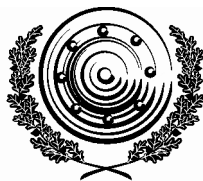


Nr. 17/1-2796/1  
10 maj 2006



МИНИСТЕРСТВО ЗА ОДБРАНА  
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

---

**STRATEGJIA**  
**PËR ARSIMIN DHE TRAJNIMIN NË FUSHËN E MBROJTJES**

**Shkup, prill 2006**

## P Ë R M B A J T J A

1. HYRJE .....	2
2. PARIMET DHE QËLLIMET E STRATEGJISË .....	4
3. AKTIVITETE PËR IMPLEMENTIMIN E QËLLIMEVE TË STRATEGJISË .....	6
4. SISTEMI I ARSIMIT DHE I TRAJNIMIT NË MBROJTJE .....	9
5. IMPERATIVËT NË ARSIM DHE TRAJNIM .....	12
6. NIVELET E ARSIMIT DHE TË TRAJNIMIT .....	15
6.1. Trajnimi i ushtarëve .....	15
6.2. Trajnimi dhe arsimimi i nënoficerëve .....	17
6.3. Arsimimi dhe trajnimi i oficerëve .....	18
6.4. Arsimimi dhe trajnimi i personelit civil të punësuar në mbrojtje .....	19
7. IPLEMENTIMI I TEKNOLOGJIVE MODERNE NË ARSIM DHE TRAJNIM .....	21
7.1. Mësimi i ndihmuar nga kompjuteri .....	21
7.2. Mbështetja e simulimit të trajnimit dhe edukimit .....	22
7.3. Investimi në teknologji të reja .....	22
8. BASHKËPUNIMI NDËRKOMBËTAR DHE RAJONAL MUNDËSITË NË TRAJNIM DHE ARSIMIM .....	23
9. ORGANIZIMI FUNKSIONAL DHE PËRGJEGJËSITË E SISTEMIT TË ARSIMIT DHE TRAJNIMIT .....	25
9.1. Ministria e Mbrojtjes .....	25
9.2. SHP e ARM .....	26
9.3. Akademia Ushtarake "Gjenerali Mihaillo Apostolski" .....	27
9.4. Komanda e trajnimit .....	27
9.5. Qendra e Trajnimit të Mbrojtjes "Dr. Xhozef Kruzell" .....	28
9.6. Qendra Rajonale e Trajnimit për Komunikim .....	28
9.7. Entitete të tjera arsimore dhe trajnuese .....	29
10. LISTA E AKRONIMEVE TË PËRDORURA NË TEKST .....	30

## 1. HYRJE

Që nga pavarësia dhe funksionimi i saj si shtet i pavarur dhe sovran, Republika e Maqedonisë ka ndjekur politika, ka zhvilluar strategji dhe ka ndërtuar një sistem që do të mundësojë integrimin e saj të plotë euroatlantik, në përputhje me interesat, nevojat dhe mundësitë e saj jetike. Në këtë drejtim, transformimi dhe modernizimi i sistemit të mbrojtjes si pjesë e proceseve të përgjithshme të reformave është një angazhim i vendosur që zbatohet me sukses dhe mbetet drejtimi ynë kryesor në të ardhmen.

Zbatimi i procesit të reformës së mbrojtjes dhe transformimi i Armatës së Republikës së Maqedonisë (ARM) po vendoset si prioritet kryesor dhe po promovohet si rezultat i bashkëpunimit intensiv ndërkombëtar dhe aktiviteteve të Partneritetit për Paqe (PP) dhe Planit të Veprimit për Anëtarësim (PVA). Koncepti i sigurisë dhe mbrojtjes kombëtare dhe Rishikimi Strategjik i Mbrojtjes (RSM), si dokumente thelbësore që përbëjnë kornizën për reformat e sistemit të mbrojtjes, e kanë bërë të qartë nevojën për të ristrukturuar ushtrinë në një forcë moderne mbrojtëse që mund të vendoset dhe përfshihet me shpejtësi brenda strukturave të NATO-s. Qëllimi përfundimtar është krijimi i një ushtrie profesionale të vogël, funksionale, të trajnuar mirë, efikase dhe moderne, në përputhje me NATO-n dhe BE-në.

Ministria e Mbrojtjes (MM) dhe ARM-ja kanë nevojë për personel të arsimuar dhe të trajnuar, të gatshëm për të kryer misione të ndryshme. Kjo nënkupton balancimin dhe strukturimin e ushtrisë për zhvillimin e aftësive luftarake për t'u marrë me sfidat dhe kërcënimet e ardhshme.

Duke parë dhe vlerësuar situatën, RSM zbuloi se struktura aktuale e sistemit të arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes nuk plotëson nevojat për arsim cilësor të personelit të mbrojtjes dhe nuk lejon pajtueshmërinë me sistemet përkatëse në vendet anëtare të NATO-s. Si rezultat, u bë e nevojshme që MM të miratojë një Strategji Arsimit dhe Trajnimit në fushën e mbrojtjes (në tekstin e mëtejshëm Strategjia)<sup>1</sup>. E njëjta duhet të plotësojë nevojat e reja, sipas vlerave, standardeve dhe modeleve që ekzistojnë në vendet anëtare të NATO-s dhe BE-së.

Strategjia duhet të mundësojë:

- a) zhvillimin e një sistemi të integruar, efikas dhe efektiv të arsimit dhe trajnimit për mbrojtjen, i cili do të fuqizojë personelin më të aftë për t'u përgjigjur sfidave dhe kërcënimeve të ardhshme;
- b) komunikimin dhe koordinimin vertikal dhe horizontal ndërmjet elementeve të sistemit të arsimit dhe trajnimit në mbrojtje në nivel strategjik, operacionale dhe taktike;
- c) unitetin në menaxhimin e subjekteve të arsimit dhe trajnimit në mbrojtje;

---

<sup>1</sup> Në RSM dhe dokumentet e tjera të cilët dalin nga ai. Strategjia emërtohet "Strategji për arsimimi ushtarak dhe shkencës, trajnim ushtarak dhe trajnim për mbrojtje dhe përsosmëri profesionale".

ç) zbatimin e sistemit shumëvjeçar të planifikimit, programimit dhe zbatimit (Sistemi për SHPPZ) në kuadër të sistemit të arsimit dhe trajnimit për mbrojtjen;

Me qëllim që të mundësohet planifikimi, integrimi dhe koordinimi i aktiviteteve në sistemin e arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes, brenda MM-së krijohet një njësi organizative për arsim dhe trajnim<sup>2</sup>, me staf për të zhvilluar strategji dhe politika të nevojshme për zbatimin e reformave në fushën e arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes.

Strategjia mundëson ndërtimin e një sistemi të arsimit dhe trajnimit në mbrojtje, i cili do të mundësojë edukimin e oficerëve, nënoficerëve, ushtarëve<sup>3</sup> dhe personelit civil të cilët mund të funksionojnë me sukses me dhe brenda elementëve komandues të NATO-s. Kjo tregon se ndërveprimi nuk arrihet vetëm me përputhshmërinë e pajisjeve, por edhe më i nevojshëm është standardizimi i arsimit dhe trajnimit në mbrojtje.

Strategjia plotëson Strategjinë Kombëtare për Integrimin në Bashkimin Europian, Strategjinë për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore në Ministrinë e Mbrojtjes, si dhe dokumentet që rregullojnë planifikimin dhe financimin, pajisjen dhe modernizimin.

Me këtë dokument përcaktohen bartësit e ndryshimit, parimet dhe qëllimet e politikës së arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes, aktivitetet për implementimin e qëllimit, sistemin e arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes, domosdoshmëritë në arsim dhe trajnim, nivelet e arsimit dhe trajnimit, zbatimin e teknologjive moderne, bashkëpunimin dhe mundësitë ndërkombëtare në arsim dhe trajnim, organizimin funksional dhe përgjegjësitë e pjesëve të sistemit dhe aspekte të tjera të kësaj fushe.

---

<sup>2</sup> Tani në kuadër të Departamentit të Menaxhimit të Personelit në Ministrinë e Mbrojtjes, është sistemuar Departamenti për Edukim dhe Trajnim të Mbrojtjes. Në përputhje me funksionet që do të duhet të kryejë në të ardhmen, në MM duhet të krijohet Departamenti për Arsim dhe Aftësim në përputhje me Ligjin për Organizimin e Administratës Shtetërore.

<sup>3</sup> Në tekstin e mëposhtëm kuptohen të gjitha kategoritë e nën ushtarëve: ushtarë profesionistë, ushtarë në rezervë dhe ushtarë në shërbim vullnetar ushtarak, pra të gjitha kategoritë e ushtarëve të parashikuara me ligj.

## 2. PARIMET DHE QËLLIMET E STRATEGJISË

Nëse duam të arrijmë pajtueshmërinë me NATO-n dhe BE-në, duhet të rifokusojmë arsimin dhe trajnimin në mbrojtje në mënyrë që të zhvillojmë individë me aftësi udhëheqëse.

Stafi duhet të kuptojë urdhrat e lëshuara në formën e misionëve dhe të përshtatet për të vepruar në një mjedis të tillë.

Institucionet e arsimit dhe trajnimit duhet të ridizajnohen dhe të prodhojnë staf që perceptojnë se çfarë duhet bërë dhe që janë të gatshëm të marrin iniciativën për të adresuar në mënyrë proaktive sfidat. Duhet të bëhet një tranistim në edukimin e stafit të aftë për të menduar dhe vepruar në mënyrë krijuese.

Programet e arsimit dhe trajnimit duhet të transformohen nga një sistem i bazuar në kontroll dhe kompetencë të plotë, në një sistem që do të inkurajojë dhe ushqejë një kulturë dhe mentalitet që njeh decentralizimin e autoriteteve dhe kompetencave si një masë pozitive, jo një kërcënim.

Brenda sistemit mbrojtës të Republikës së Maqedonisë, është e nevojshme të krijohen institucione për arsim dhe trajnim që do të zhvillojnë mënyra dhe praktika të reja që prodhojnë personel që jo vetëm që kupton konceptet e marrjes së rrezikut, delegimin e kompetencave dhe iniciativave tek vartësit, por personel që posedon aftësi dhe ka guximin të ndërmarrë të njëjtën gjë.

**Parimet themelore** që duhet të ndiqen për të mundësuar zbatimin e plotë dhe efektiv të strategjisë janë si më poshtë:

- ndërtimin e një sistemi arsimor dhe trajnimin e integruar për mbrojtjen;
- organizimi sipas nevojave dhe strategjive operacionale dhe të biznesit në lidhje me menaxhimin e personelit;
- hapja ndaj nevojave të ndryshimit dhe ofrimi i mundësive të reja;
- efektiviteti i kostos dhe pajtueshmëria me aftësitë tona; dhe
- bazueshmëri në një mënyrë moderne të menaxhimit të karrierës së personelit të mbrojtjes.

Profilizimi i stafit shumë të aftë dhe të trajnuar mirë, krijimi i një kuadri për njohuri të standardizuara, arritja e aftësive dhe kapaciteteve të nevojshme për të arritur mbrojtjen është e mundur duke arritur qëllimet e strategjisë.

**Qëllimet kryesore** të strategjisë janë:

- zhvillimin e arsimit dhe trajnimit modern, efikas dhe fleksibël të mbrojtjes që do të plotësojë nevojat e kohës moderne dhe sfidat me të cilat përballemi;
- ngritja e arsimit të përhershëm ushtarak, trajnimi ushtarak dhe përmirësimi i oficerëve, nënoficerëve dhe ushtarëve për detyra më të larta në ARM, si dhe trajnimi për mbrojtjen dhe trajnimin profesional dhe përmirësimin e civilëve

- personeli i mbrojtjes;
- zhvillimin e një sistemi arsimor dhe trajnimi të integruar plotësues dhe me vlerë efektive për mbrojtjen;
- zhvillimin e një sistemi arsimor dhe trajnimi për mbrojtjen në drejtim të integritit dhe lidhjes rajonale;
- transformimin dhe racionalizimin e formave të shumta institucionale dhe organizative përmes të cilave kryhen këto funksione;
- zhvillimin dhe miratimin e planeve dhe programeve të përshtatshme për zbatimin e arsimit, trajnimit, trajnimit dhe përmirësimit;
- zhvillimin e programeve për mësimin e gjuhëve të huaja të përdorura në NATO dhe BE - veçanërisht në anglisht, me qëllim arritjen e ndërveprimit të nevojshëm në fushën e përdorimit të gjuhëve si mjet për komunikimin dhe komandimin dhe arritjen e standardeve të përcaktuara;
- zhvillimin e programeve për trajnimin e organeve përgjegjëse të qeverisjes shtetërore, ndërmarrjeve publike, institucioneve dhe shërbimeve publike, shoqërive tregtare dhe vetëqeverisjes vendore për kryerjen e detyrave në fushën e mbrojtjes, plotësuese të sistemit të mbrojtjes dhe shpëtimit dhe sistemit të menaxhimit të krizave.

### **3. AKTIVITETET PËR ZBATIMIN E QËLLIMEVE TË STRATEGJISË**

Për të arritur qëllimet e strategjisë, është e nevojshme të zhvillohen programe të detajuara që do të mbulojnë aktivitetet e përshkruara në paragrafët e mëposhtëm. Sektori për Arsimim dhe Trajnim në MM do të ketë përgjegjësi të përgjithshme për mbikëqyrjen e zhvillimit të programeve mësimore. Personeli i MM, njësitë e ARM-së, si dhe subjektet e arsimit dhe trajnimit do të marrin pjesë në zhvillimin e këtyre programeve të detajuara sipas koordinimit dhe udhëzimeve të sektorit, siç thuhet në kapitullin 9 në këtë strategji.

#### **a) Përcaktimi i nevojave kryesore të arsimit dhe trajnimit**

Zhvillimi dhe përditësimi i rishikimeve të plota të kualifikimeve dhe aftësive të nevojshme, si dhe diplomave dhe certifikatave që lidhen me të gjitha regjistrimet e vendeve të punës që rrjedhin nga struktura e përgjithshme e sistemit të mbrojtjes.

Zhvillimi dhe implementimi i një politike gjithëpërfshirëse të arsimit dhe trajnimit që do të kënaqte kualifikimet thelbësore të identifikuar (njohuritë dhe aftësitë) për çdo fushë të karrierës ushtarake ose civile.

Përcaktimi i kompetencave të rëndësishme të nevojshme për secilën fushë të identifikuar të karrierës, në nivelet primare, të ndërmjetme dhe të përparuara.

Përcaktimi i numrit dhe niveleve të kandidatëve për arsim duke analizuar strukturën e forcave dhe duke vlerësuar specifikat për zhvillimin e çdo pune.

Renditja sipas përparësisë së programeve të arsimit dhe trajnimit të paraqitura për rishikim dhe demarkacion dhe më pas paraqitja e rezultateve tek autoritetet kompetente me qëllim të miratimit dhe përcaktimit të mënyrës së kryerjes së arsimit dhe trajnimit.

#### **b) Implementimi i politikës së zhvillimit të karrierës**

Zhvillimi dhe mirëmbajtja e një politike të zhvillimit të karrierës për të gjithë punonjësit në sistemin e mbrojtjes:

Identifikoni nevojat e kryqëzuara për trajnim, të shkaktuara nga aktivitetet lidhur me transformimin.

Ofrimi i ndihmës për institucionet e arsimit dhe trajnimit me qëllim zhvillimin e programeve dhe metodave që do të plotësonin këto nevoja.

Nxitja e një mjedisi që do të inkurajonte mentorimin si një qasje për zhvillim.

Mbështetja dhe promovimi i programeve ekzistuese të arsimit të avancuar të certifikuara dhe të pajisura me diplomë.

Delegimi i autoritetit institucioneve kryesore të arsimit dhe trajnimit për përcaktimin e pjesëmarrjes dhe financimin e seminareve, konferencave dhe takimeve profesionale. Vendosija e proceseve formale në mënyrë që të ruhet krediti akademik për trajnime të specializuara teknike ushtarake.

Inkurajimi i një mjedisi që do të mundësonte edukimin e vazhdueshëm profesional personal.

Zhvillimi i kritereve dhe zbatimi i tyre për përcaktimin e ekuilibrit të duhur midis nevojave organizative të MM dhe ARM dhe zhvillimit profesional individual.

Zhvillimi dhe zbatimi i masave nxitëse që do të inkurajojnë përmirësimin e vazhdueshëm të nivelit individual të arsimit dhe trajnimit.

### **c) Krijimi i mundësive për arsim dhe trajnim**

Zhvillimi dhe shpërndarja e rishikimeve gjithëpërfshirëse të trajnimeve dhe mundësive të zhvillimit, të cilat përfshijnë nivelimin më të mirë të mundshëm të kompetencave që do të zhvillohen, si dhe kushtet, vendndodhjet, metodat, teknologjitë dhe strategjitë për mënyrat e zbatimit.

Kryerja e një sondazhi që do të kryhej nga organizatat e sektorit publik dhe privat me qëllim marrjen e shembujve më të mirë nga programet, metodat dhe teknologjitë e trajnimit.

Asistimi i organizatave të trajnimit në vlerësimin dhe zbatimin e teknikave dhe metodave të përshtatshme (orë formale, trajnime në punë, korrespondencë dhe kurse të bazuara në teknologjitë e informacionit dhe përdorimin e kompjuterit), përmes të cilave do të zhvillohen kompetenca të ndryshme nga sektori i mbrojtjes.

### **ç) Monitorimi dhe vlerësimi i vazhdueshëm**

Standardizimi i kurseve dhe vlerësimi i kurrikulave në mënyrë që të sigurohet që kompetenca e identifikuar të merret në konsideratë dhe/ose informacioni i kërkuar të dorëzohet. Zhvillimi i politikave dhe procedurave për monitorimin dhe vlerësimin e performansës së punonjësve, në lidhje me pjesëmarrjen në programet e arsimit dhe trajnimit. Krijimi i një procesi për vlerësimin e kurseve të trajnimit dhe programeve të zhvillimit për të siguruar që ato të rezultojnë në përfitimet organizative dhe individuale për të cilat janë zhvilluar. Analizimi dhe rishikimi i procesit arsimor të zbatuar nga institucionet e arsimit dhe trajnimit.

Zhvillimi i metodave të vlerësimit për të përcaktuar nëse kurset, programet ose aktivitetet e arsimit dhe trajnimit kanë arritur rezultatet e pritshme: së pari, që dëgjuesi ka fituar kompetencën e nevojshme për të cilën kryhet arsimi dhe trajnimi, domethënë zotëron njohuri, aftësi të përshtatshme; dhe së dyti, që MM dhe ARM kanë rikuperuar investimin në kohë dhe burime përmes kryerjes më të mirë të detyrave të punës.

Identifikimi i procedurave për krijimin dhe njohjen e certifikatave për kompetenca specifike që kanë një ekuivalent të përshtatshëm civil.

#### **d) Kryerja e arsimit dhe trajnimit në mënyrë kosto efektive dhe ndjekja e kostove**

Zhvillimi i një programi për të monitoruar dhe rishikuar financimin e arsimit dhe trajnimit, i cili do të zgjidhë konfliktet dhe konkurrencën midis aktiviteteve të ndryshme të arsimit dhe trajnimit dhe do të modernizojë përdorimin e burimeve në dispozicion (fizike dhe financiare). Kryerja e një analize e shpërndarjes financiare në drejtim të: prioriteteve (kriterëve), orientimit të misionit dhe kthimit të investimit. Sigurimi që institucionet e arsimit dhe trajnimit të kenë një program trajnimi dhe zhvillimi të mbështetur financiarisht.

Krijimi i partneriteteve në rajon (bashkëpunimi rajonal) për përdorimin e përbashkët të burimeve të arsimit dhe trajnimit, objekteve dhe fondeve. Zhvillimi i strategjive dhe kriterëve financiare për nivelet e avancuara të arsimit dhe trajnimit, programet e certifikatave dhe diplomave, si dhe detyrat afatgjata të zhvillimit. Kjo gjithashtu duhet të përfshijë fonde për zëvendësimin e përkohshëm të punonjësve që mungojnë për shkak të trajnimit dhe mësimdhënies së zgjatur.

Përdorimi i Sistemit të Informacionit për Menaxhimin e Personelit për të monitoruar zhvillimin profesional të stafit, me qëllim sigurimin e informacionit buxhetor dhe informacioneve të tjera financiare për kostot aktuale dhe të ardhshme të arsimit dhe trajnimit që mund të përdoren në Sistemin për SSHPPZ.

#### 4. SISTEMI I ARSIMIT DHE I TRAJNIMIT NË MBROJTJE

Sistemi i arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes duhet të përfshijë arsimin e përgjithshëm gjatë gjithë karrierës së punonjësve të sistemit të mbrojtjes. Në kuadër të këtij sistemi ofrohet arsimim i vazhdueshëm profesional, duke filluar nga niveli fillestar – hyrës i të gjitha kategorive të personelit, marrja e gradave të oficerit/nënoficerit fillestar, kualifikimet për ngritje në një gradë më të lartë dhe kalimi nga një nivel në tjetrin (taktik, operacionale dhe strategjike), si dhe arsimi profesional gjatë zhvillimit profesional të gjitha kategorive të punonjësve në sistemin e mbrojtjes. Sistemi duhet të sigurojë që të merret një staf i arsimuar, i trajnuar dhe i avancuar, i cili në kryerjen e punëve dhe detyrave do të shfaqë besnikëri, profesionalizëm, ekspertizë, efikasitet, përkushtim dhe etikë.

Brenda sistemit të arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes, mbulohen forma të ndryshme të formimit institucional dhe të vazhdueshëm profesional të njohurive dhe aftësive midis punonjësve të mbrojtjes. Ky sistem përfshin arsimin dhe trajnimin si nënsisteme të tij, të cilat përdoren për të ndërtuar cilësitë dhe sjelljen e stafit. Këto dy nënsisteme janë komplementare dhe ndërthuren brenda secilit prej niveleve të zhvillimit profesional.

*Arsimi* gjatë gjithë karrierës profesionale duhet të mundësojë zhvillimin e kapacitetit intelektual dhe përvetësimin e njohurive të përgjithshme, që është kusht për zhvillimin e vazhdueshëm dhe përvetësimin e aftësive për të vepruar në situata komplekse. Arsimi duhet të fillojë procesin e të mësuarit dhe të krijojë një mentalitet krijues kur zgjidh detyrat e përcaktuara. Të kesh nivelin e duhur të arsimit është një kërkesë themelore gjatë gjithë karrierës dhe duhet të arrihet në mënyrë efektive në mënyrë që të mbështesë strukturën e re të karrierës dhe të pasqyrojë momentet kryesore të përparimit në karrierë. Rritja e kërkesave për aftësitë e personelit të mbrojtjes mund të përmbushet në mënyrë më efektive duke lejuar që arsimi të fillojë në fillim të secilës prej diplomave të zhvillimit të karrierës, si dhe duke siguruar që kjo është e mjaftueshme për të siguruar nevojat individuale gjatë fazës së duhur të karrierës. Rezultatet e arsimit mund të maten drejtpërdrejt përmes provimeve formale, dhe kryhen përmes testimit individual, ose duke shqyrtuar vazhdimisht sjelljen e pjesëmarrësve gjatë periudhës mësimore në një periudhë të caktuar kohore.

*Trajnimi* gjatë gjithë karrierës profesionale duhet të mundësojë përvetësimin e aftësive dhe njohurive të aplikuara, të cilat kërkohen për çdo punë specifike, ose çdo formë specializimi. Në thelb, bëhet fjalë për miratimin e informacionit dhe procedurave, përmes një procedure të përsëritjes progresive të detyrave të parashikuara. Si rezultat i trajnimit, duhet të rezultojë përmirësimi i aftësive për të kryer detyra specifike me cilësi. Trajnimi duhet të jetë progresiv dhe i vazhdueshëm, duke u përpjekur kështu për përsosmëri të aftësive dhe njohurive. Trajnimi bazohet në një mënyrë të caktuar të sjelljes dhe kryerjes së aktiviteteve, me anë të së cilës cilësia e tij mund të matet përmes standardeve të përcaktuara qartë.

Strategjia bazohet në tre shtylla: arsimi institucional, trajnimi në vend pune dhe mësimi i pavarur (Fotografia 1). Ky proces duhet të jetë një cikël i vazhdueshëm i përzgjedhjes, edukimit, trajnimit, stërvitjes, caktimit të detyrave dhe vlerësimit. Gjatë gjithë karrierës së drejtuesve, ky cikël duhet të përsëritet në sekuenca logjike, progresive dhe të vazhdueshme.



Fotografia 1 – Tri shtyllat e Strategjisë së Arsimit dhe të Trajnimit të Mbrojtjes

**Arsimi institucional** është shtylla e parë e arsimit ushtarak dhe përfshin të gjitha format e udhëzimit brenda institucioneve të ndryshme arsimore (ushtarake dhe civile) brenda dhe jashtë vendit. Gjatë këtij arsimimi, punonjësit e sistemit të mbrojtjes janë të autorizuar të kryejnë detyrat e tyre të punës duke miratuar një nivel të përshtatshëm arsimimi, vlerash themelore, zhvillimi të aftësive si dhe përmbytje të tjera të nevojshme për ekzekutimin e misionëve. Arsimi institucional duhet të japë vlerat themelore të profesionit ushtarak dhe formësimin profesional të personelit të mbrojtjes, si dhe të mundësojë miratimin progresiv të njohurive të nevojshme për kryerjen e detyrave funksionale brenda të cilave personeli i mbrojtjes do të ndërtojë karrierën e tij.

**Trajnimi në vend pune** është shtylla e dytë e sistemit të arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes dhe është i vazhdueshëm gjatë gjithë karrierës. Përvoja e fituar në kryerjen e detyrave funksionale të punonjësve të mbrojtjes, së bashku me format e organizuara të arsimit brenda njësive organizative të sistemit të mbrojtjes (njësitë dhe institucionet), u lejon atyre të përmirësojnë dhe të përdorin në praktikë atë që kanë mësuar gjatë arsimit formal. Përmes trajnimit në punë, gjatë kryerjes së detyrave dhe

detyrat, thellimin e mëtejshëm të njohurive dhe përgatitjen e personelit të mbrojtjes për trajnimin e vartësve. Përgjegjës për organizimin e trajnimit në punë për punonjësit në një njësi ose institucion të caktuar brenda MM-së dhe ARM-së është komandanti ose drejtuesi i një tërësie të përshtatshme organizative.

*Vetëmësimi* është shtylla e tretë që mundëson balancimin e sistemit të arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes që përfundon edukimin e plotë të punonjësve të mbrojtjes. Dy shtyllat e para të sistemit nuk mund të sigurojnë fitimin dhe ruajtjen e plotë të shkallës së kompetencës së kërkuar për kryerjen e detyrave të punës. Vetëmësimi është një komponent thelbësor i vetëzhvillimit që përbëhet nga: mësimi individual, kërkimi, studimi profesional i literaturës profesionale dhe marrja e përvojës nga praktika. Ky është një aspekt kyç i arritjes së kualifikimeve individuale të nevojshme për zhvillimin e punonjësve të mbrojtjes. Mënyrat themelore të stimulimit të mësimit të pavarur dhe zhvillimit të vazhdueshëm profesional zhvillohen dhe zbatohen nga menaxhimet i personelit në MM dhe ARM-së.

## **5. IMPERATIVËT NË ARSIM DHE TRAJNIM**

Ndërsa jetojmë në një botë të ndryshimeve të vazhdueshme, si dhe në një mjedis dinamik të sigurisë, ne duhet të marrim masa për t' i bërë programet tona të arsimit dhe trajnimit të përgjegjshme ndaj nevojave gjithnjë në ndryshim. Duhet të jemi vigjilentë dhe të sigurohemi që ato të jenë koherente dhe të përqendruara në kërkesa dhe nevoja të reja. Programet e arsimit dhe trajnimit duhet të përshtaten për të përgatitur stafin për sfidat me të cilat përballemi sot, si dhe ato që shtrihen në të ardhmen. Institucionet përgjegjëse për trajnimin e personelit të mbrojtjes duhet të pranojnë, udhëheqin dhe zbatojnë ndryshimin.

Janë identifikuar domosdoshmëritë kryesore që duhet të sigurojnë arsim dhe trajnim që janë të përqendruar, efektiv dhe mbajnë drejtimin e duhur dhe shoqërimin e përpjekjeve:

### ***a) Nevojat dhe kërkesat***

Arsimi dhe trajnimi duhet të plotësojnë nevojat dhe kërkesat tona. Duke marrë parasysh këtë, është prioritet të vlerësojmë mjedisin tonë dhe të identifikojmë nevojat dhe kërkesat e reja, si dhe të prezantojmë ndryshimet e nevojshme në azimut në programet tona të arsimit dhe trajnimit. Kurrikulat dhe programet duhet të sigurojnë që studentët të mos supozojnë se e dinë se kush do të jetë kundërshtari i tyre, ose partneri i koalicionit, në të ardhmen. Gjeneratat e reja duhet të kenë njohuri më të mëdha se ato të mëparshmet në fushën e ekonomisë, teknologjive, komunikimit, udhëheqjes dhe menaxhimit dhe kulturave të ndryshme në mënyrë që të marrin vendimet e duhura.

### ***b) Transformimi i arsimit profesional dhe trajnimit në mbrojtje***

Detyra kryesore e sistemit tonë arsimor profesional është përgatitja e personelit të mbrojtjes për të adresuar me sukses gamën e gjerë të sfidave të sigurisë kombëtare. Detyra kryesore është përgatitja e udhëheqësve për mjedisin e sigurisë në shekullin e 21-të, të cilët do të jenë në gjendje të funksionojnë në kushtet e pasigurisë në rritje. Ne duhet të përshtatemi me kushtet e reja dhe të shtojmë role të reja në arsimin tonë profesional, të rishikojmë kurrikulat dhe të plotësojmë temat që studiohen. Ne gjithashtu duhet të përditësojmë konceptet, qasjet dhe teknologjitë tona. Lojërat e luftës dhe ushtrimet e simulimit do të na ndihmojnë të arrijmë këtë qëllim. Institucionet e arsimit dhe trajnimit kanë për detyrë të paralajmërojnë ndryshimin dhe të luajnë një rol të rëndësishëm në kapërcimin e perceptimeve të vjetërsuara dhe rezistencën ndaj ndryshimit.

### ***c) Fokusi shumëkombësh, bashkëpunues dhe ndërinstitutional***

Angazhimi ndaj anëtarësimit në NATO dhe BE dhe institucioneve të tjera ndërkombëtare nënkupton që një pjesë e aktiviteteve tona të mbrojtjes do të veprojnë brenda koalicionit dhe forcave shumëkombëshe, dhe pjesëmarrja në operacionet shumëkombëshe nënkupton veprimin në një mjedis ndërkombëtar. Arsimi dhe trajnimi ynë duhet të përgatisë dhe zbatojë trajnimin e duhur që do të na mundësojë të funksionojmë në mënyrë efektive si partnerë të plotë me kombet dhe agjencitë e tjera.

### ***ç) Trajnimi i bazuar në standarde***

Edukimi dhe trajnimi në mbrojtje duhet të bazohet në standarde të vendosura dhe të jetë i fokusuar në mision. Trajnimi i personelit të mbrojtjes duhet të kryhet sipas standardeve të matshme dhe të përqendrohet në ekzekutimin e misioneve. Njësitë ushtarake duhet të trajnohen në përputhje me misionin dhe procedurat që sigurojnë sukses dhe duhet të korrespondojnë me detyrat dhe kushtet në të cilat do të kryhet aktiviteti luftarak.

### ***d) Përshtatshmëria e nevojave të karrierës***

Arsimi dhe trajnimi duhet të përqendrohen për t'iu përshtatur nevojave të karrierës së personelit ushtarak dhe civil. Ato duhet të jenë të sinkronizuara, progresive dhe dinamike me rrugën e zhvillimit gjatë gjithë karrierës. Lëvizja e karrierës së stafit duhet të kushtëzohet nga: arritja e rezultateve, arritja e vlerave dhe kritereve të caktuara dhe plotësimi i formave të përshtatshme të arsimit dhe trajnimit në të gjitha nivelet dhe detyrat.

### ***dh) Mësimi gjatë karrierës***

Sistemi ynë i arsimit dhe trajnimit bazohet në arsim të përhershëm profesional gjatë gjithë karrierës. Kjo është mënyra për të arritur profesionalizëm më të madh në mesin e personelit tonë ushtarak dhe civil dhe për të mundësuar përmirësimin e efikasitetit dhe efektivitetit të sektorit tonë të mbrojtjes. Vetëm stafi që është i gatshëm të mësojë gjatë gjithë karrierës së tij do të përmbushë me sukses kriteret e larta të profesionalizmit dhe do të mbajë ritmin me kohën.

### ***e) Trajnimi i lidershipit dhe menaxhimit***

Askund nuk është praktika e lidershipit aq e rëndësishme sa në sektorin e mbrojtjes. Liderët e mirë nuk lindin, ata zhvillohen, prandaj duhet të sigurojmë trajnim të fokusuar dhe koherent për udhëheqje dhe menaxhim. Duhet të kuptohet se aftësitë e udhëheqjes dhe menaxhimit mund të kenë kuptime të ndryshme në nivele të ndryshme, të cilat në programet tona duhet të merren parasysh. Trajnimi për udhëheqje dhe menaxhim duhet të integrohet në të gjitha nivelet e arsimit dhe trajnimit.

### ***ë) Studimi i gjuhëve të huaja***

Mësimi i gjuhëve të huaja, veçanërisht anglishtes, është qëllimi ynë përfundimtar për të arritur. Komunikimi në gjuhën angleze është një kusht për arritjen e ndërveprimit dhe trajnimi i stafit duhet të sigurojë përdorimin e tij të suksesshëm në kryerjen e detyrave ku është një mjet komunikimi dhe komande – duke marrë pjesë në operacionet shumëkombëshe dhe duke punuar në një mjedis shumëkombësh. Bazuar në nevojat e MM dhe ARM-së, do të kryhet trajnimi gjuhësor i personelit në nivele të ndryshme, me përparësi personelit kryesor.

### ***f) Ndikimi i teknologjisë***

Sot, ne veprojmë në një mjedis global dhe të mbështetur nga teknologjia. Sfida jonë kryesore është zbatimi i teknologjive të reja në sistemin e arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes, të cilat janë në dispozicion sot, kryesisht mësimi i ndihmuar nga kompjuteri dhe mbështetja e simulimit për arsimin dhe trajnimin.

***g) Vlerësimi i vazhdueshëm***

Vlerësimi i vazhdueshëm i efikasitetit dhe efektivitetit të përmbajtjes arsimore dhe cilësisë së saj është i nevojshëm për të siguruar që investimi ynë në programet e arsimit dhe trajnimit të japë rezultatin e dëshiruar. Ky do të jetë gur themeli i programit tonë të menaxhimit të cilësisë. Përgjegjësitë për kryerjen e vlerësimit ekzistojnë midis udhëheqësve në të gjitha nivelet.

***gj) Decentralizimi i përgjegjësive***

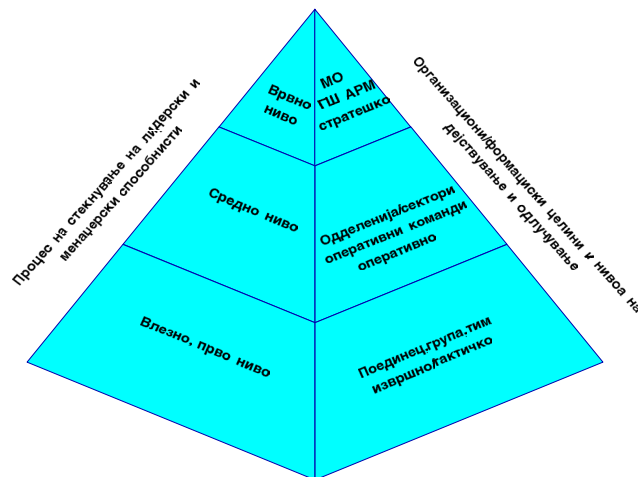
Sistemi për arsimin dhe trajnimin në mbrojtje duhet të bazohet në angazhimin për të pasur përgjegjësi dhe pjesëmarrje në çdo nivel të strukturës në përshtatjen e politikave me situatat dhe misionet reale, për të vlerësuar rezultatet e arritura, për të kryer vlerësime financiare dhe ndërtime që do t' i përshtaten nevojave dhe si të tilla për t' u propozuar për miratim në nivele më të larta.

## 6. NIVELET E ARSIMIT DHE TË TRAJNIMIT

Për të siguruar koherencën e punës së institucioneve të mbrojtjes, është thelbësore që punonjësit të jenë gjithmonë dhe kudo efektivë dhe efikas në aktivitetet e tyre.

Pavarësisht nga vendi dhe niveli i përgjegjësisë, çdo punonjës i mbrojtjes duhet të përfitojë nga arsimit dhe trajnimi bazuar në procesin e përvetësimit dhe përmirësimit të vazhdueshëm të aftësive dhe sjelljeve që e fuqizojnë atë për funksionet e mëvonshme që do të marrë përsipër.

**НИВОА НА ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА**  
СТЕКНУВАЊЕ НА ЛИДЕРСКИ И МЕНАџЕРСКИ СПОСОБНОСТИ НА  
ПЕРСОНАЛОТ ВО СИСТЕМОТ НА ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУКАТА ВО  
ОДБРАНАТА



**ПЕРСОНАЛ КОЈ Е ВКЛУЧЕН ВО ПРОЦЕСОТ НА ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА**

Врвни цивилин и воени раководители  
Државни службеници и други вработени во МО  
Офицери  
Цивилен персонал во АРМ  
Подофицири  
Војници

Fotografia 2 – Nivelet e arsimit dhe trajnimit

Nga ky këndvështrim, sistemi i arsimit dhe trajnimit duhet të mundësojë zhvillimin e aftësive dhe shkathtësive të mëposhtme të lidërshiptit:

ndjenja e etikës (gatishmëria e vazhdueshme, disiplina intelektuale, angazhimi profesional, vetëvlerësimi);

aftësitë profesionale dhe teknike (njohuritë taktike dhe teknike, aftësitë pedagogjike);

vetëndërtimi (pavarësia, iniciativa, hapja, kultura, vetëzhvillimi); dhe

përshtatshmëria ndaj ndryshimeve të vazhdueshme në mjedis.

Për më tepër, sistemi duhet të ndërtohet si i vazhdueshëm dhe të funksionojë gjatë gjithë karrierës së punonjësve të mbrojtjes në mënyrë që të garantojë një përgjigje të menjëhershme ndaj

nevojat e misioneve, si dhe për t' i ofruar çdo individ perspektiva të mira për zhvillimin profesional.

Këto aftësi duhet të arrihen përmes një kombinimi të kurseve institucionale, përvojës së fituar dhe zhvillimit të pavarur.

Strategjia në të gjitha nivelet, profilizon arsimin dhe trajnimin profesional ushtarak si pjesë e një sistemi arsimor të vazhdueshëm që vepron në të gjithë karrierën e punonjësve të mbrojtjes të treguar në fotografia 2.

## 6.1 Trajnimi i ushtarëve

Në kuadër të institucionit, ushtari angazhohet më shpesh në nivel ekzekutiv. Fusha e tij e veprimit varion nga kryerja e detyrave individuale deri te përgjegjësitë në nivelin elementar, siç është marrja e lidërshipt mbi ekipin.

Ushtarët profesionistë, si kategoria më e rëndësishme e ushtarëve, janë burimi për plotësimin e kategorisë më të lartë, pra të nëntrupave. Për këtë qëllim, trajnimi i ushtarëve profesionistë duhet të përqendrohet në përcaktimin e potencialit të nënoficerit që nga fillimi duke imponuar pretendime me cilësi të lartë.

Trajnimi i ushtarëve është i ndarë në dy nivele:

**fillestar - niveli i hyrjes** - trajnimi bazë ushtarak i përbërë nga përvetësimi i njohurive dhe aftësive ushtarake individuale të përgjithshme dhe gjenerike, sjellja personale e nevojshme për kryerjen e detyrave në nivelin ushtarak.

**niveli i avancuar** – në këtë nivel, ushtari duhet të fitojë aftësi shtesë taktike dhe teknike, **bazat e lidërshiptit** dhe njohuritë e pedagogjisë, të cilat do t' i lejojnë atij të fitojë specialitet, përgjegjësi të nivelit të ulët, autonomi dhe një ndjenjë vendimmarrjeje në një mjedis taktik. Pjesë e këtij niveli është edhe **trajnimi i veçantë** me të cilin ushtari duhet të përmirësojë aftësitë e tij teknike dhe të jetë i gatshëm të marrë udhëheqjen në nivel ekipi brenda njësisë luftarake.

Trajnimi i avancuar individual është një mundësi për përzgjedhjen paraprake të kandidatëve për plotësimin e trupit nënoficer.

Përtej këtyre dy niveleve të centralizuara të trajnimit, vazhdimësia e trajnimit ushtarak profesional bëhet e mundur nga njësisia në kryerjen e detyrave të tyre ushtarake.

Trajnimi i ushtarëve është përcaktuar më saktësisht në konceptin për zhvillimin profesional të ushtarëve në ARM.

## 6.2 Trajnimi dhe edukimi i nënoficerëve

Nënoficerët duhet të jenë udhëheqës kompetentë, luftëtarë këmbëngulës, trajnerë me përvojë dhe instruktorë të ushtarëve, gjithmonë të gatshëm në praktikë për të zbatuar vendimet e eprorëve, me një ndërlidhje dhe një moral të fortë

kodi. Ata janë forca kryesore organizative dhe motivuese që do të marrë barrën e përgjegjësisë gjatë kryerjes së detyrave.

Trajnimi dhe edukimi i nënoficerëve duhet të përbëhet nga një proces i qëndrueshëm dhe i vazhdueshëm për marrjen e njohurive dhe aftësive, përmirësimin e aftësisë, kryerjen e detyrave të përcaktuara dhe misionëve të përcaktuara nga qëllimi luftarak i njësisë.

Gjatë zhvillimit profesional përmes trajnimit, nënoficerët fitojnë dy lloje njohurish:

***njohuri të përgjithshme:*** taktikat, teknikat dhe aftësitë drejtuese të subjekteve të caktuara organizative, teknikat e zgjidhjes së problemeve, menaxhimi i trajnimit, koha dhe rreziku, aftësitë e komunikimit, gjuha e huaj, funksionimi administrativ dhe aftësitë e tjera të kërkuara për të përmbushur me sukses kërkesat e përcaktuara nga rolet, detyrat dhe përgjegjësitë e tyre dhe

***njohuritë dhe aftësitë ekspert-specialiste:*** specifike për një fushë të caktuar, d.m.th. gjininë ose shërbimin, të cilit i përket nënoficeri.

Rruga e trajnimit institucional të nënoficerëve zhvillohet në dy faza:

a) **Fillestar:** duke pasur parasysh se nënoficeri tashmë është me përvojë si ushtar profesionist, brenda kësaj faze ai duhet të fitojë vlera etike, të cilat do ta lejojnë atë të jetë shembull i sjelljes së vartësve të tij. Qëllimi i edukimit dhe trajnimit është pajisja e nënoficerit si drejtues njësie, duke zhvilluar një ndjenjë etike, duke zhvilluar aftësitë e tij teknike dhe taktike, duke fituar aftësinë për të menduar në mënyrë kritike për realizimin e misionëve taktike, duke zhvilluar aftësinë e tyre për të reaguar, iniciativën, pavarësinë dhe ndjenjën e përshtatshmërisë.

b) **Avancimi** i përbërë nga dy nivele:

- ***Niveli taktik:*** në këtë nivel, nënoficeri duhet të jetë i gatshëm të marrë përgjegjësi më të mëdha si drejtues brenda kompanisë, siç është detyra e komandantit të togës. Duke u mbështetur në përvojën e fituar, trajnimi në këtë nivel konsiston në zhvillimin e aftësive të tij teknike dhe taktike, si dhe aftësitë e tij udhëzuese dhe trajnuese. Me këtë duhet të jepen aftësitë themelore specifike të nënoficerëve për të kryer detyra operacionale në njësitë në nivel batalioni (ose ekuivalent).
- ***Niveli operacional:*** konsiston në përgatitjen e nënoficerëve për kryerjen e detyrave të komandës dhe stafit në nivelin e brigadës dhe më lart.

Arsimimi dhe trajnimi i nënoficerëve përcaktohet më saktësisht nga Koncepti i Zhvillimit Profesional të Nënoficerëve.

### **6.3 Edukimi dhe trajnimi i oficerëve**

Të vendosur në nivelin konceptual, oficerët janë bartës të një kompleksi të tërë funksionesh dhe detyrash, duke filluar nga niveli më i ulët deri në nivelin më të lartë, domethënë nga

komandant toge në detyrën e oficerit të parë, ndaj Shefit të SHP të ARM-së, në detyrën më të lartë të oficerit.

Niveli i nevojshëm i arsimit dhe trajnimit duhet të fitohet në kohën e duhur, në mënyrë profesionale dhe të përshtatshme, për të përmbushur nevojat dhe kërkesat e zyrtarit, si dhe për t' i përgatitur ata për nivele të rritura të përgjegjësisë në zhvillimin e karrierës së tyre.

Edukimi dhe trajnimi profesional i oficerëve realizohet përmes formave të ndryshme dhe duhet të mundësojë marrjen e oficerëve të parë, edukimin dhe trajnimin e vazhdueshëm profesional për kalimin nga një nivel në tjetrin (taktik, operacional dhe strategjik), kurset e marrëdhënieve me publikun, edukimin dhe trajnimin në fusha të tjera që lidhen me mbrojtjen dhe llojet e tjera të arsimit dhe trajnimit ushtarak.

Arsimimi dhe trajnimi i nëpunësve kryhet në dy njësi:

- a) **Arsimi fillor** i lejon oficerit të fitojë oficerin fillestar, aftësitë e të cilit për të kryer detyrat fillestare të komandantit (komandanti i togës); dhe
- b) **Edukimi i vazhdueshëm profesional** i oficerëve kryhet në tre nivele:
  - **Niveli taktik** mbulon edukimin e oficerit si drejtues të njësive themelore taktike dhe për detyrat e stafit deri në nivelin e batalionit (ose ekuivalent). Në përmbushje të këtij qëllimi, sistemi i edukimit dhe trajnimit i jep çdo oficeri njohuri dhe aftësi kryesisht për udhëheqje në aktivitete trajnuese dhe luftarake, njohuri taktike dhe teknike për pozicionet në nivelin e komandantit të çetës, si dhe pozicionet e stafit të batalionit;
  - **Niveli operacional** i arsimit duhet të pajisë oficerin për detyrat e komandantit të batalionit ose pozicionet e stafit (P dhe Ç) në një nivel më të lartë. Sistemi i arsimit dhe trajnimit u siguron oficerëve procedura për njësitë e përbashkëta taktike dhe një metodë efikase të punës si pjesë e ekipit të njësive të përbashkëta taktike ose operacionale, cilësisë intelektuale dhe aftësisë analitike. Këto aftësi sigurohen përmes kurseve të avancuara/studimeve pasuniversitare ushtarake;
  - **Niveli strategjik** i referohet pozicioneve kryesore dhe pozicioneve vendimmarrëse në një mjedis të nivelit të lartë, të tilla si MM, SHP ose subjektet e ministrive të tjera të përfshira në mbrojtje. Sistemi i arsimit dhe trajnimit zhvillon ekspertizë të nivelit më të lartë, cilësi intelektuale dhe aftësi analitike. Këto aftësi sigurohen përmes studimeve/kurseve pasuniversitare ushtarake në nivel të lartë.

Trajnimi dhe edukimi i oficerëve përcaktohet më saktësisht në konceptin për zhvillimin e trupave të oficerëve në ARM.

#### 6.4 Edukimi dhe trajnimi i personelit civil të punësuar në mbrojtje

Personeli civil i përbërë nga civilë – nëpunës zyrtar dhe punonjës të tjerë të Ministrisë së Mbrojtjes dhe civilë që shërbejnë në Armatën e Republikës së Maqedonisë kanë një detyrim për arsimim dhe trajnim të vazhdueshëm që synon zhvillimin e aftësive të nevojshme për të kryer punët dhe detyrat që u janë caktuar. Ai nënkupton një aktivitet të planifikuar, të organizuar dhe të kontrolluar përmes të cilit këta persona do të zotërojnë një mori aftësish nga aftësitë teknike, organizative, normative-juridike dhe ekzekutive, zgjidhjen e problemeve dhe vendimmarrjen - deri te aftësitë më të larta drejtuese.

Duke ndjekur objektivat themelore të përcaktuara në ligjet dhe dokumentet e tjera strategjike të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë, për zbatimin e reformave të administratës publike që do të çojnë në zhvillimin e një shërbimi civil të vogël, modern, shumë profesional dhe efikas, si dhe programet për transformimin e mbrojtjes dhe Ushtrisë së Republikës së Maqedonisë, personeli civil duhet të zhvillojë aftësitë e:

### **Fillestar - Niveli i hyrjes**

Në këtë nivel para menaxhimi, personi duhet të zotërojë *aftësitë themelore të nevojshme* për kryerjen individuale të punëve dhe detyrave dhe si pjesë e një ekipi, siç është komunikimi verbal dhe me shkrim, zgjidhja e problemeve dhe lëndëve të thjeshta, njohuritë themelore të shkencave kompjuterike dhe aftësive kompjuterike, njohuritë themelore të lidërshiptit, aftësitë e komunikimit të ndërsjellë, vetëdrejtimi, fleksibiliteti, vendosmëria, aftësitë teknike..

Për kryerjen cilësore të punëve dhe detyrave në këtë nivel, është gjithashtu e nevojshme të zhvillohen aftësitë e *punës në grup*.

Kjo nënkupton ndërtimin dhe udhëheqjen e një ekipi, menaxhimin e drejtuesve nga fusha/specialitete të ndryshme, aftësitë e bindjes dhe negocimit dhe menaxhimin e burimeve njerëzore.

Kurset e zhvilluara në këtë nivel duhet të sigurojnë dhe zhvillojnë aftësinë për të kryer detyrat themelore në sektorin e mbrojtjes dhe për të koordinuar punën ekipore.

### **Niveli mesatar**

Për kryerjen cilësore të punës dhe detyrave në këtë nivel drejtues, personeli civil duhet të zhvillojë aftësi dhe aftësi për planifikimin, organizimin, vlerësimin dhe kontrollin, menaxhimin e burimeve financiare, menaxhimin e procesit të dhënies së detyrave, motivimin, monitorimin, vlerësimin dhe shpërblimin.

Këto janë dhe aftësi që, së bashku me arsimin akademik dhe njohjen e gjuhëve të huaja, janë të nevojshme për menaxhim në nivelin e mesëm, pra në nivelin e departamentit/sektorit të njësisë organizative.

Kurset e zhvilluara në këtë nivel duhet të ofrojnë dhe zhvillojnë dhe aftësi për të menaxhuar njësitë organizative në sistemin e mbrojtjes ku ata janë në krye.

## **Suprem -Niveli i lartë**

Në krye të hierarkisë së lidërshipt, menaxherët e lartë duhet të fuqizohen për të adresuar çështjet dhe për të marrë vendime të nivelit të lartë/strategjik me një vizion afatgjatë dhe vetëdije për mjedisin dhe efektet që po arrihen.

Në mënyrë të barabartë për personelin ushtarak që është në pozicionet më të larta në krahun e SHP, ARM personeli civil në pozicionet më të larta në Ministrinë e Mbrojtjes përmes sistemit të arsimit dhe trajnimit, përmes studimeve të nivelit të lartë të mbrojtjes në vend dhe jashtë vendit, duhet të arrijë aftësi për analizë, vlerësim, ekspertizë të nivelit të lartë.

Ata duhet të arrijnë aftësinë për të kryer detyrat më të larta në nivelin e sektorëve koordinues, menaxhimin e projekteve me rëndësi strategjike, kryerjen e detyrave të caktuara nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë, për të kryer detyrat dhe detyrat më komplekse të menaxhimit të krizave në fushën e mbrojtjes dhe për t'u përfshirë në sistemin e parandalimit dhe menaxhimit të krizave në Republikën e Maqedonisë.

Menaxherët në këtë nivel duhet të jenë të pajisur për përfshirje të qetë në projekte dhe programe të bashkëpunimit ndërkombëtar - nga pjesëmarrja rajonale në pjesëmarrje aktive dhe të drejtpërdrejta në proceset, programet dhe aktivitetet që janë pjesë e rrugës sonë për anëtarësim në NATO.

Kurset e zhvilluara në këtë nivel duhet të ofrojnë dhe zhvillojnë aftësi menaxhues për të arritur politikën e mbrojtjes në tërësi, dhe për t'u siguruar institucioneve kompetente të gjitha elementet e nevojshme për kontroll efektiv civil të forcave të armatosura.

## **7. IPLEMENTIMI I TEKNOLOGJIVE MODERNE NË ARSIM DHE TRAJNIM**

Teknologjitë e shfaqura në epokën e informacionit tregojnë jo vetëm nevojën për të ndryshuar mënyrën se si duhet të kryhet arsimi për nevojat e sektorit të mbrojtjes, por gjithashtu ofrojnë mjete për zbatimin e tij. Progresi teknologjik, nevoja për modernizim dhe mbajtja e vazhdueshme e ritmit me trendët moderne botërore thekson nevojën brenda sistemit të arsimit dhe trajnimit në sektorin e mbrojtjes për të intensifikuar aplikimin e teknologjive moderne, duke marrë parasysh mundësitë dhe prioritetet ekonomike.

Aplikimi i mësimin të ndihmuar nga kompjuteri dhe mbështetja simuluese e arsimit dhe trajnimit janë çelësi për zhvillimin e ardhshëm të sistemit të arsimit dhe trajnimit në mbrojtje të Republikës së Maqedonisë.

### **7.1 Mësimi i ndihmuar nga kompjuteri**

Niveli i sotëm i zhvillimit të teknologjive të informacionit mundëson shpërndarjen e burimeve arsimore, ku vetë burimi mund të vendoset në çdo vendndodhje gjeografike. Kjo arrihet me ndihmën e teknologjisë kompjuterike, mjeteve të telekomunikacionit dhe rrjeteve kompjuterike (të brendshme - intranet dhe globale - internet), e cila përbën bazën e mësimin të ndihmuar nga kompjuteri dhe të mësuarit në distancë, forma më e përparuar e të cilit është mësimi i avancuar i shpërndarë.

Zbatimi i koncepteve të tilla brenda sistemit të arsimit dhe trajnimit për të gjitha kategoritë e punonjësve në sektorin e mbrojtjes lejon arsimimin e njëkohshëm të një numri më të madh të stafit, ngritjen e cilësisë së arsimit, përdorimin maksimal të burimeve personale për arsim (mësues dhe instruktorë) dhe uljen e kostove të kryerjes së procesit arsimor në aspektin e metodave klasike.

### **7.2 Mbështetja e simulimit të trajnimit dhe arsimimit**

Zbatimi i metodologjive dhe teknologjive të modelimit dhe simulimit krijon një mjedis trajnimi realist dhe shumë stimulues në fushën e taktikave, organizimit të punës së stafit, planifikimit të operacioneve, menaxhimit të krizave dhe mbrojtjes dhe shpëtimit. Këto teknologji duhet të jenë në dispozicion të sistemit të arsimit dhe trajnimit, si dhe të përbërjes operationale të ushtrisë dhe segmenteve të tjera të sistemit të mbrojtjes. Kjo lejon komandat, njësitë, autoritetet dhe institucionet të testojnë planet dhe doktrinat luftarake, si dhe procedurat për trajtimin e situatave të krizës në mënyrë efektive dhe ekonomike dhe paraqet një sërë skenarësh për përdorimin e forcave dhe fondeve.

Zbatimi i modeleve të simulimit për të mbështetur trajnimin dhe arsimin duhet të konsiderohet në të gjitha nivelet (individuale, grupore dhe kolektive të ardhshme), siç tregohet në fotografën 3. Gjithmonë duhet të merret parasysh se duhet të

ekziston nevoja për të arritur një ekuilibër të caktuar midis trajnimit në kushte reale dhe aktiviteteve të simuluar.



Fotografia 3 – Zbatimi i modeleve të simulimit në nivele të ndryshme të trajnimit

Duhet t' i kushtohet rëndësi e veçantë nevojës për modernizimin e ushtrimeve me qëllim trajnimin e strukturave drejtuese në sistemin e mbrojtjes, kryesisht duke kryer ushtrime të mbështetura nga kompjuteri.

### 7.3 Investimi në teknologji të reja

Investimet fillestare në teknologjitë e reja janë të rëndësishme, por përdorimi intensiv dhe i duhur i tyre zvogëlon kostot e kryerjes së trajnimit dhe arsimit cilësor. Është e nevojshme të përcaktohen prioritetet në drejtim të justifikimit ekonomik për zbatimin e llojeve të caktuara të teknologjive.

Zbatimi efektiv dhe efikas i mësimin të ndihmuar nga kompjuteri dhe teknologjive të mbështetjes së simulimit brenda sistemit të arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes kërkon zhvillimin e politikave, planeve dhe programeve, të cilat do të përcaktojnë investimin e duhur në këto teknologji.

## **8. BASHKËPUNIMI NDËRKOMBËTAR DHE MUNDËSITË RAJONALE NË TRAJNIM DHE ARSIM**

Republika e Maqedonisë ndjek një politikë aktive ndërkombëtare që mbështet qëllimet strategjike kombëtare për integrimin në strukturat euro-atlantike. Anëtarësimi i Republikës së Maqedonisë në organizata ndërkombëtare dhe rajonale është pjesë përbërëse e këtij aktiviteti. Republika e Maqedonisë gjithashtu duhet të vazhdojë të mbajë dhe të mbështet marrëdhëniet dhe lidhjet e forta dypalëshe me partnerët rajonalë dhe ndërkombëtarë të mbrojtjes. Kjo mundëson që punonjësit e mbrojtjes të arsimohen jashtë vendit, si dhe instruktorët e huaj për të kryer arsimin në vendin tonë.

Trajnimi dhe edukimi i personelit të mbrojtjes në institucionet arsimore ndërkombëtare jep një kontribut të dyfishtë për vetë kombin, përkatësisht: arena ndërkombëtare ka një shans për të njohur më mirë Republikën e Maqedonisë, ndërsa vizitorët në shkollat jashtë vendit kanë një shans për të zgjeruar përvojat e tyre dhe për të rritur njohuritë e tyre.

Arsimi dhe trajnimi në një mjedis ndërkombëtar nënkupton zotërimin e aftësisë gjuhësore, njohjes së gjuhës angleze ose gjuhës së vendit nikoqir. Kjo, për më tepër, përforcon nevojën për trajnime në gjuhë të huaja brenda sistemit të arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes.

Një nga qëllimet e bashkëpunimit rajonal, siç është Karta e Adriatikut, nisma IMSEJ dhe të tjera, është organizimi i trajnimit dhe edukimit të përbashkët, i cili zhvillon besimin midis partnerëve rajonalë. Pjesëmarrja e personelit maqedonas nga mbrojtja e kurseve që zhvillohen në rajon kontribuon në këtë angazhim, duke i prezantuar kështu dëgjuesit maqedonas me kultura të ndryshme kombëtare.

Ndërsa ndodh transformimi i ARM-së, zvogëlohen nevoja të caktuara për arritjen e funksionalitetit dhe arsimit. Kjo nënkupton që emërimi i instruktorëve për të punuar në zhvillimin e materialeve të kursit nuk është gjithmonë ekonomik. Bashkëpunimi dypalësh nënkupton, identifikimin e një kombi që do të jetë në gjendje të mbështesë nevoja të tilla trajnimi dhe të afrohet në marrëdhënie të përhershme trajnimi me atë partner. Është e rëndësishme t'i përmbahemi parimit të një tipari të përbashkët, domethënë, anëtarët e popullsisë që do t' i nënshtrohen trajnimit të veçantë nuk duhet të ndahen midis kombeve donatore, por të mbeten me një komb si ofrues i trajnimit. Ky parim duhet të zbatohet përgjithësisht në fushat individuale të trajnimit.

Në nivelin operacional në ARM dhe MM, si dhe në nivelin më të lartë të udhëheqjes ushtarake dhe civile, ekziston potenciali për të marrë pjesë në shkolla, kurse, seminare dhe punëtori të organizuara në institucione të tilla si shkollat e mbrojtjes kombëtare, Kolegji i Mbrojtjes i NATO-s, Qendra Marshall dhe të tjera. Pjesëmarrja në këto institucione duhet të veprojë si inkurajim dhe duhet të kuptohet si hapi i fundit i aktiviteteve në programin për trajnimin aktiv të stafit dhe si rekomandim për zhvillimin e karrierës.

Trajnimi në institucionet ndërkombëtare të mbrojtjes mund të organizohet edhe me

përdorimi i teknikave të mësimit në distancë përmes aplikimit të teknologjisë së informacionit. Sistemi i arsimit dhe trajnimit duhet të pranojë certifikatat e marra nga leksionet online, në të njëjtën mënyrë siç ka vërtetuar ato të marra duke ndjekur fizikisht arsimin dhe trajnimin.

Nëpërmjet organizatave ekzistuese rajonale, ekziston mundësia për të harmonizuar sistemet kombëtare të arsimit dhe trajnimit. Kjo do të thoshte që çdo komb do ta perceptonte udhëheqjen si një fushë ose temë të vetme. Kjo do të rriste përputhshmërinë brenda strukturave rajonale të mbrojtjes dhe do të lejonte që burimet të zbatoheshin në mënyrë të përshtatshme në zonat më pak të specializuara. Për shembull, nuk është ekonomike që çdo vend të ketë një Qendër të Trajnimit të Komunikimit. Do të ishte më mirë që një komb në rajon të mund të merrte përgjegjësi në këtë fushë, siç ilustron nga Qendra jonë Rajonale e Komunikimit, duke mundësuar kështu trajnimin e vendeve në rajon. Ky koncept mund të përdoret gjithashtu për të trajnuar grupe më të vogla në fushën e aftësive ushtarake dhe civile.

Për të maksimizuar potencialin për trajnim ndërkombëtar, sistemi i arsimit dhe trajnimit duhet të bashkëpunojë ngushtë dhe të koordinohet me departamentin përgjegjës për bashkëpunimin ndërkombëtar në MM.

## **9. ORGANIZIMI FUNKSIONAL DHE PËRGJEGJËSITË E SISTEMIT TË ARSIMIT DHE TË TRAJNIMIT**

Ky kapitull i strategjisë përcakton organizimin funksional dhe përgjegjësitë brenda sistemit të arsimit dhe trajnimit në sektorin e mbrojtjes. Kjo siguron një sistem të integruar, plotësues, me vlerë dhe efikas të arsimit dhe trajnimit, mundëson koordinimin, racionalizimin, ekonominë, parandalon dyfishimin e përpjekjeve dhe kapaciteteve, si dhe dallon funksionet dhe përgjegjësitë brenda sistemit të vetëm.

Strategjia duhet të sigurojë arsim dhe trajnim që mbulon të gjitha nevojat, i cili është realist, financiarisht i qëndrueshëm dhe i realizueshëm në të gjitha nivelet. Koherenca e sistemit të arsimit dhe trajnimit çon në planifikimin, përgatitjen, zbatimin, koordinimin dhe ndërveprimin dhe midis të gjitha subjekteve organizative në sistem.

Të gjitha subjektet brenda sistemit të arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes i referohen bashkëpunimit të ndërsjellë, informacionit dhe ndihmës së ndërsjellë për të shmangur dyfishimin dhe mbivendosjen e përpjekjeve dhe për të bërë përdorimin optimal të burimeve dhe kapaciteteve të disponueshme (njerëzore dhe materiale).

Qëllimi i këtij kapitulli nuk është përcaktimi i një organizimi të detajuar strukturor të sistemit, por funksionalitetet e nevojshme. Në vijim, përcaktohen të gjitha funksionet dhe përgjegjësitë që ndërmerren në secilin nivel.

### **9.1 Ministria e Mbrojtjes:**

MM, përmes një njësie organizative për arsim dhe trajnim, si mbajtëse e strukturës funksionale të sistemit të arsimit dhe trajnimit, kryen menaxhimin strategjik të sistemit duke shpërndarë dhe koordinuar kompetencat dhe përgjegjësitë e të gjitha pjesëve të sistemit, duke mundësuar kështu aktivitetet për zbatimin e objektivave të strategjisë të përshkruara në kapitullin 3.

Njësia Organizative për Arsim dhe Trajnim në MM është përgjegjëse për koherencën e përgjithshme të sistemit të arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes, i cili përbëhet nga sa vijon:

1. Zhvillon një strategji edukimi dhe trajnimi për nevojat e MM dhe ARM;
2. Zhvillon politikat e arsimit dhe trajnimit për personelin ushtarak dhe civil në MM dhe ARM;
3. Zhvillon politikën, kryen planifikimin, koordinimin dhe standardizimin e aktiviteteve të mësimin të gjuhëve të huaja;
4. Koordinon dhe drejton bashkëpunimin ndërkombëtar në fushën e arsimit dhe trajnimit;
5. Mundëson të gjitha përpjekjet për të qenë në përputhje me rregulloret pozitive dhe propozon ndryshime në to kur është e nevojshme;
6. Përcakton nevojat/kërkesat e ardhshme për arsim dhe trajnim në koordinim me SHP

të ARM-së dhe subjekteve për edukimin në fushën e mbrojtjes me qëllim që programet të jenë relevante dhe t'u përgjigjen nevojave nga të cilat lindin, dhe në të njëjtën kohë të jenë në përputhje me sistemin NPBI;

7. J Përcakton rentabiliteti (kosto efektivitetin) e arsimit dhe trajnimit;
8. Mbikëqyr dhe monitoron zhvillimin, studion dhe propozon buxhetin e arsimit dhe trajnimit për t'u përgjigjur prioritetëve të mbrojtjes;
9. Shmang dyfishimin e përpjekjeve, eliminon rrezikun e zbatimit të standardeve të ndryshme në trajnimin dhe edukimin e personelit të mbrojtjes dhe krijon bashkëpunim dhe shkëmbim të përvojave me institucionet e tjera qeveritare të arsimit dhe trajnimit në sistemin e sigurisë dhe mbrojtjes së Republikës së Maqedonisë;
10. Zhvillon një qasje më kosto efektive dhe të pranueshme për zbatimin e arsimit dhe trajnimit, kryesisht përmes futjes së teknologjive të reja arsimore;
11. Rishikon politikat e arsimit dhe trajnimit çdo vit dhe i përditëson ato sipas nevojës.

## **9.2 SHP e ARM-së:**

1. Nxjerr direktiva për kryerjen e trajnimit individual të anëtarëve të ARM-së dhe trajnimin kolektiv të njësisve në ARM (udhëzime për trajnimin në ARM);
2. Një herë në vit mban konferencën për planifikimin dhe zbatimin e trajnimit me qëllim ndërtimin e një plani trajnimi afatgjatë në ARM;
3. Krijon një sistem të menaxhimit të trajnimit dhe e përfshin atë në të gjithë ARM-në;
4. Zhvillon një kornizë për trajnimin në punë dhe vetë edukimin në ARM;
5. Përcakton kriteret për nivelin e aftësive për gradat dhe nivelet e detyrave të personelit ushtarak;
6. Përcakton nevojat/kërkesat e ardhshme për arsimimin dhe trajnimin e ushtarëve, korin e nënoficerëve në ARM, kori i oficerëve në ARM dhe personelin civil në ARM në përputhje me menaxhimin e personelit dhe në bashkëpunim me subjektet e arsimit;
7. Miraton zhvillimin e programeve për trajnimin individual të ushtarëve dhe programeve të zhvillimit profesional për korin e nënoficerëve në ARM;
8. Jep pëlqimin për programet për trajnimin individual të trupës së oficerëve në ARM;
9. Zhvillon planet dhe standardet e trajnimit sipas misionit të njësisve të ARM-së dhe gjinive;
10. Përcakton njësi specifike brenda ARM-së që propozohen për pjesëmarrje në aktivitete dhe misione stërvitore ndërkombëtare jashtë vendit;
11. Propozon buxhet për trajnimin në ARM bazuar në kërkesat e vartësve

komandat për t'iu përgjigjur prioriteteve të mirëmbajtjes së gatishmërisë luftarake.

### **9.3 Akademia Ushtarake "Gjeneral Mihajlo Apostolski":**

1. Është mbajtës i të gjitha niveleve të arsimit të trupës oficere, siguron realizimin e plotë të Konceptit për zhvillimin e trupës oficere në ARM, duke filluar nga niveli fillor, përmes arsimit të vazhdueshëm profesional, deri në nivelin e lartë të arsimit;
2. Harton plane dhe programe për të gjitha nivelet e shkollimit të korit të oficerëve në ARM;
3. Zhvillon dhe zbaton një nivel fillor të arsimit për kandidatët zyrtarë;
4. Zhvillon dhe zbaton kurse për zhvillim të vazhdueshëm profesional dhe edukim të vazhdueshëm të trupës oficere në ARM;
5. Kryen punë shkencore dhe kërkimore dhe zhvillimin e studimeve të veçanta nën drejtimin e Ministrisë së Mbrojtjes dhe Shtabit të Përgjithshëm të ARM-së, në mbështetje të veprimtarive në sektorin e mbrojtjes dhe kryen kompetenca të tjera të arsimit të lartë të parashikuara me ligj;
6. Fillon iniciativën për futjen e teknologjisë moderne kompjuterike brenda arsimit dhe trajnimit dhe mundëson përdorimin e këtyre teknologjive nga subjektet e tjera në sektorin e mbrojtjes;
7. Planifikon burimet financiare për realizimin e arsimit të trupës oficere në ARM në përputhje me Sistemin NPBI;

### **9.4 Komanda e trajnimit të ARM-së:**

1. Është bartës i të gjitha niveleve të arsimit në nivelin individual të ushtarëve dhe nënoficerëve në ARM, gjegjësisht siguron realizimin e plotë të Konceptit për zhvillim profesional të nënoficerëve në ARM dhe Konceptit për zhvillim profesional të ushtarëve në ARM;
2. Përgatit plane dhe programe për të gjitha nivelet e arsimit të ushtarëve dhe nënoficerëve në ARM;
3. Zhvillon dhe zbaton kurse për trajnimin bazë dhe të avancuar individual të ushtarëve;
4. Zhvillon dhe zbaton kurse për zhvillim të vazhdueshëm profesional dhe edukim të vazhdueshëm të trupës oficere në ARM;
5. Zhvillon dhe zbaton kurse trajnimi në gjuhë të huaja për personelin ushtarak dhe civil në MM dhe ARM;
6. Zhvillon dhe zbaton kurse të ndryshme për trajnime të specializuara ushtarake në përputhje me nevojat e ARM-së dhe sipas direktivës së SHP të ARM-së;
7. Planifikon burimet financiare për realizimin e arsimit të trupës oficere në ARM në përputhje me sistemin NPBI;

### **9.5 Qendra e Trajnimit të Mbrojtjes "Dr. Xhozef Kruzell":**

1. Zhvillon dhe zbaton trajnimin e personelit civil të punësuar në MM dhe ARM;
2. Përgatit plane dhe programe për të gjitha nivelet e arsimit të personelit civil të punësuar në MM dhe ARM;
3. Sipas nevojës, zhvillon kurse dhe seminare të specializuara për nevojat e udhëheqjes së lartë civile dhe strukturave të tjera<sup>4</sup>;
4. Planifikon burime financiare për realizimin e arsimit të personelit civil në MM dhe ARM në përputhje me sistemin NPBI.

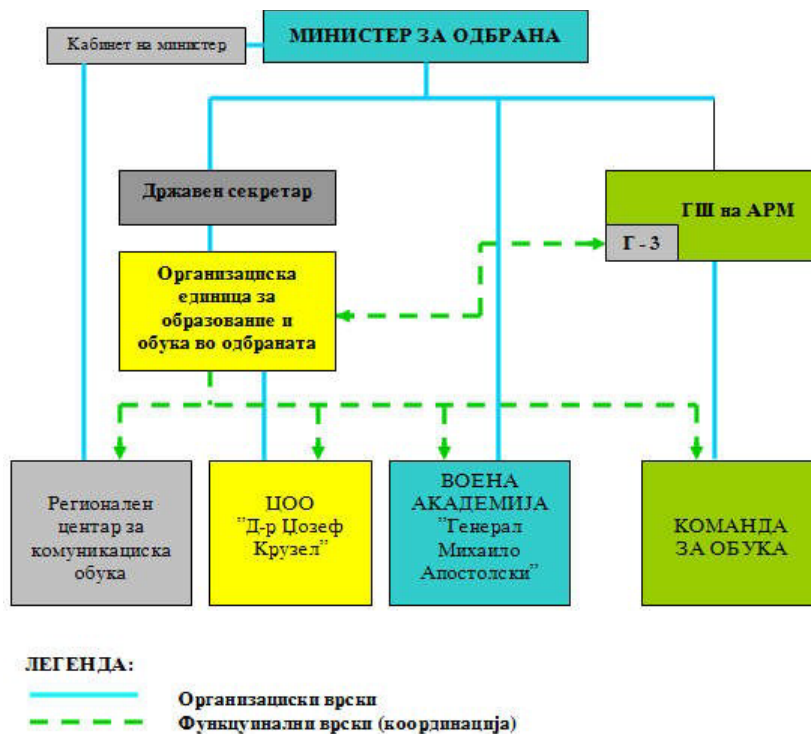
### **9.6 Qendra Rajonale e Trajnimit për Komunikim:**

1. Zhvillon dhe zbaton kurse trajnimi për marrëdhëniet me publikun të miratuara nga MM, të destinuara për personelin e përzgjedhur nga MM, ARM dhe strukturat e tjera shtetërore;
2. Planifikon dhe realizon trajnime dhe trajnime rajonale për kandidatët nga vendet e NATO-s dhe PP-së, si institucion i deklaruar;
3. Planifikon burimet financiare për zbatimin e trajnimit të marrëdhënies me publikun në përputhje me sistemin NPBI.

Lidhjet organizative dhe funksionale midis subjekteve në sistemin e arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes janë paraqitur në fotografën 4. Secili prej subjekteve ruan strukturën e tij aktuale organizative, përveç QAT "Dr. Xhozef Kruzell", i cili si departament do të bëhet pjesë e sektorit të Arsimit dhe Trajnimit në MM..

---

<sup>4</sup> Nëse është e nevojshme, zhvillon programe dhe trajnime për bartësit e pozitive në organet e qeverisjes shtetërore, si dhe bartësit e pozitive përgjegjëse në: ndërmarrjet publike, shoqëritë tregtare, institucionet dhe shërbimet publike dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore, të cilat kanë detyrimi për të trajnuar dhe përgatitur për mbrojtje.



Фотографија 4 - Skema e lidhjeve organizativne dhe funksionale midis subjekteve në sistemin e arsimit dhe trajnimit të mbrojtjes

### 9.7 Entitetet e tjera arsimore dhe trajnuese:

Në varësi të nevojave për arsim dhe trajnim në sistemin e organizimit dhe përgjegjësiwe funksionale, subjektet/njësitë e tjera organizativne në MM dhe ARM do të kenë detyrat, aktivitetet dhe përmbajtjen e tyre, të cilave përveç kësaj do t'u jepet një rol në sistemin e arsimit dhe trajnimit në mbrojtje.

Bashkëpunimi me institucionet arsimore civile në Republikën e Maqedonisë do të vazhdojë të ushqehet dhe thellohet me qëllim të ngritjes së cilësisë së procesit arsimor në një nivel më të lartë dhe për të mundësuar përdorimin ekonomik dhe racional të burimeve dhe kapaciteteve.

## 10. LISTA E AKRONIMEVE TË PËRDORURA NË TEKST

- RM                                Republika e Maqedonisë;
- ARM                                Armata e Republikës së Maqedonisë;
- BE                                Bashkimi European;
- NATO North Atlantic Treaty  
Organization (Traktatit të Atlantikut të Veriu);
- SHP i ARM                        Shtabit të Përgjithshëm i ARM-së;
- PPP                                Partneritet për Paqe;
- PVA                                Plani i Veprimit për Anëtarësimin;
- RSM                                Rishikimi Strategjik i Mbrojtjes;
- MM                                Ministria e Mbrojtjes;
- AU                                Akademia Ushtarake;
- QTM                                Qendra e Trajnimit të Mbrojtjes
- Sistemi për SSHPPZ            Sistemit shumëvjeçar të planifikimit, programimit dhe zbatimit;
- SEEDM                            Sout Eastern Europe Defense Ministerial  
Takimi Ministror i Ministrave të  
Mbrojtjes të Europës Juglindore;
- KPO                                Komanda e Përbashkët e Operacioneve;
- KT                                Komanda për Trajnim;
- STANAG                            Standardization            agreement  
(Marrëveshje                                për  
Standardizim);