i punëtorisë mbi burimet dixhitale të mikromësimit, duke ofruar një kuadër të strukturuar për trajnimin dhe zbatimin e ardhshëm.

⇒ *Bosnia Herzegovina*

CETEOOR ka përfunduar me sukses aktivitetin e *Përcaktimit të Objekteve të Programeve të AFP-së*, veprimi i parë kyç i fazës së dytë. Ky hap thelbësor strategjikisht përmirëson programet e saj të arsimit dhe formimit profesional për sektorin e gjelbër. Gjatë periudhës mars-prill 2025, Ekipi i CETEOOR-it, duke vepruar si palë përgjegjëse, zhvilloi punëtori me objektivin e qartë të përcaktimit të objektivave SMART (Specifike, të Matshme, të Arritshme, Relevante, të Kufizuara në Kohë) për dy programe kyçe të AFP-së: Menaxhimi i Energjisë dhe Menaxhimi i Mbetjeve. Përfundimi i suksesshëm i këtij aktiviteti ka rezultuar në një sërë objektivash qartësisht të përcaktuara për çdo program të AFP-së, ku të dy kurset e rishikuara tani kanë objektiva specifike

Për programin e AFP-së "Menaxhimi i Energjisë", objektivat e përcaktuara SMART përfshijnë:

- Përmirësimin e aftësive dixhitale të pjesëmarrësve në menaxhimin e energjisë.
- Integrimin e kompetencave të gjelbra në të gjitha modulet e kursit.
- Digjitalizimin e proceseve të vlerësimit dhe raportimit.
- Sigurimin e aksesit në burimet dixhitale të mësimin.

Për programin e AFP-së "Menaxhimi i Mbetjeve", objektivat janë:

- Përmirësimi i aftësive dixhitale të pjesëmarrësve në menaxhimin qarkullues të mbetjeve.
- Integrimi i ekonomisë qarkulluese dhe kompetencave të gjelbra në të gjitha modulet e kursit.
- Digjitalizimi i proceseve të vlerësimit dhe raportimit.
- Sigurimi i aksesit në burimet dixhitale të mësimin.

Kjo përpjekje e fokusuar nga CETEOOR siguron që programet e saj të AFP-së të jenë jo vetëm relevante ndaj kërkesave në zhvillim të sektorit të gjelbër në Bosnjë dhe Hercegovinë, por edhe të dizajnuara për të prodhuar rezultate të matshme për pjesëmarrësit e saj.

Pas përcaktimit të suksesshëm të objektivave të programit të AFP-së, CETEOR ka përfunduar me sukses *Workshop e Dizajnit të Burimeve Dixhitale të Mikromësimit*. E përfunduar në prill 2025, kjo punëtori u hartua me objektivin e qartë për të pajisur trajnerët e AFP-së me njohuritë e nevojshme dhe aftësitë praktike për dizajnim dhe zhvillim i burimeve efektive të mikromësimit. Nën përgjegjësinë e CETEOR-it, dhe me përfshirjen e Ekipit të CETEOR-it dhe trajnerëve të AFP-së si pjesëmarrës, punësia ka siguruar që trajnerët e AFP-së të kenë fituar njohuritë dhe aftësitë e nevojshme në këtë fushë inovative. Një tregues kyç i këtij suksesi është se është zhvilluar një modul i dedikuar i punëtorisë mbi burimet dixhitale të mikromësimit, duke ofruar një kuadër të strukturuar për trajnimin dhe zbatimin e ardhshëm.

⇒ **Mal i Zi**

OJQ Green Home ka përfunduar me sukses aktivitetin e *Përcaktimit të Objekteve të Programeve të AFP-së*, duke shënuar veprimin e parë kyç të fazës së dytë. Ky hap thelbësor përmirëson strategjikisht programet e arsimit dhe formimit profesional në Mal të Zi. Gjatë periudhës mars-prill 2025, OJQ Green Home, me ekipin e saj të dedikuar si palë përgjegjëse, zhvilloi punëtori me objektivin e qartë të përcaktimit të objektivave SMART (Specifike, të Matshme, të Arritshme, Relevante, të Kufizuara në Kohë) për programet e AFP-së.

Përfundimi i suksesshëm i këtij aktiviteti ka rezultuar në një sërë objektivash qartësisht të përcaktuara për programin e AFP-së, ku këto programe tani krenohen me objektiva specifikë SMART.

- Ndihmë për punësimin e të diplomuarve në sektorë të rëndësishëm si turizmi, bujqësia dhe teknologjia.
- Përmirësimi i përmbajtjes së kurseve të AFP-së në disa fusha kyçe (si ndërtimi, turizmi, bujqësia, teknologjia dhe kujdesi shëndetësor) bazuar në tendencat aktuale të tregut të punës me përdorimin e mjeteve dixhitale.
- Rritja e numrit të studentëve që marrin pjesë në mësimin e bazuar në punë, si praktika ose nxënie.

Pas përcaktimit të suksesshëm të objektivave të programit të AFP-së, OJQ Green Home ka përfunduar me sukses *Workshop e Dizajnit të Burimeve Dixhitale të Mikromësimit*. Ky aktivitet thekson një njohje kolektive të rëndësishme të metodologjive moderne dhe fleksibël të të mësuarit, thelbësore për integrimin efektiv të aftësive të gjelbra dhe dixhitale.

E përfunduar në prill 2025, dhe nën përgjegjësinë e ekipit të dedikuar të OJQ-së Green Home, kjo punëtori synonte të pajiste trajnerët e AFP-së me njohuritë e nevojshme dhe aftësitë praktike për dizajnim dhe zhvillim i burimeve efektive të mikromësimit. Rezultati i suksesshëm është se trajnerët e AFP-së kanë fituar njohuritë dhe aftësitë e nevojshme në këtë fushë inovative. Një tregues kyç i kësaj arritjeje është zhvillimi i një moduli të dedikuar punëtorie mbi burimet dixhitale të mikromësimit, duke ofruar një kuadër të strukturuar për trajnimin dhe zbatimin e ardhshëm.

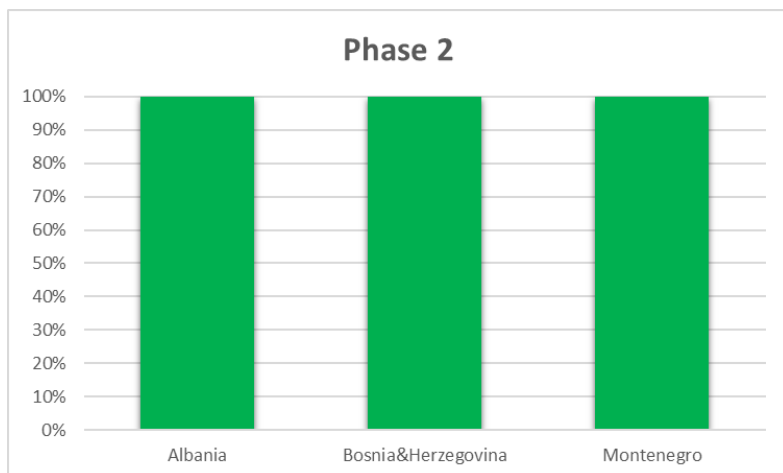


Chart 1.2

Ekzekutimi me sukses i këtyre aktiviteteve në të tre vendet është paraqitur vizualisht në grafikun 1.2, duke demonstruar zbatimin 100% të Fazës 2.

Faza 3: Zbatimi

Kjo fazë i kushtohet zbatimit të planeve strategjike, duke u përqendruar në ekzekutimin praktik të iniciativave të trajnimit.

⇒ Shqipëria

Qendra ACT ka përfunduar me sukses aktivitetin *Trajnimi i Trajnerëve të AFP-së*, duke shënuar veprimin e parë kyç të kësaj faze kritike zbatimi. Gjatë majit 2025, Qendra ACT, duke vepruar si palë përgjegjëse, ka zhvilluar dhe vlefshëmuar një program trajnimi gjithëpërfshirës. Objektivi kryesor ishte pajisja e trajnerëve të saj të AFP-së me ekspertizën e nevojshme për të hartuar dhe krijuar burime të mikromësimit dixhital me cilësi të lartë dhe interaktive. Këto burime janë specifikisht të destinuara për të plotësuar në mënyrë efektive kurrikulat e përditësuara dhe për të adresuar aftësitë e veçanta të kërkuara nga sektori i gjelbër. Trajnimi përfshiu trajnerë të AFP-së nga Qendra ACT dhe ekspertë në zhvillimin e burimeve të mikromësimit dixhital. Kjo përpjekje bashkëpunuese ka çuar në rezultatin e pritshëm, siç është rritja e kapacitetit të trajnerëve të AFP-së për të krijuar përmbajtje mikromësimi dixhital tërheqëse dhe efektive. Një tregues kyç i këtij suksesi është se 8 trajnerë të AFP-së nga Qendra ACT janë trajnuar plotësisht në parimet e mikromësimit dhe metodologjitë e dizajnit, duke siguruar një aftësi të fortë të brendshme për zhvillimin e materialeve inovative të mësimi. Pas trajnimit të suksesshëm të trajnerëve të saj të AFP-së, Qendra ACT ka përfunduar me sukses veprimin thelbësor kyç të *Integritetit të burimeve dixhitale të mikromësimit në kurrikula*. Gjatë periudhës maj-qershor 2025, Qendra ACT, si palë përgjegjëse, u përqendrua në objektivin e saj për të inkorporuar burimet e mikromësimit direkt në ofrimin e mësimdhënies të katër programeve të rishikuara të AFP-së. Aktiviteti përfshiu nxënës të AFP-së dhe një ekspert në burimet dixhitale të mikromësimit, duke siguruar aplikim praktik dhe udhëzim ekspert. Rezultati i pritshëm i kësaj përpjekjeje është që trajnerët e AFP-së të Qendrës ACT tani do të aplikojnë një sërë metodologjish mësimore të ndryshme. Një tregues kyç i këtij integriteti të suksesshëm është se 20 module mikromësimi janë dizajnuar dhe integruar në kurrikula, duke ofruar përmbajtje mësimore dinamike dhe tërheqëse për studentët.

⇒ Bosnia Herzegovina

CETEOOR ka përfunduar me sukses aktivitetin *"Trajnimi i Trajnerëve të AFP-së"*, duke shënuar veprimin e parë kyç të kësaj faze thelbësore zbatimi. Gjatë muajit maj 2025, CETEOOR, si palë përgjegjëse, u fokusua në objektivin e saj për të prodhuar një sërë burimesh mikromësimi dixhitale me cilësi të lartë dhe interaktive.

Këto burime janë krijuar për të plotësuar në mënyrë efektive kurrikulat e përditësuara dhe për të adresuar nevojat specifike të aftësive të sektorit të gjelbër. Trajnimi përfshiu Ekipin e CETEOR-it dhe trajnerë të AFP-së. Kjo përpjekje bashkëpunuese ka rritur me sukses kapacitetin e trajnerëve të AFP-së për të krijuar përmbajtje mikromësimi dixhital tërheqëse dhe efektive. Një tregues kyç i këtij suksesi është se 18 trajnerë të AFP-së janë trajnuar plotësisht, duke siguruar një aftësi të fortë të brendshme për zhvillimin e materialeve inovative të mësimi brenda CETEOR-it.

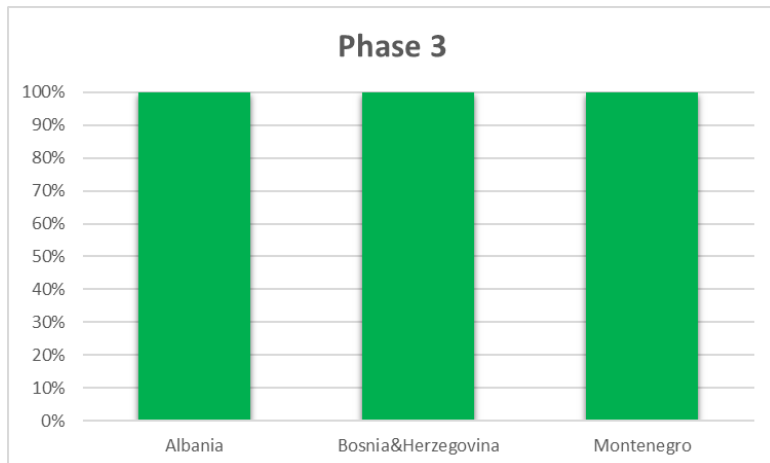
Pas trajnimit të suksesshëm të trajnerëve të saj të AFP-së, CETEOR ka përfunduar me sukses veprimin kyç të *integrimit të burimeve dixhitale të mikromësimi në kurrikula*. Gjatë periudhës maj-qershor 2025, CETEOR, si palë përgjegjëse, u fokusua në objektivin e saj: të integronte në mënyrë efektive burimet e mikromësimi në ofrimin e programeve të saj të AFP-së. Ky integrim synon të shkojë përtej qasjeve tradicionale të bazuara në leksione dhe të pasurojë përvojën e të mësuarit. Aktiviteti përfshiu Ekipin e CETEOR-it dhe trajnerët e AFP-së, duke siguruar aplikim praktik dhe udhëzim ekspert. Rezultati i pritshëm i kësaj përpjekjeje është që trajnerët e AFP-së tani do të aplikojnë një sërë metodologjish mësimore të ndryshme. Një tregues kyç i këtij integrimi të suksesshëm është se 20 module mikromësimi janë dizajnuar dhe integruar në kurrikulat e dy kurseve të AFP-së, duke ofruar përmbajtje mësimore dinamike dhe tërheqëse për studentët.

⇒ **Mali Zi**

OJQ Green Home ka përfunduar me sukses aktivitetin "*Trajnimi i Trajnerëve të AFP-së*", duke shënuar veprimin e parë kyç të kësaj faze thelbësore zbatimi. Kjo qasje konsistente nënvizon një angazhim të përbashkët për modernizimin e metodave të mësimdhënies dhe rritjen e rëndësisë së programeve të AFP-së përmes mjeteve inovative dixhitale. Në maj 2025, OJQ Green Home, së bashku me EUROTRAINING si palë përgjegjëse, u fokusuan në objektivin e tyre për të prodhuar një sërë burimesh mikromësimi dixhitale me cilësi të lartë dhe interaktive. Këto burime janë krijuar për të plotësuar në mënyrë efektive kurrikulat e përditësuara dhe për të adresuar nevojat specifike të aftësive të sektorit të gjelbër. Trajnimi përfshiu ekipin e OJQ-së Zeleni dom - Green Home me trajnerë si pjesëmarrës. Kjo përpjekje bashkëpunuese ka çuar në rezultatin e pritshëm: rritjen e kapacitetit të trajnerëve të AFP-së për të krijuar përmbajtje mikromësimi dixhital tërheqëse dhe efektive. Një tregues kyç i këtij suksesi është se 11 pjesëmarrës janë trajnuar plotësisht, duke siguruar një aftësi të fortë të brendshme për zhvillimin e materialeve inovative të mësimi brenda OJQ Green Home.

Pas trajnimit të suksesshëm të trajnerëve të saj të AFP-së, OJQ Green Home ka përfunduar me sukses veprimin kyç thelbësor të *integrimit të burimeve dixhitale të mikromësimi në kurrikula*. Gjatë periudhës maj-qershor 2025, OJQ Green Home, me ekipin e saj të dedikuar "NVO Zeleni dom - Green Home" me trajnerë si pjesëmarrës, u fokusua në objektivin e saj për të integruar në mënyrë efektive burimet e mikromësimi në ofrimin e programeve të AFP-së. Ky integrim synon të shkojë përtej qasjeve tradicionale të bazuara në leksione dhe të pasurojë përvojën e të mësuarit. Rezultati i pritshëm i kësaj përpjekjeje është që trajnerët e AFP-së tani do të aplikojnë një sërë metodologjish mësimore të ndryshme. Një tregues kyç i këtij integrimi të suksesshëm është se 20 module mikromësimi janë dizajnuar dhe janë pjesë e kurrikulave të AFP-së, duke ofruar përmbajtje mësimore dinamike dhe tërheqëse për studentët.

Pas trajnimit të suksesshëm të trajnerëve të saj të AFP-së, OJQ Green Home ka përfunduar me sukses veprimin kyç thelbësor të *integritit të burimeve dixhitale të mikromësimit në kurrikula*. Gjatë periudhës maj-qershor 2025, OJQ Green Home, me ekipin e saj të dedikuar "NVO Zeleni dom - Green Home" me trajnerë si pjesëmarrës, u fokusua në objektivin e saj për të integruar në mënyrë efektive burimet e mikromësimit në ofrimin e programeve të AFP-së. Ky integrim synon të shkojë përtej qasjeve tradicionale të bazuara në leksione dhe të pasurojë përvojën e të mësuarit. Rezultati i pritshëm i kësaj përpjekjeje është që trajnerët e AFP-së tani do të aplikojnë një sërë metodologjish mësimore të ndryshme. Një tregues kyç i këtij integrimi të suksesshëm është se 20 module mikromësimi janë dizajnuar dhe janë pjesë e kurrikulave të AFP-së, duke ofruar përmbajtje mësimore dinamike dhe tërheqëse për studentët.



Ekzekutimi i suksesshëm i këtyre aktiviteteve në të tre vendet përfaqësohet vizualisht në tabelën 1.3, duke demonstruar **zbatimin 100% të Fazës 3**.

Grafiku 1.3

Faza 4: Monitorimi, Vlerësimi dhe Përmirësimi i Vazhdueshëm

Kjo fazë thelbësore përfundimtare thekson vizionin afatgjatë të këtyre Planeve të Veprimit të AFP-së. Fokusi është në vlerësimin e vazhdueshëm, vendosjen e mekanizmave të fuqishëm të feedback-ut dhe zbatimin e strategjive përshtatëse për të siguruar që planet të mbeten relevante dhe me ndikim me kalimin e kohës.

⇒ Shqipëria

Qendra ACT ka demonstruar një angazhim të fortë për vendosjen e një qasjeje sistematike për monitorimin e tendencave të tregut të punës dhe *vlerësimin e efektivitetit të programeve të saj të trajnimit*. Kjo është e dukshme në zbatimin e veprimit kyç të saj për të Monitoruar Efektivitetin e Programeve. Me një afat kohor të vazhdueshëm që fillon në qershor 2025, Qendra ACT, si palë përgjegjëse, ka një objektiv të qartë: të sigurojë efektivitetin e vazhdueshëm të katër programeve të saj të AFP-së. Kjo përfshin vlerësimin e rregullt të rëndësisë së kurrikulave të tyre, integrimin e suksesshëm të aftësive të gjelbra dhe përdorimin efektiv të burimeve të mikromësimit. Procesi i monitorimit përfshin pjesëmarrës kyç, duke përfshirë Trajnerë, Specialistë të Zhvillimit të Kurrikulave dhe Ekspertë të Sektorit të Gjelbër. Rezultati i pritshëm i kësaj përpjekjeje të vazhdueshme është prodhimi i raporteve të rregullta të monitorimit. Deri në qershor 2025, u mblodhën gjashtë përgjigje feedback nga trajnerë të AFP-së në Qendrën ACT, duke adresuar specifikisht efektivitetin e kurrikulës dhe përdorimin e mikromësimit. Njohuritë e hershme nga ky monitorim theksojnë fusha thelbësore si Zhvillimi i Trajnerëve dhe Rëndësia e Kurrikulës dhe Cilësia e Kurrikulës dhe Vlerësimit, duke treguar fokusin e Qendrës ACT në këto aspekte themelore për suksesin e qëndrueshëm të

programit. Qendra ACT ka zhvilluar veprimin përfundimtar kyç të Planit Individual të Veprimit të AFP-së, procesin e Vlerësimit. Ky aktivitet thelbësor dhe në vazhdim nënvizon angazhimin e Qendrës ACT për efikasitet afatgjatë dhe adaptueshmëri. Me një afat kohor që shtrihet nga qershori 2025 dhe në vazhdim, Qendra ACT, si palë përgjegjëse, synon të vendosë dhe të kryejë vlerësime periodike të Planit të saj të Veprimit të AFP-së. Objektivi kryesor është të vlerësojë në mënyrë gjithëpërfshirëse efektivitetin, efikasitetin, rëndësinë dhe qëndrueshmërinë e planit në arritjen e objektivave të tij të deklaruar dhe adresimin e nevojave në zhvillim të aftësive të sektorit të gjelbër. Procesi i vlerësimit përfshin pjesëmarrës kyç si Vlerësuesit dhe trajnerët e AFP-së, duke siguruar një perspektivë holistike. Rezultati i pritshëm i këtij vlerësimi në vazhdim është identifikimi i pikave të forta, dobësive dhe fushave për përmirësim brenda Planit të Veprimit të AFP-së të Qendrës ACT. Deri më 30 qershor 2025, u mbledhën me sukses tetë përgjigje feedback nga trajnerët e AFP-së të Qendrës ACT. Ky feedback i hershëm ofron njohuri të paçmueshme. Njohuritë fillestare të mbledhura nga feedback-u i vlerësuesve theksojnë disa fusha kritike për fokusin e ardhshëm:

- Nevoja për të rritur ndjeshëm numrin e trajnerëve të AFP-së të aftë në zhvillimin e mikromësimeve dixhitale.
- Domosdoshmëria për të garantuar që të gjitha përditësimet e kurseve të prioritetizojnë dhe ofrojnë aftësi praktike të kërkuara drejtpërdrejt nga bizneset dhe industritë e gjelbra.
- Nevoja për të krijuar një mekanizëm të vazhdueshëm për mbledhjen e feedback-ut nga studentët, trajnerët dhe punëdhënësit për të siguruar përmirësim të vazhdueshëm dhe relevancë.

Ky kuadër vlerësimi gjithëpërfshirës është projektuar për të siguruar që Plani i Veprimit të AFP-së të mbetet dinamik, i përgjegjshëm dhe me ndikim në mbështetjen e ekonomisë së gjelbër të Shqipërisë.

⇒ **Bosnia Herzegovina**

CETEOOR ka demonstruar një angazhim të fortë për të vendosur një qasje sistematike për monitorimin e tendencave të tregut të punës dhe vlerësimin e efektivitetit të programeve të trajnimit. Kjo është qartësisht e dukshme në zbatimin e veprimit të saj kyç për të krijuar një qasje sistematike për **monitorimin e tendencave të tregut të punës dhe vlerësimin e efektivitetit të programeve të trajnimit**.

Procesi i monitorimit dhe përshtatjes përfshin ekipin e dedikuar të CETEOOR-it, duke përfshirë Trajnerë, Zhvillues Kurrikulash dhe Ekspertë të Sektorit të Gjelbër. Rezultatet e pritshme të kësaj përpjekjeje të vazhdueshme janë gjithëpërfshirëse:

- Programet e AFP-së do të përmirësohen vazhdimisht në përputhje me nevojat e biznesit, duke integruar si aftësitë e gjelbra, ashtu edhe ato dixhitale, për të siguruar rëndësinë dhe ndikimin e tyre afatgjatë.
- Do të vërehen përmirësimi i kënaqësisë së pjesëmarrësve dhe normave të punësueshmërisë.
- Do të krijohen cikle feedback-u me punëdhënësit dhe praktikantët, duke nxitur një mjedis mësimor të përgjegjshëm.

Treguesit kyç të suksesit për këtë iniciativë përfshijnë:

- Feedback-u i trajnerëve mbi efektivitetin e kurrikulës dhe përdorimin e mikromësimit do të mbledhet rregullisht.
- Prodhimi i raporteve të rregullta të monitorimit.

- Programet e AFP-së do të përmirësohen në baza vjetore, duke demonstruar një angazhim ndaj përshtatjes së vazhdueshme.

Kjo qasje sistematike siguron që ofertat e AFP-së të CETEOR-it të mbeten shumë relevante, efektive dhe të përgjegjshme ndaj kërkesave dinamike të sektorit të gjelbër dhe tregut të punës në Bosnjë dhe Hercegovinë.

CETEOR ka zhvilluar veprimin përfundimtar kyç të Planit Individual të Veprimit të AFP-së, *procesin e Vlerësimit*. Ky aktivitet thelbësor dhe në vazhdim nënvizon angazhimin e CETEOR-it për efikasitet afatgjatë dhe adaptueshmëri. Me një afat kohor që shtrihet nga qershori 2025 dhe në vazhdim (vazhdimisht një herë në vit), CETEOR, si palë përgjegjëse, synon të kryejë vlerësime periodike të Planit Individual të Veprimit të AFP-së. Objektivi kryesor është të vlerësojë efektivitetin, efikasitetin, rëndësinë dhe qëndrueshmërinë e tij në arritjen e objektivave dhe adresimin e nevojave në zhvillim të aftësive të sektorit të gjelbër. Procesi i vlerësimit përfshin ekipin e dedikuar të CETEOR-it, duke përfshirë Vlerësuesit dhe trajnerët e AFP-së, duke siguruar një perspektivë holistike. Rezultati i pritshëm i këtij vlerësimi në vazhdim është identifikimi i pikave të forta, dobësive dhe fushave për përmirësim brenda Planit të Veprimit të AFP-së. Një tregues kyç i këtij procesi në vazhdim është gjenerimi i një raporti dhe rekomandimeve nga vlerësimet në baza vjetore, duke siguruar të mësuarit e vazhdueshëm dhe rregullimet strategjike. Ky kuadër sistematik vlerësimi është projektuar për të siguruar që Plani i Veprimit të AFP-së të mbetet dinamik, i përgjegjshëm dhe me ndikim në mbështetjen e ekonomisë së gjelbër të Bosnjë dhe Hercegovinës.

⇒ **Mal I Zi**

OJQ Green Home ka treguar një angazhim të fortë për të krijuar një qasje sistematike për monitorimin e tendencave të tregut të punës dhe vlerësimin e efektivitetit të programeve të saj të trajnimit. Kjo është evidente në zbatimin e veprimit të saj kyç për të *vendosur një qasje sistematike për monitorimin e tendencave të tregut të punës dhe vlerësimin e efektivitetit të programeve të trajnimit*. Me një afat kohor të vazhdueshëm që fillon në qershor 2025 (dhe vazhdon një herë në vit), OJQ Green Home, si palë përgjegjëse, ka një objektiv të qartë të dyfishtë për këtë veprim:

- Të sigurojë monitorim të vazhdueshëm të tregut të punës dhe përshtatjen e programeve të trajnimit në përputhje me nevojat dhe tendencat në zhvillim.
- Të kryejë monitorim të vazhdueshëm të efektivitetit të programeve të AFP-së, duke përfshirë rishikimin e vazhdueshëm të rëndësisë së kurrikulës dhe integrimin e aftësive të gjelbra dhe mikromësimit.

Procesi i monitorimit dhe përshtatjes përfshin ekipin e dedikuar të Green Home, duke përfshirë trajnerët dhe ekspertët e sektorit të gjelbër. Rezultatet e pritshme të kësaj përpjekjeje të vazhdueshme janë gjithëpërfshirëse:

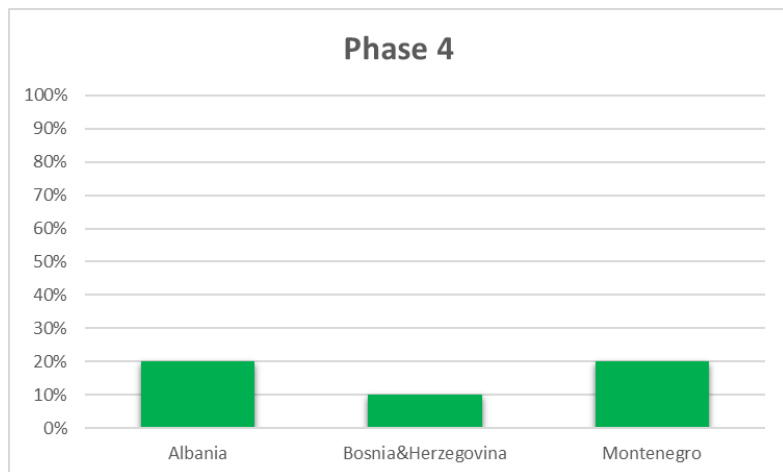
- Programet e AFP-së do të përmirësohen vazhdimisht në përputhje me nevojat e biznesit, duke integruar si aftësitë e gjelbra, ashtu edhe ato dixhitale, për të siguruar rëndësinë dhe ndikimin e tyre afatgjatë.
- Do të vërehen përmirësimi i kënaqësisë së pjesëmarrësve dhe normave të punësueshmërisë.
- Do të krijohen cikle feedback-u me punëdhënësit dhe praktikantët, duke nxitur një mjedis mësimor të përgjegjshëm.

Treguesit kyç të suksesit për këtë iniciativë përfshijnë:

- Feedback-u i trajnerëve mbi efektivitetin e kurrikulës dhe përdorimin e mikromësimit do të mbledhet rregullisht.
- Prodhimi i raporteve të rregullta të monitorimit.
- Programet e AFP-së do të përmirësohen në baza vjetore, duke demonstruar një angazhim ndaj përshtatjes së vazhdueshme.

Trajnerët e AFP-së tashmë kanë theksuar se procesi i zhvillimit të burimeve të mikromësimit ka qenë shumë efektiv. Ata veçanërisht vunë re se shpjegimi dhe demonstrimi i mjeteve të reja përmes formateve të mikromësimit i ndihmoi ndjeshëm pjesëmarrësit t'i kuptonin dhe t'i zbatonin ato në praktikë. Ky feedback i hershëm nënvizon suksesin e integritet të qasjeve inovative të të mësuarit dixhital.

OJQ Green Home ka zhvilluar veprimin përfundimtar kyç të Planit Individual të Veprimit të AFP-së, procesin e *Vlerësimit*. Ky aktivitet thelbësor dhe në vazhdim nënvizon angazhimin e OJQ Green Home për efikasitet afatgjatë dhe adaptueshmëri. Me një afat kohor që shtrihet nga qershori 2025 dhe në vazhdim (vazhdimisht një herë në vit), OJQ Green Home, si palë përgjegjëse, synon të kryejë vlerësime periodike të Planit të Veprimit të AFP-së. Objektivi kryesor është të vlerësojë efektivitetin, efikasitetin, rëndësinë dhe qëndrueshmërinë e tij në arritjen e objektivave dhe adresimin e nevojave në zhvillim të aftësive të sektorit të gjelbër. Procesi i vlerësimit përfshin ekipin e dedikuar të Green Home, duke përfshirë Vlerësuesit dhe trajnerët e AFP-së, duke siguruar një perspektivë holistike. Rezultati i pritshëm i këtij vlerësimi në vazhdim është identifikimi i pikave të forta, dobësive dhe fushave për përmirësim brenda Planit të Veprimit të AFP-së. Një tregues kyç i këtij procesi në vazhdim është gjenerimi i një raporti dhe rekomandimeve nga vlerësimet në baza vjetore, duke siguruar të mësuarit e vazhdueshëm dhe rregullimet strategjike. Ky kuadër sistematik vlerësimi është projektuar për të siguruar që Plani i Veprimit të AFP-së të mbetet dinamik, i përgjegjshëm dhe me ndikim në mbështetjen e ekonomisë së gjelbër të Malit të Zi.



Ekzekutimi i suksesshëm i këtyre aktiviteteve në të tre vendet përfaqësohet vizualisht në tabelën 1.4, duke demonstruar **10-20% të zbatimit të Fazës 4.**

Grafiku 1.4

6. ARRITJET DHE SFIDAT

Shqipëria, Bosnja dhe Hercegovina, si dhe Mali i Zi, kanë bërë secila përparime të konsiderueshme në rrugëtimet e tyre përkatëse të reformës së Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP). Ndërsa festojnë këto përparime, të treja kombet gjithashtu lundrojnë në një peizazh sfidash si të përbashkëta, ashtu edhe të veçanta.

Arritjet:

- ⇒ Të tre vendet kanë krijuar ose kanë përditësuar ndjeshëm kornizat e tyre kombëtare të kualifikimeve. Korniza e Cilësive të Kualifikimeve e Shqipërisë u rishikua në vitin 2018, Korniza Kombëtare e Kualifikimeve e Bosnjës dhe Hercegovinës përputhet me Kornizën Evropiane të Kualifikimeve, dhe Arsimi Profesional i Malit të Zi rregullohet kryesisht nga Ligji për Arsimin Profesional, i mbështetur nga një Ligj për Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve, të cilat ofrojnë sisteme të standardizuara për njohjen e kompetencave.
- ⇒ Një integrim i dukshëm dhe i qartë i aftësive të ekonomisë së gjelbër dhe transformimit dixhital është i qartë në të gjitha programet e Arsimit dhe Trajnimit Profesional (AFP) në Shqipëri, Bosnjë dhe Hercegovinë dhe Mal të Zi. Kjo nënkupton një angazhim të unifikuar për përgatitjen e fuqisë punëtore për kërkesat e ardhshme ekonomike.
- ⇒ Në të tre vendet, një theks i rëndësishëm i vihet nxitjes së bashkëpunimeve të forta me tregun e punës. Ky angazhim është thelbësor për të siguruar rëndësinë e kurrikulave të AFP-së dhe, rrjedhimisht, për të rritur punësimin e të trajnuarve.
- ⇒ Planet e veprimit për Shqipërinë, Bosnjën dhe Hercegovinën dhe Malin e Zi theksojnë të gjitha një fokus në hartimin dhe integrimin e burimeve dixhitale të mikromësimin. Kjo tregon një angazhim të përbashkët për të miratuar metodologji moderne dhe fleksibile të mësimdhënies për të përmirësuar ofrimin e AFP-së.

Sfidat:

- ⇒ Për të rritur më tej rëndësinë dhe efektivitetin e sistemeve të tyre të Arsimit dhe Trajnimit Profesional (AFP), Shqipëria, Bosnja dhe Hercegovina dhe Mali i Zi duhet të forcojnë përfshirjen e sektorit privat. Ky bashkëpunim i thelluar është thelbësor për të siguruar që kurrikulat e AFP-së të përputhen drejtpërdrejt me kërkesat e industrisë dhe për të krijuar mundësi jetësore të të nxëniet praktik për të trajnuarit.
- ⇒ Një sfidë e vazhdueshme në sektorin e AFP-së në të gjithë rajonin është sigurimi i zbatimit uniform dhe të qëndrueshëm të kornizave ligjore dhe planeve të veprimit në të gjithë ofruesit e AFP-së.
- ⇒ Një sfidë e rëndësishme për sistemet e Arsimit dhe Trajnimit Profesional (AFP) është nevoja për përshtatje të vazhdueshme ndaj ndryshimeve të shpejta teknologjike dhe ekonomike, veçanërisht brenda sektorëve të gjelbër në zhvillim.

7. PËRFUNDIMI

Shqipëria, Bosnja dhe Hercegovina dhe Mali i Zi janë qartësisht të përkushtuara për të përmirësuar programet e tyre të Arsimit dhe Trajnimit Profesional (AFP). Planet e tyre të detajuara paraqesin një qasje të zgjuar dhe proaktive për modernizimin e AFP-së në të gjithë Ballkanin Perëndimor. Këto përpjekje përqendrohen në përgatitjen e Trajnerëve të AFP-së dhe të gjithë palëve të interesuara për nevojat e rëndësishme dhe në ndryshim të ekonomisë së gjelbër, botës dixhitale dhe një të ardhmeje të qëndrueshme. Përmes këtyre planeve dhe kornizave të tyre ligjore mbështetëse, këto vende po punojnë për të kultivuar fuqi punëtore të kualifikuara, të afta për të ndërtuar një të ardhme të qëndrueshme.

Për të tre vendet, përshtatja e vazhdueshme ndaj ndryshimeve të shpejta teknologjike dhe ekonomike, angazhimi i fuqishëm dhe i gjerë me sektorin privat dhe zbatimin e vazhdueshëm të kornizave të tyre ligjore në të gjitha nivelet do të mbeten thelbësore për të realizuar plotësisht qëllimet e tyre ambicioze të zhvillimit të AFP-së dhe për të siguruar një të ardhme të begatë dhe të qëndrueshme për qytetarët e tyre.

SHTOJCA I- MATRICA E PLANIT TE VEPRIMIT

PLANI INDIVIDUAL I VEPRIMIT TË AFP-SË E SHQIPËRISË						
Veprimi Kryesor	Objektivi	Palët Përgjegjëse	Afati kohor	Pjesëmarrësit	Rezultatet e pritura	Treguesit
Faza 1: Konsolidimi i Mirëkuptimit dhe Angazhimit (Planifikimi dhe Angazhimi)						
Hartimi i palëve të interesuara	Identifikimi dhe analizimi i palëve të interesuara përkatëse në sektorin e gjelbër dhe sistemin e AFP-së në Shqipëri si një hap themelor për bashkëpunim efektiv në hartimin dhe zbatimin e Planit të Veprimit të AFP-së.	Qendra Shqiptare për Kujdesin dhe Trajnimin Arsimor (QENDRA ACT)	Feb-25	Ofruesit e AFP-së, bizneset, OJQ-të me aktivitet të rëndësishëm në sektorin e gjelbër	Grupet e punës të identifikua dhe të themeluara	30 palë të interesuara të identifikua
Hulumtim në tavolinë	Identifikoni dhe mbledhni dokumente kryesore të politikave, rishikoni studimet akademike dhe analizoni të dhënat statistike që lidhen me sektorin e gjelbër.	Qendra Shqiptare për Kujdesin dhe Trajnimin Arsimor (QENDRA ACT)	Feb-25	Bizneset e sektorit të gjelbër, institucionet e AFP-së, përfaqësuesit e tregut të punës, organizatat mjedisore	Një raport gjithëpërfshirës që detajon trendet, sfidat dhe mundësitë në sektorin e gjelbër të Shqipërisë.	20 nga raportet e hulumtimit të zyrës u analizuan
Konsultimi me palët e interesuara	Organizoni punëtori për të validuar gjetjet e hulumtimit, për të diskutuar sfidat dhe mundësitë dhe për të mbledhur reagime.	Qendra Shqiptare për Kujdesin dhe Trajnimin Arsimor (QENDRA ACT)	Mar-25	Bizneset e sektorit të gjelbër, organizatat mjedisore	Identifikuan njohuritë kryesore në lidhje me sektorin e gjelbër. Përcaktuan përparësitë e reagimeve dhe rekomandimeve mbi aftësitë e sektorit të gjelbër për Planin e Veprimit të AFP-së.	11 palë të interesuara morën pjesë në punëtori
Vlerësimi i Programit të AFP-së	Të rishikohen programet e arsimit dhe trajnimit profesional të ACT CENTER, duke u siguruar që ato i përgatisin në mënyrë adekuate studentët me aftësitë kritike të kërkuara nga sektori i gjelbër.	Qendra Shqiptare për Kujdesin dhe Trajnimin Arsimor (QENDRA ACT)	Mar-25	Trajner i VET-së, organizatë e sektorit të gjelbër	Mospërputhje të identifikua midis përmbajtjes aktuale të programit të AFP-së dhe aftësive të kërkuara në sektorin e gjelbër	4 programe të AFP-së (Axxhenda e Gjelbër, Metodat me Kosto Efektive për t'u përshatur ndaj Ndryshimeve Klimatike. Menaxhimi i Mbeturinave, Ndryshimet Klimatike) r shqyrtuar dhe kanë nevojë për përditësime të rëndësishme.
Faza 2 Zhvillimi Strategjik i Planeve Individuale të Veprimit						
Përcaktimi i Objektivat e Programit të AFP-së	Lehtësimi i punëtorëve për të zhvilluar strategjikisht objektivat SMART për programet e Arsimit dhe Trajnimin Profesional në ACT CENTER	Qendra Shqiptare për Kujdesin dhe Trajnimin Arsimor (QENDRA ACT)	Mars - 25 Prill	Trajnerët e AFP-së, specialistët e kurrikulës	Një sërë objektivash të përcaktuara qartë për secilin program të AFP-së.	programe të AFP-së përcaktuan objektiva SMART të përshatura për tregun shqiptar të punës dhe sektorin e gjelbër:80% e të diplomuarve të AFP-së të "Axxhendës së Gjelbër" do të punësohen në role që promovojnë zhvillimin e qëndrueshëm ose politikat mjedisore brenda sektorit të gjelbër të Shqipërisë. 80% e të diplomuarve të AFP-së "Përshatatje Klimatike me Kosto Efektive" do të demonstrojnë aftësinë e tyre për të zbatuar me sukses të paktën tre masa të qëndrueshmërisë ndaj klimës me kosto efektive në rajonet e cenueshme të Shqipërisë. 75% e pjesëmarrësve të AFP-së "Menaxhimi i Mbetjeve" do të kalojnë në punësim ose vetëpunësim brenda industrisë së menaxhimit të mbetjeve në Shqipëri, duke shfaqur ekspertizën e tyre në praktikën e qëndrueshme. 70% e të diplomuarve të AFP-së "Ndryshimet Klimatike" do të sigurojnë role në agjencitë mjedisore ose OJQ-të shqiptare, duke kontribuar në vlerësimin e ndryshimeve klimatike dhe strategjitë e zbatjes.
Punëtori për Dizajnimin e Burimeve të Mikromësimin Dixhital	Të fuqizojë trajnerët e APT-së në ACT CENTER me ekspertizën e nevojshme për të hartuar dhe zhvilluar në mënyrë efektive burime të mikromësimin.	Qendra Shqiptare për Kujdesin dhe Trajnimin Arsimor (QENDRA ACT)	Apr-25	Ekspert për burimet dixhitale të mikromësimin	Trajnerët e APT-së të Qendrës ACT do të fitojnë njohuritë dhe aftësitë e nevojshme për të hartuar dhe zhvilluar në mënyrë efektive burime dixhitale të mikromësimin.	U zhvillua një modul seminari mbi burimet dixhitale të mikromësimin.
Faza 3: Zbatimi						
Trajnimi i trajnerëve të VET-it	Të zhvillojë dhe validojë një program gjithëpërfshirës trajnimi për trajnerët e AFP-së, duke u përqendruar posaçërisht në hartimin dhe krijimin e burimeve dixhitale të mikromësimin me cilësi të lartë, interaktive, të cilat plotësojnë në mënyrë efektive kurrikulat e përditësuara dhe adresojnë nevojat specifike të aftësive të sektorit të gjelbër.	Qendra Shqiptare për Kujdesin dhe Trajnimin Arsimor (QENDRA ACT)	May-25	Trajnerët e APT-së të Qendrës ACT dhe ekspertët në zhvillimin e burimeve dixhitale të mikromësimin	Kapaciteti i rritur i trajnerëve të AFP-së për të krijuar përmbajtje dixhitale të mikromësimin tërëqesë dhe efektive.	8 trajnerë të AFP-së të Qendrës ACT u trajnuan në parimet e mikromësimin dhe metodologjitë e dizajnit.
Integrimi burimet dixhitale të mikromësimin në kurrikula	Për të përfshirë burimet e mikromësimin në ofrimin mësimor të katër programeve të rishikuara të AFP-së në Qendrën ACT.	Qendra Shqiptare për Kujdesin dhe Trajnimin Arsimor (QENDRA ACT)	Maj-Qershor 2025	Nxënës të AFP-së dhe ekspert i burimeve dixhitale të mikromësimin	Trajnerët e ACT Center do të aplikojnë një sërë metodologjish të larmishme mësimdhënies, duke shkuar përtej qasjeve tradicionale të bazuara në leksione.	20 microlearnig projektuan një program të integruar në kurrikulë
Faza 4: Monitorimi, Vlerësimi dhe Përmirësimi i Vazhdueshëm						
Monitorimi Efektivitetin e Programit	Për të siguruar efektivitetin e vazhdueshëm të 4 programeve të APT-së të Qendrës ACT përmes vlerësimit të rregullt të rëndësishëm të tyre kurrikulare, integrimin të aftësive të gjelbra dhe integrimin të mikromësimin.	Qendra Shqiptare për Kujdesin dhe Trajnimin Arsimor (QENDRA ACT)	Qershor 2025 - Në vazhdim	Trajnerët, Zhvillimi i Kurrikulës, Ekspertët e Sektorit të Gjelbër	Raportet e rregullta të monitorimit	Deri në qershor të vitit 2025, janë mbledhur 6 përgjigje reagimi nga trajnerët e AFP-së në Qendrën ACT në lidhje me efektivitetin e kurrikulës dhe shfrytëzimin e mikromësimin, për të udhëhequr përmirësimet e ardhshme të programit. Njohuritë fillestare nga reagimet e trajnerëve nxjerrin në pah fushat kritike për zhvillim: Zhvillimi i trajnerëve dhe rëndësia e kurrikulës Cilësia e kurrikulës dhe vlerësimin:
Vlerësimi	Të krijojë dhe kryejë vlerësime periodike të Planit të Veprimit të AFP-së të Qendrës ACT, duke vlerësuar në mënyrë gjithëpërfshirëse efektivitetin, efikasitetin, rëndësinë dhe qëndrueshmërinë e tij në arritjen e objektivave të deklaruara dhe duke adresuar nevojat në zhvillim të aftësive të sektorit të gjelbër.	Qendra Shqiptare për Kujdesin dhe Trajnimin Arsimor (QENDRA ACT)	Qershor 2025 - Në vazhdim	Vlerësues, trajnerë të AFP-së,	Pikat e forta, dobësitë dhe fushat për përmirësim të identifikua brenda Planit të Veprimit për Arsimin Profesional dhe Trajnimin Profesional të Qendrës ACT.	Deri më 30 Qershor 2025, 8 përgjigje reagimi janë mbledhur me sukses nga trajnerët e APT-së të Qendrës ACT.Vështrimet fillestare nga reagimet e vlerësuesve nxjerrin në pah fushat kritike për përmirësim dhe veprim strategjik: Rritja e ndjesheve e numrit të trajnerëve të AFP-së të aftë në zhvillimin e mikro-mësimeve dixhitale; Garantimi që të gjitha përditësimet e kurseve të përparësive dhe të ofrojnë aftësi praktike të kërkuara drejtpërdrejt nga bizneset dhe industritë e gjelbra; Krijimi i një mekanizmi të vazhdueshëm për mbledhjen e reagimeve nga studentët, trajnerët dhe punëdhënësit, duke shfrytëzuar këtë kontribut për përmirësimin e vazhdueshëm të përmbajtjes së kursit dhe qasjeve pedagogjike.

PLANI INDIVIDUAL I VEPRIMIT TË AFP-SË - CETEOR						
Veprimi Kryesor	Objektivi	Palët Përgjegjëse	Afati kohor	Pjesëmarrësit	Rezultatet e pritura	Treguesit
Faza 1: Konsolidimi i Mirëkuptimit dhe Angazhimit (Planifikimi dhe Angazhimi)						
Hartimi i palëve të interesuara	Identifikimi dhe analizimi i palëve të interesuara përkatëse në sektorin e gjelbër dhe sistemin e AFP-së në Shqipëri si një hap themelor për bashkëpunim efektiv në hartimin dhe zbatimin e Planit të Veprimit të AFP-së.	CETEOR	Feb-25	Biznese, agjenci punësimi, OIQ që punojnë në fushën e biznesit të gjelbër, pjesëmarrës të kurseve të gjelbra CETEOR	Grupet e punës të identifikuara dhe të themeluara	20 palë të interesuara të identifikuara
Hulumtim në tavolinë	Identifikoni dhe mbledhni dokumente kyçe, shqyrtoni studime dhe analizoni të dhënat statistikore që lidhen me sektorin e gjelbër në vend. Analizoni formularët pas trajnimit të mbledhur nga pjesëmarrësit e kurseve CETEOR.	CETEOR	Feb-25	Ekipi CETEOR	Një raport që detajon trendet, sfidat dhe mundësitë në sektorin e gjelbër në Bosnjë dhe Hercegovinë.	20 dokumente të analizuara
Konsultimi me palët e interesuara	Kryeni konsultime për të validuar gjetjet e hulumtimit, për të diskutuar sfidat dhe mundësitë dhe për të mbledhur reagime.	CETEOR	Mar-25	Biznese, agjenci punësimi, OIQ që punojnë në fushën e biznesit të gjelbër, pjesëmarrës të kurseve të gjelbra CETEOR	Identifikuan njohuritë kryesore në lidhje me sektorin e gjelbër. Përcaktuan përparësitë e reagimeve dhe rekomandimeve mbi aftësitë e sektorit të gjelbër për Planin e Veprimit të AFP-së.	5 palë të interesuara
Vlerësimi i Programit të AFP-së	Të identifikohen kurset ekzistuese të AFP-së brenda CETEOR-it dhe të vlerësohen kurrikulat e tyre dhe nevojat për përafrimin e tyre me aftësitë kryesore të sektorit të gjelbër.	CETEOR	Mar-25	Ekipi CETEOR	Mospërputhje të identifikuara midis përmbajtjes aktuale të kursit të AFP-së dhe aftësive të kërkuara në sektorin e gjelbër	2 kurse të AFP-së (Menaxhimi i Energjisë dhe Menaxhimi i Mbetjeve) janë vlerësuar dhe kërkojnë përditësime të rëndësishme.
Faza 2 Zhvillimi Strategjik i Planeve Individuale të Veprimit						
Përcaktoni Objektivat e Programit të AFP-së	Të zhvillohen punëtori për të përcaktuar objektivat SMART për programet e AFP-së.	CETEOR	Mars - 25 Prill	Ekipi CETEOR	Një sërë objektivash të përcaktuara qartë për secilin program të AFP-së.	2 kurse VET me objektiva të përcaktuara SMART
Punëtori për Dizajnimin e Burimeve të Mikromësimit Dixhital	Të pajisë trajnerët e AFP-së me njohuritë dhe aftësitë praktike të nevojshme për hartimin dhe zhvillimin e burimeve efektive të mikromësimit.	CETEOR	Apr-25	Ekipi CETEOR dhe trajnerët e VET	Trajnerët e AFP-së do të fitojnë njohuritë dhe aftësitë e nevojshme për të hartuar dhe zhvilluar në mënyrë efektive burime dixhitale të mikromësimit.	U zhvillua një modul seminari mbi burimet dixhitale të mikromësimit.
Faza 3: Zbatimi						
Trajnimi i trajnerëve të VET-it	Të prodhojë një suitë të larmishme burimesh dixhitale të mikromësimit me cilësi të lartë dhe interaktive, të cilat plotësojnë kurrikulat e përditësuara dhe adresojnë nevojat specifike të aftësive të sektorit të gjelbër.	CETEOR	May-25	Ekipi CETEOR dhe trajnerët e VET	Kapacitet i rritur i trajnerëve të AFP-së për të krijuar përmbajtje dixhitale të mikromësimit tërheqëse dhe efektive.	18 trajnerë të AFP-së të trajnuar në parimet e mikromësimit dhe metodologjitë e dizajnit.
Integroni burimet dixhitale të mikromësimit në kurrikula	Për të integruar në mënyrë efektive burimet e mikromësimit në ofrimin e programeve të AFP-së.	CETEOR	Maj-Qershor 2025	Ekipi CETEOR dhe trajnerët e VET	Trajnerët e AFP-së do të aplikojnë një sërë metodologjish të larmishme mësimdhënieje, duke shkuar përtej qasjeve tradicionale të bazuara në leksione.	20 microlearnig hartuan një program të integruar në kurrikulën e 2 kurseve të AFP-së.
Faza 4: Monitorimi, Vlerësimi dhe Përmirësimi i Vazhdueshëm						
Vendosni një qasje sistematike për monitorimin e trendeve të tregut të punës, duke vlerësuar efektivitetin e programeve të trajnimit.	Monitorimi i vazhdueshëm i tregut të punës dhe përshtatja e programeve të trajnimit në përputhje me nevojat dhe trendet në zhvillim, si dhe monitorimi i efektivitetit të programeve të AFP-së, duke përfshirë rishikimin e vazhdueshëm të rëndësisë së kurrikulës dhe integrimin e aftësive të gjelbra dhe mikro-mësimit.	CETEOR	Qershor 2025 - Në vazhdim (vazhdimisht një herë në vit)	Ekipi i CETEOR (Trajnerë, Zhvillues Kurrikulash, Ekspertë të Sektorit të Gjelbër)	Programi i AFP-së përmirësohet vazhdimisht në përputhje me nevojat e biznesit, duke integruar aftësitë e gjelbra dhe dixhitale, për të siguruar rëndësi dhe ndikim afatgjatë. Kënaqësi dhe shkallë punësimi e përmirësuar e pjesëmarrësve. Krijimi i qarqeve të reagimit me punëdhënësit dhe praktikantët.	Reagimet e trajnerëve mbi efektivitetin e kurrikulës dhe shfrytëzimin e mikromësimit dhe raportet e rregullta të monitorimit. Programet e AFP-së u përmirësuan në bazë vjetore.
Vlerësimi	Të kryejë vlerësime periodike të efektivitetit, efikasitetit, rëndësisë dhe qëndrueshmërisë së Planit të Veprimit të AFP-së, arritjes së objektivave të tij dhe adresimit të nevojave për aftësi në sektorin e gjelbër.	CETEOR	Qershor 2025 - Në vazhdim (vazhdimisht një herë në vit)	Ekipi i CETEOR (Vlerësues, trajnerë të AFP-së)	Pikat e forta, dobësitë dhe fushat e identifikuara për përmirësim në Planin e Veprimit të AFP-së	Raporti dhe komiteti ekonomik rekomandime të gjeneruara nga vlerësimet në bazë vjetore.

PLANI INDIVIDUAL I VEPRIMIT TË AFP-SË MONTENEGRO						
Veprimi Kryesor	Objektivi	Palët Përgjegjëse	Afati kohor	Pjesëmarrësit	Rezultatet e pritura	Treguesit
Faza 1: Konsolidimi i Mirëkuptimit dhe Angazhimit (Planifikimi dhe Angazhimi)						
Hartimi i palëve të interesuara	Identifikimi dhe analizimi i palëve të interesuara përkatëse në sektorin e gjelbër dhe sistemin e AFP-së në Mal të Zi si një hap themelor për bashkëpunim efektiv në hartimin dhe zbatimin e Planit të Veprimit të AFP-së.	NVO Zeleni dom - Shtëpi e Gjelbër	Feb-25	Ofruesit e AFP-së, bizneset, OJQ-të me aktivitet të rëndësishëm në sektorin e gjelbër	Grupet e punës të identifikuar dhe të themeluara	20 palë të interesuara të identifikuar
Hulumtim në tavolinë	Identifikoni dhe mbledhni dokumente kyçe, rishikoni studime dhe analizoni të dhënat statistikore që lidhen me sektorin e gjelbër në vend.	NVO Zeleni dom - Shtëpi e Gjelbër	25-Feb	NVO Zeleni dom - Shtëpi e Gjelbër	Një raport që detajon trendet, sfidat dhe mundësitë në sektorin e gjelbër në Mal të Zi	10 dokumente të analizuar
Konsulimi me palët e interesuara	Kryeni konsultime për të validuar gjetjet e hulumtimit, për të diskutuar sfidat dhe mundësitë dhe për të mbledhur reagime.	NVO Zeleni dom - Shtëpi e Gjelbër	25-Mar	Bizneset, agjencitë e punësimit, OJQ-të që punojnë në fushën e biznesit të gjelbër, sektori i AFP-së	Identifikuan njohuritë kryesore në lidhje me sektorin e gjelbër. Përcaktuan përparësitë e reagimeve dhe rekomandimeve mbi aftësitë e sektorit të gjelbër për Planin e Veprimit të AFP-së.	palë të interesuara
Faza 2 Zhvillimi Strategjik i Planeve Individuale të Veprimit						
Përcaktimi i Objektivat e Programit të AFP-së	Të zhvillohen punëtori për të përcaktuar objektivat SMART për programet e AFP-së.	NVO Zeleni dom - Shtëpi e Gjelbër	Mars - 25 Prill	NVO Zeleni dom - Ekipi i Green Home	Një sërë objektivash të përcaktuara qartë për secilin program të AFP-së.	Objektivat SMART të përcaktuara
Punëtori për Dizajnimin e Burimeve të Mikromësisimit Dixhital	Të pajisë trajnerët e AFP-së me njohuritë dhe aftësitë praktike të nevojshme për hartimin dhe zhvillimin e burimeve efektive të mikromësisimit.	NVO Zeleni dom - Shtëpi e Gjelbër	25-Apr	NVO Zeleni dom - Ekipi i Green Home	Trajnerët e AFP-së do të fitojnë njohuritë dhe aftësitë e nevojshme për të hartuar dhe zhvilluar në mënyrë efektive burime dixhitale të mikromësisimit.	U zhvillua një modul seminari mbi burimet dixhitale të mikromësisimit.
Faza 3: Zbatimi						
Trajnimi i trajnerëve të VET-it	Të prodhojë një suitë të larmishme burimesh dixhitale të mikromësisimit me cilësi të lartë dhe interaktive, të cilat plotësojnë kurrikulat e përditësuara dhe adresojnë nevojat specifike të aftësive të sektorit të gjelbër.	NVO Zeleni dom - Green Home/EUROTRAINING	25-May	NVO Zeleni dom - Ekipi Green Home me trajnerë	Kapacitet i rritur i trajnerëve të AFP-së për të krijuar përmbajtje dixhitale të mikromësisimit tërheqëse dhe efektive.	11 pjesëmarrës u trajnuan në parimet e mikromësisimit dhe metodologjitë e dizajnit.
Integrimi i burimeve dixhitale të mikromësisimit në kurrikula	Për të integruar në mënyrë efektive burimet e mikromësisimit në ofrimin e programeve të AFP-së.	NVO Zeleni dom - Shtëpi e Gjelbër	Maj-Qershor 2025	NVO Zeleni dom - Ekipi Green Home me trajnerë	Trajnerët e AFP-së do të aplikojnë një sërë metodologjish të larmishme mësimdhënieje, duke shkruar përtej qasjeve tradicionale të bazuara në leksione.	20 mikrolearnig të dizajnuara
Faza 4: Monitorimi, Vlerësimi dhe Përmirësimi i Vazhdueshëm						
Vendosni një qasje sistematike për monitorimin e trendeve të tregut të punës, duke vlerësuar efektivitetin e programeve të trajnimit.	Monitorimi i vazhdueshëm i tregut të punës dhe përshatja e programeve të trajnimit në përputhje me nevojat dhe trendet në zhvillim, si dhe monitorimi i efektivitetit të programeve të AFP-së, duke përfshirë rishikimin e vazhdueshëm të rëndësisë së kurrikulës dhe integrimin e aftësive të gjelbra dhe mikro-mësisimit.	NVO Zeleni dom - Shtëpi e Gjelbër	Qershor 2025 - Në vazhdim (vazhdimisht një herë në vit)	Ekipi i Green Home (Trajnerë, Ekspertë të Sektorit të Gjelbër)	Programi i AFP-së përmirësohet vazhdimisht në përputhje me nevojat e biznesit, duke integruar aftësitë e gjelbra dhe dixhitale, për të siguruar rëndësi dhe ndikim afatgjatë. Kënaqësi dhe shkallë punësimi e përmirësuar e pjesëmarrësve. Krijimi i qarqeve të reagimit me punëdhënësit dhe praktikantët.	Reagimet e trajnerëve mbi efektivitetin e kurrikulës dhe shfrytëzimin e mikromësisimit dhe raportet e rregullta të monitorimit. Programet e AFP-së u përmirësuan në bazë vjetore.
Vlerësimi	Të kryejë vlerësime periodike të efektivitetit, efikasitetit, rëndësisë dhe qëndrueshmërisë së Planit të Veprimit të AFP-së, arrijtes së objektivave të tij dhe adresimit të nevojave për aftësi në sektorin e gjelbër.	NVO Zeleni dom - Shtëpi e Gjelbër	Qershor 2025 - Në vazhdim (vazhdimisht një herë në vit)	Ekipi i Green Home (Vlerësues, trajnerë të AFP-së)	Pikat e forta, dobësitë dhe fushat e identifikuar për përmirësim në Planin e Veprimit të AFP-së	Raporti dhe rekomandimet e gjeneruara nga vlerësimet në bazë vjetore.



AGDUPT

ADdressing skills mismatching in the green sector through Digital Upskilling of veT

PLANI INDIVIDUAL I VEPRIMIT

Produkti i Dorëzueshëm 4.2

Qendra Shqiptare për Edukim Perkuajdesje dhe Trajnim

(Qendra ACT)

Financuar nga Bashkimi Evropian. Megjithatë, pikëpamjet dhe opinionet e shprehura janë vetëm ato të autorit/autorëve dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht ato të Bashkimit Evropian

ose të Agjencisë Ekzekutive Evropiane të Arsimit dhe Kulturës (EACEA).

As Bashkimi Evropian dhe as EACEA nuk mund të mbajë përgjegjësi për ato.



**Co-funded by
the European Union**

INFORMACIONI I DORËZUESHËM

Akronimi i projektit	ADDUPT
Project title	Adresimi i mospërputhjes së aftësive në sektorin e gjelbër përmes Përmirësimit Dixhital të Aftësive të AFP-së
Afati kohor dhe kohëzgjatja e projektit	01/01/2023-31/12/2025 36 muaj
Numri i referencës së projektit	101092398
WP	WP4 - Zbatimi pilot i ICBF-VET
Detyrë	T4.2 Zbatimi i ICBF-VET
Dorëzueshëm	D4.2 Individual VET Action Plans
Status	Drafti i 3
Numri i versionit	3.0
Dorëzues i përgjegjshëm	Qendra ACT
Niveli i përhapjes	Publik
Data e skadimit	M28 (30.06.2025)
Data e dorëzimit	30.03.2025

HISTORIA E VERSIONIT

Versioni	Data	Autori	Përshkrimi
1.0	31.10.2024	Qendra ACT	Drafti parë
2.0	10.02.2025	Qendra ACT	Drafti i dytë pas komentev të partnerëve
3.0	03.03.2025	Qendra ACT	Draft i tretë – versioni final

LISTA E AUTORIT

Emri	Organizata
Nevi Mazreku	Qendra ACT

TABELA E PËRMBAJTJES

INFORMACION I DORËZUESHËM	28
HISTORIKU I VERSIONIT	29
LISTA AUTORIT	29
HYRJE	31
FAZA 1: KONSOLIDIMI I MIRËKUPTIMIT DHE ANGAZHIMIT	31
FAZA 2: PLANIFIKIMI STRATEGJIK	33
2.2 Angazhimi i Pjesëmarrësve	36
2.3 Zhvillimi i Planit të Veprimit	39
FAZA 3: ZBATIMI I PLANIT INDIVIDUAL TË VEPRIMIT TË AFP-SË	41
3.1 Prioritizimi	41
3.2 Planifikimi dhe Implementimi	44
3.3 Ndërtim Kapaciteti	47
3.4 Komunikim dhe Bashkëpunim	49
FAZA 4: MONITORIMI, VLERËSIMI DHE PËRMIRËSIMI I VAZHDUESHËM	51
4.1 Krijimi i Mekanizmave të Monitorimit	51
4.2 Vlerësimi dhe Reflektimi	54
4.3 Planifikimi Iterativ: Përshtatja dhe Përmirësimi i Planit Individual të Veprimit për AFP-në	57
Seksioni i MONITORIMIT dhe Vlerësimit	60
SHTOJCA 2: SHKURTIME DHE FJALORTH	63

HYRJE

Ky udhëzues është hartuar për të lehtësuar zbatimin e strukturuar të Planeve Individuale të Veprimit për AFP-në që përputhen me nevojat e industrisë dhe objektivat e qëndrueshmërisë, për të ofruar mjete praktike dhe studime rastesh që demonstrojnë zbatime në botën reale dhe histori suksesi për të mbështetur zhvillimin e aftësive të gjelbra dhe dixhitale për të rritur konkurrueshmërinë e fuqisë punëtore dhe për të inkurajuar bashkëpunimin e palëve të interesuara përmes kornizave të qarta për angazhim dhe monitorim.

I- FAZAT E HARTIMIT TË PLANEVE INDIVIDUALE TË VEPRIMIT TË AFTËSIMIT PROFESIONAL (VET)

Zhvillimi i një Plani Individual të Veprimit të Aftësimit Profesional (VET) gjithëpërfshirës dhe të qëndrueshëm kërkon një qasje të strukturuar, hap pas hapi, e cila siguron planifikim efektiv, zbatim praktik dhe përmirësim të vazhdueshëm. Ky proces ndahet në katër faza kyçe:

Faza 1: Konsolidimi i Mirëkuptimit dhe Angazhimit: Vendosja e një baze të fortë përmes bashkëpunimit të palëve të interesuara, përcaktimit të roleve dhe mobilizimit të burimeve.

Faza 2: Planifikimi Strategjik: Përcaktimi i objektivave të qarta, angazhimi i palëve kryesore të interesuara dhe zhvillimi i një plani veprimi të strukturuar me role dhe afate kohore specifike.

Faza 3: Zbatimi: Kalimi nga planifikimi në ekzekutim duke i dhënë përparësi detyrave, duke ndarë burimet në mënyrë efikase dhe duke forcuar kapacitetet për një ofrim efektiv.

Faza 4: Monitorimi, Vlerësimi dhe Përmirësimi i Vazhdueshëm: Përdorimi i treguesve të matshëm për të ndjekur progresin, mbledhja e reagimeve dhe përshtatja e strategjive për të rritur efikasitetin

Kjo qasje e strukturuar dhe gjithëpërfshirëse siguron që Plani i Veprimit për AFP-në të mbetet i adaptueshëm, efektiv dhe me ndikim, duke lejuar përsosje dhe harmonizim të vazhdueshëm me nevojat në zhvillim.

Faza 1: Konsolidimi i Kuptimit dhe Angazhimit

Kjo fazë krijon mirëkuptim dhe bashkëpunim të përbashkët midis palëve të interesuara duke nxitur besimin dhe duke formalizuar mobilizimin e burimeve përmes partneriteteve.

Kjo fazë është e strukturuar në tre komponentë kryesorë:

- ✓ **Angazhimi dhe Komunikimi i Palëve të Interesuara** – Zhvillon mekanizma komunikimi të hapur dhe transparentë, duke siguruar që të gjitha palët e përfshira të jenë të bashkuara dhe të marrin pjesë aktive në diskutime dhe vendimmarrje.
- ✓ **Ndërtimi i Kapaciteteve dhe Mobilizimi i Burimeve** – Ofron trajnime thelbësore, materiale edukative dhe mbështetje infrastrukturore për të siguruar që palët e interesuara të jenë të pajisura mirë për të kontribuar në mënyrë efektive.
- ✓ **Monitorimi dhe Përforcimi i Angazhimit** – Zbaton sisteme të strukturuar të ndjekjes dhe mekanizma reagimi për të matur nivelet e angazhimit dhe për të mbështetur angazhimin gjatë gjithë procesit.

⇒ **Aktorët kryesorë**

Secili aktor luan një rol kritik në sigurimin e bashkëpunimit dhe ndikimit. Rolet e tyre mund të përmbliken si më poshtë:

Qeverisja Vendore: janë thelbësore në krijimin e një mjedisi të favorshëm për Veprim. Shembull: Në Programin e Zhvillimit të Aftësive për Energjinë e Rinovueshme, përfshirja e qeverisë rriti ndjeshëm angazhimin publik, duke shfaqur rolin e tyre kritik.

Institucionet Arsimore: Përqendrohuni në hartimin e kurrikulave të përshtatura sipas qëllimeve të projektit dhe zbatimin e kurseve që përmbushin kërkesat e tregut të punës. Shembull: Qendrat profesionale i përshtatën kurrikulat e tyre për t'iu përshtatur nevojave të tregut të punës, duke siguruar që pjesëmarrësit të fitojnë aftësi përkatëse.

Organizatat dhe OJQ-të e Komunitetit: Siguroni përfshirjen, përfaqësoni nevojat lokale dhe forconi mobilizimin bazë.

Partnerët e Sektorit Privat: ofrojnë burimet dhe ekspertizën e nevojshme për zbatimin e programit. Shembull: Kompanitë që furnizojnë komplete diellore luajtën një rol të rëndësishëm në avancimin e programeve të trajnimit të gjelbër.

Palët e interesuara ndërkombëtare: Palët e interesuara ndërkombëtare rrisin shkallëzueshmërinë dhe qëndrueshmërinë e programeve të trajnimit. Shembull: Duke integruar praktikat më të mira ndërkombëtare, ata siguruan fleksibilitet dhe ndikim afatgjatë.

⇒ **Mjetet**

Zbatimi i mjeteve në këtë projekt luan një rol jetësor në sigurimin e bashkëpunimit efektiv dhe rezultateve të suksesshme. Një metodologji e strukturuar udhëheq procesin, duke u përqendruar në angazhimin e palëve të interesuara, mobilizimin e burimeve dhe monitorimin në kohë reale.

Hartimi i palëve të interesuara përdoret për të identifikuar dhe kategorizuar aktorët kryesorë, duke siguruar që të gjitha palët përkatëse të njihen dhe të përfshihen në procesin e planifikimit. Shembull: Një qendër e AFP-së duhet të identifikojë aktorët kryesorë për të mbështetur kursin e saj të ri të Mirëmbajtjes së Automjeteve Elektrike (EV). Ata i kategorizojnë palët e interesuara bazuar në ndikimin dhe interesin e tyre.

Stakeholder	Role	Interest Level	Influence Level	Engagement Strategy
Local Government	Policy support, funding	High	High	Formal partnerships
Automotive Companies	Internship & job placement	High	Medium	Collaboration agreements
Green NGOs	Awareness campaigns	Medium	Medium	Joint projects
High Schools	Student recruitment	High	Low	Outreach programs

Figura 1.1.: Mjeti i Hartimit të Palëve të Interesuara ndihmon qendrën e AFP-së të identifikojë partneritete me ndikim të lartë për suksesin e kursit.

Matrica e Prioritizimit – Lehtëson përzgjedhjen e veprimeve më me ndikim bazuar në kriteret e efektivitetit

Training Program	Expected Impact (1-5)	Feasibility (1-5)	Priority Score (Impact x Feasibility)
Solar Panel Installation	5	5	25
Wind Turbine Maintenance	4	3	12
Green Building Techniques	3	4	12
Circular Economy Principles	2	5	10

dhe fizibilitetit. Shembull: Një qendër e AFP-së e fokusuar në trajnimin për energjinë e rinovueshme po përcakton se cilat programe të prezantojë të parat. Ata përdorin një Matricë

Prioritizimi për të renditur kurset e mundshme bazuar në ndikim dhe fizibilitet.

Mjete për Anketim dhe Mbledhje të të Dhënave: Programe të tilla si Google Forms dhe SurveyMonkey janë thelbësore për mbledhjen e reagimeve dhe ndjekjen e rezultateve, duke u lejuar palëve të interesuara të shprehin mendimet dhe përvojat e tyre.

Mjetet e Menaxhimit të Detyrave: Programe të tilla si Trello dhe Notion përdoren për të caktuar dhe ndjekur përgjegjësitë, duke ndihmuar në ruajtjen e organizimit dhe llogaridhënies gjatë gjithë projektit. Për shembull, një qendër profesionale përdori në mënyrë efektive Notion dhe Trello për të caktuar detyra, për të ndjekur progresin e trajnimit dhe për të koordinuar aktivitetet, duke demonstruar zbatimin praktik të këtyre mjeteve në skenarë të botës reale.

Platformat e të Mësuarit si Moodle dhe Google Classroom u ofrojnë palëve të interesuara qasje në materialet e trajnimit, duke siguruar që të gjithë të jenë të pajisur me njohuritë dhe aftësitë e nevojshme.

Grafikët Gantt si MS Project dhe Smartsheet vizualizojnë afatet kohore dhe varësitë e projektit, duke lehtësuar planifikimin dhe ekzekutimin më të mirë.

Matja e ndikimit

Matja e ndikimit është thelbësore për vlerësimin e efektivitetit të iniciativave dhe për të siguruar që ato përmbushin qëllimet e synuara. Ky proces përfshin disa komponentë kryesorë, duke përfshirë përdorimin e Treguesve Kyç të Performancës (KPI) dhe mekanizmave të reagimit.

Treguesit Kryesorë të Performancës (KPI): Këto janë metrika specifike të përdorura për të vlerësuar suksesin e aktiviteteve të ndryshme. Për shembull:

- Workshope dhe Trajnime: Shkalla e pjesëmarrjes dhe përfundimit ndihmon në matjen e angazhimit të pjesëmarrësve dhe efektivitetit të trajnimit të ofruar.
- Mobilizimi i Burimeve: Ndjekja e fondeve të siguruara dhe materialeve të ofruara siguron që burimet po përdoren në mënyrë efektive.
- Kontributet e Palëve të Interesuara: Monitorimi i ndryshimeve të politikave lokale dhe përfshirjes së komunitetit vlerëson ndikimin më të gjerë të iniciativave.

Mekanizmat e reagimeve: Mbledhja e reagimeve është thelbësore për përmirësimin e vazhdueshëm. Kjo mund të arrihet nëpërmjet:

- Vlerësimet pas trajnimit: Anketat, grupet e fokusit dhe panelet e reagimeve mbledhin njohuri nga pjesëmarrësit rreth përvojave të tyre dhe rëndësisë së trajnimit.
- Vlerësim i Vazhdueshëm: Përdorimi i mjeteve si Google Forms u lejon qendrave të trajnimit të përsosin punëtoritë e tyre bazuar në reagimet e pjesëmarrësve, duke siguruar që materialet mësimore të mbeten relevante dhe efektive. Për shembull, një qendër trajnimi zbatoi një sistem reagimesh duke përdorur Google Forms, gjë që çoi në përmirësime të konsiderueshme në ofrimin e kursit dhe shkallën e angazhimit me 20%. Kjo ilustron se si matja efektive e ndikimit mund të përmirësojë drejtpërdrejt rezultatet e programit.

FAZA 2: PLANIFIKIMI STRATEGJIK

Një plan i fortë strategjik siguron që përpjekjet për qëndrueshmëri të jenë të strukturuar, të matshme dhe me ndikim. Faza 2 përcakton një vizion të qartë, angazhon palë të ndryshme të interesuara dhe i përkthen idetë në një plan praktik për zbatim. Kjo fazë është ndërtuar mbi tre shtylla kryesore:

2.1 PËRKUFIZIMI I VIZIONIT DHE OBJEKTIVAVE

Angazhimi aktiv i pjesëmarrësve është gurthemeli i zhvillimit të planeve gjithëpërfshirëse dhe efektive. Duke nxitur bashkëpunimin midis individëve nga prejardhje të ndryshme, kjo fazë siguron që çdo zë të dëgjohet dhe të vlerësohet. Diskutimet e strukturuar, komunikimi i përshtatur dhe iniciativat për ndërtimin e aftësive i fuqizojnë pjesëmarrësit të kontribuojnë në mënyrë kuptimplote në zgjidhje të qëndrueshme të komunitetit. Duke theksuar përfshirjen dhe vendimmarrjen e përbashkët, ky proces ndërton besim, promovon inovacionin dhe hedh një themel të fortë për rezultate me ndikim.

⇒ Metodologji

Qëllimi i këtij angazhimi është të krijojë një vizion të përbashkët për qëndrueshmërinë dhe të vendosë objektiva të qarta dhe të matshme që përputhen me prioritetet institucionale dhe mjedisore. Për t'i bërë këto objektiva praktikë dhe të arritshëm, ne përdorim qasjen SMART:

- *Specifike: Përcaktoni qartë rezultatet e dëshiruara (p.sh., ulni konsumin e energjisë me 15% brenda një viti).*
- *Të matshme: Përfshini metrika për të ndjekur progresin (p.sh., trajnoni 150 punonjës në praktikën e qëndrueshme).*
- *Të arritshme: Vendosni objektiva realiste që mund të arrihen (p.sh., bashkëpunoni me tre biznese lokale në projekte pilot).*
- *Relevante: Sigurohuni që qëllimet të përputhen me prioritetet më të gjera të qëndrueshmërisë (p.sh., kalimi në energji të rinovueshme).*
- *Kohëzgjatja: Vendosni afate për të ruajtur fokusin dhe llogaridhënien (p.sh., përfundoni një plan veprimi për qëndrueshmëri brenda gjashtë muajve)*

Shembull: Një bashki që synon të përmirësojë efikasitetin e energjisë vendos një objektiv SMART: Të përmirësojë 80% të ndërtesave publike me ndriçim LED brenda një viti, ndërkohë që trajnon menaxherët e objekteve mbi teknikat e ruajtjes së energjisë.



Figura 1.3

Figura 1.3 tregon nivelet e arritjes së objektivave SMART në pesë kategori: Specifike, të Matshme, të Arritshme, Relevante dhe të Kufizuara në Kohë. Arritja e lartë.

Përqindjet e larta të arritjeve, që variojnë nga 80% në 92%, pasqyrojnë efektivitetin e procesit të planifikimit dhe përputhjen e objektivave me prioritetet më të gjera të qëndrueshmërisë.

⇒ Aktorët kryesorë

Iniciativat e suksesshme të qëndrueshmërisë mbështeten në bashkëpunimin e palëve të ndryshme të interesuara, secila prej të cilave luan një rol të veçantë dhe thelbësor. Nga vendimmarrja strategjike deri te zbatimi praktik, këta aktorë sjellin ekspertizën, burimet dhe perspektivat e tyre unike. Duke punuar së bashku, ata sigurojnë që objektivat e qëndrueshmërisë jo vetëm të jenë të planifikuara mirë, por edhe të ekzekutohen në mënyrë efektive. Tabela më poshtë nxjerr në pah aktorët kryesorë të përfshirë dhe rolet që

ata luajnë në nxitjen e zhvillimit të qëndrueshëm përpara.

Role	Description
Leadership Teams	Define strategic priorities and oversee implementation.
Sustainability Experts	Provide technical expertise and ensure alignment with sustainability standards.
Employees and Trainers	Participate in training and apply learned practices in their work.
Local Businesses & Industry Partners	Share resources, co-develop projects, and provide technical support.
Community Organizations & NGOs	Act as bridges between institutions and local communities to ensure inclusivity.

⇒ Mjetet

Për të arritur në mënyrë efektive objektivat e qëndrueshmërisë, duhet të përdoren një sërë mjetesh, secila prej të cilave shërben për një qëllim specifik:

Workshop për Vizionin: Lehtësoni përcaktimin e objektivave përmes diskutimeve bashkëpunuese midis palëve të interesuara, duke siguruar që të gjithë të kenë një zë në përcaktimin e objektivave tona.

Shabllone të Objektivave SMART: Modele të strukturuar për të ndihmuar në përcaktimin e objektivave të qarta dhe të matshme, duke lejuar përpjekje të fokusuara dhe llogaridhënie.

Plani i Angazhimit të Palëve të Interesuara: Pjesëmarrje dhe kontribut gjithëpërfshirës nga grupe të ndryshme, duke nxitur një ndjenjë pronësie dhe angazhimi ndaj nismave të qëndrueshmërisë.

Formularët e Rishikimit të Progresit: Ndjekja e rregullt e arritjeve do të kryhet duke përdorur formularë, për të vlerësuar progresin dhe për të përshtatur strategjitë sipas nevojës.

Platformat e të Mësuarit Dixhital: Këto platforma do të mbështesin ndarjen e njohurive dhe bashkëpunimin në distancë, duke e bërë më të lehtë për palët e interesuara të angazhohen dhe të mësojnë nga njëri-tjetri. Shembull: Një qendër e AFP-së gjurmon progresin në programin e saj të zhvillimit të aftësive të gjelbra duke përdorur një mjet menaxhimi detyrash si Trello: Për t'u Bërë: Zhvilloni kurrikulën, siguroni partneritete industrial.

Në vazhdim: Trajnim instruktorësh, prokurim i paneleve diellore.

Përfunduar: Akreditimi i programit, regjistrimi i 50 studentëve.

Anketat e Reagimeve të Pjesëmarrësve: Për të siguruar përmirësim të vazhdueshëm, mblidhni njohuri nga palët e interesuara përmes anketave.

⇒ Matja e ndikimit

Për të vlerësuar suksesin e kësaj faze, përdoren treguesit e mëposhtëm:

Angazhimi i palëve të interesuara: Numri i pjesëmarrësve në punëtori dhe takime planifikimi.

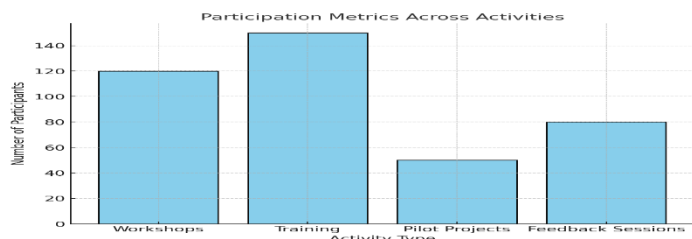
Përfundimi i Objektivit SMART: Përqindja e objektivave të arritura brenda afatit kohor. Shembull: Një qendër e AFP-së po lëshon një program për përmirësimin e aftësive të gjelbra dhe duhet të vendosë objektiva të qarta dhe të matshme. Objektivi SMART: Specifik: Trajnimi i 100 studentëve në projektimin e ndërtesave me efikasitet energjetik. I matshëm: Sigurimi që 80% e të trajnuarve kalojnë provimet e certifikimit. I arritshëm: Partneritet me firma lokale ndërtimi për stazhe. Relevante: Përputhja e trajnimit me objektivat e qëndrueshmërisë qeveritare. I kufizuar në kohë:

Përfundimi i trajnimit brenda gjashtë muajve. Duke përdorur kornizën SMART, qendra e AFP-së siguron që objektivat të jenë të qarta, të strukturuar dhe realiste.

Fitimet e njohurive: Vlerësime para dhe pas trajnimit që vlerësojnë të nxënit e pjesëmarrësve.

Reagime dhe përshtatje: Nivelet e kënaqësisë bazuar në anketat e palëve të interesuara dhe rregullimet e bëra në përputhje me rrethanat.

Në figurën 1.4, sesionet e trajnimit përfshinë me sukses 150 pjesëmarrës, duke u ofruar atyre njohuri dhe aftësi të vlefshme. Përveç kësaj, u zbatuan pesë projekte pilot, duke shfaqur zbatimet praktike të trajnimit. U kryen anketa me reagime, duke arritur një shkallë mbresëlënëse përgjigjeje prej 85%, duke siguruar që njohuritë dhe përvojat e pjesëmarrësve u kapën në mënyrë efektive.



⇒ Rekomandime

Për të përmirësuar qëndrueshmërinë e fazës, propozohen rekomandimet e mëposhtme:

Siguroni komunikim të vazhdueshëm me palët e interesuara: Përditësimet e rregullta janë thelbësore për të mbajtur palët e interesuara të informuara dhe të angazhuara. (P.sh. takime të planifikuara. Platforma online për ndarjen e përditësimeve dhe burimeve etj.)

Zgjeroni Iniciativat e Trajnimit: Për të përforcuar të nxënit dhe zhvillimin, duhet të prezantohen programe mentorimi. Për shembull, një iniciativë mentorimi mund të ndihmojë stafin e ri të përmirësojë aftësitë e tyre.

Forconi Ciklet e Reagimit: Përdorimi i mjeteve të thjeshta dixhitale mund të lehtësojë mbledhjen e reagimeve në kohë reale. Për shembull, platforma si Google Forms mund të përdoren pas ngjarjeve për të mbledhur njohuri nga pjesëmarrësit.

Vendosni objektiva realiste dhe të matshme: Përputhja e të gjitha objektivave me rezultate të prekshme të qëndrueshmërisë. Për shembull, në vend të një qëllimi të gjerë të "përmirësimit të shëndetit të komunitetit", mund të vendosim një objektiv për të "ulur nivelet e ndotjes së ajrit lokal me 15% brenda dy viteve".

2.2 ANGAZHIMI I PJESËMARRËSVE

Angazhimi i një game të larmishme pjesëmarrësish, duke përfshirë gratë, të rinjtë, individët me aftësi të kufizuara dhe pakicat etnike, është thelbësor për krijimin e planeve gjithëpërfshirëse, të barabarta dhe efektive të qëndrueshmërisë dhe trajnimit. Kjo qasje siguron që të gjitha perspektivat të vlerësohen, duke nxitur zgjidhje inovative dhe të gjithanshme. Duke përfshirë diskutime të hapura, komunikim të përshtatur dhe iniciativa për ndërtimin e aftësive, pjesëmarrësit fuqizohen për të kontribuar në mënyrë aktive në programet e trajnimit profesional të gjelbër. Ky proces i përshtat planet e trajnimit me nevojat e komunitetit, forcon përfshirjen dhe promovon zhvillimin profesional, duke hedhur një themel të fortë për qëndrueshmëri afatgjatë.

⇒ METODOLOGJIA

Qëllimi i kësaj iniciative është të krijojë një grup pune gjithëpërfshirës dhe bashkëpunues që mishëron parimet e barazisë, diversitetit dhe përgjegjësisë së përbashkët në adresimin e sfidave të qëndrueshmërisë. Duke nxitur një hapësirë ku të gjithë zërat vlerësohen dhe dëgjohen, grupi i punës synon të sigurojë pjesëmarrje të barabartë në iniciativat e qëndrueshmërisë, duke promovuar një angazhim kolektiv për adresimin e nevojave të komunitetit dhe zhvillimin e zgjidhjeve afatgjata dhe me ndikim. Për të arritur këtë vizion, iniciativa përqendrohet në disa objektiva specifike.

- ✓ **Angazhimi i grupeve të nën-përfaqësuar:** Përfshirja aktive e grave, të rinjve dhe komuniteteve të marginalizuara në planifikim dhe vendimmarrje.
- ✓ **Sigurimi i pjesëmarrjes së barabartë:** Përdorimi i metodave gjithëpërfshirëse (p.sh., diskutime në grupe të vogla dhe punëtori pjesëmarrës) për të promovuar drejtësinë dhe angazhimin aktiv.
- ✓ **Përshtatja e metodave të komunikimit:** Zhvillimi i materialeve të arritshme dhe përdorimi i burimeve shumëgjuhëshe për të kapërcyer boshllëqet kulturore dhe gjuhësore.
- ✓ **Mbledhja e reagimeve kuptimplote:** Përdorimi i anketave, grupeve të fokusit dhe mjeteve interaktive për të kapur perspektiva të ndryshme.
- ✓ **Forcimi i përpjekjeve për ndërtimin e kapaciteteve:** Ofrimi i trajnimeve dhe burimeve të strukturuar që fuqizojnë pjesëmarrësit për t'u angazhuar në mënyrë efektive në programet profesionale të gjelbra.

⇒ Aktorët kryesorë

Një grup i larmishëm palësh të interesuara luan një rol vendimtar në sigurimin e përfaqësimit të balancuar dhe zbatimit efektiv të iniciativave të qëndrueshmërisë dhe trajnimit. Çdo aktor sjell perspektiva dhe përgjegjësi unike në proces, duke kontribuar në suksesin e tij të përgjithshëm:

Key Actors	Role
Community Representatives	Women, youth, individuals with disabilities, and ethnic minorities contribute firsthand experiences and insights.
Institutional Leaders	Ensure the integration of inclusive practices in policy and training development.
Facilitators and Moderators	Manage discussions to maintain equity, inclusivity, and productivity.
Training Providers	Deliver capacity-building programs to enhance participant skills and engagement.

⇒ Mjetet

Për të arritur përfshirje dhe efektivitet në nismat e qëndrueshmërisë dhe trajnimit, përdoren një sërë mjetesh, secila prej të cilave shërben për një qëllim specifik për të mbështetur pjesëmarrjen e larmishme dhe angazhimin kuptimplotë:

Strategjitë e Rekrutimit të Diversitetit: Këto strategji janë hartuar për të siguruar pjesëmarrje të gjerë dhe të balancuar duke angazhuar në mënyrë aktive individë nga prejardhje të ndryshme. Shembull: Një kompani e energjisë së rinovueshme bashkëpunon me organizatat lokale të komunitetit për të rekrutuar gra dhe të rinj nga zona të nën-përfaqësuar për programet e trajnimit për instalimin e paneleve diellore.

Materiale Komunikimi Shumëgjuhëshe: Këto mjete kapërcejnë boshllëqet kulturore dhe gjuhësore, duke siguruar komunikim dhe pjesëmarrje efektive në komunitete të ndryshme. Shembull: Një qendër trajnimi

për energjinë e gjelbër i përshtat materialet e saj në video miqësore me gjuhën e shenjave, duke siguruar akses të barabartë për pjesëmarrësit me dëgjim të dëmtuar.

Anketat dhe Mekanizmat e Reagimeve: Këto mjete mbledhin njohuri të vlefshme nga pjesëmarrësit. Shembull: një iniciativë për ndërtim të gjelbra anketon pjesëmarrësit pas seancave të trajnimit për të kuptuar sfidat e tyre në miratimin e praktikave të ndërtimit miqësore me mjedisin.

Modulet e Trajnimit: Programet e trajnimit të përshtatura rrisin aftësitë e pjesëmarrësve dhe i fuqizojnë ata. Shembull: një kompani e energjisë diellore ofron module trajnimi praktik mbi instalimin dhe mirëmbajtjen e paneleve diellore, duke synuar të rinjtë e papunë në zonat rurale.

⇒ **Matja e ndikimit**

Matja e ndikimit të nismave të qëndrueshmërisë dhe trajnimit është thelbësore për të siguruar që ato të arrijnë qëllimet e tyre të synuara të përfshirjes, efektivitetit dhe angazhimit kuptimplotë të komunitetit. Kriteret e mëposhtme të vlerësimit përdoren për të vlerësuar dhe përmirësuar këto nisma:

Metrikat e Diversitetit: Gjurmimi i përfaqësimit të pjesëmarrësve sipas gjinisë, moshës dhe grupeve të marginalizuara siguron që iniciativa të promovojë përfshirjen dhe të arrijë audienca të ndryshme.

Shkallët e Angazhimit: Monitorimi i pjesëmarrjes në punëtori dhe niveleve të përfshirjes ofron njohuri mbi interesin dhe angazhimin e pjesëmarrësve. Shkallët më të larta të angazhimit tregojnë suksesin e programit në tërheqjen dhe mbajtjen e pjesëmarrësve.

Efektiviteti i reagimeve: Mbledhja e reagimeve përmes anketave ndihmon në vlerësimin e kënaqësisë së pjesëmarrësve dhe identifikimin e fushave për përmirësim. Për shembull: një iniciativë për ndërtim të gjelbra në Evropë kryen anketa pas trajnimit për të mbledhur njohuri mbi përvojat e pjesëmarrësve dhe sugjerime për përmirësimin e punëtorive të ardhshme mbi teknikat e ndërtimit miqësore me mjedisin.

⇒ **Rekomandime**

Për të siguruar suksesin dhe përfshirjen e vazhdueshme të nismave të qëndrueshmërisë dhe trajnimit, propozohen rekomandimet e mëposhtme. Këto strategji synojnë të nxisin angazhimin kuptimplotë, përshtatshmërinë dhe ndikimin afatgjatë:

Monitoroni rregullisht metrikat e diversitetit: Ndiqni vazhdimisht përfaqësimin e pjesëmarrësve sipas gjinisë, moshës dhe grupeve të marginalizuara për të siguruar që grupi i punës të mbetet i larmishëm dhe gjithëpërfshirës. Për shembull: Një organizatë e energjisë së gjelbër kryen rishikime tremujore të demografisë së pjesëmarrësve të saj për të siguruar që gratë dhe të rinjtë të përfaqësohen në mënyrë të barabartë në programet e saj të instalimit të paneleve diellore.

Përshtatni vazhdimisht qasjet e komunikimit: Përdorni formate të arritshme dhe gjuhë gjithëpërfshirëse për të komunikuar në mënyrë efektive me audienca të ndryshme. Shembull: Një fushatë ndërgjegjësimi për ndryshimet klimatike krijon video shumëgjuhëshe dhe infografikë të lehtë për t'u kuptuar për të arritur komunitetet rurale dhe individët me nivele të ndryshme të shkrim-leximit.

Zgjeroni Programet e Trajnimit: Zhvilloni dhe ofroni punëtori të specializuara që adresojnë nevojat unike të grupeve të ndryshme të pjesëmarrësve. Për shembull: një kompani e energjisë së erës prezanton punëtori teknike të avancuara për teknikë me përvojë, ndërsa ofron seanca fillestare për të rinjtë që hyjnë në sektorin e energjisë së rinovueshme.

Forconi Ciklet e Reagimit: Integroni mjete vlerësimi në kohë reale, të tilla si anketa dixhitale ose diskutime në grupe fokusi, për të mbledhur reagime të menjëhershme. Për shembull: një iniciativë bujqësore e qëndrueshme përdor anketa mobile për të mbledhur reagime nga pjesëmarrësit gjatë punëtorive, duke u mundësuar organizatorëve të përshtasin përmbajtjen dhe metodat e ofrimit në vend.

2.3 ZHVILLIMI I PLANIT TË VEPRIMIT

Një Plan Veprimi i strukturuar mirë është thelbësor për përcaktimin e përparësive të iniciativave kryesore, menaxhimin efikas të burimeve dhe matjen e progresit drejt objektivave të qëndrueshmërisë. Ky plan shërben si një udhërrëfyes praktik, duke i ndihmuar institucionet të përcaktojnë objektivat, përgjegjësitë dhe veprimet kryesore, duke siguruar njëkohësisht monitorim dhe vlerësim sistematik.

⇒ Metodologji

Qëllimi i kësaj iniciative është të krijojë një plan gjithëpërfshirës dhe të zbatueshëm që i nxit përpjekjet për qëndrueshmëri në mënyrë efektive. Plani i Veprimit do të shërbejë si një udhërrëfyes për identifikimin e iniciativave kryesore, caktimin e përgjegjësive dhe sigurimin e progresit të qëndrueshëm përmes planifikimit të kujdesshëm, ndarjes efikase të burimeve dhe vlerësimit të rregullt. Objektivat specifike të mëposhtme përshkruajnë themelin e këtij plani:

- ✓ *Identifikon veprimet kryesore të qëndrueshmërisë në përputhje me prioritetet institucionale.* (Shembull: Një qendër trajnimi profesional që zbaton këtë metodologji për një program aftësish për energjinë diellore do të përcaktonte objektiva të tilla si trajnimi i 100 studentëve në instalimin e paneleve diellore).
- ✓ *Përcakton role dhe përgjegjësi të qarta për ekzekutimin dhe monitorimin.* (Shembull: Një qendër trajnimi profesional që zbaton këtë metodologji për një program aftësish për energjinë diellore do të përcaktonte objektiva të tilla si trajnimi i 100 studentëve në instalimin e paneleve diellore).
- ✓ *Siguron shpërndarje efikase të burimeve (buxheti, personeli, materialet).* (Shembull: Do të caktohen role, të tilla si ofruesit e trajnimit, menaxherët e projekteve dhe një ekip monitorimi.)
- ✓ *Vendos momente të matshme dhe kritere vlerësimi.* (Shembull: Do të caktohen afate kohore, të tilla si përfundimi i programit brenda gjashtë muajve, me vlerësime tremujore për të ndjekur progresin).
- ✓ *Lehtëson monitorimin dhe përshtatjen e vazhdueshme bazuar në reagime.* Shembull: Progresi do të monitorohet përmes anketave dhe vlerësimeve të pjesëmarrësve për të matur rezultatet e të nxënit dhe për të përshtatur programin sipas nevojës.)

⇒ Aktorët kryesorë

Një Plan Veprimi i suksesshëm kërkon përpjekjet e koordinuara të shumë palëve të interesuara, secili prej të cilëve luan një rol kritik në sigurimin e zhvillimit, ekzekutimit dhe vlerësimit të tij. Më poshtë përshkruhen aktorët kryesorë dhe rolet e tyre përkatëse:

Key Actors	Role
Planning team	Develops and structures the Action Plan, ensuring feasibility.
Institutional leaders	Approve initiatives, allocate resources, and provide oversight.
Technical experts	Offer specialized guidance on implementation strategies.
Implementation teams	Execute assigned tasks based on defined timelines and budgets.
Monitoring team	Track progress, evaluate outcomes, and recommend adjustments.

⇒ Mjetet

Për të siguruar planifikim, monitorim dhe vlerësim efektiv të iniciativave të qëndrueshmërisë, mund të përdoren mjetet e mëposhtme. Më poshtë është një demonstrim se si mund të zbatohet secili mjet, së bashku me shembuj për një kuptim më të mirë:

Matrica e Prioritizimit të Veprimeve: Ndhmon në renditjen e veprimeve të qëndrueshmërisë bazuar në ndikimin dhe fizibilitetin e tyre, duke siguruar që iniciativat me përparësi të lartë të zbatohen të parat. Më poshtë do të gjeni një shembull:

Sustainability Action	Impact (High/Medium/Low)	Feasibility (High/Medium/Low)	Priority
Install solar panels	High	Medium	High
Replace traditional lighting with LEDs	High	High	High
Launch a community awareness campaign	Low	Low	Low

dhe fizibilitetit të tyre të lartë. Këto veprime duhet të prioritizohen në Planin e Veprimit.

Bazuar në matricë, instalimi i paneleve diellore dhe zëvendësimi i ndriçimit tradicional me LED janë veprime me përparësi të lartë për shkak të ndikimit

Afati kohor i projektit (Grafiku i Gantt-it): duke siguruar nëse detyrat ekzekutohen në mënyrë efikase brenda afatit të caktuar. Më poshtë do të gjeni një shembull të grafikut Gantt

Task	Week 1	Week 2	Week 3	Week 4	Week 5
Conduct initial assessment					
Install solar panels					
Launch awareness campaign					

Grafiku Gantt tregon se vlerësimi fillestar duhet të përfundojë në Javën 1. Instalimi i paneleve diellore fillon në Javën 2 dhe zgjat dy javë, ndërsa fushata ndërgjegjësuere fillon në Javën 5.

Lista e Kontrollit për Ndarjen e Burimeve: Ndjek shpërndarjen e burimeve të tilla si buxheti, personeli dhe materialet për të siguruar përdorimin optimal.

Resource Type	Allocated	Required	Status
Budget	€ 50,000	\$60,000	Partially Funded
Personnel	10 staff	12 staff	Understaffed
Materials	Solar panels, LED lights	Complete	Fully Available
Training	Scheduled	2 workshops	On Track

Lista e kontrollit tregon se, ndërsa materialet janë plotësisht të disponueshme dhe trajnimi është në rrugën e duhur, ka një mungesë në buxhet dhe personel. Për të adresuar këto boshllëqe, do të nevojiten rregullime, të tilla si riallokimi i fondeve ose

punësimi i stafit shtesë.

⇒ Matja e ndikimit

Matja e ndikimit është thelbësore për vlerësimin e suksesit të Planit të Veprimit dhe sigurimin e përmirësimit të vazhdueshëm. Treguesit kryesorë të mëposhtëm do ta orientojnë këtë vlerësim:

Shkalla e Zbatimit: Kjo mat përqindjen e veprimeve të planifikuara të përfunduara në kohë, duke dhënë një pasqyrë të efikasitetit të ekzekutimit të projektit.

Efikasiteti i Burimeve: Kjo përfshin krahasimin e buxhetit të alokuar me përdorimin aktual të buxhetit, duke ndihmuar në vlerësimin e efektivitetit financiar dhe identifikimin e fushave për kursime të kostove.

Reagimet e palëve të interesuara: Mbledhja e njohurive nga pjesëmarrësit në lidhje me efektivitetin e projektit do të ndihmojë në vlerësimin e kënaqësisë dhe të fushave që kanë nevojë për përmirësim.

Ndikimi Mjedisor: Kjo përfshin matjen e reduktimeve në përdorimin e energjisë, emetimet dhe mbeturinat, duke ofruar një pamje të qartë të kontributit të projektit në objektivat e qëndrueshmërisë.

⇒ Rekomandime

Për të përmirësuar zbatimin e Planit të Veprimit në të ardhmen, merrni në konsideratë rekomandimet e mëposhtme:

Forcimi i angazhimit të palëve të interesuara: Përfshijini të gjitha grupet që nga fillimi për një qasje holistike.

Ruani fleksibilitetin: Përshtatni afatet kohore dhe veprimet bazuar në rrethanat në zhvillim.

Përmirësoni aksesueshmërinë: Përdorni gjuhë të qartë dhe mjete gjithëpërfshirëse për një pjesëmarrje më të mirë.

Rishikoni rregullisht progresin: Caktoni vlerësime dhe festoni arritjet e vogla për të ruajtur vrullin.

FAZA 3: ZBATIMI I PLANIT INDIVIDUAL TË VEPRIMIT TË AFP-SË

Faza 3 është krijuar për të ndihmuar individët dhe organizatat të zhvillojnë aftësitë, mjetet dhe strategjitë e nevojshme për të përmirësuar punën në grup, komunikimin dhe marrjen e vendimeve në programet e aftësimit dhe arsimit profesional (VET). Kjo fazë ofron një qasje të strukturuar dhe praktike duke integruar katër hapa thelbësorë:

- ✓ **Prioritizimi** – Ndihmon pjesëmarrësit të vendosin cilat detyra janë më të rëndësishme dhe si t'i përdorin burimet në mënyrë efektive.
- ✓ **Planifikimi dhe Zbatimi** – Ndajnë qëllimet e mëdha në hapa më të vegjël, duke siguruar veprime të qarta dhe progres të matshëm.
- ✓ **Ndërtimi i Kapaciteteve** – Ofron trajnime praktike, mentorim dhe materiale të dobishme për të forcuar aftësitë.
- ✓ **Komunikimi dhe Bashkëpunimi** – Vendos mënyra të qarta që njerëzit të shkëmbejnë informacionin, të punojnë së bashku dhe të qëndrojnë të organizuar.

3.1 PRIORITIZIMI

Përcaktimi i përparësive është thelbësor për vendimmarrje efikase, ndarjen e burimeve dhe arritjen e një ndikimi domethënës. Një proces i strukturuar mirë siguron që veprimet kritike dhe me ndikim të lartë të procesit të përcaktimit të përparësive zbatohen të parat, duke ruajtur fleksibilitetin për t'u përshtatur sipas nevojës. Duke strukturuar vendimmarrjen me një matricë përparësish (kategorizimi i veprimeve si përparësi e lartë, mesatare ose e ulët), palët e interesuara mund të harmonizojnë përpjekjet, të përmirësojnë bashkëpunimin dhe të ndjekin progresin në mënyrë efikase. Aktivitetet që kontribuojnë drejtpërdrejt në arritjen e qëllimeve të rëndësishme duhet të konsiderohen shumë të rëndësishme. Në mënyrë të ngjashme, detyrat që çojnë në përmirësime në metrikat kryesore të performancës zakonisht konsiderohen si përparësi e lartë. Përveç kësaj, aktivitetet me afate që afrohen ose ato që kërkojnë vëmendje të menjëhershme duhet të prioritetizohen për të siguruar përfundimin në kohë dhe efektivitetin.

⇒ Metodologjia

Për të krijuar një kuadër sistematik, transparent dhe të adaptueshëm për identifikimin, prioritzimin dhe zbatimin e iniciativave, propozohet metodologjia e mëposhtme. Kjo qasje siguron përputhshmëri me objektivat institucionale dhe optimizon përdorimin e burimeve të disponueshme. Çdo hap është hartuar për të ofruar qartësi, llogaridhënie dhe fleksibilitet gjatë gjithë procesit:

- ✓ **Identifikimi i Veprimeve Kyçe:** Kjo siguron që të gjitha veprimet potenciale të dokumentohen dhe të jenë në përputhje me misionin e institucionit. Për shembull, në një program të arsimit dhe aftësimit profesional (VET), iniciativat mund të përfshijnë prezantimin e trajnimeve për aftësi të gjelbra ose zhvillimin e partneriteteve me kompani të energjisë së rinovueshme.

- ✓ *Renditja Logjike e Veprimeve:* Kriteret përfshijnë faktorë të tillë si ndikimi potencial, realizueshmëria dhe burimet e nevojshme. Për shembull, një kurs trajnimi për aftësi të gjelbra mbi instalimin e paneleve diellore mund të renditet më lart se iniciativa të tjera.
- ✓ *Caktimi i Përgjegjësisë:* Përcaktimi i qartë i roleve dhe përgjegjësisë. Për shembull, ekipi teknik mund të mbikëqyrë zhvillimin dhe ofrimin e moduleve të trajnimit, ndërsa stafi administrativ menaxhon partneritetet, dokumentacionin dhe pajtueshmërinë.
- ✓ *Vendosja e Afateve Reale:* Përcaktohet një afat kohor i thjeshtë dhe i arritshëm për të organizuar detyrat. Për shembull, zhvillimi i një kursi të aftësive të gjelbra mund të planifikohet të përfundojë brenda gjashtë muajve.
- ✓ *Ndalimi Efektiv i Progresit:* Përdoren mjete të strukturuar të ndjekjes për të monitoruar progresin e çdo iniciative. Për shembull, një mjet i menaxhimit të projekteve mund të përdoret për të ndjekur zhvillimin e materialeve të trajnimit, regjistrimin e studentëve dhe reagimet.
- ✓ *Ruajtja e Përshtatshmërisë:* Fleksibiliteti ndërtohet në kuadër për të lejuar modifikime bazuar në reagime dhe sfidat në zhvillim. Për shembull, nëse reagimet nga studentët dhe partnerët e industrisë tregojnë një kërkesë në rritje për trajnimin e mirëmbajtjes së automjeteve elektrike, institucioni mund të rregullojë prioritetet dhe burimet e tij për të adresuar këtë nevojë.

⇒ **Aktorët kryesorë**

Një Plan Veprimi i suksesshëm kërkon përpjekjet e koordinuara të palëve të shumta të interesuara, ku secila luan një rol thelbësor në sigurimin e zhvillimit, zbatimit dhe vlerësimit të tij. Më poshtë paraqiten aktorët kyç dhe rolet e tyre përkatëse:

Ekipi i Planifikimit: Ekipi i planifikimit siguron që iniciativat e propozuara të jenë të realizueshme dhe të përputhen me qëllimet organizative. Shembull: Ekipi i planifikimit harton një nismë qëllimi të qëndrueshmërisë për të reduktuar konsumin e energjisë me 20% brenda dy vitesh, duke siguruar që plani të jetë praktik dhe i zbatueshëm.

Udhëheqësit Institucionalë: Udhëheqësit institucionalë luajnë një rol kyç në miratimin e iniciativave, ndarjen e burimeve dhe sigurimin e mbikëqyrjes. Shembull: Universiteti miraton fondet për një program riciklimi në të gjithë kampusin dhe mbikëqyr integrimin e tij në operacionet ekzistuese.

Ekspertë teknikë: Këta individë ofrojnë udhëzime të specializuara mbi strategjitë e zbatimit. Shembull: Ekspertët e energjisë së rinovueshme këshillojnë mbi instalimin e paneleve diellore, duke siguruar vendosje dhe efikasitet optimal.

Implementation Teams: Përpjekjet e tyre e përkthejnë planin në rezultate të prekshme. Shembull: Një ekip stafi dhe vullnetarësh menaxhon zbatimin e një fushate mbjelljeje pemësh, duke iu përmbytur orarit dhe burimeve të alokuara.

Ekipi i Monitorimit: Ndjek progresin, vlerëson rezultatet dhe rekomandon rregullime për të siguruar që plani të mbetet në rrugën e duhur. Shembull: Një ekip monitorimi vlerëson suksesin e një programi për ruajtjen e ujit duke ndjekur të dhënat e përdorimit të ujit dhe duke sugjeruar përmirësime për të përmirësuar efikasitetin.

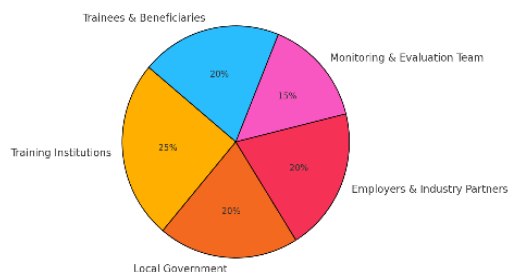


Figura 1.5

Figura 1.5 ilustron shpërndarjen e përfshirjes së palëve të interesuara në matjen e ndikimit të trajnimit profesional. Institucionet e trajnimit (25%) luajnë rolin kryesor në hartimin dhe zbatimin e programeve, të ndjekura nga qeveria vendore (20%) në ndarjen e burimeve dhe mbikëqyrjen e politikave. Punëdhënësit dhe partnerët e industrisë (20%) kontribuojnë duke e përshtatur trajnimin me nevojat e tregut të punës, ndërsa ekipet e monitorimit (15%) vlerësojnë efektivitetin dhe sugjerojnë përmirësime.

Të trajnuarit (20%) marrin pjesë aktive dhe japin reagime, duke siguruar një qasje të përqendruar te nxënësi. Ky bashkëpunim i ekuilibruar rrit rëndësinë dhe ndikimin e programit.

⇒ Mjetet

Për të përmirësuar vendimarrjen dhe për të siguruar zbatimin efektiv të iniciativave, do të përdoren një sërë mjesh. Këto mjete janë krijuar për të përmirësuar proceset, për të ofruar qartësi dhe për të mundësuar ndjekjen dhe përsosjen efikase të iniciativave. Më poshtë është një përshkrim narrativ i mjeteve dhe qëllimeve të tyre:

Matrica e Prioritizimit të Veprimeve: Ndhmon në renditjen e veprimeve të qëndrueshmërisë bazuar në ndikimin dhe fizibilitetin e tyre, duke siguruar që iniciativat me përparësi të lartë të zbatohen të parat.

Afati kohor i projektit (Grant Grafiku): Organizon momentet dhe afatet kryesore, duke siguruar që detyrat të ekzekutohen në mënyrë efikase brenda afatit të caktuar kohor.

Lista e Kontrollit për Ndarjen e Burimeve: Gjurmimi i ndarjes së burimeve, siç janë buxheti, personeli dhe materialet, për të siguruar përdorimin optimal. Për shembull, lista e kontrollit mund të përfshijë artikuj të tillë si buxhetet për blerjen e pajisjeve, punësimin e instruktorëve ose kryerjen e punësive.

Planifikuesi i Afatit Kohor (Grafiku Gantt): Përdoret për të organizuar momentet kryesore, afatet dhe varësitë për secilën iniciativë.

Gjurmuesi i Progresit: Ky mjet siguron transparencë dhe llogaridhënie duke ofruar përditësime mbi detyrat e përfunduara, aktivitetet në vazhdim dhe vonesat e mundshme. Për shembull, gjurmuesi i progresit mund të shfaqë përqindjen e përfundimit për detyra të ndryshme, të tilla si instalimi i pajisjeve ose trajnimi i instruktorëve.

Shqyrtoni Shabllonet: Këto shabllone sigurojnë qëndrueshmëri dhe qartësi në raportim, duke e bërë më të lehtë vlerësimin e efektivitetit të iniciativave. Për shembull, një shabllon rishikimi mund të përfshijë seksione për përmbledhjen e progresit, nxjerrjen në pah të sfidave dhe rekomandimin e hapave të mëtejshëm.

⇒ Matja e ndikimit

Vlerësimi i ndikimit është një komponent kritik i procesit të prioritizimit, duke siguruar që vendimet të çojnë në përmirësime të prekshme dhe të matshme. Duke u përqendruar në treguesit kryesorë, institucionet mund të vlerësojnë efektivitetin e veprimeve të tyre, të optimizojnë përdorimin e burimeve dhe të rafinojnë

strategjitë e tyre për sukses të qëndrueshëm. Më poshtë është një përshkrim narrativ i treguesve kryesorë dhe rekomandimeve për përmirësimin e efektivitetit të prioritizimit:

Treguesit kryesorë për matjen e ndikimit

Shkalla e Zbatimit: Një shkallë e lartë zbatimi tregon se institucioni po i menaxhon në mënyrë efektive prioritetet e tij dhe po i përmbush afatet. Për shembull, përfundimi i 85% të moduleve të planifikuara të trajnimit për aftësi të gjelbra brenda gjashtë muajve të parë tregon aftësi të forta ekzekutimi.

Efikasiteti i Burimeve: Ky tregues ndihmon në identifikimin e fushave ku burimet nuk shfrytëzohen sa duhet ose nuk shfrytëzohen shumë, duke mundësuar përshtatje për veprimet e ardhshme. Për shembull, një grafik me shtylla mund të nxjerrë në pah vizualisht efikasitetin e buxhetit duke ndjekur shpenzimet e planifikuara kundrejt atyre aktuale, duke siguruar llogaridhënie financiare.

Arritja e Rezultatit: Suksesi i përcaktimit të përparësive matet duke vlerësuar objektivat e qëndrueshmërisë. Për shembull, arritja e një uljeje prej 20% të konsumit të energjisë përmes praktikave të gjelbra të zbatuara rishtazi tregon përparim të prekshëm drejt objektivave institucionale.

Reagimet e palëve të interesuara: Njohuritë cilësore nga palët e interesuara ofrojnë perspektiva të vlefshme mbi efektivitetin e proceseve të vendimmarrjes.

⇒ Rekomandime për rritjen e efektivitetit të përcaktimit të përparësive

Filloni me Detyra të Thjeshta dhe me Ndikim të Lartë: Për shembull, prioritizimi i zhvillimit të një moduli të vetëm trajnimit për aftësi të gjelbra mund të shërbejë si një fitore e shpejtë, duke motivuar palët e interesuara të investojnë në iniciativa më komplekse.

Përdorni Mjete të Qasshme: Përdorni mjete të thjeshta si listat e kontrollit dhe afatet kohore vizuale (p.sh., grafikët Gantt) siguron qartësi dhe aksesueshmëri për të gjithë anëtarët e ekipit.

Angazhoni Palët e Interesuara në mënyrë Vazhdimisht: Për shembull, kryerja e anketave periodike ose mbajtja e diskutimeve u lejon palëve të interesuara të japin kontributin e tyre, duke nxitur një ndjenjë pronësie dhe bashkëpunimi.

Rishikoni dhe Përshtatni Prioritetet Periodikisht: Për shembull, nëse reagimet nxjerrin në pah nevojën për module shtesë trajnimi mbi mirëmbajtjen e automjeteve elektrike, prioritetet mund të zhvendosen për të adresuar këtë kërkesë.

3.2 Planifikimi dhe Implementimi

Planifikimi dhe zbatimi efektiv i transformojnë qëllimet strategjike në rezultate konkrete dhe të matshme. Kjo fazë siguron që objektivat të ndahen në detyra të menaxhueshme, rolet të caktohen qartë dhe progresi të monitorohet sistematikisht. Duke përdorur planifikim të strukturuar, organizatat mund të maksimizojnë efikasitetin, të ndajnë burimet në mënyrë efektive dhe të arrijnë ndikim të qëndrueshëm. Duke caktuar përgjegjësi dhe burime të qarta për secilin veprim dhe duke ndjekur progresin përmes raporteve mujore, iniciativa siguron ekzekutim efektiv dhe rezultate të matshme.

⇒ Metodologjia

Për të krijuar një plan të detajuar, të adaptueshëm dhe të orientuar drejt rezultateve, metodologjia përqendrohet në përkthimin e qëllimeve strategjike në detyra të zbatueshme, caktimin e roleve të qarta dhe

sigurimin e monitorimit dhe vlerësimit të vazhdueshëm të ndikimit për përmirësim të vazhdueshëm. Kjo qasje udhëhiqet nga objektivat specifike të mëposhtme:

Ndarja e Qëllimeve: Shndërrimi i objektivave gjithëpërfshirëse në detyra më të vogla dhe të zbatueshme. Për shembull: Në vend që të thuhet gjerësisht, "Ulja e konsumit të energjisë", ndajeni atë në detyra specifike, të tilla si: Kryerja e një auditimi të energjisë për të identifikuar joefikasitetet. Trajnimi i stafit mbi teknikat e ruajtjes së energjisë për të promovuar praktikatat e qëndrueshme.

Caktimi i Përgjegjësi: Përcaktoni qartë se kush është përgjegjës për secilën detyrë për të rritur pronësinë dhe llogaridhënien. Shembull: Caktoni menaxherin e objekteve për të mbikëqyrur përmirësimet e ndriçimit dhe ekipin e Burimeve Njerëzore për të menaxhuar programet e trajnimit të stafit mbi ruajtjen e energjisë.

Vendosni Afat Afatesh Realiste: Zhvilloni orare të arritshme për të gjitha detyrat për të ruajtur progresin e qëndrueshëm dhe për të siguruar përfundimin në kohë. Shembull: Caktoni një afat kohor tremujor për përfundimin e trajnimit të stafit mbi teknikat e kursimit të energjisë.

Ndani Burimet: Përcaktoni dhe caktoni buxhetet, materialet dhe personelin e kërkuar për të siguruar ekzekutimin me sukses të detyrave.

Ndjekja dhe Rishikimi i Progresit: Përdorni mjete të strukturuar për të monitoruar progresin dhe për të rafinuar planin sipas nevojës. Shembull: Përdorni një gjurmues dixhital të përbashkët për të monitoruar përfundimin javor të detyrave dhe për të planifikuar rishikime pasuese për të vlerësuar progresin dhe për të bërë rafinimet e nevojshme.

⇒ **Aktorët kryesorë**

Zbatimi me sukses i planit të veprimit me aktorë të ndryshëm, secili rol dhe specifik. Më poshtë është një ndarje e aktorëve dhe roleve të tyre:

Ekipi i Planifikimit: Siguron që qëllimet strategjike të përkthehen në detyra të zbatueshme dhe t'u caktohen ekipeve përkatëse.

Udhëheqësit Institucionalë: Ofrojnë udhëzime të përgjithshme dhe sigurojnë përputhshmëri me vizionin dhe prioritetet e institucionit.

Ekipet e Zbatimit: Sigurojnë përfundimin në kohë dhe efektiv të përgjegjësi të caktuara.

Ekspertët Teknikë: Ofrojnë njohuri të specializuara dhe mbikëqyrin fizibilitetin teknik të detyrave.

Ekipi i Monitorimit: Ndjek progresin, siguron përputhshmëri me qëllimet dhe sugjeron përmirësime.

Figura 1.6 ilustron përfshirjen e balancuar të palëve të interesuara, me udhëheqësit (30%), ekspertët teknikë (35%) dhe ekipet e zbatimit (35%) që kontribuojnë në proces. Kjo shpërndarje siguron ekzekutim efikas duke kombinuar vendimmarrjen strategjike, ekspertizën teknike dhe zbatimin në terren.

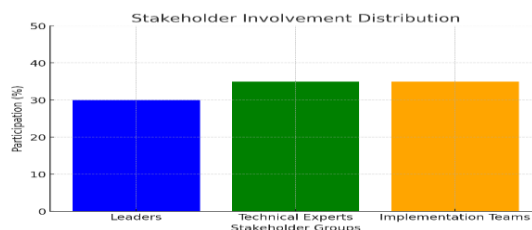


Figura 1.6

⇒ **Mjetet**

Për të përmirësuar ekzekutimin dhe për të siguruar zbatimin efektiv të planit, duhet të përdoren mjetet e mëposhtme:

Fleta e Caktimit të Detyrave: Cakton përgjegjësitë, afatet dhe detajet e detyrave. Shembull: Një qendër trajnimi profesional që instalon panele diellore mund të përdorë lista kontrolli për të siguruar pajtueshmërinë me protokollet e sigurisë gjatë procesit të instalimit.

Grafiku i Afateve Kohore: Ofron një plan të qartë për ndjekjen e progresit dhe përmbushjen e afateve.

Gjurmuesi i Burimeve: Siguron ndarjen dhe shfrytëzimin efikas të buxhetit, materialeve dhe fuqisë punëtore.

Regjistri i Progresit: Gjurmon progresin në kohë reale dhe nxjerr në pah çdo vonesë ose sfidë.

Mekanizmat e Reagimeve: Mbledhin të dhëna nga palët e interesuara për të rafinuar dhe përmirësuar zbatimin.

⇒ **Matja e ndikimit**

Matja e ndikimit siguron që planifikimi dhe ekzekutimi të çojnë në përdorim efikas të burimeve, progres domethënës dhe sukses afatgjatë. Më poshtë është një shembull dhe treguesit kryesorë për matjen e ndikimit:

Treguesit kryesorë:

Shkalla e Zbatimit: % e detyrave të përfunduara brenda afateve të caktuara.

Eficienca e Burimeve: Krahasoni i buxhetit të planifikuar kundrejt atij aktual dhe përdorimit të materialeve.

Arritja e Rezultatit: Mat ndikimin, siç janë përmirësimet e efikasitetit të energjisë ose kursimet e kostove.

Kënaqësia e Palëve të Interesuara: Anketat vlerësojnë efektivitetin e angazhimit dhe ekzekutimit.

⇒ **Rekomandime**

Planifikimi dhe ekzekutimi efektiv kërkojnë përmirësim të vazhdueshëm bazuar në njohuritë e fituara gjatë procesit. Për të përmirësuar iniciativat e ardhshme, propozohen rekomandimet e mëposhtme:

Ndani Objektivat e Mëdha në Detyra më të Vogla: Thjeshtoni qëllimet komplekse duke i ndarë ato në detyra të qarta dhe të zbatueshme.

Përdorni Mjete të Thjeshta dhe të Qasshme: Shfrytëzimi i mjeteve miqësore për përdoruesit si fletëllogaritëse dhe lista kontrolli. Për shembull: Një qendër e arsimit dhe trajnimit profesional (VET) që përqendrohet në iniciativat e gjelbra, siç është instalimi i sistemeve me efikasitet energjetik, mund të përdorë: Lista kontrolli për të siguruar pajtueshmërinë me standardet mjedisore, instalimin e duhur të teknologjive të gjelbra dhe respektimin e protokolleve të sigurisë.

Angazhoni Palët e Interesuara Herët: Përfshijini palët e interesuara që nga fillimi për të siguruar përputhjen me qëllimet dhe pritjet. Për shembull: Një qendër e arsimit dhe trajnimit profesional (VET) që prezanton një iniciativë sociale të gjelbër, siç janë programet e trajnimit për instalimin e energjisë së rinovueshme,

mund të angazhojë bizneset lokale të specializuara në instalimin e paneleve diellore për të identifikuar boshllëqet e aftësive dhe për të siguruar që trajnimi të përputhet me nevojat e industrisë.

3.3 Ndërtim Kapacitesh

Ndërtimi i kapaciteteve është një nxitës kritik i zhvillimit të qëndrueshëm, duke pajisur palët e interesuara me aftësi, njohuri dhe mjete thelbësore për të zbatuar me sukses iniciativat dhe për të krijuar ndikim afatgjatë. Një qasje e strukturuar ndaj ndërtimit të kapaciteteve siguron që individët dhe organizatat të mund të përballojnë sfidat, të optimizojnë përdorimin e burimeve dhe të arrijnë rezultate të matshme.

⇒ Metodologjia

Për të rritur kompetencat dhe ekspertizën teknike, do të përdoret një qasje e strukturuar. Kjo metodologji përqendrohet në ofrimin e trajnimeve të synuara, sigurimin e burimeve të nevojshme dhe ofrimin e mbështetjes së vazhdueshme për të siguruar që palët e interesuara të mund të zbatojnë në mënyrë efektive iniciativat dhe të arrijnë rezultate të qëndrueshme. Më poshtë janë objektivat specifike:

- ✓ **Ofrimi i Trajnimeve të Synuara:** Kryerja e punëtorive praktike për të zhvilluar aftësi praktike tek pjesëmarrësit. Shembull: Një qendër e arsimit dhe aftësimit profesional (VET) lançon një program trajnimi për energjinë diellore, ku praktikantët mësojnë teknika të instalimit të paneleve.
- ✓ **Sigurimi i Burimeve Thelbësore:** Shpërndarja e manualeve, udhëzuesve teknikë dhe mjeteve digjitale për të përforcuar të mësuarit dhe për të përmirësuar aplikimin praktik.
- ✓ **Vlerësimi i Efektivitetit:** Përdorimi i vlerësimeve të performancës për të ndjekur zhvillimin e aftësive dhe për të siguruar që objektivat e trajnimit janë përmbushur. Shembull: Vlerësimet pas trajnimit matin aftësinë e pjesëmarrësve për të instaluar teknologjitë me efikasitet energjetik në vendet e tyre të punës.
- ✓ **Përshtatja dhe Përmirësimi:** Përdorimi i reagimeve të pjesëmarrësve për të përsosur dhe përmirësuar programet e trajnimit, duke siguruar që ato të mbeten relevante dhe efektive.

⇒ Aktorët kryesorë

Për të siguruar suksesin e nismave për ndërtimin e kapaciteteve, aktorë të ndryshëm luajnë role kritike në këtë proces. Më poshtë është një përmbledhje e aktorëve kryesorë dhe përgjegjësive të tyre:

Organizatorët e trajnimit: Zhvilloni dhe zbatoni programe për ndërtimin e kapaciteteve të përshtatura sipas nevojave specifike.

Praktikantë, Organizata: Merrni pjesë aktive në sesione trajnimi dhe zbatoni aftësitë e fituara në praktikë. Shembull: Të trajnuarit nga komunitetet lokale zbatojnë praktikën e riciklimit të mbeturinave të mësuara gjatë trajnimit për të zvogëluar mbeturinat e deponive.

Udhëheqësit Institucionalë: Mbështetni iniciativat e trajnimit duke ndarë burime dhe duke krijuar një mjedis të favorshëm. Shembull: Udhëheqësit komunalë ndajnë fonde për të krijuar hapësira të gjelbra urbane dhe për të trajnuar ekipet në teknikat e peizazhit miqësor me mjedisin.

Ekipet e Vlerësimit: Vlerësoni ndikimin e programeve të trajnimit dhe rekomandoni përmirësime për iniciativat e ardhshme.

⇒ **Mjetet**

To enhance the effectiveness of training programs, a variety of tools will be utilized to ensure structured learning, continuous support, and progress tracking. These tools are designed to facilitate technical and soft skills development, encourage collaboration, and provide mechanisms for feedback and improvement. Below is an overview of the tools:

Modulet e Trajnimit: Jepni materiale të strukturuar mësimore për zhvillimin e aftësive teknike dhe të buta.

Inventari i Burimeve: Një depo dixhitale dhe fizike e manualeve, udhëzuesve interaktivë dhe mjeteve të industrisë. Shembull: Një koleksion udhëzuesish mbi sistemet e energjisë së rinovueshme u vihet në dispozicion pjesëmarrësve.

Mjetet e Vlerësimit: Anketa, kuize dhe vlerësime të performancës për të ndjekur progresin e të nxënit.

Mekanizmat e reagimit: Grupe fokusi dhe formularë reagimesh në kohë reale për përmirësimin e programit.

Sistemet Mbështetëse: Qasje te mentorë, forume online dhe sportele ndihme teknike për të mësuar vazhdimisht.

Platformat e Mësimi Elektronik: Platforma si Moodle, Blackboard dhe Google Classroom për trajnim hibrid dhe në distancë.

Modelet e Raportimit të Progresit: Dokumente të standardizuara për të regjistruar arritjet, sfidat dhe pikat e veprimi. Modelet përdoren për të dokumentuar rezultatet e një iniciative riciklimi të bazuar në komunitet, duke përfshirë arritjet dhe mësimet e nxjerra.

⇒ **Ndikimi i impaktit**

Matja e ndikimit është thelbësor për vlerësimin e efektivitetit të trajnimit, shfrytëzimin e burimeve dhe zhvillimin e aftësive të pjesëmarrësve. Më poshtë janë treguesit kryesorë të përdorur për të vlerësuar suksesin e këtyre fazave:

Shkalla e Përfundimit të Trajnimit: Përqindja e pjesëmarrësve që përfundojnë me sukses programin e trajnimit. Shembull: 85% e pjesëmarrësve përfunduan një kurs online mbi praktikën e energjisë së qëndrueshme.

Ruajtja e aftësive: Vlerësimi i aftësisë së të trajnuarve për të zbatuar aftësitë e mësuara në projekte të botës reale. Shembull: Të trajnuarit instaluan me sukses panele diellore në një projekt komunitar gjashtë muaj pas trajnimit.

Reagimet e palëve të interesuara: Vlerëson rëndësinë dhe efektivitetin e trajnimit.

Shfrytëzimi i Burimeve: Gjurmimi i shpërndarjes dhe niveleve të angazhimit të materialeve mësimore. Shembull: 95% e të trajnuarve kanë aksesuar udhëzues dixhitalë mbi teknologjitë me efikasitet energjetik dhe 80% kanë përfunduar modulet interaktive.

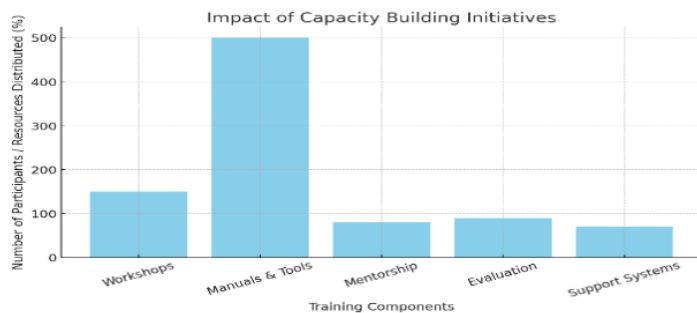


Figura 1.7

Figura 1.7 ilustron komponentët kryesorë të programit të ndërtimit të kapaciteteve, duke përfshirë numrin e pjesëmarrësve në punëtoritë e trajnimit, burimet e shpërndara, mundësitë e mentorimit, rezultatet e vlerësimit dhe mbështetjen pas trajnimit. Të dhënat nxjerrin në pah shtrirjen e gjerë të programit dhe qasjen e tij të strukturuar ndaj zhvillimit të aftësive.

⇒ Rekomandime

Për të përmirësuar efektivitetin e nismave për ndërtimin e kapaciteteve, institucionet duhet të miratojnë një qasje të strukturuar që integron të nxënit praktik, burimet e arritshme dhe mbështetjen e vazhdueshme. Më poshtë janë rekomandimet kryesore:

Jepini përparësi të mësuarit praktik: Kombinoni ushtrimet praktike me njohuritë teorike për të siguruar që pjesëmarrësit të mund t'i zbatojnë në mënyrë efektive aftësitë e tyre në skenarë të botës reale.

Siguroi materiale trajnimi të arritshme: Ofroni burime shumëgjuhëshe dhe udhëzues të lehtë për t'u ndjekur për t'u përshtatur nevojave të ndryshme të pjesëmarrësve dhe për të përmirësuar rezultatet e të nxënit.

Kryeni Vlerësime të Rregullta të Ndikimit: Përdorni testet e kompetencës dhe raportet e progresit për të vlerësuar efektivitetin e trajnimit dhe për të identifikuar fushat për përmirësim.

3.4 KOMUNIKIMI DHE BASHKËPUNIMI

Komunikimi dhe bashkëpunimi efektiv janë thelbësorë për suksesin e nismave të ndërtimit të kapaciteteve. Duke shfrytëzuar mjetet moderne dixhitale dhe duke nxitur një kulturë pune në grup, palët e interesuara mund të sigurojnë ndarje efikase të informacionit, transparencë dhe ndjekje të progresit pa probleme. Një kornizë komunikimi e strukturuar mirë rrit harmonizimin e qëllimeve, lehtëson vendimmarrjen dhe përmirëson rezultatet e përgjithshme të projektit.

⇒ Metodologjia

Për të krijuar një kornizë të strukturuar për komunikim dhe bashkëpunim, duhet të zbatohet një metodologji sistematike që u mundëson palëve të interesuara të shkëmbejnë informacion në mënyrë efikase, të ndjekin progresin dhe të punojnë së bashku në mënyrë efektive në nismat e qëndrueshmërisë. Më poshtë do të gjeni objektivat specifike të kësaj fraze.

- ✓ **Lehtësimi i komunikimit në kohë reale:** Zbatimi i platformave dixhitale të arritshme për të mundësuar ndërveprim të qetë midis palëve të interesuara. Shembull: Përdorimi i mjeteve si Slack ose Microsoft Teams do t'u lejojë palëve të interesuara të krijojnë kanale specifike për diskutime mbi praktikën e qëndrueshme.
- ✓ **Sigurimi i përditësimeve dhe transparencës së rregullt:** Miratimi i softuerëve të menaxhimit të projekteve si Trello ose Asana mund t'i ndihmojë ekipet të vizualizojnë progresin e tyre dhe t'i mbajnë të gjithë palët e interesuara të informuar rreth momenteve dhe afateve.

- ✓ **Promovimi i të mësuarit bashkëpunues:** Integrimi i platformave që inkurajojnë ndarjen e njohurive. Shembull: Organizimi i workshopeve virtuale ose webinarëve ku palët e interesuara mund të ndajnë praktikat më të mira mbi reduktimin e mbeturinave.
- ✓ **Mbështetja e vendimmarrjes së bazuar në të dhëna:** Përdorimi i mjeteve analitike për të monitoruar performancën do të nxisë vendime të informuara që rrisin përpjekjet e qëndrueshmërisë. Shembull: Zbatimi i platformave të analizës së të dhënave për të ndjekur konsumin e energjisë dhe emetimet e gazrave serrë mund t'u ofrojë palëve të interesuara njohuri që informojnë strategjitë për reduktimin e ndikimit të tyre në mjedis.

⇒ **Aktorët kryesorë**

Në kuadër të përpjekjeve tona të strukturuar të komunikimit dhe bashkëpunimit, disa aktorë kyç luajnë role jetësore në sigurimin e suksesit të iniciativave tona. Çdo aktor kontribuon në mënyrë unike në procesin e përgjithshëm, duke lehtësuar angazhimin efektiv dhe duke promovuar praktikën e qëndrueshme.

Udhëheqësit Institucionalë: Udhëheqësit institucionalë ofrojnë udhëzime strategjike dhe sigurojnë qasje në burime dhe mbështetje efektive për të gjitha palët e interesuara.

Edukatorët dhe Trajnerët: Këta individë lehtësojnë diskutimet dhe përdorin teknologjinë për të përmirësuar përvojat e të nxënësve. Shembull: Një trajner mund të përdorë mjete interaktive online për të zhvilluar punëtori mbi teknologjitë e energjisë së rinovueshme, duke inkurajuar pjesëmarrjen aktive nga të trajnuarit.

Pjesëmarrësit: Pjesëmarrësit angazhohen në platforma bashkëpunuese dhe kontribuojnë në diskutime dhe aktivitete në grup.

⇒ **Mjete për Komunikim dhe Bashkëpunim**

Për të përmirësuar komunikimin dhe bashkëpunimin midis palëve të interesuara në iniciativat tona të qëndrueshmërisë, nevojitet të përdoret një gamë mjetesh të kategorizuara sipas qëllimeve të tyre specifike. Çdo mjet është projektuar për të lehtësuar ndërveprimin efektiv, për të përmirësuar menaxhimin e projektit dhe për të mbështetur të nxënësit dhe analizën e të dhënave.

Platformat e Bashkëpunimit: Mjete të tilla si Microsoft Teams, Google Workspace dhe Slack janë thelbësore për takimet virtuale, ndarjen e skedarëve dhe shkëmbimin e mesazheve midis palëve të interesuara.

Menaxhimi i të Mësuarit: Mjete të tilla si Moodle dhe Blackboard lehtësojnë kurset, detyrat dhe diskutimet online, duke ofruar një mjedis të strukturuar për të nxënësit.

Mjetet e Analitikës: Mjete si Power BI dhe Tableau përdoren për analizën e të dhënave, raportimin dhe vizualizimin e trendeve, duke u mundësuar palëve të interesuara të marrin vendime të informuara bazuar në njohuritë e të dhënave.

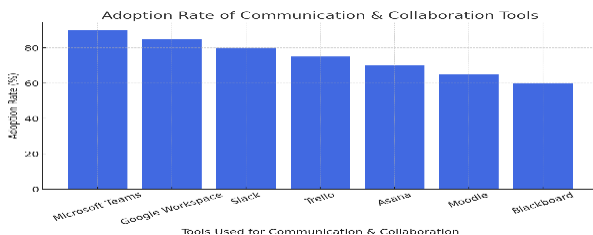


Figura 1.8

Figura 1.8 ilustron shkallën e përdorimit të mjeteve të ndryshme të komunikimit dhe bashkëpunimit, duke përfshirë Microsoft Teams, Google Workspace, Slack, Trello dhe të tjera. Të dhënat nxjerrin në pah preferencën e palëve të interesuara për platforma të ndryshme, duke reflektuar përdorshmërinë dhe efektivitetin e tyre në lehtësimin e bashkëpunimit pa probleme.

⇒ Matja e ndikimit

Për të siguruar efektivitetin e kuadrit të komunikimit dhe bashkëpunimit, duhet të zbatohet një strategji e fuqishme e matjes së ndikimit. Kjo strategji do të përqendrohet në vlerësimin se sa mirë po angazhohen palët e interesuara me iniciativat. Do të përdoren metodat e mëposhtme për të matur ndikimin:

Metrika e Angazhimit: Monitoroni shkallët e pjesëmarrjes në takimet virtuale, platformat bashkëpunuese dhe mjetet e menaxhimit të detyrave për të vlerësuar përfshirjen e palëve të interesuara.

Anketat e Reagimeve të Përdoruesve: Do të kryhen anketa periodike për të vlerësuar kënaqësinë e përdoruesve dhe për të identifikuar fushat ku ka nevojë për përmirësim.

Gjurmimi i Performancës: Vlerësoni shkallën e përfundimit të detyrave të caktuara dhe efikasitetin e aktiviteteve të ndarjes së njohurive. Shembull: Në një projekt që synon zbatimin e zgjidhjeve të energjisë së rinovueshme, ndjekja e shkallës së përfundimit të detyrave të caktuara për praktikantët mund të nxjerrë në pah fushat ku mund të nevojitet mbështetje ose burime shtesë.

Efikasiteti i Vendimmarrjes: Vlerësoni përmirësimet në vendimmarrjen e bazuar në të dhëna duke përdorur mjete analitike për të siguruar që palët e interesuara po e shfrytëzojnë në mënyrë efektive informacionin. Shembull: Vlerësimi se sa shpejt partnerët e industrisë mund të zbatojnë ndryshime bazuar në të dhënat nga mjetet analitike në lidhje me konsumin e energjisë mund të demonstrojë efektivitetin e trajnimit në promovimin e vendimmarrjes së informuar.

⇒ Rekomandime

Për të rritur efektivitetin e kornizës së komunikimit dhe bashkëpunimit, propozohen rekomandimet e mëposhtme.

Zgjidhni mjete komunikimi intuitive dhe të arritshme: Përzgjedhja e mjeteve miqësore për përdoruesit. Shembull: Mjete si Microsoft Teams dhe Google Workspace janë projektuar të jenë intuitive, duke ua bërë më të lehtë përdoruesve lidhjen dhe ndarjen e informacionit.

Kryeni trajnime të rregullta: Ofrimi i sesioneve të trajnimit do të sigurojë që palët e interesuara të jenë të njohura dhe të aftë me mjetet e bashkëpunimit.

Mbledh dhe analizo reagimet rregullisht: Mbledhja e rregullt e reagimeve do të ndihmojë në përsosjen e strategjive të bashkëpunimit bazuar në përvojat dhe nevojat e përdoruesve.

Figura 1.9 tregon përmirësimin gradual të efikasitetit të vendimmarrjes gjatë katër muajve pas zbatimit të



Figura 1.9

mjeteve të bashkëpunimit të bazuara në të dhëna si Power BI dhe Tableau. Trendi nxjerr në pah se si analiza e strukturuar e të dhënave dhe njohuritë në kohë reale kontribuojnë në procese vendimmarrjeje më të shpejta dhe më efektive..

FAZA 4: MONITORIMI, VLERËSIMI DHE PËRMIRËSIMI I VAZHDUESHËM

Faza 4 përqendrohet në vlerësimin, reflektimin dhe përmirësimin e vazhdueshëm të planit të veprimit për të siguruar rëndësinë, efektivitetin dhe qëndrueshmërinë e tij. Kjo fazë përfshin monitorim sistematik, analizën e të dhënave dhe përshtatjen strategjike, duke i mundësuar organizatave dhe palëve të interesuara të mësojnë nga përvoja dhe të përmirësojnë qasjet e tyre.

Kjo fazë është e strukturuar në tre komponentë kryesorë:

- ✓ *Vendosja e Mekanizmave të Monitorimit* – Përcakton një sistem të qartë për ndjekjen e progresit dhe matjen e rezultateve në përputhje me objektivat e planit të veprimit.
- ✓ *Vlerësimi dhe Reflektimi* – Ofron një kornizë për analizimin e të dhënave të mbledhura dhe nxjerrjen e mësimave nga zbatimi i planit.
- ✓ *Përmirësimi dhe Përshtatja e Strategjisë* – Kjo nënfazë përqendrohet në shqyrtimin dhe përshtatjen e strategjive për të adresuar sfidat dhe për të maksimizuar ndikimin.

4.1 Creation of Monitoring Mechanisms

Mekanizmat e monitorimit janë thelbësorë për ndjekjen e zbatimit të një plani veprimi, matjen e progresit dhe identifikimin e arritjeve. Një sistem i fuqishëm monitorimi siguron që iniciativat të përputhen me objektivat, duke nxjerrë në pah fushat për përmirësim. Duke përcaktuar treguesit, duke mbledhur të dhëna dhe duke analizuar rezultatet, organizatat mund t'i përshtatin planet e tyre në kohë reale, duke siguruar sukses.

⇒ Metodologjia

Për të krijuar një kornizë të strukturuar monitorimi, është thelbësore të sigurohet ndjekja e progresit, të vlerësohet efektiviteti i iniciativave dhe të ofrohen njohuri të zbatueshme për përmirësim të vazhdueshëm. Duke zbatuar vlerësime të rregullta dhe analiza të bazuara në të dhëna, kjo kornizë do të përmirësojë vendimmarrjen, do të optimizojë ndarjen e burimeve dhe do të përmirësojë rezultatet e zbatimit. Objektivat specifike të kësaj kornize monitorimi janë si më poshtë:

- ✓ *Përcaktoni Tregues të Qartë dhe të Matshëm:* Vendosni kritere të sakta për të ndjekur progresin dhe arritjet, duke siguruar që të gjithë palët e interesuara të kenë një kuptim të qartë se si duket suksesi. Shembull: Krijoni metrika specifike për kursimin e energjisë në iniciativat e qëndrueshmërisë, të tilla si uljet përqindjeje të konsumit të energjisë.
- ✓ *Vendosni Pikat Kryesore të Arritjes:* Identifikoni pikat kohore vendimtare për vlerësim për të lehtësuar vlerësimet në kohë të progresit dhe për të bërë rregullimet e nevojshme. Shembull: Vendosni pika kthese tremujore për fazat e projektit, duke lejuar kontrolle të rregullta mbi progresin dhe rezultatet.
- ✓ *Zbatoni Sisteme të Standardizuara të Mbledhjes së të Dhënave:* Përdorni mjete të besueshme për informacion të strukturuar. Shembull: Miratoni platforma dixhitale që lejojnë futjen dhe raportimin e të dhënave në kohë reale, të tilla si Google Forms ose softuer të specializuar për menaxhimin e projekteve.
- ✓ *Kryeni Analizën e të Dhënave:* Rishikoni rregullisht gjetjet për të njohur trendet dhe fushat që kanë nevojë për përmirësim. Shembull: Përdorni mjete analitike për të vizualizuar trendet e të dhënave me kalimin e kohës, duke identifikuar modelet në angazhimin e palëve të interesuara ose shfrytëzimin e burimeve.
- ✓ *Përshtatni Strategjitë Bazuar në Feedback:* Përdorni njohuritë e palëve të interesuara për të rafinuar dhe optimizuar zbatimin. Shembull: Kryeni anketa të palëve të interesuara për të mbledhur reagime mbi efektivitetin e programit dhe bëni rregullime bazuar në njohuritë e marra.

⇒ Aktorët kryesorë

Në zbatimin me sukses të kornizës së strukturuar të monitorimit, disa aktorë kyç luajnë role vendimtare. Secili aktor kontribuon me ekspertizë dhe përgjegjësi unike që së bashku rrisin efektivitetin e procesit të monitorimit, duke siguruar që iniciativat të gjurmohen, vlerësohen dhe optimizohen për përmirësim të vazhdueshëm.

Ekipi i Monitorimit: Zhvillon dhe zbaton korniza monitorimi me tregues të përcaktuar, mbledhje të strukturuar të të dhënave, raportim gjithëpërfshirës dhe rregullime të bazuara në të dhëna për të optimizuar zbatimin.

Udhëheqësit Institucionalë: Mbikëqyrin progresin e iniciativës, mbështesin vendimet e bazuara në të dhëna, ndajnë burimet dhe sigurojnë që njohuritë e monitorimit të përputhen me planifikimin strategjik dhe qëllimet organizative.

Pjesëmarrësit dhe Palët e Interesuara: Ofrojnë njohuri përmes anketave dhe diskutimeve, identifikojnë boshllëqet në proces dhe ndajnë në mënyrë aktive përvojat dhe reagimet për përmirësim.

Ekspertë Teknikë: Ekspertët teknikë hartojnë dhe standardizojnë mjetet e të dhënave, trajnojnë palët e interesuara dhe interpretojnë gjetjet për të siguruar mbledhje të qëndrueshme të të dhënave dhe për të rritur efektivitetin e monitorimit.

⇒ **Mjetet**

Për të zbatuar në mënyrë efektive kornizën e strukturuar të monitorimit për Planin e Veprimit të AFP-së në iniciativat e gjelbra, janë thelbësore mjete të ndryshme. Çdo kategori mjetesh shërben për një qëllim specifik, duke mundësuar ndjekjen e progresit pa probleme, mbledhjen e të dhënave, analizën, reagimet e palëve të interesuara dhe ndërtimin e kapaciteteve. Më poshtë janë kategoritë kryesore dhe mjetet e tyre përkatëse.

Ndjekja e Progresit: Monitoroni afatet kohore të iniciativave dhe objektivat kryesore për të siguruar që projektet të qëndrojnë në rrugën e duhur dhe të arrihen objektivat.

Mbledhja e të Dhënave: Lehtësoni mbledhjen e të dhënave standarde nga palët e interesuara, duke siguruar mbledhje informacioni të qëndrueshme dhe të besueshme. Shembull: Zbatoni Google Forms për të mbledhur reagime nga pjesëmarrësit pas çdo sesi trajnimi mbi aftësitë e gjelbra.

Analiza e të Dhënave: Vizualizoni dhe interpretoni të dhënat e mbledhura, duke u mundësuar palëve të interesuara të nxjerrin njohuri kuptimplote dhe të marrin vendime të informuara. Shembull: Përdorni Power BI për të krijuar panele që vizualizojnë progresin e Planit të Veprimit të AFP-së, duke treguar metrika të tilla si numri i pjesëmarrësve të trajnuar dhe shkallët e tyre të punësimit pasues në punët e gjelbra.

Feedback nga palët e interesuara: Mbledhni njohuri dhe sugjerime në kohë reale nga pjesëmarrësit, duke ndihmuar në identifikimin e fushave për përmirësim dhe rritjen e angazhimit.

⇒ **Matja e ndikimit**

Strategjitë janë hartuar për të ofruar njohuri mbi performancën e iniciativave, angazhimin e palëve të interesuara dhe ndikimin e përgjithshëm të procesit të monitorimit. Strategjitë kryesore të mëposhtme do të udhëheqin vlerësimin:

Vlerësimi i Progresit: Vlerësoni shkallën e përfundimit të objektivave kryesorë për të përcaktuar efektivitetin e iniciativës. Shembull: Rishikoni rregullisht përqindjen e objektivave të arritur në Planin e Veprimit të AFP-së për të vlerësuar progresin dhe për të identifikuar çdo fushë që ka nevojë për vëmendje.

Shfrytëzimi i të Dhënave: Analizoni se si të dhënat e mbledhura informojnë në mënyrë efektive vendimmarrjen dhe përmirësojnë zbatimin. Shembull: Vlerësoni rastet kur njohuritë e të dhënave çuan në ndryshime strategjike në programet e trajnimit, siç është përshtatja e kurrikulës bazuar në të dhënat e performancës së pjesëmarrësve.

Trendet e Përmirësimit: Identifikoni ndryshimet në performancën e programit dhe reagimet e palëve të interesuara me kalimin e kohës.

Vlerësimi i Qëndrueshmërisë: Vlerësoni fizibilitetin afatgjatë dhe integrimin e mekanizmave të monitorimit në rrjedhat e punës. Shembull: Vlerësoni nëse mjetet dhe proceset e monitorimit të vendosura po mirëmbahen dhe përdoren në mënyrë efektive me kalimin e kohës.

Indicator	Target (%)	Current Status
Completion Rate	90	85
Data Utilization	80	75
Sustainability Assessment	75	70

Tabela: Statusi i Treguesve të Monitorimit

Kjo figurë përmbledh statusin aktual të treguesve kryesorë të monitorimit, duke krahasuar objektivat e synuara me progresin aktual të arritur deri më tani..

⇒ Rekomandime

Duke miratuar këto rekomandime, mund të nxisim një proces monitorimi më të përgjegjshëm dhe me ndikim.

Organizoni Workshope të Përbashkëta: Lehtësoni punëtor bashkëpunuese për të zbatuar rregullime bazuar në rezultatet e monitorimit.

Caktoni Tregues Specifikë dhe të Matshëm: Zhvilloni tregues të qartë që janë në përputhje me objektivat e planit të veprimit.

Standardizoni Metodën e Mbledhjes së të Dhënave: Zbatoni metoda uniforme të mbledhjes së të dhënave për të siguruar qëndrueshmëri dhe besueshmëri në të gjitha iniciativat. Shembull: Përdorni një formular të standardizuar reagimi për të gjitha sesionet e trajnimit për të mbledhur vlerësimet e pjesëmarrësve.

Kryeni Analizë të Rregullt të të Dhënave të Mbledhura: Kryeni analiza të vazhdueshme të të dhënave për të identifikuar trendet dhe fushat për përmirësim.

Inkurajoni Reagimet e Palëve të Interesuara: Kërkoni dhe përfshini në mënyrë aktive reagimet nga palët e interesuara për të rafinuar proceset vazhdimisht.

4.2 Vlerësimi dhe Reflektimi

Vlerësimi dhe reflektimi janë thelbësorë për matjen e efektivitetit të planit të veprimit dhe identifikimin e fushave për përmirësim. Ky proces përfshin mbledhjen sistematike të të dhënave, përfshirjen aktive të palëve të interesuara dhe një analizë të plotë të rezultateve. Një kornizë vlerësimi e qartë dhe transparente ndihmon në sigurimin e vendimmarrjes më të mirë dhe përmirësimeve të vazhdueshme në strategji. Të dhënat e sakta luajnë një rol vendimtar në këtë proces, pasi ato ofrojnë një bazë të besueshme për marrjen e vendimeve të informuara dhe efektive në të ardhmen.

⇒ Metodologji

Për të krijuar një qasje të qartë dhe sistematike për vlerësimin e rezultateve, është thelbësore të mësohet nga përvojat dhe të përdoren këto njohuri për të përmirësuar vendimet dhe veprimet e ardhshme. Ky proces i strukturuar vlerësimi do t'u mundësojë organizatave të rrisin efektivitetin e tyre dhe të

përshtaten me rrethanat në ndryshim. Objektivat specifike të mëposhtme do ta udhëheqin këtë qasje sistematike:

- ✓ **Vlerësimi i Progresit:** Matni arritjet kundrejt treguesve të performancës të paracaktuar për të përcaktuar efektivitetin e iniciativave. Shembull: Rishikoni rregullisht përqindjen e pjesëmarrësve në trajnim që arrijnë certifikim në aftësitë e gjelbra, duke e krahasuar atë me objektivin e vendosur për programin.
- ✓ **Identifikoni Sfidat:** Dokumentoni pengesat e hasura gjatë zbatimit dhe analizoni ndikimin e tyre në progresin e përgjithshëm. Shembull: Mbani një regjistër të sfidave të hasura në ofrimin e seancave të trajnimit, të tilla si shkalla e braktisjes së pjesëmarrësve.
- ✓ **Kapni Mësimet e Nxjerra:** Nxirrni mësimet kryesore si nga sukseset ashtu edhe nga fushat që kërkojnë përmirësim për të informuar veprimet e ardhshme. Shembull: Pas përfundimit të një cikli trajnimi, zhvilloni një seancë informimi për të identifikuar se çfarë funksionoi mirë dhe çfarë mund të përmirësohet.
- ✓ **Nxitni Angazhimin e Palëve të Interesuara:** Promovoni përfshirjen duke përfshirë të gjithë aktorët përkatës në diskutimet e vlerësimit për të siguruar që të merren në konsideratë perspektiva të ndryshme. Shembull: Organizoni takime vlerësimi që përfshijnë trajnerë, pjesëmarrës dhe përfaqësues të industrisë për të mbledhur njohuri gjithëpërfshirëse.
- ✓ **Informoni Strategjitë e Ardhshme:** Përdorni njohuritë e vlerësimit për të rafinuar planet ekzistuese të veprimit dhe për të përmirësuar iniciativat e ardhshme, duke siguruar përmirësim të vazhdueshëm. Shembull: Përdorni gjetjet nga procesi i vlerësimit për të azhurnuar Planin e Veprimit të AFP-së, duke përfshirë strategji të reja bazuar në reagimet e palëve të interesuara dhe të dhënat e performancës.

⇒ **Aktorë kryesorë**

Në procesin e vlerësimit, aktorë të ndryshëm luajnë role vendimtare që kontribuojnë në efektivitetin dhe thellësinë e përgjithshme të vlerësimit. Çdo grup sjell perspektiva dhe përgjegjësi unike, duke siguruar një vlerësim gjithëpërfshirës që informon iniciativat e ardhshme. Më poshtë përshkruhen aktorët kryesorë dhe rolet e tyre përkatëse:

Ekipi i Vlerësimit: Udhëheq mbledhjen, analizën dhe raportimin e të dhënave, duke siguruar që vlerësimi të jetë sistematik dhe i plotë.

Palët e interesuara: Kontribuojnë me reagime të vlefshme përmes anketave të strukturuar, intervistave dhe grupeve të fokusit.

Udhëheqësit Institucionalë: Rishikojnë gjetjet e vlerësimit dhe integrojnë rekomandimet në planet e ardhshme, duke siguruar që njohuritë të përkthehen në strategji të zbatueshme.

Pjesëmarrësit: Ndajnë përvojat dhe njohuritë e tyre.

⇒ **Mjetet**

Për të vlerësuar në mënyrë efektive iniciativat në kuadër të Planit të Veprimit për AFP-në, përdoren një sërë mjetesh për të lehtësuar mbledhjen e të dhënave, analizën, raportimin dhe angazhimin e palëve të interesuara. Këto mjete janë thelbësore për të siguruar që procesi i vlerësimit të jetë sistematik, gjithëpërfshirës dhe gjithëpërfshirës. Më poshtë përshkruhen mjetet kryesore të përdorura në procesin e vlerësimit:

Mjetet e Mbledhjes së të Dhënave: Përdorni metoda të ndryshme për të mbledhur informacion nga pjesëmarrësit dhe palët e interesuara.

Platformat e Analizës së të Dhënave: Përdorni softuer për të analizuar të dhënat e mbledhura dhe për të gjeneruar njohuri. Për shembull: Power BI ose Tableau: Këto platforma të përparuara përdoren për vizualizim të thelluar të të dhënave, duke u mundësuar palëve të interesuara të interpretojnë lehtësisht të dhënat komplekse.

Mekanizmat e Reagimit të Palëve të Interesuara: Implementoni platforma si online ashtu edhe offline për të mbledhur informacion.

⇒ **Matja e ndikimit**

Matja e ndikimit është një komponent kritik i procesit të vlerësimit dhe reflektimit, duke siguruar që plani i veprimit i zbatuar të japë rezultate kuptimplote dhe të matshme. Ky seksion përshkruan treguesit kryesorë, burimet e të dhënave dhe metodat e analizës të përdorura për të vlerësuar efektivitetin e planit.

Treguesit kryesorë të ndikimit

Shtrirja dhe Pjesëmarrja: Matni numrin e përfituesve të përfshirë në iniciativë.

Arritja e Qëllimeve: Vlerësoni përqindjen e objektivave të paracaktuara të përmbushura me sukses.

Efikiencia e Burimeve: Vlerësoni efektivitetin e kostos dhe shfrytëzimin optimal të burimeve. Për shembull: Llogaritni koston për pjesëmarrës të trajnuar dhe krahasojeni atë me standardet e industrisë për të përcaktuar efikasitetin.

Kënaqësia e Palëve të Interesuara: Mblidhni reagime nga anketat, intervistat dhe diskutimet për të matur nivelet e kënaqësisë.

Qëndrueshmëria Afatgjatë: Vlerësoni se sa mirë kontribuojnë rezultatet në përmirësimet e ardhshme dhe iniciativat e vazhdueshme.

Burimet e të dhënave dhe metodat e mbledhjes

Anketa dhe Intervista: Përdorni pyetje të strukturuar për të mbledhur njohuri si cilësore ashtu edhe sasiore nga palët e interesuara.

Të Dhëna Administrative: Analizoni të dhënat dhe raportet ekzistuese për të ndjekur progresin dhe rezultatet.

Grupe Fokusi: Zhvilloni diskutime për të validuar gjetjet dhe për të fituar një kuptim më të thellë të përvojave të palëve të interesuara.

Studime Rasti: Kryeni shqyrtime të thella të iniciativave të zgjedhura për të ilustruar ndikimin në botën reale dhe mësimet e nxjerra. Shembull: Dokumentoni histori specifike suksesi nga pjesëmarrësit që kanë kaluar me sukses në punë të gjelbra pas trajnimit.

Analiza dhe Raportimi

Analiza e Trendit: Identifikoni modelet dhe matni progresin me kalimin e kohës për të vlerësuar efektivitetin e planit të veprimit. Shembull: Analizoni të dhënat gjatë cikleve të shumta të trajnimit për të vëzhguar përmirësimet në rezultatet e pjesëmarrësve.

Analiza Krahase: Vlerësoni performancën kundrejt standardeve dhe praktikave më të mira në këtë fushë. Shembull: Krahasoni shkallët e suksesit të pjesëmarrësve me programe të ngjashme për të identifikuar pikat e forta dhe të dobëta.

Mjetet e Vizualizimit: Përdorni grafikë dhe panele për një përfaqësim më të qartë të rezultateve, duke i bërë të dhënat më të arritshme për palët e interesuara.

Raporti Përfundimtar i Ndikimit: Përpiloni një përmbledhje gjithëpërfshirëse të gjetjeve, mësimave të nxjerra dhe rekomandimeve për veprime të ardhshme.

⇒ Rekomandime

Për të rritur efektivitetin e procesit të vlerësimit dhe për të siguruar që ai të çojë në njohuri dhe përmirësime kuptimplote, duhet të zbatohen disa rekomandime kyçe. Këto rekomandime synojnë të krijojnë një kornizë të fuqishme për vlerësim që jo vetëm vlerëson iniciativat aktuale, por edhe informon strategjitë e ardhshme. Më poshtë përshkruhen rekomandimet thelbësore:

Vendosni Tregues Vlerësimi të Përcaktuar Mirë dhe të Matshëm: Përcaktoni tregues të qartë dhe specifike në fillim të procesit të vlerësimit për të ndjekur progresin në mënyrë efektive.

Përdorni të Dhënat Cilësore dhe Sasiore: Siguroni një analizë holistike duke përfshirë lloje të ndryshme të dhënave, duke lejuar një kuptim më të pasur të gjetjeve të vlerësimit. Shembull: Kombinoni rezultatet e anketës (sasiore) me intervista dhe diskutime në grupe fokusi (cilësore) për të kapur spektrin e plotë të përvojave të palëve të interesuara.

Siguroni Pjesëmarrje Aktive të Palëve të Interesuara: Angazhoni palët e interesuara gjatë gjithë procesit të vlerësimit për të mbledhur perspektiva të ndryshme.

Shfrytëzoni të Dhënat e Informacionit për Përmirësim të Vazhdueshëm: Përdorni njohuritë e fituara nga vlerësimi për të rafinuar dhe përmirësuar planet strategjike të veprimit, duke siguruar që iniciativat e ardhshme të jenë të informuara nga përvojat e kaluara.

4.3 Planifikimi Iterativ: Përshtatja dhe Përmirësimi i Planit Individual të Veprimit për AFP-në

Planifikimi përsëritës përfshin rishikimin dhe përshtatjen e vazhdueshme të planit të veprimit bazuar në rezultatet e vlerësimit. Kjo qasje siguron që plani të mbetet i rëndësishëm, të adresojë nevojat e reja dhe të integrojë mësimet e nxjerra. Duke angazhuar palët e interesuara dhe duke përfshirë reagimet e tyre, planifikimi përsëritës nxit një qasje dinamike dhe të qëndrueshme për arritjen e objektivave.

⇒ Metodologji

Për të krijuar një qasje sistematike për vlerësimin e rezultateve, kapjen e mësimave të nxjerra dhe përdorimin e këtyre njohurive për të përmirësuar veprimet dhe vendimet e ardhshme, është thelbësore një metodologji e qartë. Kjo metodologji përqendrohet në përmirësimin e vazhdueshëm, duke siguruar që Plani Individual i Veprimit për Arsimin Profesional (APV) t'i përgjigjet rezultateve të vlerësimit, reagimeve të palëve të interesuara dhe nevojave të reja. Objektivat specifike të mëposhtme e udhëheqin këtë proces:

- ✓ **Vlerësimi i Progresit:** Matja e arritjeve kundrejt treguesve të performancës të paracaktuar për të vlerësuar efektivitetin e iniciativave të AFP-së.
- ✓ **Identifikimi i Sfidave:** Dokumentimi i pengesave të hasura gjatë zbatimit të Planit të Veprimit të AFP-së dhe analizimi i ndikimit të tyre në sukses. Shembull: Nëse një program trajnimi për teknikët e energjisë së rinovueshme përballat me regjistrim të ulët për shkak të konflikteve të orarit, kjo sfidë duhet të regjistrohet dhe analizohet për të kuptuar efektin e saj në rezultatet e përgjithshme të programit.
- ✓ **Kapja e Mësimeve të Nxjerra:** Nxjerja e mësimeve kryesore si nga sukseset ashtu edhe nga fushat që kërkojnë përmirësim për të informuar iniciativat e ardhshme. Shembull: Nëse një metodë e veçantë mësimeve në një kurs të bujqësisë së qëndrueshme çon në angazhim dhe mirëkuptim të lartë të pjesëmarrësve, kjo praktikë duhet të theksohet si një praktikë më e mirë për programet e ardhshme.
- ✓ **Promovimi i Angazhimit të Palëve të Interesuara:** Nxitja e përfshirjes duke përfshirë të gjithë aktorët përkatës - siç janë trajnerët, pjesëmarrësit dhe partnerët e industrisë - në diskutimet e vlerësimit.
- ✓ **Informimi i Strategjive të Ardhshme:** Shfrytëzimi i njohurive të fituara nga vlerësimet për të rafinuar planet ekzistuese të veprimit dhe për të përmirësuar iniciativat e ardhshme. Shembull: Nëse vlerësimet zbulojnë se pjesëmarrësve në një program trajnimi për teknologjinë e gjelbër u mungon përvoja praktike, versionet e ardhshme të programit mund të përfshijnë punëtori më praktike për t'i përgatitur ata më mirë për tregun e punës.

⇒ **Aktorët kryesorë**

Për të përshtatur dhe përmirësuar me sukses Planin Individual të Veprimit për AFP-në, veçanërisht në kontekstin e iniciativave të gjelbra, disa aktorë kyç luajnë role thelbësore në procesin e vlerësimit. Çdo aktor kontribuon në mënyrë unike për të siguruar që vlerësimi të jetë gjithëpërfshirës, i thellë dhe i zbatueshëm. Më poshtë përshkruhen aktorët kryesorë dhe rolet e tyre përkatëse:

Ekipi i Vlerësimit: Udhëheq mbledhjen, analizën dhe raportimin e të dhënave, duke lehtësuar seancat e reflektimit për të diskutuar gjetjet dhe njohuritë.

Palët e interesuara: Kontribuojnë me reagime përmes anketave të strukturuar, intervistave dhe grupeve të fokusit, duke siguruar që në vlerësim të merren në konsideratë perspektiva të ndryshme.

Udhëheqësit Institucionalë: Rishikojnë gjetjet nga vlerësimi, integrojnë rekomandimet në planet e ardhshme dhe mbështesin vendimmarrjen për të rritur efektivitetin e programit.

Pjesëmarrësit: Ndajnë përvojat dhe njohuritë e tyre gjatë procesit të vlerësimit, duke pasuruar kuptimin e efektivitetit të programit dhe fushat për përmirësim.

⇒ **Mjetet**

Për të zbatuar në mënyrë efektive metodologjinë për vlerësimin e Planit Individual të Veprimit për AFP-në, përdoren disa mjete në kategori të ndryshme. Këto mjete lehtësojnë mbledhjen, analizën dhe raportimin e të dhënave, duke siguruar një proces gjithëpërfshirës vlerësimi që përfshin reagimet e palëve të interesuara dhe promovon përmirësimin e vazhdueshëm. Më poshtë përshkruhen kategoritë kryesore të mjeteve dhe qëllimet e tyre përkatëse:

Mbledhja e të Dhënave: Këto mjete përdoren për mbledhjen e reagimeve të strukturuar nga palët e interesuara, duke lejuar një mbledhje efikase dhe të organizuar të të dhënave.

Analiza e të Dhënave: Ndihmon në analizimin dhe vizualizimin e të dhënave të mbledhura, duke e bërë më të lehtë identifikimin e trendeve dhe njohurive.

Shabllone Raportimi: Siguron qëndrueshmëri në gjetjet e raportimit, duke e bërë më të lehtë komunikimin e rezultateve tek palët e interesuara.

Reagime nga palët e interesuara: Kap kontributin e vazhdueshëm nga palët e interesuara, duke lehtësuar dialogun dhe përmirësimin e vazhdueshëm.

Udhëzues Reflektimi: Lehtëson reflektimin dhe planifikimin e veprimeve të palëve të interesuara, duke inkurajuar diskutime gjithëpërfshirëse rreth gjetjeve të vlerësimit.

⇒ Matja e impaktit

Matja e ndikimit është thelbësore për të siguruar që plani i veprimit i zbatuar të japë rezultate kuptimplote dhe të matshme. Ky seksion përshkruan treguesit kryesorë, burimet e të dhënave dhe metodat e analizës të përdorura për të vlerësuar efektivitetin e planit, duke ofruar një kornizë gjithëpërfshirëse për vlerësimin e suksesit të tij dhe për të orientuar përmirësimet e ardhshme.

Treguesit kryesorë të ndikimit

Shtrirja dhe Pjesëmarrja: Mat numrin e përfituesve të përfshirë në iniciativë.

Arritja e Qëllimeve: Vlerëson përqindjen e objektivave të paracaktuara të përmbushura me sukses.

Efikiencia e Burimeve: Vlerëson efektivitetin e kostos dhe shfrytëzimin optimal të burimeve.

Kënaqësia e Palëve të Interesuara: Mbledh reagime përmes anketave, intervistave dhe diskutimeve.

Qëndrueshmëria Afatgjatë: Vlerëson se sa mirë kontribuojnë rezultatet në përmirësimet e ardhshme.

Figura 2.0 vizualizon rritjen në përqindje të arritjes së qëllimeve para dhe pas zbatimit të planifikimit përsëritës. Përmirësimi nga 55% në 85% nxjerr në pah efektivitetin e vlerësimit të vazhdueshëm dhe përshtatjeve të planit.

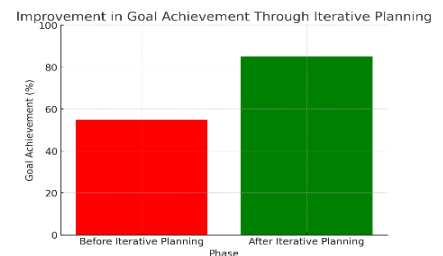


Figura 2.0

Burimet e të dhënave dhe metodat e mbledhjes

Anketa dhe Intervista: Përdorni pyetje të strukturuar për të mbledhur të dhëna si cilësore ashtu edhe sasiore.

Të dhëna administrative: Analizoni të dhënat dhe raportet për të ndjekur progresin.

Grupe fokusi: Zhvilloni diskutime për të vërtetuar gjetjet dhe për të fituar një kuptim më të thellë.

Metoda: Kryeni shqyrtime të thelluara të iniciativave të zgjedhura për të ilustruar ndikimin në botën reale.

Analiza dhe Raportimi

Analiza e Trendit: Identifikon modelet e përsëritura në përshtatjet e planit dhe ndikimin e tyre me kalimin e kohës. Shembull: Analizimi i të dhënave gjatë cikleve të shumta të trajnimit për të parë se si ndryshimet në kurrikulë ndikojnë në rezultatet e pjesëmarrësve.

Rishikim Krahësues: Vlerëson ndryshimet në performancë para dhe pas modifikimeve të planit. Shembull: Krahësimi i shkallëve të punësimit të të diplomuarve para dhe pas zbatimit të moduleve të reja të trajnimit.

Vizualizimi i të Dhënave: Përdor grafikë dhe tabela për të ilustruar progresin e përmirësimeve.

Raporti Përfundimtar mbi Përshtatjet Iterative: Një përmbledhje gjithëpërfshirëse e ndryshimeve të bëra, ndikimi i tyre dhe rekomandimet për ciklet e ardhshme të planifikimit.

⇒ Rekomandime

Për të rritur efektivitetin e Planit Individual të Veprimit për AFP-në, duhet të zbatohen disa rekomandime kryesore. Këto rekomandime synojnë të sigurojnë që procesi i vlerësimit të jetë i fuqishëm, gjithëpërfshirës dhe i aftë të nxisë përmirësim të vazhdueshëm. Duke u përqendruar në tregues të matshëm dhe angazhimin e palëve të interesuara, vlerësimi mund të ofrojë njohuri të vlefshme që informojnë veprimet e ardhshme. Rekomandimet e mëposhtme përshkruajnë hapat thelbësorë për të arritur këto qëllime:

Vendosni Tregues Vlerësimi të Përcaktuar Mirë dhe të Matshëm që në Fillim: Treguesit e përcaktuar qartë ofrojnë një kornizë për vlerësimin e progresit dhe suksesit. Shembull: Për një program trajnimi për aftësi të gjelbra, treguesit mund të përfshijnë numrin e pjesëmarrësve që përfundojnë kursin, përqindjen e të diplomuarve që sigurojnë vende pune në sektorin e gjelbër dhe vlerësimet e kënaqësisë së pjesëmarrësve.

Përdorni të dhëna cilësore dhe sasiore për një vlerësim holistik: Një kombinim i llojeve të të dhënave siguron një kuptim gjithëpërfshirës të efektivitetit të programit.

Promovoni Pjesëmarrjen Aktive të Palëve të Interesuara Gjatë Gjithë Procesit të Vlerësimit: Angazhimi i palëve të interesuara nxit pronësinë dhe siguron që të merren në konsideratë perspektiva të ndryshme.

Shfrytëzimi i të Dhënave për të Përmirësuar Planet Strategjike të Veprimit në mënyrë të Vazhdueshme: Përdorimi i të dhënave të vlerësimit për të informuar vendimmarrjen ndihmon në përshtatjen e programeve për t'i shërbyer më mirë pjesëmarrësve dhe për të përmbushur kërkesat e industrisë. Shembull: Nëse të dhënat zbulojnë se pjesëmarrësit në një kurs teknikësh të energjisë së rinovueshme kanë vështirësi me aplikimet praktike, programi mund të përshtatet për të përfshirë më shumë punëtori praktike dhe përvoja në terren.

Mbani Dokumentacion të Plotë për të Lehtësuar Ndarjen e Njohurive Afatgjata: Dokumentacioni gjithëpërfshirës i procesit të vlerësimit dhe gjetjeve mbështet transparencën dhe transferimin e njohurive. Shembull: Krijoni një depo të centralizuar të raporteve të vlerësimit, reagimeve dhe mësimave të nxjerra nga nisma të ndryshme të trajnimit të gjelbër, duke u lejuar zhvilluesve të programeve të ardhshme të kenë qasje në njohuri të vlefshme dhe praktikë më të mira.

Seksioni i Monitorimit dhe Vlerësimit

Monitorimi dhe Vlerësimi i Planit Individual të Veprimit në Aftësitë e Gjelbra siguron që individët të ndjekin progresin, të zbatojnë njohuritë në mënyrë efektive dhe të përshtaten me ekonominë e gjelbër në zhvillim. Ky proces mbështetet në tre komponentë kryesorë: metodat e monitorimit, treguesit e performancës (KPI) dhe përmirësimin e vazhdueshëm.

Metodat Monitoruese

Duke përdorur një sërë metodash monitorimi, palët e interesuara mund të fitojnë njohuri mbi progresin dhe efektivitetin e iniciativave. Metodat e mëposhtme përshkruajnë qasjet kryesore ndaj monitorimit:

Vetëvlerësimi (Çdo 3-6 Muaj): Të trajnuarit vlerësojnë zhvillimin e aftësive të tyre dhe identifikojnë sfidat me të cilat përballen gjatë trajnimit. Shembull: Në një kurs ndërtimi të gjelbër, të trajnuarit kryejnë një vetëvlerësim çdo gjashtë muaj për të reflektuar mbi kuptimin e tyre të praktikave të ndërtimit të qëndrueshëm dhe për të identifikuar fushat ku ata mendojnë se kanë nevojë për mbështetje shtesë.

Mentorimi dhe Reagimet: Rishikimet e rregullta dhe seancat e reagimeve të kryera nga trajnerët dhe ekspertët e industrisë ndihmojnë në udhëheqjen e zhvillimit të të trajnuarve. Shembull: Të trajnuarit në një program teknikësh të energjisë së rinovueshme takohen çdo muaj me mentorë nga industria të cilët ofrojnë reagime konstruktive mbi punën e tyre në projekte dhe sugjerojnë fusha për përmirësim.

Matja e Performancës: Gjurmimi dixhital i zbatimit të aftësive në projekte dhe studime rastesh lejon vlerësimin objektiv të aftësive të të trajnuarve. Shembull: Një sistem portofoli dixhital u mundëson të trajnuarve në një kurs menaxhimi mjedisor të dokumentojnë projektet e tyre, të tilla si iniciativat për reduktimin e mbeturinave, dhe të ndjekin progresin e tyre në zbatimin e aftësive të mësuara në skenarë të botës reale.

Analiza e Ndikimit: Sondazhet e kryera pas përfundimit të programit vlerësojnë rezultatet e punësimit, përparimin në karrierë dhe integrimin e praktikave të qëndrueshmërisë në punët e pjesëmarrësve. Shembull: Të diplomuarit e një programi për energji të gjelbër marrin një anketë një vit pas përfundimit për të vlerësuar statusin e tyre të punësimit, përparimet në karrierë dhe mënyrën se si i kanë zbatuar praktikatat e qëndrueshme në vendet e tyre të punës.

Treguesit Kryesorë të Performancës (KPI)

Për të vlerësuar në mënyrë efektive suksesin e Planit Individual të Veprimtimit për AFP-në, është thelbësore të përcaktohen Treguesit Kryesorë të Performancës (KPI) të qartë. Duke monitoruar këta KPI, palët e interesuara mund të sigurohen që programet po i përmbushin objektivat e tyre dhe po përshtaten me nevojat e pjesëmarrësve dhe të tregut të punës së gjelbër. KPI-të e mëposhtme përshkruajnë fushat kritike të fokusit, së bashku me shembuj të thjeshtë nga një kontekst i arsimit dhe trajnimit profesional të gjelbër (AFP):

Trajnimi dhe Çertifikimi: Ky KPI mat përqindjen e pjesëmarrësve që përfundojnë programin e trajnimit dhe fitojnë certifikime të njohura të gjelbra. Shembull: Në një kurs instalimi panelesh diellore, ndjekja tregon se 85% e pjesëmarrësve përfundojnë me sukses trajnimin dhe marrin certifikim nga një organizatë e njohur e energjisë së gjelbër.

Zbatimi Praktik: Ky tregues vlerëson përqindjen e të trajnuarve që aplikojnë teknologji të gjelbra dhe metoda të qëndrueshme në mjediset e tyre të punës pas trajnimit. Shembull: Pas përfundimit të një programi të bujqësisë së qëndrueshme, 70% e të diplomuarve raportojnë se zbatojnë praktikat e bujqësisë organike në operacionet ose vendet e tyre të punës.

Punësimi dhe Rritja: Ky KPI vlerëson shkallën e punësimit, avancimin në karrierë dhe përmirësimet e pagave të të diplomuarve brenda gjashtë muajve nga përfundimi i programit. Shembull: Një kurs për dizajnin e ndërtesave të gjelbra mat që 90% e të diplomuarve sigurojnë punësim në fusha të lidhura, me një rritje mesatare të pagës prej 15% brenda gjashtë muajve nga përfundimi i programit.

Efektiviteti i Programit: Ky tregues mat kënaqësinë e palëve të interesuara, duke përfshirë reagimet nga pjesëmarrësit dhe partnerët e industrisë, si dhe frekuencën e përditësimeve të kurrikulës bazuar në nevojat në zhvillim të industrisë. Shembull: Sondazhet tregojnë se 95% e pjesëmarrësve në një program trajnimi

për efikasitetin e energjisë janë të kënaqur me kurrikulën, dhe programi përditësohet çdo vit për të përfshirë standardet dhe teknologjitë më të fundit të industrisë.

Përmirësim i vazhdueshëm

Përmirësimi i vazhdueshëm është një aspekt themelor i Planit Individual të Veprimit për AFP-në, duke theksuar nevojën për monitorim dhe përshtatje të vazhdueshme të programeve të trajnimit. Ky proces siguron që përshtatjet të bazohen në të dhëna, reagimet e palëve të interesuara të jenë të integruara dhe teknologjitë e reja të miratohen për të rritur efektivitetin e iniciativave të trajnimit.

Monitorim i Vazhdueshëm: Vlerësimi i rregullt i rezultateve të trajnimit dhe progresit të pjesëmarrësve lejon përshtatje në kohë. Shembull: Një program për energji të gjelbër kryen vlerësime tremujore të performancës së pjesëmarrësve në projekte praktike, duke u mundësuar trajnerëve të identifikojnë fushat ku nevojitet mbështetje ose burime shtesë.

Përshtatje të Bazuara në të Dhëna: Përdorimi i të dhënave sasiore dhe cilësore për të informuar vendimet në lidhje me kurrikulën dhe metodat e trajnimit. Shembull: Një analizë e shkallës së punësimit zbulon se të diplomuarit e një kursi ndërtimi të qëndrueshëm po hasin vështirësi në gjetjen e punës në rajone të caktuara, duke e nxitur programin të prezantojë module të specializuara mbi kodet dhe praktikat lokale të ndërtimit.

Integrimi i Reagimeve të Palëve të Interesuara: Kërkimi aktiv i kontributit nga pjesëmarrësit, punëdhënësit dhe ekspertët e industrisë për të rafinuar përmbajtjen dhe ofrimin e trajnimit.

Përshtatja e Teknologjisë: Përqaftimi i mjeteve dhe teknologjive të reja për të përmirësuar ofrimin e trajnimit dhe angazhimin e pjesëmarrësve.

SHTOJCA II - SHKURTESAT DHE FJALOR

Shkurtesat

Shkurtesat	Kuptimi
AQF	Korniza Shqiptare e Kualifikimeve
BHQF	Korniza e Kualifikimeve të Bosnjës dhe Hercegovinës
DCMs	Vendimet e Këshillit të Ministrave
EQF	Korniza Evropiane e Kualifikimeve
EU	Bashkimi Evropian
EV	Automjet elektrik
HR	Burimet njerëzore
IAP	Plani Individual i Veprimit
KPIs	Treguesit kryesorë të performancës
LMS Platforms	Sistemet e menaxhimit të të nxënit dixhital
M&E	Monitorimi dhe Vlerësimi
NGOs	Organizata Joqeveritare
PBL	Mësim i Bazuar në Projekte
SMART	Specifik, i matshëm, i arritshëm, relevant, i kufizuar në kohë (objektiva)
VET	Arsimi dhe Trajnimi Profesional
VW	Punëtori Virtuale

Fjalor i Termave Kyçe

Ky fjalor shërben si një mjet referimi i shpejtë për të kuptuar termat kyç të përdorur në Udhëzuesin e Planit të Veprimit për AFP-në, duke siguruar qartësi dhe lehtësi të të kuptuarit për një audiencë të gjerë.

- **Korniza e Kompetencave:** Një listë e strukturuar e aftësive dhe njohurive të kërkuara nga pjesëmarrësit për të përmbushur objektivat e programit.
- **Mjete bashkëpunimi** – Platforma dixhitale (p.sh., Microsoft Teams, Slack, Google Workspace) që lehtësojnë punën në grup, komunikimin dhe ndarjen e skedarëve.
- **Mjete Vlerësimi të Kompetencave** – Platforma dixhitale interaktive të përdorura për të vlerësuar njohuritë dhe aftësitë e nxënësve përmes kuizeve tërheqëse, reagimeve në kohë reale dhe ndjekjes së performancës.
- **Platforma të të nxënit dixhital** – Sisteme online (p.sh., Moodle, Blackboard) që mbështesin e-learning, detyrat dhe trajnimin në distancë.
- **Vizualizimi i të Dhënave:** Përdorimi i grafikëve dhe tabelave për të përfaqësuar gjetjet dhe trendet e vlerësimit.
- **Cikle reagimi** – Një proces në të cilin rezultatet e një veprimi ndikojnë në veprimet e ardhshme, duke krijuar një cikël vetë-përforsues ose balancues që mund të përshkallëzojë ose rregullojë një sistem (Cikli i reagimit pozitiv → Përforsim, Vetë-përforsues, Përshkallëzues, Përbërës dhe Cikli i reagimit negativ → Balancimi, Rregullimi, Zbutja, Kundërveprimi)
- **Trajnimi i Sektorit të Gjelbër:** Programe trajnimi profesional të fokusuara në aftësitë e kërkuara për praktikën e qëndrueshme dhe teknologjitë e gjelbra.
- **Matja e Ndikimit:** Procesi i vlerësimit të efektivitetit të një iniciative përmes treguesve si arritja e qëllimit, efikasiteti i burimeve dhe qëndrueshmëria afatgjatë.

- *Plani Individual i Veprimit (PIA)*: Një plan i përshtatur që përshkruan objektivat specifike të trajnimit, përgjegjësitë dhe teknikat e monitorimit për pjesëmarrësit.
- *Treguesit Kryesorë të Performancës (KPI)*: Metrika të matshme të përdorura për të vlerësuar suksesin e programeve të trajnimit, siç janë shkalla e përfundimit, rezultatet e punësimit dhe kënaqësia e palëve të interesuara.
- *Mentorimi*: Udhëzime të ofruara nga trajnerë ose ekspertë të industrisë për të mbështetur zhvillimin e të trajnuarve.
- *Matrica e Prioritizimit*: Një mjet vendimmarrës për të renditur veprimet bazuar në ndikimin dhe fizibilitetin e tyre.
- *Harta e Palëve të Interesuara*: Një mjet i përdorur për të identifikuar dhe kategorizuar aktorët kryesorë bazuar në ndikimin dhe interesin e tyre në një program trajnimi.



AGDUPT

Addressing skills mismatching in the green sector through Digital Upskilling of vET



Coordinator

CENTRO SUPERIOR DE FORMACION EUROPA-SUR SA
Spain



Albanian Center for Education Care and Training (ACT CENTER)
Albania



Centar za ekonomski, tehnoloski i okolinski razvoj - CETEOR Sarajevo
Bosnia and Herzegovina



ZELNI DOM-GREEN HOME UDRUZENJE
Montenegro



EUROTRAINING EDUCATIONAL ORGANIZATION
Greece



CESIE
Italy



CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY TIRANA
Albania



Chamber of Commerce and Industry of Banja Luka Region
Bosnia and Herzegovina



CSI CENTER FOR SOCIAL INNOVATION LTD
Cyprus



Co-funded by
the European Union