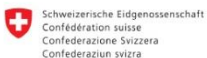




# FUNKSIONIMI I NJËSIVE TË ZHVILLIMIT NË INSTITUCIONET PARTNERE TË PROJEKTIT “AFTËSI PËR PUNË”

## RAPORT VLERËSIMI

Një projekt i Agjencisë Zvicerane për  
Zhvillim dhe Bashkëpunim SDC



Agjencia Zvicerane për Zhvillim  
dhe Bashkëpunim SDC

Në partneritet me:



Zbatuar nga:



## **FUNKSIONIMI I NJËSIVE TË ZHVILLIMIT NË INSTITUCIONET PARTNERE TË PROJEKTIT “AFTËSI PËR PUNË” – RAPORT VLERËSIMI**

Qershor 2021

Ky publikim është prodhuar nga projekti “Aftësi për Punë” (S4J) nën mbikqyrjen e Menaxherit të Projektit, Fation Dragoshi. Raporti u përgatit nga Etleva Leskaj.

### **Rreth projektit “Aftësi për Punë” S4J**

“Aftësi për Punë” S4J është një projekt i Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC), i cili zbatohet në Shqipëri nga organizata Swisscontact.

S4J adreson sfidat kryesore në Arsimin dhe Formimin Profesional (AFP) në Shqipëri duke investuar për sigurimin e ndryshimeve sistematike, zhvillimin e kompetencave dhe fuqizimin e aktorëve. S4J mbështet ofruesit partnerë të AFP-së në drejtim të krijimit të lidhjeve të ngushta me kompanitë e sektorit privat dhe partnerë të tjerë, diversifikimit dhe përmirësimit të ofertës mësimore, aplikimit të metodave të reja të mësimdhënies dhe standardeve të cilësisë, realizimit të praktikave mësimore në mjediset e biznesit dhe zhvillimit e fuqizimit të institucionit.

**Shënim:** Pikëpamjet dhe konkluzionet e shprehura në këtë publikim nuk paraqesin domosdoshmërisht ato të Qeverisë Zvicerane ose Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC).

Autorësia e këtij publikimi i përket projektit “Aftësi për Punë” (S4J). Ndalohet riprodhimi dhe shpërndarja e publikimit pa miratim paraprak me shkrim nga S4J.

### **AFTËSI PËR PUNË S4J**

Rruga Skënderbej, Vila nr. 49

Tiranë, Shqipëri, Kutia Postare 2891

Tel: +355 42 231 850

e-mail: [al.info@swisscontact.org](mailto:al.info@swisscontact.org)

[www.aftesiperpune.al](http://www.aftesiperpune.al)

## Përmbajtja

1-Ndikimi i Udhëzimit mbi funksionimin dhe organizimin e ofruesve të AFP-së.....	4
2- Sfidat kryesore në funksionimin e Njesisë së Zhvillimit .....	5
3-Kontributi i Njesisë së Zhvillimit në arritjen e objektivave strategjike të institucionit .....	6
4- Procesi i planifikimit të Njesisë së Zhvillimit dhe roli i tij.....	6
5- Monitorimi dhe raportimi i koordinatorëve dhe i Njesisë së Zhvillimit.....	7
6- Mbështetje e kolegëve jashtë Njesisë së Zhvillimit .....	8
7- Roli i drejtuesve në mbështetje të Njesisë së Zhvillimit .....	9
8 - Qasja në materialet udhëzuese për funksionet e Njesisë së Zhvillimit.....	10
9- Nevojat e koordinatorëve të Njesisë së Zhvillimit në ndërtimin e kapaciteteve .....	10
10- Rritja e vizibilitetit të Njesisë së Zhvillimit .....	11
11- Mundësi për një karrierë anësore?.....	11

## 1- Ndikimi i Udhëzimit mbi funksionimin dhe organizimin e ofruesve të AFP-së

Referuar intervistave të zhvilluara me drejtuesit dhe koordinatorë të Njesisë së Zhvillimit, rezultoi se Njësia e Zhvillimit pranë shkollave këtë vit, ka njohur dhe realizuar një mori procesesh, të cilat kanë sjellë një dinamikë të re brenda njësive të zhvillimit si dhe në shkollë në tërësi.

Shkolla konsiderohet si laborator idesh dhe Njësia e Zhvillimit (NjZh) “zemra e shkollës” ku këto ide do duhet të gjenerohen. Koordinatorët perceptohet se janë të kapacituar me aftësi teknike dhe organizative, në sajë të trajnimeve, investimeve, manualeve, formulimit të planeve që njësitë kanë. Trajnimet e bëra për koordinatorët dhe manualët e përgatitura për çdo funksion, konsiderohen shume ndihmuese për stafet e NjZh-ve.

NjZh është në funksion të realizimit të shtatë funksioneve kryesore, përmbushja e të cilave i shërben realizimit të aktiviteteve, që burojnë nga objektivat strategjike

Drejtuesit si dhe koordinatorët e NjZh-ve të të gjitha shkollave, janë të ndergjegjësuar për rolin e NjZh-së dhe të tyre në:

- zhvillimin e vazhduar profesional të personelit mësimdhënës
- zhvillimin e kurrikulave në nivel ofruesi
- krijimin e lidhjeve me biznesin
- orientimin në karrierë të nxënësve
- hartimin dhe zbatimin e projekteve zhvillimore
- marketingun institucional
- gjurmimin në nivel ofruesi

Me hyrjen në fuqi të Udhëzimit 11, përgjegjësit e NjZh si dhe koordinatorët e intervistuar, shprehen se më në fund sugjerimet e dhëna në vitet e shkuara për vendosjen e një norme orare, për funksionet që ata mbajnë, në këtë udhëzim u reflektuan. Për çdo funksion tashmë përcaktohet një normë orare.

Përgjegjësit e Njesisë së Zhvillimit shprehen se ngarkesa është e lartë, pavarësisht se krahasuar me vitet e tjera, Udhëzimi 11 i Mars 2020 nje ngarkesën orare për çdo funksion, pothuajse nga të gjithë pranohet që, kjo ngarkese orare/ funksion është shumë e vogël krahasuar me punën reale që kërkon mbulimi i çdo funksioni.

Prej drejtuesve të njësive të zhvillimi, shprehen se këtë vit pavarësisht vështirësive të shkaktuara nga pandemia, njësia e zhvillimit ka qenë më e organizuar:

Nga ana tjetër në të gjitha intervistat e zhvilluara, të intervistuarit shprehen se pavarësisht kësaj norme orare, ajo nuk konsiderohet e mjaftueshme, për të mbuluar ngarkesën që çdo funksion, ka për të realizuar tërësinë e aktiviteteve që kërkohen për çdo funksion.

*“Ka vend për përmirësim në kuadrin ligjor, pasi një pjesë e kolegëve është e pakënaqur në pjesën e normimit përkundrejt funksionit që ato zhvillojnë”-shprehet B.M.*

- Një sugjerim tjetër vjen për njohjen e kontributit edhe për drejtuesin e njësisë së zhvillimit i cili sipas këtij udhëzimi, nuk vlerësohet për drejtimin e kësaj njësie. Ndërkohë që kryerja e

funksionit të drejtuesit është impenjative, sepse kërkon: anagazhim, kohë, mbajtje përgjegjësish për planifikimin e njësisë, koordinimin e funksioneve brenda njësisë së zhvillimit, raportim, dokumentimin etj.

- Drejtuesit dhe koordinatorët, vlerësojnë mbështetjen që projekti S4J ka dhënë për ta, për çdo paqartësi që ata kanë pasur, por disa prej të intervistuarve shprehen se AKPA nuk po i dedikohet shumë Njësisë së Zhvillimit.

Agjencia përvec projektit, duhet të vlerësojë: sesi po funksionon Njësia e Zhvillimit; çfarë problematikash ka; si është e organizuar; a janë të trajnuar koordinatorët; çfarë sfidash hasin koordinatorët.

## 2- Sfidat kryesore në funksionimin e Njësisë së Zhvillimit

Nga intervistat identifikohen një tërësi sfidash me të cilat hasin stafet e përfshira në njësitë e zhvillimit, si më poshtë:

- Mbingarkesa më e madhe, e sqaruar edhe me sipër, pavarësisht se njihet ulje në ngarkesë me udhëzimin 11, përsëri ngarkesa për kryerjen e aktiviteteve konsiderohet e lartë.
- Në shkolla të ndryshme ka specifika të ndryshme për sa i përket sfidave. Shkolla që janë partnere të hershme të projektit e kanë marrë procesin e formimit të NjZh dhe të kryerjes së funksioneve brenda saj më gradualisht, ka pasur trajnime dhe më përpara dhe janë ndjerë më të përgatitur dhe më konfidentë në kryerjen e këtyre funksioneve. Por nga intervistat rezulton se, në shkollat e reja kanë hasur vështirësi, sepse i kanë pasur procese që i realizonin për herë të parë, pavarësisht ëëbinareve të realizuara nga projekti, si dhe orientimeve që koordinatorët e projektit kanë dhënë. Sipas tyre, trajnimet e mirëfillta kanë munguar dhe kjo ka qenë një nga sfidat, sesi do kryheshin këto funksione, ndoshta e ndikuar kjo edhe nga fokusi i vëmendjes gjatë këtij viti shkollor tek mësimdhënia në kushte të pandemisë.
- Sfidë konsiderohet edhe hartimi i planeve, pavarësisht se me ndihmën e grupit të projektit pranohet se është arritur të hartohen plane të mirë organizuara për funksionet e më tej, duke i integruar në një, duke konkluduar një plan të konsoliduar të njësisë së zhvillimit. Çdo koordinator ka pasur sfida për të:
  - strukturuar veprimtaritë,
  - përcaktuar afatet,
  - përcaktuar burimet dhe materialeve të kërkuara,
  - përcaktuar buxhetet.
- Situata e pandemisë ka ndikuar negativisht realizimin e aktiviteteve të disa funksioneve, siç është funksioni i marketingut dhe ai i zhvillimit të karrierës, të cilat me aktivitete online janë të vështira për tu zhvilluar apo nuk kanë efektivitet të lartë.

### 3- Kontributi i Njesisë së Zhvillimit në arritjen e objektivave strategjike të institucionit

Të gjithë të intervistuarit, drejtues të NjZh apo koordinatorë shprehen për rëndësinë e NjZh dhe çdo funksioni brenda saj, në arritjen e objektivave strategjike. Ata janë të mendimit se, çdo funksion ka peshën e vet dhe ndikon drejtpërdrejt në përmbushjen e objektivave dhe vizionit të shkollës.

*“Nëse do vlerësoja me shkallë nga 1 -10, do e vlerësoja me 11, kontributin e NjZh në arritjen e objektivave strategjike të institucionit”- shprehet J.H.*

Të gjitha funksionet e NjZh të mirë integruara nënkuptojnë realizimin e aktiviteteve, që i shërbejnë realizimit të objektivave strategjike të shkollës.

Rezulton se planet e hartuara, kanë lidhur objektivat strategjike të shkollës me objektivat e Njesisë së Zhvillimit. Për çdo funksion janë vendosur objektiva. Çdo objektiv është vendosur në kuadër të realizimit të objektivave strategjike të shkollës. Kjo tregon se çdo funksion është i rëndësishëm në realizimin e objektivave.

### 4- Procesi i planifikimit të Njesisë së Zhvillimit dhe roli i tij

Nga intervistat rezulton se përgjegjësit e Njësive të Zhvillimit:

- Janë mbështetur në planin strategjik vjetor dhe në raportin e vetëvlerësimit, për të planifikuar aktivitetet sipas funksioneve që mbulon NjZh.
- Struktura e planit ka ardhur e sugjeruar nga projekti S4J dhe kjo i ka ndihmuar koordinatorët, që të strukturojnë planin e aktiviteteve.
- Më pas, shkollat kane hartuar draft planet e tyre dhe kanë marrë sugjerime për shumë aktivitete nga koordinatorët e S4J.
- Është përditësuar plani i çdo funksioni me elemente specifike të çdo shkolle, nga NjZh e shkollave.
- Është rishikuar version final nga S4J dhe janë azhurnuar me sugjerimet e S4J.

*“Me mbështetjen e projektit S4J, ne kemi bërë një planifikim shumë më të mirë se vitet e kaluara duke ju referuar funksioneve në veçanti, por edhe njesisë në përgjithësi.” shprehet R. Gj.*

Përgjegjësit e njësive të zhvillimit paraqesin disa sugjerime rreth procesit të planifikimit:

- Një përfshirje më të gjerë jo vetëm të koordinatorëve dhe të përgjegjësit të njesisë, por edhe të drejtorisë edhe të disa mësuesve, që kanë aftësitë dhe eksperiencën për tu përfshirë në hartimin e planeve.



- Rezultojn nga intervistat se një nga sfidat më të cilat kanë hasur është, përcaktimi i buxheteve për realizimin e aktiviteteve. Përfshirja e nëndrejtorëve shihet e rëndësishme për të rritur ndërgjegjësimin e të gjithëve për rolin që ka hartimi dhe zbatimi mbi të gjitha i këtij plani, për objektivat strategjike si dhe për të ndihmuar në përcaktimin e buxhetit real të aktiviteteve
- Aktivitetet e planeve duhet të jenë të realizueshme, sepse plani i vitit të shkuar është konsideruar i ngarkuar në aktivitete, të cilat edhe për shkak të kushteve të shkaktuara nga pandemia, mund të mos jenë realizuar.
- Sfida e buxheteve dhe e kostove të realizimit të aktiviteteve duhet adresuar. Agjencia dhe shkollat së bashku me projektin, do të duhet të shohin mundësi të qëndrueshme financimi për aktivitetet e njësisë së zhvillimit. Mbulimi i kostove paraqet vështirësi për shkak të mungesës së burimeve financiare nga ana e shkollës, kjo çon në mos realizim, apo realizimin jo cilësor, të aktiviteteve të NjZh gjatë vitit.
- Nga shkollat e reja sugjerohet të intensifikohen shkëmbimet e eksperiencave mes shkollave, për mënyrën e krijimit të planeve të njësisë, për llojet e aktiviteteve të përfshira, për zbatimin e tyre me efektivitet etj.
- Një sugjerim tjetër, është për të rritur aftësitë dhe kapacitimin e koordinatorëve të NjZh, të partnerëve të rinj, por edhe të atyre ekzistues për funksionet që ata mbulojnë nëpërmjet trajnimeve efektive, që realizohen pas një vlerësimi të nevojave të koordinatorëve dhe që dizajnohet e përshtatet në kontekstin e shkollave të arsimit të mesëm profesional. Pavarësisht se projekti ka zhvilluar trajnime, por sugjerohet përmirësimi i nivelit të këtyre trajnimeve

*“Trajnimi për NjZh nuk është në nivelin që duhet. Kemi informacion ,kemi hyrë, kemi njohuri por jo të bëhen pjesë e jona, jo të jenë shprehitë tona”- shprehet J.H.*

## 5- Monitorimi dhe raportimi i koordinatorëve dhe i Njësisë së Zhvillimit

Referuar intervistave, rezultojn se përgjithësisht çdo koordinator grumbullon informacion për aktivitetet e realizuara sipas planit, nivelit të realizimit, dokumenton me foto, video, listë prezencë të pjesëmarrësve në aktivitete dhe harton një raport të përmuajshëm, të cilin e drejton tek përgjegjësi i njësisë së zhvillimit.

Përgjegjësit e NjZh, mbledhin këto raporte dhe hartojnë raportin e Njësisë së Zhvillimit, me një frekuencë çdo tre muaj, drejtuar drejtorit të shkollës.

Përgjegjësit e NjZh dhe koordinatorët e intervistuar, pohojnë se janë orientuar, udhëzuar dhe mbështetur nga projekti për mënyrën dhe mekanizmat e raportimit.

Por, nga ana tjetër në shumë prej përgjegjësve të Njësive të Zhvillimit, pranojnë që pavarësisht se janë të qartë për mënyrën dhe periodicitetin e raportimit, ata jo gjithmonë kërkojnë prej koordinatorëve, që ata të raportojnë çdo muaj.

Është e qartë që ky raportim ende nuk është bërë shprehi nga ana e koordinatorëve dhe përgjegjësve të NjZh, për këtë sugjerohet që drejtuesit e shkollave të nxisin dhe të kërkojnë realizimin e këtyre raportimeve.

Ata e argumentojnë këtë, me ngarkesën e madhe që kanë për kryerjen e aktiviteteve, që burojnë nga planet e çdo funksioni. Përgjegjësit mirëkuptojnë ngarkesën që koordinatorët kanë dhe justifikojnë mos raportimin, me ngarkesën e madhe, që ata kanë, por edhe me idenë se ata fokusohen tek kryerja e aktiviteteve dhe jo aq shumë, tek dokumentimi dhe raportimi i tyre.

Këta drejtues mendojnë se raportimi nuk është e vetmja mënyrë e monitorimit, në disa prej funksioneve ka edhe elemente të tjerë, siç janë:

- aktivitetet e publikuara,
- përditësimi i rrjeteve sociale,
- emaillet informuese,
- pjesëmarrja e drejtuesve të NjZh në aktivitetet e zhvilluara nga koordinatorët, etj.

Disa prej drejtuesve mendojnë se, më shumë sesa monitorimi, rëndësi ka vetë ndërgjegjësimi i koordinatorëve, për funksionet e pranuar në mënyrë të vullnetshme, angazhimi i vullnetshëm i tyre në Njësinë e zhvillimit.

Pavarësisht se secila prej të mësipërmeve mund të jetë element argumentues, por ajo që është fakt, është që ka ende nevojë të përmirësohet raportimi dhe monitorimi, sepse nëpërmjet këtyre mekanizmave jo vetëm kontrollohet si plani i aktiviteteve po plotësohet, por identifikohen, sfidat, problematikat, mundësitë për tu përmirësuar, aktivitete që mund të planifikohen në të ardhmen etj.

## **6- Mbështetje e kolegëve jashtë Njësisë së Zhvillimit**

Njësia e zhvillimit këtë vit rezulton të jetë më e organizuar, me ndarje të detyrave dhe funksioneve për çdo koordinator dhe një integrim më të mirë dhe angazhim më të lartë të stafeve të përfshira në njësinë e zhvillimit. Ndërkohë është e nevojshme që të kuptohet nga të gjithë, që aktivitetet e njësisë së zhvillimit, që të realizohen kanë nevojë për koordinim dhe integrim të angazhimeve, të gjithë strukturave të shkollës.

Për sa i përket mbështetjes së kolegëve të tjerë, jashtë njësisë, rezultojnë tablo të ndryshme nga njëra shkollë në tjetrën.

Në disa shkolla siç janë shkollat Tregtare, Shtet, “Kolin Gjoka”, rezultojnë se kanë një bashkëpunim të mirë me kolegët jashtë njësisë dhe se kanë mbështetjen e tyre, në aktivitetet që zhvillojnë. Në disa shkolla ka pasur rekrutime të stafeve të reja dhe ata kanë demonstruar interes për tu përfshirë pranë NjZh, apo për të mbështetur kolegët, gjatë aktiviteteve të marketingut apo të orientimit në karrierë etj.

Ndërkohë ndryshe paraqitet situata në shkollën “Ali Myftiu”, shkollën “Hamdi Bushati”, shkollën “Pavarësia”, ku sugjerohet një mbështetje më e madhe nga ana e stafit, sesa aktualisht është.



*“Kemi raste mosbashkëpunimi, duke mos kuptuar rolin apo funksionin e njësisë dhe rolin tonë si koordinator, ose duke ju referuar normativës të cilën ne marrim, apo uljes së ngarkesës mësimorë për këtë drejtim. Sigurisht që ka kolegë që e kuptojnë rëndësinë e funksionit dhe tregohen bashkëpunues në këtë proces.”- shprehet E.B.*

Në disa prej shkollave vihet re një trend dhe një dinamikë interesante, që pavarësisht se sa mbështetës janë stafet në tërësi, por stafet e reja të rekrutuara kryesisht edhe të reja në moshë, kanë interes dhe demonstrojnë një angazhim të lartë pranë njësisë. Kjo vjen padyshim nga interesi i tyre, por vihet re edhe një orientim i drejtuesve dhe koordinatorëve për ti përfshirë këto stafe, për të suportuar realizimin e aktiviteteve të planifikuara për çdo funksion , por edhe për ti përgatitur për ti përfshirë në të ardhmen pranë njësisë.

Një qasje e tillë vihet re në shkollat, SHTET, “Hamdi Bushati” dhe “Tregtare”

*“Krahas çdo koordinatori ne kemi menduar që të vendosim një ndihmës, në mënyrë të tillë që nesër nuk mundet më të merret me këtë punë , personi tjetër që do të vendoset apo do të marrë një detyrë në njësinë e zhvillimit të mos vijë nga zero, po të ketë një eksperiencë që të vazhdojë puna” shprehet L.B.*

## **7- Roli i drejtuesve në mbështetje të Njësisë së Zhvillimit**

Në ndryshim nga tablo e mbështetjes së stafit jashtë njësisë që siç u parashtrua më lart, i ka të dy anët e medaljes, të intervistuarit me ndonjë përjashtim, theksojnë se nga ana e drejtuesve të shkollës kanë një mbështetje dhe nxitje për të realizuar aktivitetet, përgjithësisht. Pavarësisht se ky vit fokusin e ka pasur tek superimi i sfidave për mësimin në kushtet e shkaktuara nga Covid-19, drejtuesit përgjithësisht janë të ndërgjegjësuar:

- për rolin që NjZh ka,
- për suportin që duhet të japin për koordinatorët, që aktivitetet e planifikuara të kryhen,
- për rëndësinë që kanë këto aktivitete, në plotësimin e objektivave strategjike të shkollave të tyre.

Ata e shohin NjZh tashmë më të konsoliduar në shkollat e tyre, duke qenë se nëpërmjet projektit jo vetëm është krijuar NjZh, por edhe është riorganizuar sipas Udhëzimit 11 dhe aktivitetet e kryera deri tani, konsiderohen si aktivitete, që kanë përmirësuar mbarëvajtjen dhe imazhin e shkollës.

Ndërkohë nuk mungojnë edhe perceptimet, për një rol më të lartë të drejtuesve të shkollave, pavarësisht se raste më të pakta.

Të tilla janë rastet e shkollës “Hamdi Bushati” dhe të shkollës “Ali Myftiu”, pavarësisht se në rastin e kësaj shkolle drejtoresha e shkollës është shumë mbështetëse, por nuk vihet re e njëjta klimë mbështetje dhe bashkëpunimi e nëndrejtorëve.

Ndërsa shkolla “Hamdi Bushati”, ka pasur këtë vit një situatë kaotike, duke qenë se edhe drejtuesit, janë ndërruar së fundmi dhe që ka ndikuar edhe në mungesën e mbështetjes nga drejtuesit, ndaj njësisë së zhvillimit.

## 8 - Qasja në materialet udhëzuese për funksionet e Njesisë së Zhvillimit

Secili nga këto manuale, rezulton të jetë përgatitur nga projekti dhe draftet e para janë diskutuar me koordinatorët e njësive të zhvillimit, për të marrë prej tyre një feedback. Këto manuale janë standardizuar dhe janë ndihmuese për çdo koordinator, për të drejtuar punët e tyre për aktivitetet që do të planifikohen të kryhen, për mënyrën sesi do të kryhen, si dhe instrumentet që do të përdoren. Pavarësisht manualeve udhëzuese, koordinatorët dhe drejtuesit shprehen se përveç manualeve, do të duhet trajnim dhe shkëmbim i eksperiencave mes njësive të ndryshme, sidomos për funksionin e projekteve, pavarësisht se udhëzimi është orientues, por ata shprehen se mungon përvoja e tyre në këtë fushë.

*“Unë mendoj që projektet janë një fushë e re dhe mendoj që aty, duhet të ketë më shumë trajnime dhe asistencë nga projekti,”-shprehet B.M.*

Përveç manualeve që është pikënisje shumë e mirë, nga ana e drejtuesve të njësive të zhvillimit rekomandohen trajnime për secilin prej funksioneve, si dhe shkëmbime të eksperiencave mes kolegëve të shkollave të ndryshme, për aktivitetet dhe sfidat me të cilat kanë ndeshur, në përmbushjen e planeve të funksioneve të tyre.

## 9- Nevojat e koordinatorëve të Njesisë së Zhvillimit në ndërtimin e kapaciteteve

Për shkollat të cilat janë partnere të hershme të projektit S4J, rezulton se ata ndihen të mirë kapacituar dhe të aftësuar me aftësi teknike dhe organizative, për të kryer funksionet që ata mbulojnë në sajë të:

- Manualeve të përgatitura;
- Trajnimeve të zhvilluara nga projekti;
- Shkëmbimeve të eksperiencave mes kolegëve dhe mes shkollave;
- Eksperiencës së krijuar nga koordinatorët, gjatë kohës së përfshirjes së tyre pranë Njesisë së Zhvillimit.

Pavarësisht sa më sipër, drejtuesit e njësive të zhvillimit janë të mendimit se:

- Trajnimet duhet të jenë edhe në vijim, për shkak të dinamikës në njësitë e zhvillimit në shkollat partnere ekzistuese dhe sidomos për NjZh e shkollave të reja, tek të cilët vihet re se ka mungesë të trajnimeve për koordinatorët.
- Trajnimet duhet të jenë jo thjesht në vijimësi, por trajnimet duhet të jenë më efektive përshtatur me kontekstin e arsimit të mesëm profesional dhe nevojave të vlerësuara të koordinatorëve.
- Për funksionin e zhvillimit të projekteve, koordinatorët ndihen më pak të kapacituar, duke qenë se nuk kanë krijuar ende eksperiencë me aplikimin për projekte dhe këtu kërkohet një mbështetje, për ti aftësuar në kapacitete teknike por edhe organizative, planifikuese apo edhe monitoruese.

## 10- Rritja e vizibilitetit të Njesisë së Zhvillimit

Drejtuesit e njësive të zhvillimit, sugjerojnë disa alternativa për tu ndërmarrë apo intensifikuar në vitin e ardhshëm, për ta bërë më prezente, më të dukshme si dhe të informojnë palët më shumë rreth NjZh.

- Zhvillimi i takimeve me nxënësit kryesisht të viteve të para, për t'i informuar që në fillim të vitit shkollor për NjZh dhe funksionet e saj dhe sesi mund ti ndihmojë nxënësit, gjatë rrugëtimit të tyre në shkollë.
- Postimet në rrjete sociale të informacioneve, fotove dhe videove, të aktiviteteve që Njësia e Zhvillimit realizon.
- Realizimi i fletëpalosjeve që kanë informacion rreth shkollës, por edhe rreth Njesisë së Zhvillimit.
- Në takimet e ditëve të hapura, të prezantohet jo vetëm shkolla, mundësitë e punësimit, arsyet pse duhet zgjedhur shkolla, por të vihet theksi edhe tek prezantimi i një strukture të tillë të NjZh.

*“Vitin tjetër kam dëshirë që njësinë e zhvillimit ta trumbetoj më shumë tek nxënësit, sepse nqs e pyet një nxënës të klasës së 10-të për njësinë e zhvillimit, ai nuk ka shumë informacion. T'i orientojmë sipas një plani, që ta shohin njësinë si një strukturë që e con shkollën përpara, sepse në një të ardhme, ajo do jetë minizyra e punës për ta”- shprehet B.M.*

## 11- Mundësi për një karrierë anësore?

Përgjithësisht drejtuesit vlerësojnë eksperiencën e krijuar në funksionet që kryejnë, si një eksperiencë e diversifikuar nga ajo e mësimdhënies, por përgjithësisht janë të përqëndruar në karrierën e tyre në shkollë.

*“Është një mundësi shumë e mirë, më pëlqen pasi janë përvoja të reja dhe shumë të mira për të dy funksionet që zhvilloj, aftësimi që kemi përfituar dhe trajnimet nga projekti dhe përvoja e krijuar të jep mundësi për alternativa të tjera”-shprehet R.Gj.*

*“Padyshim që e vlerësoj si një mundësi për një karrierë të ndryshme, kam ndryshuar disa herë drejtimin e karrierës time” - shprehet B.K.*

Pavarësisht qasjes dominante, ka disa prej tyre, si më sipër, që kapacitimin si drejtues të njësisë së zhvillimit, afërsinë me tregun e punës, me bizneset, krijimin e një eksperience në aplikim projektesh, e vlerësojnë se mund t'iu shërbejë në të ardhmen si mundësi, për zhvillimin e prioriteteve të tjera në karrierë.