



**Republika e Kosovës**  
**Republika Kosova-Republic of Kosovo**  
**Qeveria -Vlada-Government**  
**Ministria e Drejtësisë-Ministarstvo Pravde-Ministry of Justice**

Shërbimi Korrektues i Kosovës/Korrektivna Sluzba Kosova/Kosovo Correctional Service

**DOKUMENT STRATEGJIK PËR TRAJNIMIN E  
PERSONELIT TË SHËRBIMIT KORREKTUES  
2023-2026**

Prishtinë, Korrik 2022

## Contents

Lista e shkurtesave .....	3
I. Hyrje .....	6
III. SWOT ANALIZA .....	7
IV: Parimet e përgjithshme .....	9
VI. Objektivat e strategjisë.....	10
1. Fuqizimi i sistemit për menaxhimin e trajnimeve. ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Zhvillimi i planit te trajnimeve për te adresuar ngritjen e kapaciteteve për stafin ne fushat e ndryshme. ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Ngritja e bashkëpunimit dhe koordinimit me partnerët e jashtëm ne ngritje e kapaciteteve..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
VIII. Zbatimi, monitorimi dhe vlerësimi i strategjisë .....	12
8.1 Zbatimi .....	12
8.2 Monitorimi .....	12
8.3 Vlerësimi dhe rishikimi .....	12
IX. PLANI I VEPRIMIT .....	13
Tabela e planit te veprimit 2023-2026.....	14

## Lista e shkurtesave

SHKK	Shërbimi Korrektues i Kosovës
ICITAP	Programi Ndërkombëtar për Ndihmë Trajnuese për Hetim të Krimit
ICPA-	Shoqata Nderkombtare e Burgjeve
EULEX	Misioni Evropian për Sundimin e Ligjit në Kosovë
OSBE	Organizata për siguri dhe bashkpunim në Evropë
QP	Qendër e Paraburgimit
BSL	Burg i sigurisë së Lartë
AKSP	Akademia e Kosovës për Siguri Publike
LESP	Ligji “Për ekzekutimin e sanksioneve penale”
ANT	Analiza e nevojave për trajnim
PV	Plani i Veprimit
PVT	Plani Vjetor për Trajnimin

(S) Afati i shkurtër- i referohet vitit 2023, kur vazhdon arritja e kuadrit normativ dhe konceptual,

(M) Afatmesëm- mbulon intervalin 2023 - 2024, për konsolidimin e sistemit dhe arritjen e dispozitave të Strategjisë, duke iu referuar aspekteve kryesore,

(L) Afatgjatë - deri në vitin 2026, që korrespondon me periudhën e vlerësuar për zhvillimin e proceseve të trajnimit profesional, në mënyrë që të arrihet qëllimi strategjik i propozuar.

## **Misioni**

Misioni i Shërbimit Korrektues të Kosovës, është që në bashkëpunim me të gjithë partnerët e Drejtësisë dhe në përshtatshmëri të vazhdueshme me ligjet e Kosovës t'i korrektoi dhe t'i risocializoi të burgosurit duke respektuar të drejtat e tyre fundamentale pa marrë parasysh racën, gjuhën dhe religjionin si dhe të siguroi një ambient të sigurt për stafin, të burgosurit dhe shoqërinë. Kjo strategji shërben si udhërefyese për tu ofruar gjithë stafit të SHKK-se mundësinë e zhvillimit profesional në mënyrë që të ushtrojnë detyrat e tyre në përputhje me aktet ligjore në fuqi dhe standardet ndërkombëtare. Strategjia gjithashtu ofron një platformë për avancim në karrierë në përputhje me misionin e përgjithshëm të SHKK-se.

## **Vizioni**

Vizioni i SHKK-së është zhvillimi i një Shërbimi Korrektues të avancuar i cili do të funksionoi në përputhje me ligjin, normat dhe standardet më të avancuara ndërkombëtare. Vizioni i kësaj strategjie është që në 5 vitet e ardhme përmes zhvillimit profesional të rritë performancën e gjithë stafit dhe të ngritë kualitetin e shërbimeve të SHKK-së.

Shërbimi Korrektues i Kosovës që nga themelimi i saj është pjesë e zhvillimeve të përgjithshme të rrethanave në Kosovën e pasluftës e cila ka kaluar nëpër sfida dhe vështirësi të ndryshme gjatë gjithë fazës së tranzicionit e deri në fazën pas shpalljes së pavarësisë. Megjithatë, në kemi arritur progres të dukshëm në përmbushjen e misionit, fillimisht me ndihmën e donatorëve, si dhe me punën e tërë stafit, në të gjitha nivelet u krijuan kushtet më elementare, dhe deri në vitin 2001, viti i cili shënoi fillimin e funksionimit të mirëfilltë në tërë territorin e Republikës së Kosovës, tani Shërbimi Korrektues vepron dhe ka nën administrim institucionet, si:

- Qendrën Korrektuese Dubravë;
- Qendrën Korrektuese Smrekonicë;
- Qendrën Edukative –Korrektuese për të mitur në Lipjan;
- Qendrën e Paraburgimit Lipjan; (Qendra Korrektuese për Femra Lipjan)
- Qendrën e Paraburgimit Prizren;
- Qendrën e Paraburgimit Prishtinë;
- Qendrën e Paraburgimit Gjilan;
- Qendrën e Paraburgimit Pejë;
- Qendrën e Paraburgimit Mitrovicë;
- Burgu i Sigurisë së Lartë.

## **Qëllimi**

Qëllimi i kesaj strategjie eshte zhvillimi i nje plani te trajnimeve i cili eshte i qendrueshm dhe etik duke ofruar kurikula te trajnime fillestare dhe te vazhdueshme per ta avancuar performancen e stafit dhe profesionalizmin ne kushtet e aplikimit praktik, efikas dhe fleksibil duke maksimizuar fuqin , minimizuar dobesin, kapitalizuar mundesit dhe zvolguar rreziqet.

## I. Hyrje

Shërbimi Korrektues i Kosovës është vazhdimisht i angazhuar në fuqizimin e mëtutjeshëm të kapaciteteve të saja në mënyrë profesionale, me qëllim që me kohë dhe efikasitetin më të lartë t'iu përgjigjen të gjitha detyrave të parapara me ligjet e aplikueshme në Kosovë për Shërbimin Korrektues dhe konform tyre, realizimin e të gjitha objektivave të cilat janë orientuar në përmbushjen e misionit dhe vizionit të SHKK.

E perfshire në kete strategji eshte edhe eksperiencia e fituar permes konsultimit me misionin e ICPA në Kosove, ku ICPA ne bashkpunim me stafin e ICITAP dhe OSCE duke u bazuar në analizat e fushës së aftësimin profesional dhe në shqyrtimin e mundësive të përgjithshme për zhvillim profesional të dedikuar stafit të SHKK-së.

Për më tepër, është bere një analize e nevojave te trajnimeve dhe një SWOT analize mbi aktivitetet kryesore te trajnimeve brenda SHKK-së, të dy proceset kane ndihmuar në perpilimin e objektivave strategjik sipas fushave te aktivitetit.

Në kuadër të procesit të ngritjes së kapaciteteve të SHKK-së, theks të veçantë i është dhënë ngritjes së vazhdueshme të aftësive dhe shkathtësive të zyrtarëve të saj, me qëllim që ata të arrijnë integritet dhe profesionalizëm të lartë gjatë kryerjes së detyrave sipas standarteve nderkombetare.

Prioritetet i kësaj strategjie është ngritja e kapaciteteve trajnuese, krijimi dhe plotësimi i programeve trajnuese, fuqizimi i qasjes së implementimit të metodave bashkëkohore të mësimdhënies dhe mësim nxënies, fuqizimi i kapaciteteve të lidërshpimit dhe menaxhmentit në SHKK-së; shkëmbimi i njohurive, përvojave dhe praktikave më të mira, si dhe forcimi i bashkëpunimit me institucionet homologe dhe organizata tjera.

Kjo strategji përmban objektivat e përgjithshme, specifike dhe aktivitetet të cilat janë paraparë të realizohen sipas afateve kohore. Ndërsa në ato fushat ku kërkohet bashkërendimi dhe koordinimi i aktiviteteve me autoritetet përkatëse vendore dhe ndërkombëtare, trajnimet do të zhvillohen në partneritet me autoritetet përkatëse vendore dhe ndërkombëtare.

## II. METODOLOGJIA

Ky dokument është hartuar vnë bashkpunim me partneret ndërkombëtarë (ICITAP, EULEX, OSCE dhe ICPA) duke përfshirë edhe këto aspekte:

- Grumbullimin dhe analizën e materialit dokumentues;
- Konsultimet brenda Institucioneve Korrektuese, departamenteve dhe divizioneve;
- Krahasimi i gjendjes momentale të të arriturave dhe parashikimeve për të ardhmen;
  - Analiza SWOT për të vlersuar Perparsit, dobesit, mundesit dhe kercnimit;
  - Analiza e nevojave të trajnimeve përmes pyetsorve, intervistave të strukturuar dhe gjysem të strukturuar, përmes fokus grupeve dhe observimeve direkte në vendin e punës.

## III. SWOT ANALIZA

Qellimi i analizës SWOT është analizimi i ambientit të brendshëm dhe të jashtëm të SHKK-se, dhe identifikimi i faktorëve të cilët janë të kategorizuara në: Perparsi, Dobesi, Mundesi dhe Kercnime.

Si rezultat i analizës SWOT, përmes kësaj strategjie, qëllimi përfundimtar është maksimizimi i perparsive, minimizimi i dobesive, kapitalizimi i mundesive dhe zbutja e kercnimeve.

Në analizën e bërë, aktivitetet kryesore në fushën e trajnimeve profesionale janë vlersuar në detaje, si vijon:

- Trajnimi fillestare dhe trajnimet e vazhdueshme,
- Vlersimi i performancës profesionale individuale,
- Mbeshtetja psikologjike për zhvillim të stafit,
- Vlersimi i kostos së trajnimeve profesionale,
- Motivimi i stafit.

Gjithashtu janë konsideruar edhe aspektet tjera me interes të veçantë siq janë:

- Vlersimi i rezultateve të punës,
- Mardhenjet ndër personale në punë,
- Promovimi i stafit,
- Struktura organizative.

### Perparsite

- Është përgatitur një raport për nevojat për trajnim në institucionet apo njësitë e SHKK;
- Numri i madh i stafit me përvojë;
- Mbeshtetja e menaxhmentit nga gjitha nivelet;
- Stafi i SHKK reflekton diversitet;
- Përgatitja në kohë e strukturës organizative;
- Përgatitja e plan programeve për trajnime të reja nga stafi SHKK-së;
- Trajner të certifikuar nga Institucione vendore dhe organizatat ndërkombëtare;
- Bashkëpunimi me partneret vendor dhe ndërkombëtar;
- Trajnimet ruhen në bazën e të dhënave në nivel qendrorë.

### **Dobësitë**

- Niveli jo i kënaqshëm i trajnimeve, kjo është vënë re në çdo intervistë në institucione, në njesit e SHKK
- Trajnimet e vazhdueshme nuk ofrohen ne form te barabart, kjo rezulton ne nivel te paknaqsem te aftesife brenda stafit.
- Mjetet dhe metodat didaktike ne trajnime duhet ti nenshtrohen perditesimit;
- Infrastruktura për trajnime, jo e maftueshme per te ofruar diversitetin e trajnimeve. .
- Mungesa zyrtarit per trajnime
- Mos koordinimi mes zyres qendrore dhe IK per çeshtjet e trajnimeve;
- Mos perfshirja e te gjith zyrtarve ne trajnime
- Korikula e trajnimeve edhepse te aprovuara duhet te azhurnohen.

### **Mundësit**

- Gatishmëria e donatoreve për të ndihmuar SHKK, në ndertimin e kapaciteteve;
- Bashkëpunimi me Instituti i Kosoves per Administrat Publike;
- Krijoni një udhëzues karriere për zhvillimin profesional që lidhet me trajnimet e ofruara;
- Mundësia e programeve të përbashkëta të trajnimit me partnerët rajonalë;
- Anëtarësimi i SHKK-së ne organizata ndërkombëtare;
- Bashkëpunimi me partneret vendor dhe ndërkombëtar.

### **Kërcënimet**

- Mungesa e Ligjit për SHKK-në
- Mungesa e strukturës organizative e SHKK për njesise e trajnime.
- Mungesa e burimeve financiare.
- Mos njohja në mase te madhe e gjuhes angleze nga PK;
- Moshja mesatare e larte e personelit korrektues dhe mos gadishmeria e tyre per trajnime



## **IV: Parimet e përgjithshme**

### **Përshtatshmëria dhe fleksibiliteti**

Një strategji që i përgjigjet vazhdimisht nevojave për trajnim të stafit brenda sistemit të SHKK-së, dhe, në përgjithësi, ndryshimeve të prodhuara në procesin e reformës, duhet të jetë e adaptueshme dhe fleksibël për të ofruar trajnime të bazuara në kompetenca dhe raste praktike të aplikimit. Trajnimi cilësor ndërton kapacitetin njerëzor duke arritur rezultatet e dëshiruara.

### **Transparenca.**

Përdorimi i këtij parimi në përpunimin e Strategjisë, synon:

Sigurimi i njohurive që rrjedhin prej tij për përfituesit e drejtpërdrejtë;

Fuqizimi i atyre që kanë përgjegjësinë për të zbatuar Strategjinë;

Vlerësimi transparent i kostove dhe efikasitetit të trajnimit profesional të stafit të SHKK -së.

Procesi i trajnimit jodiskriminues dhe i paanshëm, për të përfshirë analizën e nevojave për trajnim, planifikimin, organizimin, vlerësimin dhe vendimmarrjen do të jetë i disponueshëm dhe transparent për të gjithë stafin e SHKK-së.

### **Përditësim periodik.**

Analiza e nevojave për trajnim duhet të përsëritet vazhdimisht dhe të marrë parasysh praktikën e Shteteve Anëtare të Bashkimit Evropian dhe specifikimet e Komisionit Evropian, në mënyrë që të zvogëlohet koha e kaluar midis identifikimit të nevojave të trajnimit dhe veprimeve të ndërmarra për mbulojini ato, një analizë e tillë duhet të kryhet disa herë gjatë një viti.

### **Konsultimi i përfituesve.**

Për t'i dhënë legjitimitet, qëndrueshmëri dhe efektivitet Strategjisë, përfshirja e përfituesve të drejtpërdrejtë të trajnimit në vërtetimin e saj është absolutisht e nevojshme (qasja nga poshtë-lart).

### **Veçantia.**

Në rastin e një modeli gjysmë të decentralizuar të organizimit dhe kryerjes së trajnimit të stafit, siç synohet të jetë në çdo sistem korrektues, përcaktimi strategjik dhe priorizimi i nevojave të trajnimit duhet të bëhet në nivelin qendror për të siguruar koherencën dhe veçantinë për të rritur aftësitë psiko-fizike dhe profesionale.

### **Aksesueshmëria.**

Karakteristikë për sistemet e trajnimit demokratik kërkon aftësinë për të siguruar nevoja, interesa dhe plane individuale të karrierës. Punonjësve duhet t'u sigurohet qasje në programet e trajnimit të përfshira në Strategji.

### **Bashkëpunimi me organizata të tjera.**

Marrëveshjet e bashkëpunimit me organizatat e tjera ofrojnë mundësi për të rritur efikasitetin në nivelin e trajnimit, siguron mësimin e teknikave të reja të trajnimit, shkëmbimin e përvojave dhe aplikimin e metodologjisë së re të trajnimit dhe arrihet përmes formave të ndryshme të bashkëpunimit brenda dhe jashtë vendit.

## VI. Objektivat e strategjisë

Objektivat strategjike janë të dizajnuara për periudhën 2023-2026, duke përfshirë prioritetin e disa veprimeve, mundësinë e arritjes së tyre, nderlidhjen e tyre, si dhe obligimin e alokimit të kohës së mjaftueshme për të pranuar informata në lidhje me implemtimin e tyre.

### Objektivat e Përgjithshëm:

Ngritja e nivelit të profesionalizmit duke promovuar interesin e institucionit dhe të punonjësve për të pasur anëtarë të stafit më të trajnuar të aftë për të përmbushur, në dobi të shoqërisë, misionin e SHKK -së.

Rritja e efektivitetit të sistemit të trajnimit fillestar dhe të vazhdueshëm të stafit, duke raportuar nevojën për të ngritur kapacitetin për të përmbushur misionin, qëllimin dhe objektivat që janë vendosur brenda institucionit;

Sigurimi i efikasitetit optimal të sistemit të trajnimit të stafit duke marrë një raport të favorshëm të burimeve të alokuara, duke theksuar rezultate pozitive dhe duke pranuar efektet negative që mund të krijojë mungesa e trajnimit në kryerjen e detyrave dhe misioneve.

Rritja e bashkëpunimit dhe koordinimit me partnerët e jashtëm në ngritjen e kapaciteteve.

### Objektivat specifike-1 Objektivat e Menaxhimit të Karrierës:

Hartimi i Udhëzuesit të Karrierës të stafit të SHKK -së në mënyrë që të sigurojë, në përputhje me normat ligjore, menaxhimin efikas të rrugës së karrierës dhe mbajtjen e planifikimit fleksibel nga punonjësit (M);

Përpunimi i standardeve profesionale për profesionet dhe profesionet kryesore specifike për fushën e korrigjimeve (S, M, L).

### Objektivat specifike-2 Objektivat e Trajnimit Fillestar:

Kryerja e një auditimi të sistemit të trajnimit fillestar dhe statusit aktual të trajnimit të vazhdueshëm të stafit të SHKK -së;

Përshtatja e sistemit arsimor me standardet e Bashkimit Evropian në fushën e korrigjimeve (M, L);

Vazhdimi i procesit të zhvillimit të marrëdhënieve me institucionet e aftësimin profesional (S, M, L);

Krijimi i një njësie për trajnimin e trajnerëve të stafit përgjegjës për kryerjen e aktiviteteve trajnuese (ve);

Zgjerimi i sistemit të trajnimit fillestar bazuar në standardet profesionale (M, L);

Sigurimi i kushteve adekuate për zhvillimin e procesit mësimor-edukativ duke përfunduar aftësinë materiale të institucioneve të trajnimit (S, M, L).

Zhvillimi i një sistemi praktike në institucionet korrektuese për stafin e trajnimit të specializuar (S);

### **Objektivat specifike-3** Objektivat e Trajnimit të Vazhdueshëm:

Hartimi dhe aplikimi i një sistemi të integruar për diagnostikimin e nevojave të trajnimit profesional të stafit, si dhe disa tregues të performancës së sistemit të trajnimit të vazhdueshëm të stafit (S, M);

Hartimi dhe aplikimi i programeve për zhvillimin e aftësive themelore menaxheriale për stafin me pozicione drejtuese të mesme dhe të larta (S, M);

Trajnimi dhe vërtetimi në menaxhimin e edukimit të personelit me funksione të aftësisë profesionale brenda institucioneve korrektuese (S, M);

Hartimi dhe aplikimi i një programi trajnimi për personelin mësimdhënës/të cilët kryejnë aktivitete trajnimit dhe zyrtarë korrektues me përgjegjësi të trajnimit profesional në fushën e metodologjisë së trajnimit (S, M);

Zgjerimi i ofertës së arsimit të lartë dhe studimeve të specializuara të përmirësimit, në përputhje me nevojat e institucionit (M);

Dizajni kurrikular i sistemit të kurseve të karrierës (M);

Përvetësimi për secilin institucion korrektues i një pakete minimale të mjeteve didaktike të nevojshme për zhvillimin e programeve të trajnimit të vazhdueshëm në vendin e punës (M, L);

Zhvillimi i sistemit të trajnimit përmes mësimin në distancë/mësimin elektronik/krediteve (S, M, L).

## **Objektivat e strategjisë:**

1. Objektivat e Menaxhimit të Karrierës;
2. Objektivat e Trajnimit Fillestar;
3. Trajnimi i vazhdueshëm dhe ngritja e bashkëpunimit/ koordinimit me partnerët e jashtëm në ngritje e kapaciteteve.

## **VIII. Zbatimi, monitorimi dhe vlerësimi i strategjisë**

### **8.1 Zbatimi**

Zbatimi i strategjisë së trajnimeve dhe planit të veprimit do të bëhet nga Drejtorati përkatës me rishikim në baza vjetore të planit të veprimit..

Drejtorati i Trajnimeve këtë strategji do të zërthejë në planin vjetor dhe secili departament do të jetë përgjegjëse për zbatim të aktiviteteve plan të veprimit të kësaj strategjie.

Drejtorati i trajnimeve harton raportin vjetor për drejtorin e përgjithshëm të SHKK-së për zbatimin e planit të veprimit.

### **8.2 Monitorimi**

Monitorimi do të shërbejë për të ndjekur progresin e arritur gjatë zbatimit të strategjisë dhe shkallën e realizimit të objektivave të saj. Progresi i arritur do të bazohet në raportet periodike si dhe në dokumentet tjera që tregojnë realizimin e aktiviteteve.

Zbatimi i strategjisë do të monitorohet nga Drejtori i Përgjithshëm

### **8.3 Vlerësimi dhe rishikimi**

Vlerësimi dhe rishikimi do të bëhet nga grupi punues në baza vjetore me qëllim të vlerësimit të përgjithshëm të progresit të implementimit të strategjisë si dhe arritja e rezultateve të përcaktuara me planin e veprimit të strategjisë.

Vlerësimi dhe rishikimi do të përfshijë edhe akterët e tjerë relevantë, të cilët do të jenë pjesë e këtij procesi në baza vjetore.

## **IX. PLANI I VEPRIMIT**

Plani i veprimit është hartuar duke u bazuar në strategjinë e trajnimeve.

### **Plani i veprimit përmban:**

1. Objektivat strategjike
2. Objektivat specifike
3. Aktivitetet për realizimin e objektiveve
4. Departamentet, Divizionet dhe Drejtoritë përgjegjëse për arritjen e objektiveve
5. Afatet kohore për realizimin e aktiviteteve
6. Burimet e nevojshme financiare për realizimin e aktiviteteve
7. Indikatorët apo treguesit për realizimin e secilit aktivitet

**1. Objektiv specifik: Objektivat e Menaxhimit të Karrierës;**

Matni	AKTIVITETI	Rezultati	Afatet Kohore	Treguesit
<b>Analiza e punës</b>	Rishikimi standardeve profesionale	Rritja e mundësisë së promovimit dhe trajnimit	K1 2023	Numri i domeneve për të cilat u arrit standardizimi / totali
<b>Menaxhimi i karrierës së stafit</b>	Hartimi i Udhëzuesit të Karrierës së Personelit të SHKK-së	Parashikueshmëria e zhvillimit të karrierës u rrit	K1 2023	Numri i punonjësve të cilëve u prezantohet një udhëzues i karrierës (llogaritur edhe për hyrjet e reja / vit)
	Nderlidhja e rrugës së karrierës me nevojat e shërbimit	Raportimi i evolucionit profesional në trajnimin fillestar dhe programet e trajnimit të vazhdueshëm	K4 2023	Numri mesatar i kurseve të dobishme të ndjekura nga punonjësit

**Objektiv specifik: Objektivat e Trajnimit Fillestar**

Matni	AKTIVITETI	Rezultati	Afatet Kohore	Treguesit
<b>Trajnimi fillestar profesional</b>	Kryerja e vlersimit sistemit fillestar të trajnimit profesional për personelin në sistemin e SHKK-së	Ekzaminimi i cilësisë së aktiviteteve të trajnimit profesional	K4 2023	Numri i propozimeve për përmirësim të formuluar / implementuar
	Përshtatja e sistemit t me standardet e Bashkimit Evropian në terren	Zhvillimi i sistemit arsimor	K4 2024	Numri i ndryshimeve të propozuara / implementuar
	Themelimi i njësisë për trajnimin e stafit mësimor / kryerjen e veprimtarive mësimore	Përmirësimi i fushës mësimore	K2 2023	Raporti i veprimtarisë së departamentit
	Zhvillimi i trajnimit fillestare	Rritja e kompetencës së punës	K4 2023	Numri i personave të

	për integrimi ne vendin e punes brenda institucionit. zënë			sapo punësuar që marrin trajnim fillestar profesional
	Zhvillimi i një sistemi praktikimi në vendin e punes nga personelin trajnues	Personeli trajnues mund të përshtatë kurset teorike me kushtet në njësi	2023-2026	Numri i modifikimeve të kurseve teorike
	Avansimi i sistemit te trajnimit me mjete didaktike bashkohore per sistemin pentitensiar	Kushtet për zhvillimin e procesit trajnues janë përmirësuar	K4 2024	Raporti mbi mallrat e blera, nevojën, buxhetin
		Rritja e numrit të aktiviteteve që mund të kryhen	K4 2024	Numri i aktiviteteve të reja trajnime që mund të kryhen / numri i aktiviteteve arsimore që mund të kryheshin më parë
	Vlerësimi periodik i I proceseve te trajnimit	Njohja e saktë e aktiviteteve dhe rezultateve të institucioneve arsimore në drejtim të stimulimit të stafit në njësinë arsimore	2023 2024 2026	Numri I studentve te vlersuar

**Trajnimi i vazhdueshem dhe ngritja e bashkëpunimit/ koordinimit me partnerët e jashtëm ne ngritje e kapaciteteve.**

Matni	AKTIVITETI	Rezultati	Afatet Kohore	Treguesit
<b>Trajnimi i vazhdueshem</b>	Kryerja e vlersimit të sistemit të trajnimit të vazhdueshëm të stafit të SHKK-së	Ekzaminimi i cilësisë së aktiviteteve të trajnimit profesional	K3 2023	Numri i propozimeve për përmirësim të formuluar / implementuar
	Hartimi dhe implementimi i një sistemi për diagnostikimin e nevojave për trajnim të vazhdueshëm	Nevojat për aftësim profesional janë identifikuar saktë	K4 2023	Numri i fushave në të cilat janë identifikuar nevojat për trajnim

Hartimi dhe implementimi i treguesve të performancës së sistemit të vazhdueshëm të trajnimit profesional për stafin	Vlerësimi i saktë i sistemit të vazhdueshëm të aftësimin profesional	K4 2024	Treguesit e performance s jane identifikuar
Hartimi dhe zbatimi i programeve për zhvillimin e aftësive themelore menaxheriale për stafin me pozicione të mesme dhe të larta drejtuese	Niveli me cilësi të lartë i përmbushjes së detyrave	K4 2024	Numri I stafit që perfundojn trajnimit
Avancimi I programit dhe zbatimi I kursit te menaxhimit te trajnimit	Rritja e aftësive të zyrtarve përgjegjësi për trajnimit profesional	K4 2023	Numri i të diplomuarve në program / numri i pjesëmarrësve në program
Zgjerimi i ofertës së studimeve pasuniversitare, master, specializimit dhe përmirësimit, në përputhje me nevojat e institucionit	Zhvillimi profesional i stafit të institucionit-reflektimi në cilësinë e punës së kryer	K4 2025	Numri i pjesëmarrësve në program që arrijnë treguesit e performancës / numri i përgjithshëm i pjesëmarrësve
Akreditimi I programeve te reja në AKSP-së, bazuar në treguesit e performancës, për trajnim të vazhdueshëm profesional	Përmirësimi cilësor i procesit arsimor / didaktik	K4 2025	Numri i programeve të akredituara
Hartimi I kurikulave të sistemit të trajnimeve të karrierës	Permirsim kualitativ I proceseve trajnuese	K4 2023	Numri i kurikulave te miratuara
Sigurimi i një pakete minimale të mjeteve	Mbështetje e përmirësuar për procesin e trajnimit	K4 2025	Raporti mbi mallrat e blera, nevoja



	Hartimi I kurikulave të sistemit të trajnimeve të karrierës	Përmirsim kualitativ I proceseve trajnuese	K4 2023	Numri i kurikulave të miratuara
	Sigurimi i një pakete minimale të mjeteve mësimore në secilin institucion Korrektues	Mbështetje e përmirësuar për procesin e trajnimit	K4 2025	Raporti mbi mallrat e blera, nevoja për to, buxheti i shpenzuar
	Zhvillimi I një pilot projekti sistemit të trainimit në distancë / e-mësim / kredit	Rritja e numrit të studentëve, ulja e kostove të aktiviteteve të formimit profesional	K4 2025	Numri i trajnimeve mesim dhe numri i pjesëmarrësve

Tabela e planit të veprimit 2023-2026

Miratoj:

Sami Gashi

Zëvendësues i Drejtorit të Përgjithshëm

