



STRATEGJIA E NJËSISË SË TRAJNIMIT

**SHOQATA KOMBËTARE E
BASHKIVE TË SHQIPËRISË**

Prill 2025

Tabela e Përmbajtjes

1. Hyrje	2
2. Përmbledhje Ekzekutive	3
3. Arritjet Kryesore	4
4. Konteksti lokal, rajonal dhe nevoja për njësinë e trajnimit	4
5. Kryerja e Analizës SWOT	6
Objektivat Strategjikë	7
6. Identifikimi i fushave kryesore të njësisë së trajnimit	9
7. Kapacitetet dhe Burimet	10
1. Kapacitetet Institucionale	10
2. Burimet e Trajnimit	12
3. Kapacitetet dhe Burimet për Monitorim dhe Vlerësim	13
8. Angazhimi dhe Pjesëmarrja e Palëve të Interesit	13
Palët e Interesit Kryesore	14
2. Mekanizmat e Angazhimit dhe Pjesëmarrjes	16
9. Monitorimi dhe Vlerësimi i Strategjisë	17
1. Monitorimi i Strategjisë së Trajnimit	17
2. Vlerësimi i Strategjisë së Trajnimit	18
3. Përmirësimi i Vazhdueshëm i Strategjisë	19
10. Qëndrueshmëria dhe Përshtatshmëria	20
2. Përshtatshmëria e Strategjisë së Trajnimit	21
Aneksi 1 -Lista e Pjesëmarrësve	22

1. Hyrje

Në këtë dokument prezantohet Strategjia e Njesisë së Trajnimit të Shoqatës Kombëtare të Bashkive të Shqipërisë (SHKB) për periudhën **2025-2029**. Kjo strategji hartohet në kuadër të projektit “A Stronger ALAA 4 Better WSS” (një shoqatë e pushtetit vendor më e fortë për shërbime më të mira të ujësjellës kanalizimeve) në kuadër të projektit RCDN+ (Regional Capacity Building Network-Rrjeti Rajonal i Ndërtimit të Kapaciteteve).

Projekti RCDN+ zbatohet nga disa partnerë ku ndër to është edhe SHKB, i cili synon rritjen e kapaciteteve të shoqatave të pushtetit vendor dhe shoqatave të ujësjellës kanalizimeve. Strategjia ndërtohet mbi bazën e përvojave dhe arritjeve të deritanishme dhe të nevojës për rritje të kapaciteteve nga vetë Bashkitë. Ky dokument reflekton angazhimin tonë për të konsoliduar sukseset e mëparshme dhe për të hapur horizonte të reja në drejtim të përmbushjes së misionit për më shumë autonomi përmes forcimit e zhvillimit të strukturave dhe mekanizmave demokratikë në organizimin dhe funksionimin e njësive të qeverisjes vendore (NJQV).

Strategjia **2025-2029** ka si qëllim kryesor adresimin e sfidave ekzistuese nga njësitë e pushtetit vendor në drejtim të rritjes së performancës së NJQV-ve përmes (i) përforcimit të kapaciteteve institucionale dhe trajnimeve (ii) shkëmbimeve të eksperiencave më të mira ndërmjet NJQV dhe (iii) ndarjes së praktikave më të mira ndërkombëtare.

Strategjia përqëndrohet në identifikimin e fushave kryesore të njësisë së trajnimit, identifikimin dhe rolin e palëve të interesit, përshtatjen e strategjisë me ndryshimet që mund të ndodhin në mjedisin e punës, apo në politikat kombëtare, lokale dhe rajonale dhe sigurimi i qëndrueshmërisë në terma të kohës dhe ato financiare. Ne mirëpresim mbështetjen dhe bashkëpunimin e vazhdueshëm nga anëtarët dhe partnerët tanë, duke i ftuar të kontribuojnë në përmbushjen e objektivave të kësaj strategjie, e cila synon të ketë një ndikim të prekshëm dhe afatgjatë për qytetarët dhe mjedisin.

2. Përmbledhje Ekzekutive

Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë synon të jetë lider në drejtim të forcimit të drejtave dhe lirive të NJQV si një parakusht për zgjidhjen e problemeve të komuniteteve lokale, duke qënë më pranë tyre përmes gjithëpërfshirjes dhe kompetencave në vendimmarrje. Misioni i saj është të mbështesë NJQV dhe të mundësojë dialogun mbi problemet e përbashkëta me qëllim gjetjen e zgjidhjeve praktike si dhe të mbrojë interesat e tyre dhe principet e decentralizimit. Ndër objektivat e punës së SHKB është rritja e performancës së NJQV përmes trajnimeve dhe kualifikimeve të administratës; zhvillimi i rrjetit të komunikimit mes shoqatave homologe ndërkombëtare dhe palëve të interesit; organizimi i aktiviteteve dhe përfshirja e komunitetit në proceset me karakter edukativ, social-kulturor dhe sportiv.

Shqipëria përballlet me sfida në administratën lokale, përfshirë mungesën e kapaciteteve profesionale dhe menaxheriale në nivel lokal. SHKB ka një rol të rëndësishëm në mbështetje të zhvillimit të qëndrueshëm të administratës vendore dhe ofrimin e shërbimeve të cilësisë për qytetarët. Pavarësisht përparimeve, ka nevojë për një forcim të vazhdueshëm të kapaciteteve dhe aftësive të administratës lokale, duke pasur parasysh ndryshimet e vazhdueshme ligjore dhe nevojat e ndryshueshme të zhvillimit të shërbimeve. Në këtë kontekst, ngritja e një Njësie Trajnimi është një hap i domosdoshëm për të përmirësuar kapacitetet e stafit të bashkive dhe për të siguruar një administratë më efektive dhe më të përgjegjshme ndaj qytetarëve.

Njësia e Trajnimit do të ofrojë trajnime të specializuara dhe praktike për përmirësimin e aftësive teknike, menaxheriale, të komunikimit etj për punonjësit e bashkive. Kjo njësi do të angazhohet në trajnime për fushat kryesore, por nuk kufizohet vetëm në to si: menaxhimi i projekteve, menaxhimi i burimeve njerëzore, teknologjia e informacionit, menaxhimi i aseteve, menaxhimi i mbetjeve, menaxhimi financiar, komunikimi etj. Gjithashtu do të ketë një fokus të veçantë në përgatitjen e stafit për t'u përballur me sfidat e reja ligjore dhe shërbimeve publike.

Nëpërmjet trajnimeve synohet jo vetëm rritja e kapaciteteve individuale, por edhe forcimi i bashkëpunimit ndërmjet bashkive, për të krijuar një rrjet mbështetjeje dhe shkëmbimi njohurish.

Kjo përpjekje zhvillohet në bashkëpunim me rrjetin e shoqatave të autoriteteve vendore të Europës Jug-lindor (NALAS).

Si përfundim, krijimi i Njësisë së Trajnimit në SHKB do të ndihmojë në ngritjen e efikasitetit dhe cilësisë së administratës vendore, duke kontribuar në zhvillimin e qëndrueshëm të vendit dhe përmirësimin e shërbimeve për qytetarët.

3. Arritjet Kryesore

SHKB ka zbatuar me sukses programe të shumta trajnimi që synojnë rritjen e aftësive dhe njohurive të stafit të Bashkive të Shqipërisë dhe profesionistëve në sektorin e ujësjellës kanalizimeve. SHKB ka luajtur një rol të rëndësishëm në ndikimin e kuadrit ligjor në pushtetin vendor dhe përmes Këshillit Konsultativ që mbledh përfaqësues nga pushteti qendror dhe vendor ka arritur të kontribuojë në zhvillimin e legjislacionit dhe standarteve për ofrimin e shërbimeve publike nga ana e pushtetit vendor.

SHKB ka përfaqësuar në mënyrë efektive interesat e bashkive të Shqipërisë në forume kombëtare dhe ndërkombëtare, duke siguruar që nevojat dhe sfidat e pushtetit vendor t'u komunikohen politikëbërësve.

SHKB është aktive në partneritete të ndryshme të cilat përfshijnë:

- Rrjeti i Shoqatave të Autoriteteve Lokale të Europës Juglindore (NALAS)
- Rrjeti Rajonal për Zhvillimin e Kapaciteteve (RCDN) për Shërbimet e Furnizimit me Ujë dhe Kanalizimeve i financuar nga GIZ
- 11 Forumet teknike që përfshijnë përfaqësues nga palë të ndryshme interesi të cilët konsultojnë çështjet që lidhen me pushtetin vendor.
- Shoqatat e tjera si motra në vëndet e Ballkanit Perëndimor.

4. Konteksti lokal, rajonal dhe nevoja për njësinë e trajnimit

SHKB përballet me një sërë problemesh të lidhura me sfidat e administratës vendore në Shqipëri si në nivelin lokal, ashtu edhe në nivelin rajonal dhe ndërkombëtar. Këto sfida lidhen me ndryshimet ligjore, kërkesat për zhvillim të kapaciteteve, përmirësimin e shërbimeve publike dhe rritjen e angazhimit të qytetarëve në proceset vendimmarrëse.

1. **Sfida e Përshtatjes me Reformën Administrative-Territoriale:** Pas reformës administrative-territoriale të vitit 2015, Shqipëria ka kaluar në një model të ri të qeverisjes vendore, ku numri i bashkive është reduktuar ndjeshëm. Kjo ka krijuar struktura më të mëdha dhe më komplekse që kërkojnë menaxhim të përmirësuar dhe kapacitete të ngritura për administrimin e tyre. SHKB duhet të mbështesë bashkitë për t'u përshtatur me këto ndryshime dhe për të zhvilluar aftësitë e nevojshme për menaxhimin e këtyre njësive më të mëdha.
2. **Përshtatja me Ndryshimet Ligjore dhe Rregullative:** Shoqata përballet me sfida të vazhdueshme për të mbështetur bashkitë në zbatimin e ligjeve dhe reformave të reja. Ndryshimet ligjore dhe politike shpesh kërkojnë përshtatje të shpejtë dhe të efektshme, ndërsa bashkitë përballen me vështirësi për të zbatuar këto ndryshime dhe për të siguruar përputhshmërinë me standartet e reja. SHKB ka një rol të rëndësishëm në ofrimin e mbështetjes ligjore dhe trajnimeve për zyrtarët e bashkive për të siguruar uniformitetin e bazës ligjore.
3. **Përmirësimi i Shërbimeve Publike dhe Pjesëmarrja e Qytetarëve:** Një nga sfidat kryesore është përmirësimi i cilësisë së shërbimeve publike dhe rritja e angazhimit të qytetarëve në proceset vendimmarrëse lokale. SHKB ka një rol të rëndësishëm në forcimin e transparencës dhe llogaridhënies, por gjithashtu duhet të përballet me pengesa në rritjen e pjesëmarrjes aktive të qytetarëve në vendimmarrje. Angazhimi i qytetarëve dhe përfshirja e tyre në proceset lokale mbeten sfida të vazhdueshme që kërkojnë strategji të përshtatshme për të garantuar që administrata vendore të jetë më afër nevojave dhe kërkesave të qytetarëve.
4. **Forcimi i Kapaciteteve:** Pas reduktimit të numrit të bashkive, ka një nevojë urgjente për rritjen e kapaciteteve administrative të bashkive dhe ofrimin e trajnimeve për stafin vendor. SHKB është e angazhuar në zhvillimin e kapaciteteve, por ka ende sfida në sigurimin e burimeve të nevojshme për të mbështetur këtë proces. Mungesa e kapaciteteve të mjaftueshme mund të kufizojë aftësinë e bashkive për të ofruar shërbime efektive dhe për të përballuar nevojat e komunitetit. Një faktor tjetër që ka përkeqësuar këtë situatë është emigracioni, i cili ka ndikuar në humbjen e fuqisë punëtore dhe ka krijuar një boshllëk në administratën vendore.

5. **Bashkëpunimi Rajonal dhe Ndërkombëtar:** Në nivel rajonal dhe ndërkombëtar, SHKB përballet me sfida në forcimin e bashkëpunimit dhe koordinimit midis bashkive dhe aktorëve të tjerë të administratës vendore. Pavarësisht mundësive që ofron Bashkimi Europian dhe organizatat ndërkombëtare për mbështetje financiare dhe teknike, bashkitë shqiptare ende nuk kanë kapacitete të mjaftueshme për të përfituar plotësisht nga këto mundësi. Për më tepër, bashkëpunimi rajonal dhe ndihma për zhvillimin e politikave të përbashkëta mbeten një sfidë që kërkon më shumë angazhim dhe koordinim.

5. Kryerja e Analizës SWOT

Qëllimi i kryerjes së analizës SWOT për SHKB është të vlerësojë pikat e forta dhe të dobëta (të brendshme) të organizatës, si dhe mundësitë dhe kërcënimet e jashtme. Ky vlerësim synon të ofrojë një kuptim gjithëpërfshirës të pozicionit aktual strategjik të SHKB në drejtim të fushës së kompetencës (mbështetja për bashkitë e Shqipërisë), të identifikojë fushat kryesore ku organizata mund të shfrytëzojë avantazhet e saj, të adresojë sfidat dhe të përfitojë nga mundësitë në zhvillim.

SHKB organizoi një seminar 2 ditor që të siguronte opinione dhe rekomandime nga grupi i punës i përbërë nga stafi i SHKB dhe NALAS. Një listë me emrat e pjesëmarrësve gjendet në aneksin 1 të këtij materiali.

Seminari u zhvillua më 26-27 Mars 2025 në Tiranë.

Objektivi i seminarit ishte që pjesëmarrësit (i) familjarizohen me rolin dhe rëndësinë e njësisë së dedikuar të trajnimit (ii) janë në gjendje të rrahin mendime dhe kontribuojnë në drejtim të përmbajtjes së Strategjisë (iii) kuptojnë rolin që kanë në drejtim të hartimit dhe zbatimit të Strategjisë dhe (iv) dakordësojnë mbi politikën dhe rregulloren e njësisë së trajnimit.

Pjesëmarrësit punuan në grup dhe ju dha kohë e mjaftueshme për të menduar dhe për të shkruar idetë e tyre në shënime, të cilat më vonë u kategorizuan në pikat e forta, të dobëta, mundësitë dhe kërcënimet. Matrica SWOT me kontributin e të gjithë pjesëmarrësve në seminar paraqitet e vizualizuar më poshtë.

Tabela 1: Rezultatet e analizës SWOT

<p>Përparësitë</p> <p>Forumet Teknike Bashkëpunim me lidërshpin politik vendor Qëndrueshmëria financiare Përfaqësimi në nivel ndërkombëtar Staf i kualifikuar i shoqatës Aksesimi në financim (projekte) Përkushtimi i stafit</p>	<p>Dobësitë</p> <p>Staf i kufizuar 3 vjet në ofrimin e trajnimeve Mungon databaza e trajnerëve Mungesa e incentivave financiarë për forumet teknike Mungesa e dokumentave strategjike</p>
<p>Mundësitë</p> <p>Financiare (Projekte) Bashkëpunim me partnerët Advokim të pushteti qendror Lider në Shqipëri Këshilli konsultativ Kapacitetet teknike të bashkive Përmirësim i dialogut (konferenca etj)</p>	<p>Kërcënimet</p> <p>Ndryshimi i prioriteteve strategjike Konkurenca nga OJF Ulja e financimeve nga Bashkimi Europian</p>

Mbi bazën e analizës SWOT dhe të diskutimeve me grupin e punës u dakordësua mbi Objektivat strategjike dhe fushat kryesore të njësisë së trajnimit sic do të trajtohen në vijim.

Objektivat Strategjike

1. Krijimi dhe konsolidimi i strukturës së Njësisë së Trajnimit

- Hartimi i një plani strategjik dhe një metodologjie për funksionimin e njësisë.
- Ndërtimi i një rregulloreje të brendshme për funksionimin e njësisë dhe angazhimin e trajnerëve.
- Rekrutimi dhe formimi i një ekipi bazë të trajnerëve të certifikuar për të siguruar cilësinë e trajnimeve.
- Krijimi i një sistemi monitorimi dhe vlerësimi për të matur ndikimin dhe përmirësuar trajnimin.

2. Zhvillimi i programeve dhe moduleve të trajnimit

- Hartimi i kurrikulave të standardizuara, të bazuara në nevojat e bashkive dhe fushat kryesore të njësisë së trajnimit.
- Përdorimi i metodologjive bashkëkohore, duke përfshirë mësimin praktik dhe studime rastesh.
- Krijimi i kurseve online dhe materialeve multimediale për të lehtësuar aksesin në trajnimet.

3. Forcimi i bashkëpunimit dhe rrjetëzimit

- Konsolidimi i partneriteteve strategjike me institucione akademike, organizata ndërkombëtare dhe donatorë për të siguruar ekspertizë dhe burime financiare.
- Angazhimi i bashkive në programe pilote të trajnimeve për të testuar dhe përsosur ofertën e njësisë.
- Krijimi i një platforme të komunikimit dhe shkëmbimit të praktikave më të mira midis bashkive dhe ekspertëve.

4. Sigurimi i qëndrueshmërisë financiare dhe diversifikimi i burimeve të financimit

- Krijimi i një modeli të trajnimeve me pagesë për palët e interesuara, duke garantuar vetë-financim.
- Aplikimi për fonde dhe grante ndërkombëtare për të mbështetur zhvillimin e njësisë.
- Zhvillimi i projekteve të përbashkëta me partnerë ndërkombëtarë për të rritur mundësitë financiare dhe shkëmbimin e eksperiencave.

5. Promovimi dhe ndërgjegjësimi mbi rëndësinë e trajnimeve

- Organizimi i forumeve dhe eventeve publike për të promovuar rolin e njësisë së trajnimit.
- Krijimi i një strategjie të komunikimit për të promovuar shërbimet e njësisë në bashki dhe institucione të tjera.
- Publikimi i raporteve mbi ndikimin e trajnimeve për të demonstruar vlerën e tyre dhe për të siguruar mbështetje nga donatorët.

6. Identifikimi i fushave kryesore të njësisë së trajnimit

Fushat e trajnimit janë të dizajnuara për të mbuluar nevojat e ndryshme të administratës vendore dhe për të siguruar zhvillimin e aftësive në të gjitha nivelet e administratës lokale. Disa nga fushat kryesore të trajnimit që duhet të përfshihen janë:

1. Menaxhimi i Projekteve dhe Planifikimi Strategjik

Ky trajnim fokusohet në aftësinë për të menaxhuar projekte publike dhe për të zhvilluar plane strategjike që mbështesin zhvillimin e qëndrueshëm të bashkive. Ky modul përfshin teknika menaxhimi, vlerësimin e riskut, menaxhimin e burimeve dhe monitorimin e rezultateve.

2. Menaxhimi i Mbetjeve

Ky trajnim është i dizajnuar për të ofruar pjesëmarrësve njohuri dhe aftësi për të menaxhuar mbetjet në mënyrë të qëndrueshme, efektive dhe në përputhje me kuadrin rregullator dhe mjedisor. Trajnimi ka për qëllim të rrisë ndërgjegjësimin dhe aftësinë për të menaxhuar mbetjet në nivelin vendor duke përfshirë metoda dhe praktika moderne që kontribuojnë në mbrojtjen e mjedisit.

3. Arsimi para-universitar

Ky trajnim është i orientuar për të ofruar njohuri dhe aftësi për të zhvilluar, implementuar dhe monitoruar politikat e arsimit parauniversitar, duke ndihmuar pjesëmarrësit të kuptojnë dinamikën e politikave arsimore dhe ndikimin e tyre në përmirësimin e cilësisë së arsimit dhe aksesit për nxënësit. Trajnimi synon të sigurojë pjesëmarrësve një kuptim të thellë të strukturës dhe procesit të politikave arsimore, duke mbështetur krijimin dhe zbatimin e politikave që kontribuojnë në arritjen e qëllimeve të arsimit dhe zhvillimit social.

4. Shërbimi Social

Trajnimi është i fokusuar në zhvillimin e aftësive dhe njohurive të nevojshme për ofrimin e shërbimeve sociale efektive dhe mbështetjeje për individët dhe grupe të ndryshme shoqërore. Trajnimi do të përfshijë aspekte të menaxhimit të shërbimeve sociale, zhvillimin e politikave sociale, si dhe aftësitë për të ndihmuar ata që janë në nevojë, duke siguruar përkujdesje dhe mbështetje të përshtatshme.

5. Menaxhimi Financiar

Ky trajnim synon të forcojë aftësitë e administratës lokale në menaxhimin e financave dhe buxhetit të bashkive, përfshirë hartimin e buxheteve, menaxhimin e shpenzimeve dhe garantimin e transparencës në përdorimin e fondeve publike duke u mundësuar menaxherëve të marrin vendime të informuara dhe të drejtëpërdrejta në lidhje me buxhetet dhe financat.

6. Menaxhimi i shërbimeve të ujësjellës kanalizimeve

Ky trajnim është dizajnuar për të ofruar njohuri dhe aftësi për menaxhimin efektiv të shërbimeve të ujësjellësit dhe kanalizimeve, duke u fokusuar në përmirësimin e cilësisë së shërbimeve dhe menaxhimin e burimeve ujore. Trajnimi do të ndihmojë pjesëmarrësit të kuptojnë proceset, teknologjitë dhe praktikatat më të mira për ofrimin e shërbimeve të ujësjellësit dhe kanalizimeve, për të siguruar një menaxhim të qëndrueshëm dhe efikas të këtyre sistemeve.

7. Marrëdhëniet Ndërkombëtare dhe Bashkëpunimi Rajonal

Ky trajnim përqendrohet në përgatitjen e administratës vendore për të menaxhuar marrëdhëniet ndërkombëtare dhe për të përfituar nga mundësitë e bashkëpunimit rajonal dhe ndërkombëtar, si përmes fondeve, projekteve të përbashkëta dhe shkëmbimit të përvojave. Trajnimi përqendrohet vecanërisht në shkrimin e projekteve.

7. Kapacitetet dhe Burimet

Për të mundësuar zhvillimin e një sistemi efektiv dhe të qëndrueshëm trajnimi për administratën vendore, SHKB duhet të ketë kapacitete dhe burime të mjaftueshme, të cilat mund të mbështesin planifikimin, zhvillimin dhe zbatimin e trajnimeve të ndryshme.

1. Kapacitetet Institucionale

1.1. Struktura Organizative

Njësia e trajnimit duhet të ketë një strukturë të qartë dhe të organizuar që përfshin një staf të specializuar dhe të përkushtuar, të cilët mund të menaxhojnë procesin e trajnimit në mënyrë efektive.

- **Menaxher i Trajnimeve:** Ndër personat kyç që drejton dhe koordinon të gjitha aktivitetet e trajnimeve, duke siguruar që objektivat dhe standardet të përmbushen.
- **Trajnerë të Kualifikuar dhe Ekspertë:** SHKB do të krijojë ekipin e trajnerëve, të cilët kanë eksperiencë dhe ekspertizë në fushat e qeverisjes vendore, menaxhimit të projekteve, financave publike, menaxhimit të mbetjeve etj që mund të ofrojnë trajnime të thelluara dhe të veçanta.
- **Staf mbështetës:** Një ekip mbështetës që siguron organizimin e logjistikës, menaxhimin e materialeve dhe koordinimin e trajnimeve, si dhe mbledhjen e të dhënave për vlerësimin e efektivitetit të trajnimeve.
- **Eksperti i komunikimit:** Eksperti i komunikimit luan një rol ndërsektorial dhe strategjik brenda Njësisë së Trajnimit, duke kontribuar në promovimin, vizibilitetin dhe ndikimin e aktiviteteve të zhvillimit të kapaciteteve që Shoqata ofron për njësitë e qeverisjes vendore.

1.2. Bashkëpunimi me aktorë të tjerë

Njësia e trajnimit duhet të bashkëpunojë ngushtë me aktorë të tjerë lokalë dhe ndërkombëtarë për të siguruar zhvillimin e trajnimeve të avancuara dhe për të rritur mundësitë për financim dhe mbështetje teknike.

- **Institucione Qeveritare dhe Lokale:** Bashkëpunimi me Ministrinë e Pushtetit Vendor, Ministrinë e Financave, Ministrinë e Ekonomisë, Departamentin e Administratës Publike dhe institucionet tjera qeveritare, për të siguruar përputhshmërinë me politikat kombëtare dhe për të mbështetur implementimin e projekteve të trajnimit.
- **Organizata Ndërkombëtare dhe OJF:** Partneritete me organizata ndërkombëtare, si Bashkimi Europian, NALAS, GIZ, Banka Botërore, Organizata të Kombeve të Bashkuara për të mundësuar financim dhe mbështetje ekspertize.

1.3. Menaxhimi i të dhënave

Njësia e trajnimit duhet të mbështetet nga një sistem i fortë mbështetës brenda SHKB duke përfshirë një platformë për menaxhimin e të dhënave të pjesëmarrësve dhe regjistrimin e trajnimeve, për të siguruar që trajnimi të jetë i monitoruar dhe i vlerësuar siç duhet.

2. Burimet e Trajnimit

2.1. Burime Financiare

Njësia e trajnimit ka nevojë për burime financiare të qëndrueshme për të mbështetur zhvillimin dhe implementimin e trajnimeve. Burimet financiare mund të vijnë nga:

- **Buxheti i Brendshëm i SHKB:** Buxheti i caktuar për trajnime duhet të mbulojë shpenzimet për trajnerët, materialet, logjistikën dhe promovimin e trajnimeve.
- **Grante dhe Fondet Ndërkombëtare:** Financimi i trajnimeve mund të sigurohet gjithashtu përmes granteve dhe fondeve nga organizata ndërkombëtare dhe projekte të Bashkimit Europian.
- **Partneritete me Donatorë dhe Biznesin Privat:** SHKB mund të sigurojë mbështetje financiare dhe teknike nga donatorë të ndryshëm dhe bashkëpunim me sektorin privat për realizimin e trajnimeve specifike.

2.2. Burimet Njerëzore

Për realizimin e trajnimeve, SHKB duhet të ketë në dispozicion një staf të kualifikuar, i cili mund të menaxhojë dhe zhvillojë sesione trajnimi. Ky staf mund të përfshijë:

- **Eksptë të fushave të ndryshme:** Trajnerë dhe ekspertë të cilët kanë një nivel të lartë njohurish dhe aftësish, si për shembull në financat publike, menaxhimin e projekteve, qeverisjen e mirë dhe përdorimin e teknologjisë në administratën publike. Ekspertët mund të jenë vendas apo nga rajoni.
- **Pjesëmarrës nga Bashkitë:** Stafi i bashkive dhe përfaqësues të pushtetit vendor, të cilët mund të bëhen pjesë e programit të trajnimit dhe mund të kontribuojnë me përvoja dhe sfida të përbashkëta.

2.3. Burime Materiale dhe Teknologjike

Për zhvillimin dhe realizimin e trajnimeve, SHKB duhet të disponojë burime të mjaftueshme materiale dhe teknologjike. Këtu përfshihen:

- **Materialet e Trajnimit:** Manuale, udhëzues, prezantime, raporte dhe raste studimi që ndihmojnë në përcimin e njohurive.
- **Teknologji dhe Infrastrukturë IT:** Një platformë e avancuar për trajnime online dhe sesione live (webinars) që mundëson qasje të shpejtë dhe fleksibël për pjesëmarrësit nga e

gjithë Shqipëria. Pajisje dhe materialet vizuale (p.sh., projektorë, kompjuterë, ekrane) për zhvillimin e trajnimeve.

2.4. Burime Logjistike dhe Infrastruktura

Njësia e trajnimit duhet të ketë infrastrukturën e nevojshme për të realizuar trajnime, përfshirë:

- Hapësirat për Trajnim: Dhomat e trajnimit të pajisura me teknologjinë e duhur (projektorë, kompjuterë, tablo) dhe ambiente të përshtatshme për zhvillimin e aktiviteteve.
- Logjistika: Mbështetje për organizimin e aktiviteteve dhe koordinimin e detajeve, si akomodimi i pjesëmarrësve (nëse është e nevojshme), transporti dhe organizimi i ushqimit dhe materialeve.

3. Kapacitetet dhe Burimet për Monitorim dhe Vlerësim

Njësia e trajnimit duhet të ketë mekanizma të forta për monitorimin dhe vlerësimin e efikasitetit të trajnimeve.

3.1. Vlerësimi i Performancës

- Pyetësorë dhe anketa pas trajnimit: Këto mund të përdoren për të mbledhur feedback nga pjesëmarrësit dhe për të vlerësuar efektivitetin e trajnimit në rritjen e njohurive dhe aftësive.
- Raporte për përmirësimin e trajnimeve: Duke monitoruar dhe analizuar rezultatet, mund të përshtaten dhe përmirësohen programet e trajnimit për të siguruar që ato të jenë të përshtatshme dhe efikase.

3.2. Sisteme të Raportimit dhe Feedback-ut

- Sisteme IT të integruara për mbledhjen dhe analizimin e të dhënave të trajnimeve, përfshirë ecurinë e pjesëmarrësve dhe rezultatet e fituara nga ata pas përfundimit të trajnimit.

8. Angazhimi dhe Pjesëmarrja e Palëve të Interesit

Palët e interesit përfshijnë individë, institucione dhe grupe të cilët kanë interesa të drejtpërdrejta në përmirësimin e kapaciteteve të administratës vendore dhe mund të kontribuojnë në mënyra të ndryshme në procesin e trajnimit.

Palët e Interesit Kryesore

1.1. Bashkitë

- **Pjesëmarrës Kryesorë:** Bashkitë dhe përfaqësuesit e pushtetit vendor kanë një interes të drejtpërdrejtë në zhvillimin e trajnimeve për të përmirësuar shërbimet ndaj qytetarëve, menaxhimin e projekteve, dhe në forcimin e administratës lokale.
- **Angazhimi dhe Pjesëmarrja:**
 - ✓ Konsultime dhe analizë e nevojave: SHKB duhet të angazhojë bashkitë për të identifikuar nevojat dhe prioritetet specifike të trajnimeve për administratën vendore. Dërgimi i pjesëmarrësve në trajnime: Bashkitë duhet të dërgojnë pjesëmarrës nga nivele të ndryshme të administratës për t'u trajnuar dhe për të aplikuar aftësitë e fituara në punën e përditshme.
 - ✓ Monitorim i zbatimit të trajnimeve: Bashkitë mund të kontribuojnë në vlerësimin e trajnimeve duke ndihmuar në analizimin e efekteve të trajnimit dhe përmirësimeve të mundshme.

1.2. Qeveria Qendrore

- Roli i Qeverisë: Qeveria qendrore, përmes Ministrive të ndryshme (p.sh., Ministria e Pushtetit Vendor, Ministria e Financave, etj.), ka një rol të rëndësishëm në mbështetje të programit të trajnimeve dhe politikave për administratën vendore.
- **Angazhimi dhe Pjesëmarrja:**
 - ✓ Përputhshmëria me politikat kombëtare: Qeveria mund të ndihmojë në përcaktimin e direktivave dhe prioritetëve kombëtare për administratën vendore dhe mund të kontribuojë në zhvillimin e materialeve të trajnimit të përshtatshme.
 - ✓ Financimi dhe mbështetje për trajnime: Ajo mund të ofrojë mbështetje financiare për trajnime dhe mund të lehtësojë mundësitë për bashkëpunim ndërkombëtar dhe donacione.

1.3. Shoqata e Bashkive të Shqipërisë

- SHKB ka një rol kyç në drejtimin dhe implementimin e programit të trajnimeve. Ajo është e angazhuar në përfaqësimin e interesave të bashkive dhe në forcimin e kapaciteteve të administratës vendore.

- **Angazhimi dhe Pjesëmarrja:**

- ✓ Organizimi dhe menaxhimi i trajnimeve: Njësia pranë SHKB siguron që trajnimet të zhvillohen në përputhje me nevojat dhe kërkesat e administratës vendore dhe të ofrohen nga ekspertë të kualifikuar. Vlerësimi i nevojave për trajnim duhet të iniciohet nga SHKB cdo 2 vjet.
- ✓ Përgatitja e materialeve dhe udhëzuesve: Njësia është përgjegjëse për përgatitjen e materialeve të trajnimit që janë të përshtatshme për audiencën e administratës vendore.
- ✓ Monitorimi dhe vlerësimi i trajnimeve: njësia e trajnimit duhet të sigurojë një sistem për monitorimin dhe vlerësimin e efektivitetit të trajnimeve dhe të sigurojë që ato të japin rezultate të matshme.

1.4. Donatorët dhe Partnerët Ndërkombëtarë

- Roli i Donatorëve dhe Partnerëve: Organizatat ndërkombëtare dhe donatorët janë burime të rëndësishme të mbështetjes financiare dhe teknike për trajnime. Këto mund të përfshijnë Bankën Botërore, Bashkimin Europian, GIZ, dhe organizata të tjera ndërkombëtare që mbështesin zhvillimin e administratës vendore.
- **Angazhimi dhe Pjesëmarrja:**
 - ✓ Ofrimi i fondeve dhe mbështetje për projekte: Donatorët mund të ofrojnë burime financiare për trajnime dhe mund të mbështesin realizimin e projekteve të trajnimeve përmes granteve.
 - ✓ Ekspertiza teknike: Ata mund të ofrojnë ekspertizë teknike për zhvillimin e materialeve dhe metodologjive të trajnimit, si dhe për mbështetje të trajnimeve të avancuara.

1.5. Shkollat dhe Institucionet Akadematike

- Roli i Shkollave dhe Universitetet: Institucionet akademike mund të ofrojnë një bazë të fortë teorike dhe kërkimore për trajnime. Ato mund të kontribuojnë me ekspertizë akademike dhe mund të mbështesin zhvillimin e kursimeve dhe modulave të trajnimit.
- **Angazhimi dhe Pjesëmarrja:**

- Zhvillimi i moduleve trajnimi: Universitetet mund të ndihmojnë në zhvillimin e trajnimeve të cilat janë të mbështetura në kërkime shkencore dhe praktikat më të mira të menaxhimit të administratës publike.
- Organizimi i aktiviteteve akademike: Organizimi i seminarëve, konferencave, dhe aktiviteteve të tjera që mbështesin shkëmbimin e përvojave mes administratës vendore dhe akademikëve.

1.6. Qytetarët dhe Organizatat e Shoqërisë Civile

- Roli i Qytetarëve dhe OJQ-ve: Qytetarët dhe OJQ-të kanë interes në përmirësimin e shërbimeve publike dhe transparencës në administratën vendore. Pjesëmarrja e tyre mund të ndihmojë për të siguruar që trajnimi është në përputhje me nevojat e qytetarëve.
- **Angazhimi dhe Pjesëmarrja:**
 - ✓ Feedback për nevojat e trajnimeve: OJQ-të mund të japin informacion të vlefshëm mbi nevojat e qytetarëve dhe mund të ndihmojnë në identifikimin e fushave të trajnimit që janë më të rëndësishme për qytetarët.
 - ✓ Monitorimi i performancës së administratës vendore: Qytetarët dhe OJQ-të mund të japin feedback mbi ndikimin e trajnimeve dhe përmirësimet që kanë ndodhur në ofrimin e shërbimeve nga administrata vendore. SHKB duhet të krijojë një sistem për marrjen e komenteve nga OJQ dhe qytetarët.

2. Mekanizmat e Angazhimit dhe Pjesëmarrjes

2.1. Konsultime dhe Pjesëmarrje në Hartimin e Politikave

- Organizimi i takimeve, seminareve dhe fokusgrupeve me përfaqësues të bashkive, qeverisë, donatorëve, dhe OJQ-ve për të siguruar që nevojat e të gjitha palëve të interesit të merren parasysh gjatë fazës së planifikimit të programit të trajnimeve.

2.2. Komunikimi dhe Informimi

- Përdorimi i kanaleve të ndryshme të komunikimit (email, faqe interneti, platforma sociale) për të mbajtur palët e interesit të informuara rreth mundësive të trajnimit dhe rezultateve të arritura.

2.3. Pjesëmarrja Aktive në Zbatimin dhe Monitorimin

- Inkurajimi i pjesëmarrësve të palëve të interesit për të marrë pjesë aktivisht në proceset e monitorimit dhe vlerësimit të trajnimeve, për të siguruar përmirësimin e vazhdueshëm të programeve të trajnimit.

9. Monitorimi dhe Vlerësimi i Strategjisë

1. Monitorimi i Strategjisë së Trajnimit

1.1. Qëllimi i Monitorimit

Monitorimi është procesi i vazhdueshëm që synon mbikëqyrjen dhe vlerësimin e implementimit të strategjisë dhe planit të veprimit të njësisë së trajnimit për të siguruar që ato po realizohen sipas planit dhe që objektivat arrihen. Ky proces duhet të sigurojë gjithashtu që burimet përdoren në mënyrë efikase dhe që trajnimi është i përshtatshëm dhe cilësor.

1.2. Mekanizmat dhe Mjetet e Monitorimit

Për të monitoruar progresin e strategjisë, duhen përdorur një sërë mekanizmesh dhe mjetesh që ndihmojnë në mbledhjen e informacionit dhe ndjekjen e planit të trajnimeve. Disa nga këto janë:

- Tabelat e Progresit dhe Indikatorët e Performancës: Duhet të përcaktohen indikatorë të qartë për matjen e ecurisë së trajnimeve, si numri i trajnimeve të realizuara, numri i pjesëmarrësve, angazhimi i bashkive dhe cilësia e trajnimeve.
- Raportet Mbyllëse për Çdo Aktivitet Trajnimi: Pas përfundimit të çdo seance trajnimi, do të krijohen raporte që përmbledhin aktivitetet e zhvilluara, pjesëmarrësit dhe çdo vlerësim të mundshëm të trajnimit nga ana e pjesëmarrësve.
- Platforma Online për Trajnime dhe Menaxhimin e Performancës: Një sistem të menaxhimit të të dhënave që mundëson ndjekjen e pjesëmarrësve, regjistrimin dhe vlerësimin e trajnimeve online. Ky sistem mund të përmbajë gjithashtu feedback-u dhe rezultatet e vlerësimit për të siguruar që trajnimi po realizohet sipas kërkesave.
- Mbikëqyrja e Zbatimit të Planit të Trajnimit: Rregullisht, duhet të realizohen takime me ekipin e njësisë së trajnimit për të diskutuar ecurinë e planit të aktiviteteve të trajnimit dhe për të siguruar që ato po realizohen sipas planifikimeve të përcaktuara.

1.3. Pjesëmarrja dhe Feedback-u i Palëve të Interesit

Një pjesë e rëndësishme e monitorimit është sigurimi i feedback-ut të palëve të interesit. Ky mund të mbulojë:

- Pjesëmarrësit në Trajnime: Mbledhja e informacionit për nivelin e kënaqësisë së pjesëmarrësve dhe përfitimet e mundshme nga trajnimi.
- Bashkitë dhe Stafi i Pushtetit Vendor: Pjesëmarrësit në trajnime dhe përfaqësuesit e bashkive duhet të japin feedback për efektivitetin e trajnimeve dhe mundësitë për përmirësim.
- Trajnerët dhe Ekspertët: Ata duhet të ofrojnë vlerësime për proceset dhe metodologjitë e trajnimit, duke kontribuar në përmirësimin e planifikimit të ardhshëm.

2. Vlerësimi i Strategjisë së Trajnimit

2.1. Qëllimi i Vlerësimit

Vlerësimi ka për qëllim matjen e efektivitetit të strategjisë së trajnimit dhe të planit të trajnimit. Ky proces synon të vlerësojë nëse objektivat e trajnimit janë arritur dhe të përcaktojë ndikimin e tij në zhvillimin e aftësive dhe kapaciteteve të administratës vendore.

2.2. Mekanizmat dhe Mjetet e Vlerësimit

Vlerësimi është proces më i thelluar dhe i përfshirë se monitorimi, pasi përqendrohet në efektin afatgjatë të trajnimeve dhe në ndikimin që ato kanë mbi performancën e administratës vendore.

Disa nga mjetet e mundshme të vlerësimit janë:

- **Vlerësimi i Efektivitetit të Trajnimeve:** Pas përfundimit të trajnimit, mund të realizohen teste dhe pyetësorë për të matur njohuritë e fituara dhe aftësitë e zhvilluara nga pjesëmarrësit. Kjo mund të bëhet përmes testimeve të bazuara në kompetenca që ndihmojnë në matjen e nivelit të përvetësimit të informacionit.
- **Analiza e Ndikimit të Trajnimeve në Performancën e Pushtetit Vendor:** Ky vlerësim mund të bëhet duke krahasuar performancën e bashkive para dhe pas trajnimeve. Për shembull, mund të matet ndikimi i trajnimit në përmirësimin e shërbimeve publike, efikasitetin e menaxhimit të burimeve financiare, dhe përmirësimin e komunikimit me qytetarët.
- **Monitorimi i Përdorimit të Aftësive të Mësuara në Punën e Pushtetit Vendor:** Ky është një vlerësim që synon të analizojë se sa janë përdorur në praktikë aftësitë dhe njohuritë e

fituara gjatë trajnimeve. Ky mund të bëhet përmes intervistave me përfaqësues të administratës vendore, për të kuptuar nëse ka ndodhur një ndryshim në mënyrën e punës.

2.3. Indikatorë të Vlerësimit

Për të vlerësuar efektivitetin e strategjisë së trajnimit, duhet të përdoren indikatorë të qartë që mund të përfshijnë:

- Numri i trajnimeve të realizuara: Ky është një indikator themelor për të monitoruar aktivitetin dhe ecurinë e strategjisë.
- Kënaqësia e pjesëmarrësve: Vlerësimi i kënaqësisë nga pjesëmarrësit mund të bëhet përmes pyetësorëve të thjeshtë pas trajnimit për të matur se sa e dobishme ishte për ta.
- Ndikimi në performancën e administratës vendore: Ky mund të matet nëpërmjet indikatorëve të tillë si përmirësimi i transparencës, efikasitetit të shërbimeve publike, menaxhimi më i mirë i burimeve dhe rritja e kapaciteteve administrative.
- Përmirësimi i kapaciteteve të stafit të administratës vendore: Ky indikator mund të monitorohet përmes vlerësimit të rritjes së aftësive të stafit, siç është aftësia për të menaxhuar projekte, financa, ose burime njerëzore.

2.4. Raportet dhe Analiza e Rezultateve

- Raporte të Rregullta dhe të Detajuara: Raportet duhet të përmbledhin rezultatet e monitorimit dhe vlerësimit të trajnimeve, duke përfshirë analiza të detajuara të sukseseve dhe sfidave të hasura.
- Analiza Kualitative: Pjesëmarrësit, bashkitë dhe partnerët mund të japin një analizë kualitative për ndikimin që kanë pasur trajnimet në përmirësimin e administratës vendore. Për shembull, mund të realizohen intervista të thelluara me përfaqësues të bashkive për të kuptuar se si trajnimi ka ndikuar në përmirësimin e shërbimeve të tyre.

3. Përmirësimi i Vazhdueshëm i Strategjisë

Bazuar në rezultatet e monitorimit dhe vlerësimit, duhet të përshtaten dhe përmirësohen aktivitetet e trajnimit. Ky proces i përmirësimit të vazhdueshëm mund të përfshijë:

- Përditësimi i materialeve dhe metodologjive për trajnime, në përputhje me kërkesat e reja dhe nevojat e administratës vendore.
- Zhvillimi i trajnimeve të avancuara që do t'i ndihmojnë përfaqësuesit e pushtetit vendor të përballen me sfidat e reja të administratës publike.

- Rritja e angazhimit të palëve të interesit, duke përfshirë më shumë bashki dhe aktorë të tjerë, si donatorët, për të siguruar që trajnimi të jetë sa më i suksesshëm dhe të ketë ndikim të qëndrueshëm

10. Qëndrueshmëria dhe Përshtatshmëria

Qëndrueshmëria dhe përshtatshmëria sigurojnë që programet e trajnimit të vazhdojnë të ofrojnë vlerë dhe mbështetje për administratën vendore në mënyrë të qëndrueshme dhe të përshtatshme me zhvillimet e reja në nivel lokal, rajonal dhe ndërkombëtar.

Qëndrueshmëria ka të bëjë me aftësinë e strategjisë së trajnimit për të mbijetuar dhe për të dhënë rezultate pozitive në një periudhë afatgjatë, pavarësisht ndryshimeve në kushtet e jashtme, burimet, ose nevojat e administratës vendore.

Aspektet e Qëndrueshmërisë

1. Mjetet dhe Burimet Financiare

- ✓ Diversifikimi i Burimeve të Financimit: Qëndrueshmëria financiare është jetike për realizimin e trajnimeve të vazhdueshme. Duhet të sigurohen burime financiare të qëndrueshme përmes:
 - Financimit nga donatorët ndërkombëtarë: Banka Botërore, Bashkimi Europian, dhe agjenci të tjera ndërkombëtare mund të kontribuojnë për të siguruar mbështetje financiare.
 - Kontributet e bashkive dhe qeverisë qendrore: Bashkitë dhe qeveria mund të sigurojnë një pjesë të financimit për trajnime që janë të drejtpërdrejta për përmirësimin e administratës vendore.
 - Krijimi i burimeve të brendshme: njësia e trajnimit mund të zhvillojë kurse dhe aktivitete trajnimi me pagesë për të gjeneruar të ardhura për të mbështetur aktivitete të tjera.

2. Sistemi i Përsëritshëm i Trajnimeve

- ✓ Programet e trajnimit duhet të jenë të planifikuara për t'u realizuar në mënyrë ciklike dhe të përsëritura, duke siguruar që përfaqësuesit e pushtetit vendor të kenë mundësi të rifreskojnë njohuritë dhe të përmirësojnë aftësitë e tyre rregullisht.

- ✓ Integrimi i metodologjive të reja dhe inovative: Duhet të zhvillohen programe të trajnimit që të mund të përshtaten lehtësisht për t'iu përgjigjur kërkesave të reja teknologjike, ligjore etj.

3. Mbështetje Institucionale dhe Partneritete

- ✓ Bashkëpunimi me aktorët ndërkombëtarë dhe lokalë: Krijimi i partneriteteve me organizata të tjera ndërkombëtare, shoqata të bashkive të vendeve të tjera, dhe institucione akademike do të mundësojë burime të tjera për zhvillimin e trajnimeve dhe mbështetje teknike.
- ✓ Angazhimi i palëve të interesit: Angazhimi i vazhdueshëm i përfaqësuesve të pushtetit vendor, Qeverisë, donatorëve dhe partnerëve të tjerë është një element kyç për të siguruar që trajnimi vazhdon të mbetet i rëndësishëm dhe i mbështetur nga aktorët kryesorë.

1.2. Sistemi i Monitorimit dhe Vlerësimit të Qëndrueshëm

- Monitorimi i vazhdueshëm: Krijimi i një sistemi të monitorimit të vazhdueshëm të aktiviteteve dhe rezultateve të trajnimeve është një faktor i rëndësishëm për të siguruar që trajnimi është në përputhje me qëllimet afatgjata dhe është efektiv.
- Përmirësimi i vazhdueshëm: Të dhënat dhe feedback-u i grumbulluar gjatë periudhës së monitorimit duhet të përdoren për të bërë përmirësime të vazhdueshme në programet e trajnimit.

2. Përshtatshmëria e Strategjisë së Trajnimit

Përshtatshmëria ka të bëjë me aftësinë e programit të trajnimit për të përshtatur dhe modifikuar qëllimet dhe aktivitetet e tij për t'iu përgjigjur ndryshimeve të kushteve lokale, ligjore, sociale dhe teknologjike. Në një mjedis të ndryshueshëm, është thelbësore që strategjia të jetë fleksibël dhe të mund të përmbushë nevojat e administratës vendore.

2.1. Përshtatja me Nevojat e Pushtetit Vendor

- Analiza e nevojave të vazhdueshme: Trajnimet duhet të zhvillohen në përputhje me nevojat dhe kërkesat aktuale të administratës vendore, duke marrë parasysh zhvillimet e fundit në politikat lokale dhe qëllimet strategjike të Bashkive.

- Përditësimi i përmbajtjes dhe metodologjive: Materialet dhe programet e trajnimit duhet të përditësohen vazhdimisht për t'u përshtatur me ligjet dhe politikat e reja, me praktikatat më të mira dhe me avancimet teknologjike që prekin administratën vendore.

2.2. Përshtatshmëria me Mjedisin Ligjor dhe Regullator

- Përputhshmëria me legjislacionin kombëtar dhe europian: Trajnimet duhet të sigurojnë që përfaqësuesit e pushtetit vendor të jenë të informuar dhe të trajnuar për ndryshimet legislative, përfshirë ata që lidhen me reformat e pushtetit vendor dhe procesin e integritimit në BE.
- Integrimi i praktikave më të mira ndërkombëtare: Përshtatshmëria e strategjisë duhet të sigurojë që përfaqësuesit e pushtetit vendor të jenë të njohur me praktikatat më të mira ndërkombëtare në administratën publike dhe të mund të adaptojnë këto praktika për kontekstin shqiptar.

2.3. Përshtatshmëria me Përshtatjen Teknologjike dhe Inovacionet

- Përdorimi i teknologjive të reja për trajnime: Me zhvillimin e shpejtë të teknologjisë, trajnimi duhet të integrojë mjetet më të reja teknologjike, përfshirë platformat online dhe aplikacionet mobile, për të siguruar që trajnimi është i lehtë për t'u arritur dhe i përshtatshëm për të gjithë përfaqësuesit e pushtetit vendor.
- Adoptimi i metodologjive moderne të trajnimit: Metodologjitë si mësimi i bazuar në projekte, trajnimi i përqendruar te zgjidhja e problemeve, dhe përdorimi i studimeve të rastit mund të bëjnë trajnimin më interaktiv dhe praktik.

Aneksi 1 -Lista e Pjesëmarrësve

Griselda Dama	Forumi Parashkollor
Elson Rec	Forumi UK
Irena Sinani	Forumi MM
Alba Canaj	Forumi Mobilitetit Urban
Elisa Nikaj	Koordinatorë
Enkeleda Hysa	SHKBSH
Alketa Daja	SHKBSH

Alisa Limaj	SHKBSH
Elton Stafa	NALAS
Endri Dajci	NALAS
Elona Hamzai	NALAS
Eduart Abazi	Forumi Ligjor