

# SHQYRTIMI I SISTEMIT KOMBËTAR TË MBËSHTETJES SË ZHVILLIMIT TË KARRIERËS – SHQIPËRIA

Mars 2022

### Mohues i përgjegjësisë

Ky version nuk është redaktuar profesionalisht.

Versioni i përkthyer. Në rast se keni dyshime për saktësinë e informatave në raport, ju lutemi referojuni versionit original në gjuhën angleze. [Career development support system review – Albania | ETF \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/career-development-support-system-review-albania)

© European Training Foundation, 2022

Riprodhimi është i autorizuar, duke marrë parasysh që burimi është i njohur.

# MIRËNJOHJE

ETF dëshiron të falënderojë ekspertin kombëtar, z. Edmond Alushi, për angazhimin e tij të vyer në drejtimin e procesit të konsultimit e vleftësimit, si dhe për hartimin e këtij raporti.

Një mirënjohje e veçantë për suksesin e këtij shqyrtimi shkon për znj. Olta Manjani, Zv. Ministre e Financave dhe Ekonomisë; Albana Tole, Zv. Ministre e Arsimit dhe Sportit; Znj. Zamira Gjini, Drejtoreshë e Përgjithshme e Politikave dhe Zhvillimit, Ministria e Arsimit dhe Sportit; Znj. Genta Prodani, Përgjegjëse e Sektorit të Politikave të Punësimit dhe Migracionit, Ministria e Financave dhe Ekonomisë; Znj. Anxhela Bushati, Drejtoreshë dhe Përgjegjëse e njësisë IPA, Ministria e Financave dhe Ekonomisë; Z. Stavri Lako, Përgjegjës i Sektorit të AFP/Politikave, Ministria e Financave dhe Ekonomisë; Znj. Jonela Gazheli, Agjencia Kombëtare e Rinisë. ETF falënderon edhe përfaqësuesit e ministrive, të cilët dhanë informacionin dhe të dhënat e nevojshme. Ky raport nuk do të ishte i mundur pa kontributin e tyre.

Më tej, ETF dëshiron të falënderojë të gjitha institucionet dhe individët në Shqipëri që kanë ndarë informacione dhe opinione mbi këtë temë gjatë shqyrtimit kombëtar dhe kanë marrë pjesë në seminarin e konsultimit dhe vleftësimit të ETF-së. Falenderime të veçanta shkojnë për përfaqësuesit e partnerëve socialë, organizatat rinore, praktikuesit e karrierës, studiuesit e përfshirë në seminarin konsultativ si dhe organizatat donatore, në veçanti, delegacioni i BE-së në Shqipëri dhe përfaqësuesit e programit EU4Youth, ILO, GIZ, UNDP, Këshilli Britanik në Shqipëri. Organizatat e përfshira në procesin e konsultimit dhe vleftësimit sipas rendit alfabetik janë: Unioni i Prodhuesve Shqiptarë; DM Consulting Services; Dynamics Partners; GIZ; Ministria e Arsimit dhe Sportit, Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, Agjencia Kombëtare e Arsimit dhe Formimit Profesional dhe Kualifikimeve, Dhoma Kombëtare e Artizanatit, Agjencia Kombëtare e Rinisë, OEAD; Agjencia e Zhvillimit Rajonal të Tiranës; RisiAlbania Helvetas; S4J Swisscontact; Shkolla Teknike-Elektrike Tiranë.

Falënderime të veçanta shkojnë gjithashtu për recensuesit e brendshëm Cristina Mereuta, Outi Kärkkäinen dhe Romain Boitard. Raporti u bashkërendua, mbikëqyr dhe finalizua nga Florian Kadletz, Ekspert i Zhvillimit të Kapitalit Njerëzor pranë ETF-së.

# TABELA E LËNDËS

---

MIRËNJOHJE	3
------------	---

---

TABELA E LËNDËS	4
-----------------	---

---

1. KONTEKSTI DHE PËRMBLEDHJE E SISTEMIT	5
1.1 Konteksti	5
1.2 Përmbledhje e sistemit	13

---

2. KUADRI I POLITIKËS	16
-----------------------	----

---

3. BASHKËRENDIMI DHE BASHKËPUNIMI	19
3.1 Promovimi i bashkërendimit, bashkëpunimit dhe qeverisjes së mirë	19
3.2 Aktorët kryesorë të shoqërisë civile	20

---

4. SHËRBIMET DHE AKTIVITETET KRYESORE	22
4.1 Arsimi, formimi dhe mësimi i bazuar në punë për të rinjtë	22
4.2 Mbështetje për të papunët dhe për NEETs	26
4.3 Punonjës / Të punësuar	29

---

5. FINANCIMI	32
--------------	----

---

6. AKSESI	33
-----------	----

---

7. PËRDORIMI I TEKNOLOGJISË	34
-----------------------------	----

---

8. CILËSIA E OFRIMIT TË SHËRBIMEVE TË MBËSHTETJES TË ZHVILLIMIT TË KARRIERËS BRENDA NJË KULTURE TË PËRMIRËSIMIT TË VAZHDUESHËM	36
8.1 Standardet	36
8.2 Personeli	36
8.3 Cilësia e të dhënave dhe informacionit	38
8.4 Monitorimi, vlerësimi dhe reagimi ndaj politikave	38

---

9. PËRFUNDIME DHE RRUGA PËRPARA	40
---------------------------------	----

---

LISTA E SHKURTESAVE	45
---------------------	----

---

REFERENCAT	47
------------	----

---

# 1. KONTEKSTI DHE PËRMBLEDHJE E SISTEMIT

## Sfondi

Sistemet e arsimit, formimit dhe tregut të punës po sfidohen gjithnjë e më shumë nga zhvillimet globale si transformimi dixhital, globalizimi, ndryshimet demografike, ndryshimet klimatike dhe çrregullime globale si pandemia COVID-19. Të gjitha këto kanë një ndikim të thellë në jetën e individëve dhe në shoqëri. Zhvillimi i teknologjisë, veçanërisht i teknologjisë së informacionit dhe komunikimit (TIK), ka nxitur globalizimin ekonomik dhe ka hapur mundësi të reja për njerëzit, por ka sjellë edhe rreziqe të reja.

Mes këtyre zhvillimeve me rezultate të pasigurta, disa gjëra janë të sigurta: së pari, një botë me zhvillim të shpejtë dhe një treg pune në ndryshim kërkon që individët të bëhen nxënës të vërtetë gjatë gjithë jetës, të fitojnë kompetenca të reja për t'u përballur me ndryshimin dhe për të përshtatur e zhvilluar më tej kompetencat ekzistuese. Dhe, së dyti, ka një kërkesë në rritje për informacion të vlefshëm për tregjet e punës në ndryshim dhe për perspektivat e ardhshme. Pë më tepër, kjo shkon së bashku me një nevojë në rritje për të mbështetur njerëzit që të menaxhojnë tranzicionet e tyre më të shpeshta dhe komplekse brenda dhe ndërmjet arsimit dhe punës. Në këtë kontekst, ekziston një nevojë më e madhe se kurrë për mbështetje për zhvillimin e karrierës. Në të njëjtën kohë, mbështetja e zhvillimit të karrierës – që është orientimi në karrierë gjatë gjithë jetës, dhe në veçanti edukimi për karrierën, dhe mbështetja e zhvillimit të karrierës për punëtorët – përballet vetë me sfida në përshtatjen me rrethanat e reja.

Në këtë sfond, ETF ndërmori shqyrtimin e gjendjes së sistemeve kombëtare/shtetërore të sistemeve të mbështetjes për zhvillimin e karrierës në Shqipëri, Bosnjë dhe Hercegovinë, Kosovë, Mal të Zi, Maqedoninë e Veriut dhe Serbi. Objektivi i shqyrtimeve është të përshkruajë kapacitetet ekzistuese dhe potencialet e zhvillimit të sistemeve të mbështetjes për zhvillimin e karrierës, jo vetëm shërbimet apo politikatat, të informojë përmirësimin e politikave dhe praktikave me një qasje sistemi, të mbështetë përzgjedhjen e prioriteteve të vendit për zhvillimin e mëtejshëm të sistemit dhe të ardhmen, të planifikojë dhe informojë aktivitete të vazhdueshme dhe të ardhshme të BE-së dhe ETF-së, si Garancia Rinore (Youth Guarantee) dhe IPA. Për më shumë informacion rreth qasjes konceptuale ndaj shqyrtimeve, lutemi t'i referoheni publikimit të ETF-ILO "Zhvillimi i Sistemeve Kombëtare të Zhvillimit të Karrierës".

Procesi i shqyrtimit u drejtua nga ekspertë vendas nën bashkërendimin e ETF-së dhe përfshiu (a) punë kërkimore në tryezë dhe intervista konsultimi individuale, (b) një takim kombëtar konsultimi që përfshiu të gjithë aktorët përkatës për të sqaruar pyetjet e ngritura nga kërkimi në tryezë, për të shtuar detaje dhe për të korreluar gjetjet e kërkimit në tryezë duke dëgjuar këndvështrime të ndryshme nga Ministria e Arsimit, Punës dhe Rinisë, përfaqësuesit e partnerëve socialë, organizatat rinore, praktikuesit, organizatat e punëdhënësve, përfaqësuesit e sektorit, studiuesit, (c) rishikim të finalizimit të raportit, përkthim dhe shpërndarje, (d) diskutim të gjetjeve me autoritetet kombëtare për të identifikuar fushat prioritare për zhvillimin e mëtejshëm të sistemit, (e) një ngjarje të madhe vlefshësi për të diskutuar gjetjet e shqyrtimit dhe mënyrën e përparimit në fushat prioritare të identifikuara, dhe (f) një rishikim final të raportit që është duke u botuar si në gjuhën angleze ashtu edhe në atë kombëtare.

## 1.1 Konteksti

### Demografia

Shqipëria ndodhet në Evropën Juglindore, në bregdetin jugor të Adriatikut. Territori ka një sipërfaqe totale prej 28,750 km<sup>2</sup> (11,100 mi<sup>2</sup>) dhe një vijë bregdetare prej 362 km (224.9 mi). Popullsia e Shqipërisë ishte 2,829 milionë në janar 2021<sup>1</sup>. Numri i popullsisë po bie ngadalë për shkak të emigrimit neto, dhe për këtë arsye INSTAT vlerëson se ajo do të jetë 2,75 milionë deri në vitin 2030. Në vitin 2020 kishte 28,561 lindje dhe 27,605 vdekje, pra bilanci i lindjeve, ndryshe nga pjesa më e madhe e pjesës tjetër të rajonit, është ende pozitiv. Por tendenca është rrënjësish në rënie dhe moshë mesatare e shqiptarëve po rritet. Dy të tretat e popullsisë banon në qendrat urbane. Popullsia e Shqipërisë është në plakje.

<sup>1</sup> [www.instat.gov.al](http://www.instat.gov.al)

Grupmosha e popullsisë 0-14 vjeç është ulur nga 21,6% në vitin 2011 në 16,5% në vitin 2021. Grupmosha e popullsisë 15-64 vjeç ka mbetur pothuajse e njëjtë, duke pësuar një rritje të lehtë, nga 67,4% në vitin 2011 në 68,2% në 2021. Grupmosha e popullsisë 65+ vjeç është rritur nga 11,0% në 2011 në 15,2% në 2021.

Për sa i përket përbërjes gjinore, më 1 janar 2011, në Shqipëri jetonin më shumë meshkuj se femra: 50.1% ishin meshkuj dhe 49.9% femra. Më 1 janar 2021, shifrat ndryshuan: 49,8% ishin meshkuj dhe 50,2% femra.

Popullsia e Shqipërisë më 1 Janar 2021 është 2,829,741, që paraqet një rënie me 0,6 % gjatë vitit 2020.

### Ndryshimet në popullsi - në fund të vitit

Vit	Popullsia		Shtimi natyror		Migrimit neto		Norma vjetore e rritjes
	Meshkuj	Femra	Meshkuj	Femra	Meshkuj	Femra	
2016	1 453 541	1 423 050	5 118	5 227	-10 060	587	0
2017	1 438 609	1 431 715	4 598	4 039	-19 530	4 628	-0.2
2018	1 429 594	1 432 833	3 358	3 772	-12 375	-2 655	-0.3
2019	1 420 613	1 425 342	3 112	3 512	-12 077	-11 005	-0.6
2020	1 409 982	1 419 759	-1 018	1 488	-9 615	-7 069	-0.6

Shqipëria karakterizohet nga një nivel shumë i lartë migrimi, duke e renditur atë ndër vendet kryesore në botë në këtë drejtim (në përqindje të popullsisë aktuale) dhe intensitetin e emigrimit ndërkombëtar. Ndërsa grupe nga të gjitha shtresat social-ekonomike dhe nivelet e arsimit kanë emigruar nga Shqipëria, flukset e largimit të trurit kanë qenë në rritje në dekadat e fundit. Të rinjtë në të 20-at, njerëzit më të arsimuar dhe më të kualifikuar, janë duke emigruar në vendet e përparuara të BE-së dhe Amerikës së Veriut<sup>2</sup>. Shqipëria karakterizohet nga një nivel shumë i lartë migrimi, duke e renditur atë ndër vendet kryesore në botë në këtë drejtim (në përqindje të popullsisë aktuale) dhe intensitetin e emigrimit ndërkombëtar. Ndërsa grupe nga të gjitha shtresat social-ekonomike dhe nivelet e arsimit kanë emigruar nga Shqipëria, flukset e largimit të trurit kanë qenë në rritje në dekadat e fundit. Të rinjtë në të 20-at, njerëzit më të arsimuar dhe më të kualifikuar, janë duke emigruar në vendet e përparuara të BE-së dhe Amerikës së Veriut.

Në Shqipëri ekziston një korrelacion i ngushtë midis migrimit dhe arsimit. Sistemi arsimor ka kontribuar në dy faktorë shtytës për migrimin. Cilësia e tij e ulët inkurajon shumë individë të emigrojnë, me synimin për të marrë një arsim më të mirë për veten ose fëmijët e tyre. Kështu, numri i studentëve shqiptarë që studiojnë jashtë është i lartë dhe Shqipëria renditet në krye të vendeve të Ballkanit Perëndimor.<sup>3</sup> Për sa i përket numrit të studentëve që studiojnë jashtë.

### Perspektivat ekonomike

Shqipëria konsiderohet ende një ekonomi në tranzicion, por për shkak të performancës së saj të fortë ekonomike është përcaktuar si një vend me të ardhura të mesme të larta. Ajo u godit nga një tërmet shkatërrues në nëntor 2019, që shkaktoi dëme në asete fizike dhe çoi në humbje të barazvlefshme me rreth 7.5 për qind të PBB-së së vendit.

Sipas parashikimeve të përditësuara të FMN-së nga 14 prilli 2020, për shkak të shpërthimit të COVID-19, ekonomia ka të ngjarë të vuajë si nga goditja e kërkesës, e nxitur kjo nga përhapja e virusit në të

<sup>2</sup> ETF\_ Zhvillimet e 2021 në arsim, trajnim dhe punësim, Shqipëri

<sup>3</sup> ETF\_ Zhvillimet e 2021 në arsim, trajnim dhe punësim, Shqipëri

gjithë BE-në, ashtu edhe nga goditja e ofertës, pasi oferta e punës mbetet e kufizuar për shkak të masave të distancimit social. Rritja e PBB-së ra në -3.96% in 2020<sup>4</sup> dhe pritej që ta rimerrte veten me 8% në vitin 2021, në varësi të rimëkëmbjes post-pandemike të ekonomisë globale<sup>5</sup>.

Ekonomia e Shqipërisë ka treguar një qëndrueshmëri të konsiderueshme kundrejt tërmetit të vitit 2019 dhe pandemisë. Pas vështirësive të përjetuara në vitin 2020, PBB-ja reale po rimëkëmbet fuqishëm me një 7.8 për qind të parashikuar në vitin 2021. Politikat kanë luajtur një rol kritik në ruajtjen e jetëve dhe mjeteve të jetesës dhe kanë hapur rrugën për rimëkëmbjen. Sfidat kryesore tani janë investimi me efikasitet të njerëzimit dhe ekonomia për të mbështetur zhvillimin e vazhdueshëm të vendit dhe për të rindërtuar hapësirën për manovra të politikës fiskale duke ulur deficitin fiskal dhe borxhin publik shumë të lartë.<sup>6</sup>

Shqipëria regjistroi një borxh të qeverisë ndaj PBB-së prej 77.90 për qind të Produktit të Brendshëm Bruto të vendit në vitin 2020 (burimi: Ministria e Financave e Republikës së Shqipërisë). Në terma afatgjatë, Borxhi i Qeverisë së Shqipërisë ndaj PBB-së parashikohet të shkojë rreth 75.10 për qind të PBB-së në vitin 2022 dhe 72.00 për qind të PBB-së në vitin 2023, sipas modeleve tona ekonometrike.<sup>7</sup>

Ekonomia shqiptare dominohet nga mikro-ndërmarrjet (me më pak se 10 punonjës), të cilat përbëjnë 87.9% të të gjitha ndërmarrjeve. Mikro-ndërmarrjet përbëjnë pjesën më të madhe të punëtorëve në bizneset e çdo madhësie, ndërsa ndërmarrjet e mesme gjenerojnë pak më shumë punësim (OECD et al., 2019). Tkurrja e PBB-së për vitin 2020 është -3,3% (INSTAT). Sipas FMN-së (2021), "Aktiviteti ekonomik i Shqipërisë në vitin 2020 u tkurr me shumë më pak nga sa pritej fillimisht, duke reflektuar turizëm më të fortë vendas dhe rajonal, mbështetje të politikave dhe rindërtim nga tërmetet si dhe mungesë të një bllokimi të dytë. Në vitin 2021, rritja parashikohet të rikthehet në 5.3 për qind si rezultat i rimëkëmbjes së sektorëve të prekur nga pandemia dhe rindërtimit të vazhdueshëm nga tërmeti.

Prodhimi i Brendshëm Bruto i Shqipërisë u zgjerua me 6.99 për qind nga viti në vit në tremujorin e tretë të vitit 2021, duke u zbutur nga një rritje e rishikuar prej 18.38 për qind në periudhën e mëparshme. Në të gjithë sektorët është vënë re një ngadalësim: konsumi i familjeve (3.33 për qind kundrejt 10.91 për qind në tremujorin e dytë të vitit 2021), formimi i kapitalit fiks bruto (3.84 për qind kundrejt 36.84 për qind) dhe shpenzimet qeveritare (7.59 për qind kundrejt 11.33 për qind). Ndërkohë, kërkesa e huaj kontribuoi pozitivisht në rritje, pasi eksportet u rritën me 62.73 për qind (kundrejt 130.55 për qind në tremujorin e dytë), ndërsa importet u rritën me 35.87 për qind (kundrejt 53.72 për qind). Në bazë tremujore, ekonomia u zgjerua me 0.73 për qind. Burimi: INSTAT

Vitet e fundit, vendi ka kryer një sërë reformash makroekonomike dhe fiskale duke patur si objektiv hyrjen në Bashkimin Evropian. Programi i Reformës Ekonomike (PRE) 2020 - 2022 përshkruan politikat kryesore makroekonomike dhe fiskale që synojnë të vendosin një ekuilibër të qartë midis fuqive të brendshme dhe kërcënimeve të jashtme, me synimin për të mundësuar rritje të qëndrueshme, rritjen e punësimit dhe uljen e borxhit publik.

## Sektorët kryesorë të industrisë

Bujqësia është një sektor i rëndësishëm ekonomik për ekonominë shqiptare. Ajo kontribuon me 19.25% të PBB-së<sup>8</sup> dhe punëson 38% të fuqisë punëtore<sup>9</sup>. Megjithatë, sektori i bujqësisë në Shqipëri vuan nga mungesa e pajisjeve moderne, pronësia tepër e fragmentuar e tokës dhe një sipërfaqe e kufizuar

<sup>4</sup> [www.instat.gov.al](http://www.instat.gov.al)

<sup>5</sup> <https://www.imf.org/en/Countries/ALB>

<sup>6</sup> <https://www.imf.org/en/Countries/ALB>

<sup>7</sup> <https://tradingeconomics.com/albania/government-debt-to-gdp>

<sup>8</sup> <https://www.statista.com/statistics/444090/albania-gdp-distribution-across-economic-sectors/>

<sup>9</sup> [www.data.Worldbank.org](http://www.data.Worldbank.org)

kultivimi, të cilat çojnë të gjitha së bashku në një produktivitet relativisht të ulët. Vetëm 24% e territorit të saj klasifikohet si tokë bujqësore, ndërsa 76% është tokë e papunueshme<sup>10</sup>.

Spektori industrial përbën 19.71% të PBB-së së vendit dhe punëson 19% të popullsisë aktive. Spektori është i përqendruar në përpunimin e ushqimit, tekstilë dhe veshje, punime ndërtimi, naftë, çimento, produkte kimike, miniera, transport dhe energji hidraulike. Spektori i prodhimit përfaqëson gati 6% të PBB-së<sup>11</sup> së vendit.

Spektori i shërbimeve përfaqëson 48.43% të PBB-së, duke punësuar 43% të fuqisë punëtore. Spektorët e turizmit, telefonisë, bankave dhe sigurimeve janë të gjitha në lulëzim. Sipas një raporti të Këshillit Botëror të Udhëtimit dhe Turizmit (WTTC), të ardhurat nga udhëtimet dhe turizmi në vitin 2019 përfaqësonin 20.5% të PBB-së.

Blllokimi i brendshëm i lidhur me pandeminë dhe kufizimet e udhëtimeve ndërkombëtare shkaktuan humbje të konsiderueshme për spektorët e turizmit dhe prodhimit, por ekonomia filloi të rimëkëmbet në gjysmën e dytë të vitit. Në qershor 2021, Shqipëria ka shënuar një rritje të konsiderueshme të numrit të vizitorëve të huaj krahasuar me të njëjtën kohë të vitit të kaluar, sipas Institutit Kombëtar të Statistikave në Shqipëri (INSTAT). 604.381 vizitorë të huaj kanë hyrë në Shqipëri në muajin qershor, një numër ky 3.4 herë më i lartë krahasuar me të njëjtën kohë të vitit 2020, kur kufizimet pandemike ishin më të rrepta. Kjo shifër i afrohet 630.334 vizitorëve që kanë hyrë në Shqipëri në qershor 2019.

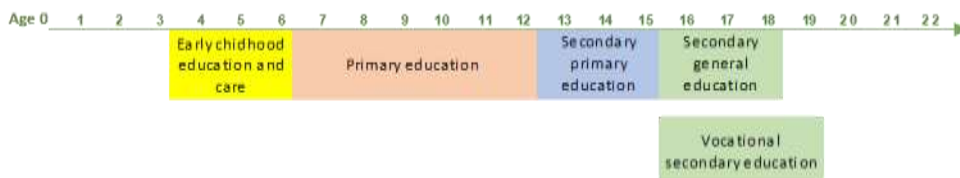
## Administrimi

Niveli i parë i qeverisjes vendore janë Qarqet. Janë 12 qarqe gjithsej. Niveli i dytë i qeverisjes përbëhet nga bashkitë. Bashkitë ndahen më tej në njësi të qeverisjes vendore. Reforma e re territoriale, e shoqëruar me ligjin e ri për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore, synon të përmirësojë cilësinë e shërbimit arsimor, duke decentralizuar disa kompetenca dhe funksione të pushtetit qendror për administrimin më të mirë të shërbimeve sociale, punësimit dhe arsimit në nivel lokal.

## Sistemi arsimor

Sistemi arsimor në Shqipëri menaxhohet nga disa institucione të ndryshme: Arsimit i fëmijërisë së hershme (0-5 vjeç) është kryesisht përgjegjësi bashkiake; Arsimit i përgjithshëm parauniversitar (klasat 1-12) është kryesisht nën juridiksionin e Ministrisë së Arsimit dhe Sportit (MAS); Arsimit profesional parauniversitar është nën juridiksionin e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë (MFE), ndërsa Ligji i AFP-së (15/2017) i jep përgjegjësinë e menaxhimit dhe monitorimit të ofruesve publikë të AFP-së, Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive (AKPA); dhe Arsimit i lartë organizohet kryesisht nga universitete publike – dhe disa universitete private.

Figura 1: Pasqyrë e sistemit arsimor në Shqipëri 12



Burimi : [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/albania\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/albania_en)

Në arsimin parauniversitar, Shqipëria ka miratuar një kurrikulë të re 'të bazuar në kompetenca' – dhe ka zhvilluar një sërë tekstesh shkollorë që përputhen me përmbajtjen dhe metodologjinë e re – e cila është

<sup>10</sup> <http://www.fao.org/countryprofiles/index/en/?iso3=ALB>

<sup>11</sup> <https://wtcc.org/Research/Economic-Impact>

<sup>12</sup> Burimi: Eurydice 2018/2019



zbatuar gradualisht nga viti 2014 deri në vitin shkollor 2020/2021. Fokusi i MAS-it në përfundim të reformës së kurrikulës u zhvendos drejt vlerësimit dhe përmirësimit të mëtejshëm të kurrikulës.

**Tabela1: Të regjistruar në arsimin parauniversitar**

School year	Total Pupils Registered in Primary Education		Public				Private				High School Education	
			Basic Education		Low Secondary High School Education		Basic Education		Low Secondary High School Education			
	Total	Females	Total	Females	Total	Females	Total	Females	Total	Females	Total	Females
2006-2007	447.302	215.689	201.158	97.012	228.775	110.784	8.967	4.006	8.402	3.887	173.269	82.666
2007-2008	428.435	206.308	189.976	91.233	220.101	106.730	9.478	4.220	8.880	4.125	177.572	84.400
2008-2009	457.886	220.206	224.587	107.253	212.847	103.559	11.515	5.146	8.937	4.248	132.803	64.543
2009-2010	439.995	211.142	213.109	101.606	205.645	99.726	11.672	5.311	9.569	4.499	140.657	65.854
2010-2011	420.684	201.046	204.027	97.009	195.477	94.149	11.633	5.267	9.547	4.621	150.134	69.388
2011-2012	403.704	192.146	195.279	92.492	187.591	89.960	11.338	5.091	9.496	4.603	152.182	70.165
2012-2013	390.837	185.387	187.860	88.670	182.378	87.012	11.037	5.104	9.562	4.601	154.425	70.891
2013-2014	377.074	178.604	174.410	87.393	171.937	81.449	11.31	5.216	9.417	4.546	151.937	69.301
2014-2015	363.408	171.908	177.198	83.588	165.567	78.595	11.173	5.156	9.470	4.569	140.188	64.561
2015-2016	343.499	162.208	167.827	79.370	154.540	72.884	11.737	5.457	9.395	4.497	130.380	61.161
2016-2017	328.100	154.878	161.914	76.541	143.373	67.661	12.922	5.915	9.891	4.761	127.114	59.586
2017-2018	319.671	151.488	157.635	74.889	139.101	65.859	13.226	6.137	9.709	4.603	120.062	52.946
2018-2019	306.530	133.518	153.222	70.563	129.684	61.685	13.882	859	9.742	411	116.646	51.078
2019-2020	294.879	139.792	148.895	69.471	123.094	58.829	13.275	6.972	9.615	4.52	109.533	53.698
2020-2021	286.486	136.219	143.875	69.028	117.905	55.579	14.653	6.793	10.053	4.819	107.989	48.801

Sistemi arsimor në vend kërkon që popullsia rezidente të përfundojë arsimin bazë 9-vjeçar, duke përfshirë arsimin fillor (1-5 klasë) dhe atë të mesëm të ulët (6-9 klasë). Ndërkohë, baza ligjore garanton akses universal në arsim nga Ministria e Arsimit dhe Sportit, detyra e së cilës është të sigurojë mundësi të barabarta.

Sipas analizës së kryer për pjesëmarrjen në arsim sipas niveleve (GER), vihet re se rreth 78,5 % e fëmijëve meshkuj dhe 75,2 % e fëmijëve femra ndjekin kopshtin pa dallime gjinore. Niveli bruto i pjesëmarrjes në arsim të detyrueshëm është 99,9 % për djemtë dhe 94,2 % për vajzat. Pjesëmarrja në arsimin e mesëm të lartë është më e lartë për djemtë sesa për vajzat, përkatësisht 96,8 % dhe 90,1 %, ndërsa raporti për arsimin e lartë është mjaft i kundërt, pasi pjesëmarrja është më e lartë për vajzat 71,9 % krahasuar me djemtë 46,7 %.

Pjesëmarrja arsimore sipas gjinisë në ciklet arsimore tregon ekzistencën e dallimeve gjinore në nivele të ndryshme arsimore. Raporti i djemve që ndjekin arsimin parauniversitar është më i lartë krahasuar me vajzat, ndërsa 60,4 % e studentëve të arsimit të lartë janë vajza. Kjo reflektohet në indeksin e barazisë gjinore (në GER), në vlerën 1.54 për arsimin e lartë.

Për vitin akademik 2020-21, raporti i vajzave nga nxënësit me aftësi të kufizuara në sistemin arsimor 9-vjeçar dhe atë të mesëm të lartë është më i ulët se ai i djemve, përkatësisht 31,4 % dhe 49,7 %, ndërsa shifra për arsimin e lartë është po aq e lartë, 60,4 %.<sup>13</sup>

## Punësimi

Tregu i punës në Shqipëri karakterizohet nga një shkallë e ulët punësimi dhe nga një pjesëmarrje relativisht e ulët në fuqinë punëtore. Gjatë vitit 2020, sipas vlerësimeve të Anketës së Fuqisë Punëtore, shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore për grupmoshën 15-64 vjeç ishte 69,1 %. Për grupmoshën meshkuj 15-64 vjeç, shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore ishte 15.9 përqind më e lartë se e femrave.

<sup>13</sup> INSTAT, Women and men in Albania, 2021

Shkalla e punësimit për grupmoshën 15-64 vjeç është 60,6 %. Shkalla e punësimit për femrat është 53,6 % dhe për meshkujt është 67,8 %. Hendeku gjinor në punësim për këtë grupmoshë është 14.2 përqind<sup>14</sup>.

Megjithatë, shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore mbetet gjithashtu nën mesataret evropiane, me një ndryshim domethënës midis meshkujve dhe femrave prej 16 përqind. Shkalla e pjesëmarrjes së të rinjve (15-29 vjeç) është më e ulët se për pjesën tjetër të popullsisë (52.1% me një hendek gjinor prej 15%). Pabarazia gjinore mbetet problematike, ku shkalla e punësimit të meshkujve është rreth 15% më e lartë se ajo e femrave, potencialisht një reflektim i normave kulturore në lidhje me strukturën e familjes dhe alternativat e kufizuara për kujdesin ndaj fëmijëve dhe të moshuarve.

Në sektorin e bujqësisë kryesisht janë të punësuarat femrat dhe meshkujt e grupmoshës 15-64 vjeç. Në vitin 2020, sektori i bujqësisë kishte punësuar 41,4 % femra nga numri i të punësuarve, duke shënuar një ulje në krahasim me vitin 2019. Tregtia, transporti, hoteleria, biznesi dhe shërbimet administrative ishte sektori i dytë me përqindjen më të lartë të punësimit të femrave dhe meshkujve pas sektorit të bujqësisë me 21,6 % për punonjëset femrat dhe 31,7 % për punonjësit meshkuj.

Në vitin 2020, sipas të dhënave të anketës së fuqisë punëtore, shkalla e papunësisë për meshkujt e moshës 15-64 vjeç ishte 12,0 % kundrejt 12,4 % për femrat. Shkalla e papunësisë për meshkujt ka rënë në krahasim me vitin e kaluar. Megjithatë, shkalla e papunësisë është përmirësuar shumë tek meshkujt në krahasim me femrat, duke u ulur me pothuajse 0.2 përqind, ndërsa tek femrat është rritur me 0.6 përqind<sup>15</sup>.

**Tabela 2: Tabela përmbledhëse e treguesve të tregut të punës**

		2017	2018	2019	2020
Popullsia		2,876,591	2,870,324	2,862,427	2,848,955
Fuqia punëtore	15 +	1,404,388	1,409,416	1,434,887	1,396,937
	15-64	1,352,381	1,356,878	1,369,789	1,337,751
	15-29	301,669	365,003	352,188	337,721
Popullsia në moshë pune	15 +	2,354.48	2,363,374	2,369,003	2,367,105
	15-29	220,937	214,636	207,192	197,333
Të punësuar	15 +	1,216,599	1,236,624	1,274,857	1,231,452
	15-64	1,167,785	1,184,413	1,210,615	1,172,988
	15-29	227,414	283,679	276,984	264,300
Të papunë	15 +	187,789	172,792	160,030	165,485
	15-64	184,596	172,465	159,174	164,733
	15-29	74,255	81,327	75,203	73,195
Pjesëmarrja në fuqinë punëtore	15-29	45,6%	50,1%	52,5%	52,1%
	15 +	58,3%	59,4%	60,4%	59,5%

<sup>14</sup> Deklarata për shtyp (Professional design) (instat.gov.al)

<sup>15</sup> INSTAT, Women and men in Albania, 2021

Shkalla e punësimit	15-29	33,8%	38,5%	41,2%	41,2%
	15 +	50,3%	52,1%	53,4%	52,5%
Shkalla e papunësisë	15-29	25,9 %	23,1%	21,5%	20,9%
	15 +	13.70%	12.30%	11.50%	11.70%

Burimi: Anketa tremujore e fuqisë punëtore, Q.3/17-Q.3/21

## Programet e nxitjes së punësimit

Duke u mbështetur në nenin 11 të ligjit nr.15/2019<sup>16</sup>, që nga data 13 mars 2019 “Për Nxitjen e Punësimit”, Programet e Nxitjes së Punësimit (PNP) zbatohen nga institucioni përgjegjës për punësimin dhe aftësitë, në bashkëpunim me institucionet e tjera publike përgjegjëse për zhvillimin ekonomik dhe kualifikimet, dhe në bashkëpunim me sektorin privat dhe shoqërinë civile. Procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit përcaktohen nga Këshilli i Ministrave.

Programet e nxitjes së punësimit (PNP) kanë evoluar dhe janë shtuar në numër me kalimin e kohës. Aktualisht ekzistojnë gjashtë programe që synojnë grupe të ndryshme që vlerësohen se kanë nevojë për mbështetje në tregun e punës ose kanë nevojë për integrim në shoqëri, dhe këto janë:

1. programet e nxitjes së punësimit nëpërmjet punësimit
2. programet e nxitjes së punësimit nëpërmjet trajnimit në vendin e punës
3. programet e nxitjes së punësimit nëpërmjet praktikave profesionale
4. programet e nxitjes së punësimit nëpërmjet vetëpunësimit
5. programi i punëve publike në komunitet
6. Programet e nxitjes së punësimit përmes punësimit të personave të papunë për shkak të COVID-19"

Për periudhën janar-dhjetor 2020, nga zbatimi i programeve nxitëse për vitin 2020 kanë përfituar 751 subjekte dhe 4146 individë, nga të cilët 171 subjekte dhe 1319 individë kishin paraqitur aplikimet në vitin 2019. Në vitin 2020, për këto programe u vu në dispozicion një fond prej 70,431,549.00 lekësh. Nga totali i pjesëmarrësve në PNP gjatë vitit 2020, rreth 67% ishin femra dhe 52% ishin të rinj që i përkisnin grupmoshës 16-26 vjeç.

Procedurat për zbatimin e VKM-ve të reja për nxitjen e punësimit kanë nisur në fund të gushtit 2020. Gjatë vitit 2020, në programet e reja të PNP-së janë përfshirë 580 subjekte dhe 2827 punëkërkues të papunë.

Pavarësisht këtyre përmirësimeve, Shqipëria përballet ende me sfida të rëndësishme në sigurimin e punësimit produktiv për të gjithë ata që janë në moshë pune dhe sigurimin e integritetit në tregun e punës të grupeve vulnerabël, veçanërisht të të varfërve, grave, të rinjve dhe grupeve të tjera në disavantazh. Një sfidë e madhe për vendin është përmirësimi i cilësisë së mundësive të punësimit. Sfida të tjera përfshijnë:

**Papunësia e lartë** - papunësia ishte 11.7% në fund të vitit 2020 dhe vazhdon të mbetet e lartë, veçanërisht krahasuar kjo me vendet e BE-së. Shkalla e papunësisë së të rinjve në vitin 2020 ka rënë në 20.9%, niveli më i ulët që prej gjashtë viteve të fundit, por sërish mbetet i lartë dhe të rinjtë përballen me sfida të ndryshme në tranzicionin e tyre në tregun e punës.

**Niveli i lartë i punës informale** – ekonomia informale në Shqipëri është e lartë. Anketat e ndryshme tregojnë se jo e gjithë fuqia punëtore e ndërmarrjeve të anketuara është e regjistruar. Në sektorin e bujqësisë, niveli i punës informale është më i larti.

<sup>16</sup> Botuar në Fletoren Zyrtare Nr.45 më 3 prill, prill 2019. Ka hyrë në fuqi dy javë pas botimit në Fletoren Zyrtare.

**Probleme për grupet vulnerabël** - ndonëse qasja në shërbimet publike për personat me aftësi të kufizuara (përfshirë infrastrukturën, logjistikën dhe komunikimin) është bërë e mundur pothuajse në të gjitha qendrat ADISA (qendrat e integruara të shërbimit publik me një ndalesë), riintegrimi në tregun e punës të grupeve vulnerabël si minoritetet, personat me orientime të ndryshme seksuale (LGBTI), gratë, personat me aftësi të kufizuara, azilkërkuesit dhe migrantët e parregullt, etj., është ende i vështirë për t'u arritur plotësisht (ende nuk ka mekanizma të qëndrueshëm të përfshirjes sociale).

Për të forcuar kapacitetin e Qeverisë së Shqipërisë<sup>17</sup> për zbatimin me sukses të reformave në fushën e përfshirjes sociale, është duke u zbatuar një projekt i asistencës teknike i financuar nga BE-ja. Asistenca teknike do të përbëhet nga tre fusha kryesore të aktivitetit që përqendrohen në çështjet kryesore të mëposhtme, të cilat korrespondojnë me tre objektivat specifike:

1. Përmirësimi i qasjes dhe cilësisë së shërbimeve të integruara të kujdesit social në nivel vendor.
2. Nxitja e përfshirjes sociale në punësim e të rinjve, meshkujve dhe femrave.
3. Rritja e cilësisë së të nxënësve gjithëpërfshirës dhe nxitja e arritjeve arsimore në arsimin parauniversitar për të gjitha vajzat dhe djemtë – duke u përqendruar veçanërisht tek fëmijët në disavantazh.

## Arsimi dhe Formimi Profesional

Sistemi i AFP-së administrativisht është nën përgjegjësinë e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive (AKPA), e cila është nën varësinë e MFE-së. Në Shqipëri janë gjithsej 45 ofrues publikë të AFP-së, nga të cilët 35 janë shkolla profesionale dhe 10 janë qendra të formimit profesional (QFP). Shkollat e AFP-së ofrojnë formim që korrespondon me arsimin e mesëm të lartë, ndërsa QFP-të ofrojnë kurse më të shkurtra - rreth 400 orë, dhe kryesisht u drejtohen të papunëve.

Pavarësisht avantazhit të punësimit të maturantëve të AFP-së (krahasuar me ata me arsim të mesëm të përgjithshëm), regjistrimi në shkollat e mesme profesionale publike në vitin akademik 2020-2021 ka rënë në 17,000 nxënës (nga 18,164 në 2019-2020). Ndërsa tendencat demografike përbëjnë shkakun kryesor të rënies, nxitja e AFP-së ka nevojë për një fokus të shtuar. Përveç kësaj, dhe më e rëndësishmja, investimet infrastrukturore në sektor duhet të rriten në përputhje me planin e veprimit për optimizimin e ofruesve të AFP-së, veçanërisht për ofruesit që përballen me kërkesë të lartë. (d.m.th., në rajonin qendror të Shqipërisë).

Bashkitë nuk kanë përparuar shumë me përpjekjet e tyre për të përmirësuar infrastrukturën e AFP-së e cila është nën përgjegjësinë e tyre (d.m.th., konviktet e shkollave të AFP-së). Në vitin akademik 2020-2021 ka pasur rritje të numrit të nxënësve nga zonat rurale dhe grupet e marginalizuara. Më konkretisht, pjesëmarrja e romëve dhe egjiptianëve arriti në 592 nxënës (krahasuar me 580 një vit më parë), ndërsa pjesëmarrja e personave me aftësi të kufizuara u rrit nga 128 në 143. Rreth 45% e nxënësve vijnë nga zonat rurale. Pavarësisht rritjeve nominale, ato nuk paraqesin një përmirësim të dukshëm në nivelin e shtrirjes.<sup>18</sup>

Reforma e sistemit të arsimit dhe formimit profesional (AFP) në Shqipëri është fokusuar kryesisht në përmirësimin e atraktivitetit të sistemit të AFP-së, aksesit dhe lidhjeve me tregun e punës. Pavarësisht arritjeve, sërish ekzistojnë sfidat institucionale dhe ato të zbatimit:

Programi i ofruar dhe frekuentimi - Vetëm rreth një e pesta e të rinjve dhe shumë pak të reja hyjnë në arsimin e mesëm të lartë profesional. Qendrat e Formimit Profesional ofrojnë një zgjedhje të kufizuar të kurseve të formimit profesional afatshkurtër (me pak programe për persona të papunë me prejardhje të ndryshme arsimore, për shembull) dhe mbulimi ka qenë i ulët.

<sup>17</sup> Ministria e Shëndetit dhe Mbrojtjes Sociale; Ministria e Arsimit, Rinisë dhe Sporteve; Ministria e Financës dhe Ekonomisë dhe bashkitë e shënjestruara.

<sup>18</sup> Programi i Reformës Ekonomike të Shqipërisë 2021-2023

Bashkëpunimi me bizneset - Në vitet e kaluara, shumë shkolla kanë qenë në gjendje të krijojnë bashkëpunim të suksesshëm me bizneset, dhe skemat e mësimit të bazuar në punë tani janë shumë më të zakonshme në të gjithë sistemin e AFP-së. Megjithatë, nisma të tilla varen ende në një masë të madhe nga mbështetja e donatorëve, që do të thotë se vetëm një numër i kufizuar nxënësish mund të përfitojnë prej tyre.

Harmonizim jo i mirë i AFP-së me tregun e punës - aftësitë, kompetencat dhe qëndrimet që nxënësit e rinj fitojnë në institucionet e AFP-së shpesh nuk arrijnë të përmbushin nevojat dhe preferencat e punëdhënësve. Partnerët socialë aktualisht nuk janë të përfshirë sistematikisht në arsimin dhe formimin profesional.

Zhvillimi profesional i mësuesve dhe trajnuesve - disa shkolla profesionale ende kanë mungesë të burimeve bazë mësimore, si tekstet shkollore ose materialet e konsumit për trajnim praktik.

## 1.2 Përmbledhje e sistemit

Prej disa vitesh, orientimi në karrierë në Shqipëri ka qenë në fokus të shumë projekteve të ndryshme. Ata i kanë dhënë një shtysë orientimit në karrierë përmes kontributit të tyre në mbështetjen e kapaciteteve institucionale, organizative dhe individuale. Specialistët e këshillimit të karrierës mbështeten përmes projekteve të donatorëve. Kjo ka kontribuar në rritjen e reputacionit të punës së tyre dhe ka forcuar qëndrimin për vlerësimin e investimeve në fushën e orientimit në karrierë. Shërbimi i orientimit në karrierë kontribuon në zgjedhje më të mira arsimore dhe punësimi. Mund të ndihmojë gjithashtu në artikullimin më të mirë të kërkesës për të mësuar, në rritjen e aksesit dhe përfundimit të arsimit dhe të përmirësimit të përputhjes midis ofertës dhe kërkesës në tregun e punës.

### Institucionet e arsimit të detyrueshëm

Vitet e fundit, i gjithë sistemi arsimor ka kaluar nëpër disa reforma, të cilat në të njëjtën kohë e rëndonin sistemin duke i kërkuar vazhdimisht ndryshim. Në arsimin parauniversitar, Shqipëria ka miratuar një kurrikulë të re “të bazuar në kompetenca”. Module të ndryshme të orientimit në karrierë janë përdorur në formën e aktiviteteve jashtëshkollore. Arsimi i bazuar në kompetenca gjithashtu mbështet më shumë se arsimi tradicional zhvillimin e aftësive dhe qëndrimeve transversale të rëndësishme për pëvetësimin e aftësive të menaxhimit të karrierës.

### Institucionet e arsimit të mesëm të përgjithshëm

Përveç kurrikulës bërthamë, institucionet e arsimit të mesëm të përgjithshëm ofrojnë module me zgjedhje, veçanërisht module me zgjedhje profesionale (punime të montimit të pajisjeve shtëpiake; riparime mekanike; etikë veshjeje dhe dekorimi; guidë turistike; kopshtari; asistencë në zyrë etj.) si dhe modulet me zgjedhje lëndore (edukim për karrierë, edukim financiar; pronësi intelektuale; trashëgimi kulturore, etj.). Edukimi për karrierë është një nga modulet me zgjedhje (36 orë mësimore) që synon t'u ofrojë nxënësve në klasën e fundit aftësinë për të identifikuar qëllimet e karrierës, për të zhvilluar aftësi kërkimore në karrierë, për të planifikuar arsimim/trajnim ose punësim të mëtejshëm dhe për të kryer procedura të kërkimit në karrierë. Ideja që shkollat të fillojnë të mendojnë për krijimin e një qëndrimi pozitiv ndaj mundësisë së vetëpunësimit dhe frymës së iniciativës dhe sipërmarrjes është pjesë e të gjitha kurrikulave për arsimin e mesëm të përgjithshëm. Moduli me zgjedhje “Edukimi për karrierë” u shërben kryesisht atyre që nuk arrijnë të shkojnë në universitet.

### Institucionet e arsimit profesional dhe arsimit të të rriturve

Edukimi për karrierë është një pjesë përbërëse e kurrikulës shkollore, e cila shpeshherë plotësohet me aktivitete jashtëshkollore, shpesh në bashkëpunim me kompanitë (vizita në biznese, panaire pune, praktika). Ai synon të përgatisë nxënësit për botën e punës duke përmirësuar aftësitë e tyre të

menaxhimit të karrierës, aftësitë për të kërkuar dhe përdorur informacion si dhe për të marrë vendime. Njësia e zhvillimit, e cila është pjesë e strukturës së brendshme të secilit institucion të AFP-së, ofron shërbimet e orientimit në karrierë për nxënësit dhe kursantët. Sistemi i AFP-së ofron shërbime për edukimin për karrierë të nxënësve të tij, këshillim dhe orientim për të lehtësuar kalimin e tyre në punësim ose mësim të mëtejshëm. Numri i orëve totale javore të angazhimit të anëtarëve të njësisë së zhvillimit varet nga numri i nxënësve dhe drejtimet që ofrohen.

## **Institucionet e arsimit të lartë**

Të 43 universitetet (16 publike dhe 27 jopublike) kanë emëruar staf me kohë të plotë për të menaxhuar Qendrat e Karrierës dhe të ish-studentëve. Ato kanë vënë në dispozicion një zyrë brenda institucioneve dhe po ofrojnë orientim në karrierë për shkak të detyrimit të tyre në lidhje me procesin e akreditimit institucional dhe për rritjen e ndërgjegjësimin për rëndësinë e shërbimeve të orientimit në karrierë për orientimin e studentëve në tregun e punës dhe në zhvillimin e tyre akademik dhe profesional.

Zyra e Karrierës dhe ish-Studentëve lehtësojnë lidhjen midis karrierës akademike dhe mundësive të punësimit dhe promovimin në kompani, organizata dhe shoqata të ndryshme të interesuara për sigurimin e punonjësve. Ajo gjithashtu orienton studentin drejt zhvillimit të karrierës, nëpërmjet vlerësimit të interesave personale të çdo studenti dhe harmonizimit të tyre me pozicionet e punës, pagat dhe kushtet e dëshiruara nga palët në marrëveshjen e punës.

Zyra e Karrierës dhe ish-Studentëve u shpërndan studentëve informacion mbi ofertat e tregut të punës, mundësitë e stazhit, praktikat, kualifikimet, etj.; organizon takime ndërmjet studentëve të diplomuar dhe studentëve aktualë me qëllim shkëmbimin e përvojave të punësimit dhe organizimin e aktiviteteve të përbashkëta; Studentët e diplomuar ofrojnë informacion duke u mbështetur në përvojën e tyre personale, si dhe këshillim për karrierën për studentët që janë aktualisht pjesë e studimeve.

## **Bashkitë**

Roli dhe funksionet formale të bashkive në fushën e arsimit dhe aftësimin profesional dhe punësimit është i tërthortë, përmes mandatit për të punuar për zhvillimin ekonomik lokal. Nga ky këndvështrim, bashkitë luajnë një rol si partner dhe bashkëpunëtor i institucioneve të AFP-së dhe zyrave të punësimit. Bashkitë, në cilësinë e ofruesve të shërbimeve sociale lokale, mund të luajnë gjithashtu një rol të rëndësishëm bashkërendues kur bëhet fjalë për pjesëmarrësit në programet e nxitjes së punësimit (PNP) të AKPA-s. Qendra e karrierës në nivel qyteti (në Tiranë) është funksionale që nga data 18 dhjetor 2020. Qendra është e hapur për të gjithë (për studentë dhe të rritur). Stafi i kësaj qendre është i përzgjedhur dhe i trajnuar në mënyrë specifike.

## **Zyrat e Shërbimit Publik të Punësimit**

Përveç shërbimeve të punësimit, zyrat publike të punësimit ofrojnë shërbime të orientimit në karrierë. Zyrat e punësimit ofrojnë informacion dhe orientim për të gjitha çështjet e zgjedhjes së karrierës dhe zhvillimit të karrierës, llojet e formimit ose kursit të studimit, ndryshimin në profesion dhe lëvizshmërinë, trajnimin dhe rikualifikimin e mëtejshëm, punësimin dhe vetëpunësimin, si dhe për të gjitha çështjet që lidhen me tregun e punës, duke përfshirë skemat e tregut të punës dhe ndihmën financiare. Shërbimi ofrohet kryesisht nga specialistët e punësimit, të cilët mbështeten në analizën e pikave të forta dhe të dobëta (profilizim), ata kontrollojnë aftësitë, kompetencat dhe aftësitë e kërkuara për vendet e lira të punës. Plan-veprimi individual përshkruan hapat dhe përgjegjësitë e ardhshme të punëkërkesve të papunë të regjistruar zyrtarisht dhe të specialistit të punësimit.

## **Dhoma e Tregtisë dhe Industrisë**

Dhoma e Tregtisë dhe Industrisë (DHTI) është një organizatë jofitimprurëse që përfaqëson dhe mbron interesat e anëtarëve të saj, si dhe bashkëpunon dhe shkëmben informacione me administratën publike. Sipas ligjit, anëtarësimi në DHTI është i detyrueshëm për ndërmarrjet dhe personat juridikë të regjistruar në regjistrin tregtar, dhe vullnetar për individët që ushtrojnë veprimtari tregtare. Në planin e punës së

DHTI-së Tiranë për vitin 2020, përfshihet futja e ideve dhe njohurive për sipërmarrjen si kompetencë kyçe në kurrikulat e arsimit parauniversitar dhe rritja e pranisë së biznesit në bordet drejtuese të shkollave të mesme profesionale. DHTI Tiranë, në bashkëpunim me Bashkinë e Tiranës dhe Ministrinë e Arsimit dhe Sportit, organizuan në datat 10-13 shtator 2020, edicionin e 11-të të Panairit të Punës dhe Studimit. Qëllimi i panairit ishte t'u mundësonte institucioneve arsimore, universiteteve dhe ofruesve të AFP-së që t'u prezantonin studentëve ofertat dhe kushtet e studimit të vitit të ri akademik 2020-21. Gjatë këtij eventi, u organizuan aktivitete këshillimi për karrierë, ku të rinjtë patën mundësinë të zgjedhin karrierën e tyre të ardhshme. Panairi i Punës dhe Studimit u organizua në vitin 2021 (19 maj – 1 qershor) në qytetet kryesore të Shqipërisë (Vlorë, Shkodër, Korçë, Elbasan, Tiranë). Ky edicion u konceptua si një ngjarje me një dimension të ri, ku ekspozuesit ranë në kontakt të drejtpërdrejtë me të diplomuarit dhe punëkërkuessit.

## Sindikatat

Nuk ka përfshirje të drejtpërdrejtë të sindikatave në Arsim dhe Formim, por si partnerë socialë ato konsultohen nga qeveria për strategji të rëndësishme për punësimin dhe formimin profesional (p.sh., Kodi i Punës përcakton kushtet për kontratat e stazhit dhe praktikës të cilat janë të rëndësishme për organizimin e mësimin të bazuar në punë).<sup>19</sup> Sindikatat nuk përfshihen në mënyrë specifike në fushën e orientimit në karrierë për të mbështetur punëtorët në zhvillimin e aftësive të tyre.

## Shoqatat e Punëdhënësve

Në përgjithësi, organizatat e punëdhënësve që operojnë në Shqipëri nuk janë të angazhuara në çështjet e orientimit në karrierë. Nuk ka asnjë rol të qartë të tyre të caktuar në kuadrin legjislativ. Duke marrë parasysh faktin se shumica e punëdhënësve përballen me mungesë aftësish dhe mospërputhje, strukturat aktuale (Njësitë e Zhvillimit) që funksionojnë brenda të gjitha institucioneve të AFP-së sigurisht që do të përfitonin nga një kuadër bashkëpunimi më formal që përfshin dhe cakton një rol të qartë për partnerët socialë<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> Rishikimi i Sistemit të AFP-së në Shqipëri, SDC-UNDP, maj 2020

<sup>20</sup> Shqyrtim i Sistemit AFP në Shqipëri, SDC-UNDP, maj 2020

## 2. KUADRI I POLITIKËS

Orientimi për karrierë është një proces i vazhdueshëm gjatë gjithë jetës. Ai është thelbësor për tranzicionin e qetë të rinjve teksa ata bëjnë zgjedhje për arsimin dhe formimin dhe për lëvizshmërinë dhe (ri)angazhimin e të rriturve në tregun e punës. Orientimi ofrohet në mjedise nga më të ndryshmet: shkolla dhe qendra formimi, institucione të arsimit të lartë dhe ciklit të tretë; shërbimet e punësimit dhe qendrat e orientimit në karrierë; në vendet e punës, sindikatat dhe organet profesionale si dhe në mjediset e komunitetit lokal<sup>21</sup>

Orientimi në karrierë zakonisht përkufizohet si shërbime për të ndihmuar individët të bëjnë zgjedhje arsimimi, formimi, profesionale, si dhe menaxhimi të karrierës së tyre. Këshillimi dhe orientimi në karrierë përcaktohet në Ligjin për Arsimin dhe Formimin Profesional (AFP) dhe Ligjin për Nxitjen e Punësimit, të cilat janë hartuar që të dyja me kontributin e të gjithë aktorëve kryesorë.

Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2019 - 2022 (Vendimi nr. 659, datë 10.10.2019), është dokumenti kryesor i politikave që orienton zbatimin e veprimeve për punësimin dhe zhvillimin e aftësive në vend. Qëllimi i përgjithshëm i strategjisë është të nxitë vende pune cilësore dhe mundësi aftësish për të gjithë, femra dhe meshkuj shqiptarë, gjatë gjithë ciklit jetësor. Strategjia Kombëtare e Punës dhe Aftësive fokusohet në katër prioritetet strategjike si më mëposhtë: i) nxitja e mundësive të punës së denjë përmes politikave efektive të tregut të punës ii) ofrimi i arsimit dhe zhvillimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit iii) promovimi i përfshirjes sociale dhe kohezionit territorial iv) forcimi i qeverisjes së tregut të punës dhe sistemit të kualifikimit.

Për të arritur prioritetin e ofrimit të arsimit dhe zhvillimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit, strategjia parashikon forcimin e lidhjeve mes mësimi dhe punës dhe lehtësimin e kalimit në punë, nëpërmjet përmirësimit të modelit të praktikave profesionale në biznes; ngritja e një sistemi orientimi në karrierë për ofruesit e AFP-së; kryerja e funksioneve të këshillimit për karrierë brenda njësive të zhvillimit; rritja e kapaciteteve të njësive të zhvillimit për këshillim dhe orientim në karrierë; ngritja e një sistemi informacioni për orientim në karrierë, si dhe ofrimi i informacionit të përditësuar për karrierën nxënësve të arsimit dhe formimit profesional.

Në kuadër të objektivit strategjik "forcimi i lidhjeve mes mësimi dhe punës dhe lehtësimi i kalimit në punë", parashikohet ngritja e një sistemi orientimi në karrierë. Strategjia parashikon zbatimin e funksioneve të këshillimit për karrierë brenda njësive të zhvillimit (DU) të qendrave AFP; ngritjen e kapaciteteve të njësive të zhvillimit për këshillim dhe orientim në karrierë; ngritjen e një sistemi informacioni për orientim në karrierë; vënien në dispozicion të informacionit të përditësuar për karrierën për nxënësit dhe kursantët e AFP-së. MFE, Ofruesit e AFP-së (Njësitë e Zhvillimit) dhe AKPA janë përgjegjës për të arritur këtë objektiv specifik.

**Ligji Nr. 15/2017**, "Për Arsimin dhe Formimin Profesional në Republikën e Shqipërisë". Objekti i ligjit është të rregullojë aspekte të sistemit të AFP-së në përputhje me sistemin e arsimit të përgjithshëm dhe tregun e punës. Ligji synon krijimin dhe zhvillimin e një sistemi të unifikuar të AFP-së, në përputhje të plotë me nevojat e tregut vendor dhe global të punës, krijimin e mekanizmave të qëndrueshëm të sigurimit të cilësisë dhe modernizimin e sistemin e AFP-së, për ta bërë atë një mekanizëm më efektiv dhe efikas për mbështetjen e zhvillimit social-ekonomik të Shqipërisë. Ligji përcakton rolin dhe funksionet e organeve kryesore që menaxhojnë dhe administrojnë sistemin e AFP-së, përkatësisht të Ministrisë përgjegjëse (aktualisht Ministria e Financave dhe Ekonomisë), MASR, AKPA, AKAFPK, këshillit kombëtar të AFP-së dhe ofruesve të AFP-së dhe bordeve të tyre. Ligji përcakton Listën Kombëtare të Profesioneve dhe Katalogun Kombëtar të kualifikimeve, parimet për sigurimin e cilësisë dhe financimin e sistemit të AFP-së.

Neni 15/Pika 2 dhe neni 23 i Ligjit Nr.15/2017 "Për Arsimin Profesional në Republikën e Shqipërisë" dhe nenet 37, 41 dhe 45 të Udhëzimit Nr.11, datë 03.03.2020." Mënyra e Organizimit dhe Veprimtarisë së

<sup>21</sup> Investimi në orientim në karrierë (EC, ETF, ILO, CEDEFOP, OECD, UNESCO)



Arsimit Profesional” shpreh detyrimin ligjor të institucioneve të AFP-së për ofrimin e shërbimeve të orientimit në karrierë.

Strategjia Kombëtare e Arsimit 2021-2026 integron nënsektorët e arsimit parauniversitar dhe arsimit të lartë. Vizioni i MASR për sektorin e arsimit synon të ndërtojë një sistem arsimor gjithëpërfshirës që trajton me sukses nevojat individuale të të gjithë fëmijëve, nxënësve dhe studentëve, duke i trajtuar ata në mënyrë të barabartë dhe duke respektuar diversitetin. Strategjia bazohet në paradigmen e të mësuarit gjatë gjithë jetës, e cila mbulon të gjitha fazat e të mësuarit, nga parashkollori deri në periudhën pas daljes në pension, dhe mbulon të gjitha format e të mësuarit: formal dhe joformal.

Në Shqipëri ekzistojnë disa ligje që rregullojnë nivele dhe aspekte të ndryshme të shërbimeve. Për AFP-në dhe punësimin, ligjet dhe rregulloret kryesore janë:

**Ligji Nr. 69/2012:** “Për Sistemin Arsimor Parauniversitar në Republikën e Shqipërisë” (i ndryshuar 2017 dhe 2018). Edhe pse ligji mbulon shprehimisht të gjithë arsimin parauniversitar, përveç arsimit dhe formimit profesional, ka disa parime të përgjithshme të përcaktuara në ligj, të cilat janë të vlefshme për të gjitha llojet e arsimit, përfshirë AFP-në. Parimet kryesore që qëndrojnë në themel të këtij ligji dhe të legjisllacionit dytësor përkatës është se arsimi është një e drejtë e njeriut që duhet të garantohet nëpërmjet një oferte cilësore. Ligji përcakton strukturën, veprimtarinë dhe qeverisjen e sistemit arsimor parauniversitar në Shqipëri duke përfshirë arsimin e mesëm profesional, përveç aspekteve të strukturës, veprimtarisë dhe qeverisjes së sistemit të AFP-së që rregullohen nga ligji përkatës për AFP-në.

**Ligji Nr. 15/2019** "Për Nxitjen e Punësimin". Miratimi i ligjit në mars 2019 plotësoi kuadrin ligjor për politikën/programet e punësimin dhe zhvillimin e aftësive. Ligji parashikon ngritjen e AKPA-s (VKM 554/2019). Kjo agjenci do të jetë përgjegjëse për administrimin dhe zbatimin e programeve të nxitjes së punësimin dhe formimit profesional, si dhe për administrimin e ofruesve të formimit profesional. Misioni i AKPA-s është të zhvillojë dhe mbështesë fuqinë punëtore shqiptare nëpërmjet ofrimit të shërbimeve të arsimit profesional, formimit, orientimit profesional dhe punësimin. Gjithashtu, ligji parashikon krijimin e një Fondi Social të Punësimin si një fond financiar publik. Objektivat e Fondit përfshijnë promovimin, punësimin, integrimin dhe përfshirjen sociale të personave me aftësi të kufizuara.

Në bazë të nenit 7 (shërbimet e punësimin), shërbimet publike të punësimin të ofruara nga struktura punësimi rajonale dhe lokale, përfshijnë një model të ofrimit të shërbimeve me tre nivele i) shërbime informacioni për punëkërkuesit, punëdhënësit dhe të tjerët ii) përputhjen e punës dhe ndërmjetësimin iii) këshillimin dhe orientim për punë.

Në bazë të nenit 8 (shërbimet e informacionit për punëkërkuesit, punëdhënësit dhe të tjerët), struktura rajonale/lokale e punësimin ofron informacion mbi ofertën dhe kërkesën për punë si për punëkërkuesit ashtu edhe për punëdhënësit. Shërbimi përfshin informacion mbi i) tregun kombëtar dhe lokal të punës; ii) shërbimet dhe programet e punësimin për punëdhënësit e punëkërkuesve; iii) mundësi punësimi; iv) ofertat arsimore dhe kualifikuese të institucioneve të arsimit dhe formimit profesional; v) karrierën dhe orientimin profesional; vi) të drejtën për të përfituar nga programet mbështetëse, të ardhurat dhe procedurat e aplikimit; vii) legjisllacionin e punës.

Në bazë të **Nenit 10** (Këshillimi dhe orientimi për punë):

1. Këshillimi dhe orientimi në karrierë, punësimi dhe profesioni ofrohet në strukturat rajonale/vendore të punësimin nëpërmjet shërbimeve të posaçme këshillimore për punëkërkuesit dhe nxënësit në lidhje me zgjedhjen dhe trajnimin në një profesion të përshtatshëm, me cilësi individuale dhe orientim në tregun e punës.
2. Shërbimi i Këshillimit të Specializuar ofron shërbime këshillimi të thelluara individuale për ata klientë që mund të jenë në disavantazh ose që kanë barrierë në aksesin e mundësive të punësimin dhe profili i tyre tregojnë se kërkohet një nivel ndërhyrjeje më intensiv.
3. Këshillimi dhe orientimi në karrierë, punësimi dhe profesioni realizohet përmes:
  - a. Këshillimit për karrierë, i cili synon të ndihmojë punëkërkuesit në zgjedhjen e profesionit të përshtatshëm për t'iu përshtatur veçorive të tyre individuale dhe kërkesës në tregun e punës.

- b. Këshillimit për punë, i cili synon të ndihmojë punëkërkuessit në identifikimin e boshllëqeve të aftësive dhe opsioneve të përshtatshme për t'i plotësuar ato.
- c. Këshillimit për punësim, i cili synon të ndihmojë punëkërkuessit të qartësojnë qëllimet e tyre të punësimit, qasjen e punësimit dhe mundësitë e kualifikimit si dhe të jenë të vetëdijshëm për aftësitë e nevojshme për të kërkuar dhe mbajtur një punë.

**Ligji Nr. 70/2016** "Për zejtarinë". Ligji është vendimtar për zhvillimin e arsimit dhe formimit profesional sepse rregullon arsimin e dyfishtë të profesioneve artizanale. Ky legjislacion ofron një mundësi që kualifikimet e përzgjedhura profesionale (kryesisht vepra artizanale) të përftoheshin përmes rrugës së dyfishtë, me synimin për të diversifikuar ofertën e AFP-së. Megjithatë, ligji duhet të funksionalizohet përmes akteve nënligjore, udhëzimeve të zbatimit dhe programeve të ngritjes së kapaciteteve për organet përgjegjëse<sup>22</sup>. Në bazë të nenit 13, si asistentë (stazhierë) mund të pranohen vetëm personat që kanë mbushur moshën minimale të punës dhe nuk ndjekin studimet në një institucion arsimor dhe nuk janë të regjistruar apo ndjekin studimet në institucionet e arsimit të lartë. Në bazë të nenit 55, organet e qeverisjes qendrore dhe vendore bashkëpunojnë me Dhomën e Këshillimit për karrierë të pjesëmarrësve në sistemin e formimit artizanal.

**Ligji Nr. 247/2010** "Për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve", i ndryshuar në vitin 2018. Ky ligj ka si objektiv përcaktimin e niveleve të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve (KSHK), dhe të llojeve të kualifikimeve, që kualifikohen për këto nivele. Qëllimi është krijimi i Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve dhe përcaktimi i parimeve dhe procedurave për krijimin, zhvillimin, zbatimin dhe përditësimin e saj. Kjo nga ana tjetër rregullon procesin e dhënies dhe njohjes së kualifikimeve në Republikën e Shqipërisë, sepse procesi të bazohet në standardet e njohurive, aftësive dhe kompetencave. Kjo do të lehtësojë punën e praktikuesve të orientimit në karrierë në informimin për mundësitë e të mësuarit; dhe/ose lehtësojë vazhdimësinë në sistemin arsimor duke siguruar kështu që çdo rrugë e zgjedhur të çojë në mundësi të mëtejshme të të mësuarit dhe të mos krijojë rrugë qorre.

**Ligji Nr. 75/2019** "Për Rininë". Objekti i këtij ligji është mbrojtja e të rinjve në mënyrë gjithëpërfshirëse, krijimi i kushteve të nevojshme për aktivizimin, pjesëmarrjen dhe mbështetjen rinore, përcaktimi i funksioneve dhe kompetencave të institucioneve në nivel qendror dhe vendor, si dhe bashkëpunimi me organizatat që ushtrojnë aktivitete për të rinjtë dhe në fushën e rinisë. Në bazë të nenit 7 (njësitë e vetëqeverisjes vendore), njësitë e vetëqeverisjes vendore, në përputhje me funksionet e tyre, hartojnë dhe zbatojnë politikat vendore në fushën e rinisë dhe janë përgjegjëse për: i) reflektimin dhe respektimin e të drejtave të të rinjve; përcaktimin e objektivave dhe prioritetëve dhe garantimin e zbatimit të tyre; ii) ngritjen e një këshilli rinor vendor; iii) organizimin dhe bashkërendimin e aktiviteteve që synojnë arritjen e objektivave vendore në fushën e mbrojtjes dhe fuqizimit të të rinjve; iv) organizimin dhe ofrimin e aktiviteteve për të mbështetur mirëqenien dhe zhvillimin e të rinjve; v) promovimin e vullnetarizimit të të rinjve dhe edukimin e tyre informal.

**Kodi i Punës.** Kodi i ri i Punës u miratua në dhjetor 2015 dhe filloi të zbatohet në qershor 2016. Për sa i përket AFP-së, Kodi i Punës është veçanërisht i rëndësishëm në rastin e zbatimit të mësimit të bazuar në punë. Si ligj gjithëpërfshirës, Kodi i Punës ka hedhur themelet për dialogun social tripalësh, i cili është i ankoruar në Këshillin Kombëtar të Punës, që është organi më i lartë i dialogut social tripalësh për marrëdhëniet e punës në vend<sup>23</sup>. Kodi i Punës nuk përmend asgjë specifike në lidhje me orientimin në karrierë. Kodi i Punës respekton konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe bazohet në normat përgjithësisht të pranura të së drejtës ndërkombëtare (ndalimi i punës së detyruar, ndalimi i diskriminimit, krijimi i raporteve individuale të punësimit, kontratat e punës, kontratat e formimit profesional, sigurimet dhe mbrojtja në punë, mjedisi i punës, zgjidhja e mosmarrëveshjeve. etj.).

<sup>22</sup> Shqyrtim i sistemit të AFP-së në Shqipëri, SDC-UNDP, maj 2020

<sup>23</sup> ETF-Torino Process 2018-2020 Albania

## 3. BASHKËRENDIMI DHE BASHKËPUNIMI

### 3.1 Promovimi i bashkërendimit, bashkëpunimit dhe qeverisjes së mirë

Pavarësisht se këshillimi dhe orientimi në karrierë ka marrë një vëmendje në rritje, ai kurrë nuk është adresuar në mënyrë sistematike. Megjithatë, ka një bashkëpunim të mirë midis aktorëve kryesorë të orientimit në karrierë, një ndërgjegjësim të shtuar për orientimin në karrierë në vend si dhe një gatishmëri për të bashkuar bazat e të dhënave dhe për të sjellë burime informacioni për individët. Ndryshimet e fundit ligjore (Ligji i AFP-së, Ligji për Nxitjen e Punësimit si dhe Ligji Kombëtar i AFP-së. Strategjia 2019-2022) tregojnë qartë vullnetin dhe mbështetjen politike për orientimin në karrierë dhe ndryshimin e kulturës ndaj orientimit në karrierë. Institucionet, organizatat dhe organet kryesore përgjegjëse për menaxhimin e shërbimeve të zhvillimit të karrierës në vend, si dhe rolet dhe funksionet e tyre kryesore janë të përshkruar në paragrafët e mëposhtëm:

#### Bashkërendim dhe bashkëpunim në orientimin në karrierë në nivel kombëtar

**Grupet e Integruara të Menaxhimit të Politikave (GIMP)** janë ngritur në vitin 2015. Ato u zgjeruan më tej dhe u shndërruan në një mekanizëm të integruar të menaxhimit të sektorit. Qasja Sektoriale GIMP mbështetet në nevojën për një bashkërendim të përmirësuar dhe zbatim efikas të prioritetëve të qeverisë. Si të tilla, GIMP-të shërbejnë si forume të nivelit të lartë për dialog politik dhe partneritet për të siguruar udhëheqje dhe bashkërendim në sektorët dhe sektorët me prioritet të gjerë të një rëndësie të veçantë. GIMP për Punësim dhe Aftësi (i quajtur më parë GIMP për Punësim dhe Politika Sociale) u krijua fillimisht si projekt pilot me një urdhër të Kryeministrit nr. 129, dt. 21 shtator 2015, dhe më pas rishikuar në 2018. Ka 2 grupe tematike (GT) në: 1) Punësimi dhe Aftësitë, dhe 2) Përfshirja dhe Mbrojtja Sociale. Grupi teknik i Punësimit dhe Aftësive kryesohet nga Zëvendësministri i Financave dhe Ekonomisë, ndërsa Drejtoria e Punësimit dhe Politikave të Zhvillimit të Aftësive pranë MFE-së shërben si Sekretariat Teknik për këtë grup. Grupi teknik i Mbrojtjes Sociale kryesohet nga Zëvendësministri i Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, ndërsa Drejtoria e Përgjithshme e Politikave dhe Zhvillimit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale pranë MSHPS-së shërben si Sekretariat Teknik për këtë grup. Përveç kësaj, çdo GIMP vepron si Komiteti Drejtues për projektet IPA në sektorin përkatës. Për këtë arsye, ai monitoron ecurinë e zbatimit, si dhe rezultatet e monitorimit të Kontratës së Reformës Sektoriale në Sektorin e Punësimit dhe atë Social. GIMP për Punësim dhe Aftësi është mbledhur rregullisht pavarësisht situatës së krijuar nga pandemia COVID-19. Në dy takimet e GIMP-së u diskutua përditësimi për situatën aktuale, masat e marra dhe planet për periudhën e ardhshme të emergjencës COVID-19. Në takimet e GIMP-së u diskutua ecuria e reformave të qeverisë për punësimin dhe sektorin social (Raportet e Progresit 2019 të SKPA-së (Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive) 2019 – 2022 dhe Strategjia e Mbrojtjes Sociale 2019 – 2023).<sup>24</sup>

**Ministria e Financave dhe Ekonomisë (MFE)** zhvillon politika në fushën e punësimit dhe arsimit e aftësimin profesional, si dhe bashkërendon me institucionet e tjera qendrore që janë përgjegjëse për aspekte të veçanta të orientimit në karrierë. Është institucioni kyç që përcakton dhe monitoron politikat në sektorin e AFP-së në emër të Qeverisë Shqiptare. Ministria ka përgjegjësinë për të zhvilluar strategjinë sektoriale (SKPA) në përputhje me Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim, si dhe me Planin Kombëtar të Integritimit Evropian. Mbështetur në Ligjin e AFP-së, Ministria ka përgjegjësi për zhvillimin dhe monitorimin e zbatimit të politikave në sektorin e AFP-së; për sigurimin e burimeve njerëzore për funksionimin e sistemit të AFP-së dhe për bashkëpunimin me partnerët socialë në sektorin e AFP-së.

**Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit dhe Kualifikimeve Profesionale (AKAFKP)** është një nga institucionet kyçe në zhvillimin e sistemit të AFP-së. Rikonstituimi i AKAPFK-së, duke përfshirë të gjitha

<sup>24</sup> Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2019 – 2022 Raporti vjetor i progresit 2020

funksonet e reja të dhëna nga ligji i AFP-së dhe Ligji i Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve, plotëson në masë të madhe kuadrin institucional që rregullon sektorin e AFP-së. Agjencia është përgjegjëse për zhvillimin e sistemit të kualifikimeve profesionale bazuar në nevojat e tregut të punës dhe në përputhje me Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve. AKAPFK është përgjegjëse për zhvillimin e Listës Kombëtare të Profesioneve bazuar në ISCO 2008, vlerësimin e nevojave të tregut për kualifikimet, zhvillimin e standardeve të profesioneve dhe kualifikimeve, zhvillimin e kurrikulave kombëtare (për kurse trajnimi afatgjata dhe afatshkurtra, materiale mësimore, instrumente vlerësimi, etj.), zhvillimin profesional të vazhdueshëm të personelit mësimdhënës në sistemin e AFP-së, hartimin e një mekanizmi për përfshirjen e kualifikimeve gjatë gjithë jetës në nivelet e AQF-së, akreditimin e ofruesve të AFP-së dhe qendrave të vlerësimit për njohjen e të nxënësve paraprak për nivelet 2-5 të KSHK-së, koordinimin e veprimtarisë së Komiteteve Sektoriale dhe monitorimin dhe mbështetjen e ofruesve të AFP-së në zbatimin e procesit të vetëvlerësimit. AKAFKP, në bashkëpunim me sektorin e biznesit, ka hartuar një listë të rishikuar kombëtare të profesioneve, e cila është miratuar me VKM Nr.154, datë 20.09.2017 dhe është publikuar në faqen e AKAFKP-së.<sup>25</sup>

**Këshilli Kombëtar i Arsimit dhe Formimit Profesional** është një organ këshillimor tripalësh i krijuar me ligjin e AFP-së dhe i rregulluar me VKM Nr.729, datë 12.12.2018. Këshilli është një platformë e dialogut social tripalësh që kontribuon në reformimin e sistemit të AFP-së dhe në rritjen e bashkëpunimit me biznesin. Disa nga fushat e kompetencave të Këshillit Kombëtar të AFP-së janë i) forcimi i dialogut social për zhvillimin e sistemit të AFP-së në nivel qendror, rajonal dhe lokal (duke përfshirë çështjet e orientimit në karrierë, ii) rekomandime për një koordinim më të mirë të aktiviteteve të AFP-së, iii) rekomandime për politikën dhe strategjitë e zhvillimit të AFP-së në Shqipëri, iv) rekomandime për përmirësimin e kurrikulave në përputhje me kërkesat e tregut të punës dhe komunitetit të biznesit.

### **Bashkërendim dhe bashkëpunim për orientim në karrierë në nivel rajonal/lokal**

**Bashkitë** janë autoritete administrative të nivelit të dytë në Shqipëri. Që nga viti 2015, janë gjithsej 61 komuna. Bashkitë ndahen të gjitha në të paktën dy "njësi administrative", të cilat nganjëherë quhen "njësi bashkiake" ose "njësi të qeverisjes vendore". Njësitë administrative përbëhen nga një ose më shumë qytete, fshatra ose lagje dhe përbëjnë ndarjet administrative të nivelit të tretë dhe të fundit në Shqipëri.

**Dhoma e Tregtisë dhe Industrisë** organizohet në nivel rajonal. Në nivel kombëtar, Dhomat përfaqësohen nga Bashkimi i Dhomave të Tregtisë dhe Industrisë. DHTI, në bashkëpunim me bashkitë, organizon çdo vit Panairin e Studimit dhe të Punës. Panairi synon t'u mundësojë institucioneve arsimore, zyrave të punësimit dhe universiteteve të paraqesin ofertat e tyre. Gjatë këtij eventi, organizohen aktivitete këshilluese për karrierë, ku të rinjtë kanë mundësi të zgjedhin karrierën e tyre të ardhshme.

## **3.2 Aktorët kryesorë të shoqërisë civile**

**Shoqatat e Punëdhënësve.** Janë rreth 30 organizata punëdhënësish, shumica e tyre (24) janë bashkuar në një organizatë ombrellë të quajtur Business Albania. Përfaqësi të tjera të rëndësishme të punëdhënësve janë Këshilli i Organizatave të Punëdhënësve, Këshilli i Organizatës së Konfederatës së Punëdhënësve, Këshilli i Agro-Biznesit të Shqipërisë dhe Unioni i Organizatave të Biznesit të Shqipërisë<sup>26</sup>. Roli aktual i Shoqatave të Punëdhënësve në orientim për karrierë është bashkëpunimi me zyrat e punësimit në ofrimin e ITP-së dhe me shkollat për vizita pune/përfshirje të punës. Ndërkohë, ata mbështesin ndërmarrjet e vogla e të mesme në zhvillimin e karrierës së stafit të tyre.

**Sindikatat.** Në Shqipëri ka rreth 80 sindikata të njohura, shumica prej tyre që veprojnë nën ombrellën e dy konfederatave: Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë dhe Unionit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë. Detyrat kryesore të sindikatave janë të përfaqësojnë anëtarët e tyre në negociimin e marrëveshjeve kolektive dhe kushteve të punës. Nuk ka përfshirje të drejtpërdrejtë të sindikatave në

<sup>25</sup> <http://www.akafp.gov.al/lista-kombetare-e-profesioneve/lista-e-profesioneve/>

<sup>26</sup> Nikoll Doci, Shqyrtim vjetor i marrëdhënieve të punës dhe dialogut social, Shqipëri 2016

Arsim dhe Formim, por si partnerë socialë ato konsultohen nga qeveria për strategji të rëndësishme në lidhje me punësimin dhe formimin profesional (p.sh., Kodi i Punës përcakton kushtet për kontratat e stazhit dhe praktikës të cilat janë të rëndësishme për organizimin e mësimit të bazuar në punë).<sup>27</sup> Roli i tyre është ende i dobët përse i përket çështjeve të orientimit në karrierë. Sindikatat duhet të harmonizohen më mirë për të mbështetur punëtorët në rrezik pushimi nga puna dhe për t'i orientuar ata në punësim ose trajnime të reja të mundshme.

Qëllimi i projekti ndërkufitar "**Rrugët drejt zhvillimit të karrierës** (RRZHK): Përgatitja e të rinjve shqiptarë dhe malazezë për mundësi karriere në sektorin e turizmit" synon t'u mësojë të rinjve nga Ulqini dhe Shkodra aftësi të reja, t'i përgatisë ata për tregun e punës dhe të ndikojë në rritjen ekonomike, por edhe të zvogëlojë problemet sociale në komunitetet e tyre. Ky projekt financohet nga Bashkimi Evropian nëpërmjet programit ndërkufitar IPA II, i cili menaxhohet nga Ministria e Financave dhe Mirëqenies Sociale (CFCU) e Malit të Zi dhe zbatohet nga World Vision Albania në partneritet me OJQ-në New Horizon, si dhe shkollat e mesme "Bratstvo Jedinstvo" nga Ulqini dhe "Hamdi Bushati" nga Shkodra.<sup>28</sup>

Qëllimi i projektit është që të rinjtë në zonën ndërkufitare mes Shqipërisë dhe Malit të Zi të kenë akses në shërbimet e orientimit në karrierë, informacionin për tregun e punës, si dhe në procesin e të mësuarit të vazhdueshëm dhe zhvillimit profesional. Aktivitetet kryesore të projektit i) krijimi i Laboratorit të Punësimit të të Rinjve (LPR) në secilën nga fushat e synuara, ii) ndërmarrja e trajnimeve dhe takimeve të gatishmërisë për punë (aftësitë e buta) bazuar në nevojat e të rinjve në secilën prej zonave të synuara, iii) kryerja e studimit për kërkesat të rinjve në tregun e punës në secilën prej fushave të synuara iv) hartimi/përmirësimi dhe ofrimi i kurseve profesionale/AFP në bashkëpunim me bizneset lokale v) mentorimi ose inkurajimi/lidhja e të rinjve me mundësi praktike në bizneset lokale.

---

<sup>27</sup> Shqyrtimi i Sistemit të AFP-së në Shqipëri, SDC-UNDP, Maj 2020

<sup>28</sup> <https://www.cbc-mne-alb.org/projects-of-the-2nd-cfp/pathways-to-career-development-pcd-preparing-albanian-and-montenegrin-youth-for-career-opportunities-in-the-tourism-sector/>

## 4. SHËRBIMET DHE AKTIVITETET KRYESORE

### 4.1 Arsimi, formimi dhe mësimi i bazuar në punë për të rinjtë

#### Arsimi i përgjithshëm.

Janë zhvilluar module të ndryshme për orientimin në karrierë dhe po trajtohen nga mësuesit kujdestarë në bashkëpunim me psikologët e shkollave në institucionet e arsimit të detyrueshëm, ndërkohë që institucionet e arsimit të mesëm të përgjithshëm ofrojnë si shtesë të kurrikulës bërthamë modulet me zgjedhje (veçanërisht modulet profesionale dhe ato me zgjedhje lëndore)

Shkolla merr përsipër 30 orë në javë të detyrueshme nga kurrikula bërthamë dhe ajo me zgjedhje, ndërkohë që i lejohen edhe 2 orë shtesë për të zbatuar kurrikulën për aktivitetet ndërkurrikulare. Modulet, si pjesë e kurrikulës me zgjedhje, zgjidhen njësoj si lëndët e tjera të kurrikulës me zgjedhje. Në kurrikulën me zgjedhje shkolla ofron module vetëm nga lista e moduleve kurrikulare të publikuar në faqen zyrtare të Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar (ASCAP). Kjo listë përfshin module profesionale që zhvillojnë te nxënësit aftësitë e nevojshme për tregun e punës dhe module lëndore që zhvillojnë tema ndërkurrikulare.

Ideja që shkollat të fillojnë të mendojnë për krijimin e një qëndrimi pozitiv ndaj mundësisë së vetëpunësimit dhe frymës së iniciativës dhe sipërmarrjes është pjesë e të gjitha kurrikulave për arsimin e mesëm të përgjithshëm. Orientimi në karrierë në arsimin e mesëm të përgjithshëm ofrohet nëpërmjet një moduli jo të detyrueshëm ose me zgjedhje, i cili quhet “Edukimi për karrierë” dhe përbëhet nga 36 orë mësimore në klasën e fundit. Përveç dhënies së disa njohurive bazë dhe zhvillimit të aftësive, këto module ofrojnë informacion për profesione të caktuara dhe shërbejnë si një lloj orientimi në karrierë për ata që nuk arrijnë të shkojnë në universitet.

Përveç kurrikulës bërthamë, institucionet e arsimit të mesëm të përgjithshëm ofrojnë modul me zgjedhje dhe konkretisht module me zgjedhje profesionale (punime të montimit të pajisjeve shtëpiake; riparime mekanike; etikë veshjeje dhe dekorimi; guidë turistike; kopshtari; asistencë në zyrë etj.) si dhe modulet me zgjedhje lëndore (edukim për karrierë, edukim financiar; pronësi intelektuale; trashëgimi kulturore etj.). Edukimi për karrierë është një nga modulet me zgjedhje (36 orë mësimore) që synon t'u ofrojë nxënësve aftësinë për të identifikuar qëllimet e karrierës, për të zhvilluar aftësi kërkimore në karrierë, për të planifikuar arsimim/formim ose punësim të mëtejshëm dhe për të kryer procedura të kërkimit në karrierë.

Vitet e fundit, universitetet shqiptare kanë hapur qendra të zhvillimit të karrierës, të cilat aktualisht ofrojnë informacion për karrierën dhe organizojnë aktivitete edukative për menaxhimin e karrierës, si seminare, leksione dhe kurse trajnimi. Shërbimet e tyre janë në dispozicion të studentëve, të të diplomuarve dhe studentëve të mundshëm. Përveç ofrimit të shërbimeve të orientimit dhe këshillimit në karrierë, këto qendra ofrojnë edhe informacion mbi mundësitë e mobilitetit arsimor dhe praktikat.<sup>29</sup>

#### Institucionet e AFP-së.

Njësia e zhvillimit, e cila është pjesë e strukturave të brendshme të çdo institucioni të AFP-së, ka funksionin e orientimit në karrierë të nxënësve/kursantëve. Sistemi i AFP-së ofron shërbime të tilla si udhëzim, këshillim dhe orientim në karrierë për nxënësit dhe kursantët e tij për të rritur mundësitë e tyre të punësimit. Numri i orëve totale javore të angazhimit të anëtarëve të njësisë së zhvillimit varet nga numri i nxënësve dhe drejtimet që ofrohen. Edukimi për karrierë ose orientimi profesional është një pjesë integrale e kurrikulës shkollore, e cila shpeshherë plotësohet me aktivitete jashtëshkollore, shpesh në bashkëpunim me kompani (vizita në biznese, panairë pune, praktika). Ai synon të përgatisë nxënësit për botën e punës duke përmirësuar aftësitë e tyre të menaxhimit të karrierës dhe aftësitë për të kërkuar dhe përdorur informacion e për të marrë vendime.

<sup>29</sup> Udhëzim dhe këshillim në arsimin e lartë | Eurydice (europa.eu)

Njësitë e zhvillimit ngrihen dhe funksionojnë në të gjitha institucionet e arsimit profesional dhe arsimit të rriturve. Për punën e përditshme të koordinatorëve të këshillimit dhe orientimit në karrierë është i disponueshëm një manual.

Qasja e propozuar në manual për orientim në karrierë synon të shkojë përtej njohjes së thjeshtë të karrierës, përzgjedhjes së karrierës ose testeve të vetëvlerësimit. Orientimi në këtë manual është konceptuar si një proces gjithëpërfshirës këshillimi, për t'u dhënë nxënësve mbështetjen dhe kontributin që u nevojitet për të hartuar dhe, kudo/kurdo që është e mundur, për të nisur karrierën dhe planet e tyre për të ardhmen.

Manuali ofron informacion, udhëzime, shembuj, praktika dhe burime të rëndësishme për punën e përditshme të Koordinatorit të Këshillimit dhe Orientimit në Karrierë ose të tjerëve të interesuar në këtë fushë. Ai mund të përdoret si një udhëzues praktik për adresimin e pyetjeve dhe çështjeve specifike pasi institucionet e AFP-së mund të mos kenë burime të mjaftueshme për t'u ofruar nxënësve shërbime cilësore këshillimi dhe orientimi në karrierë.

Në vitin e fundit (në klasën e 13-të), nxënësve u jepet një orientim i strukturuar. Në këtë moment, ofrohet orientim për karrierë. Nxënësve u jepen këshilla të strukturuar se si të lexojnë shpalljet për vendet e lira të punës dhe si të vizitojnë kompani të ndryshme. Së bashku me këshilltarin e tyre të karrierës, nxënësit marrin vendimin të aplikojnë për një vend pune ose të aplikojnë për të vazhduar studimet në ciklin e tretë.

Që nga viti 2018, portofolit të shërbimeve të Qendrave të Formimit Profesional i është shtuar një komponent i ri trajnimi, një kurs orientimi në karrierë i quajtur Start SMART, për të plotësuar ofertat e tyre të kurseve teknike. Start SMART është zhvilluar nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit (sot AKPA) me mbështetjen e Bashkëpunimit Ndërkombëtar Gjerman (GIZ, Programi ProSEED)<sup>30</sup>. Ky është një program trajnimi 10 ditor (40 orë) për punëkërkuuesit e rinj të regjistruar për të zbuluar fuqitë dhe potencialet e tyre personale dhe për t'i orientuar ata rreth mundësive për trajnimim (mbështetur në profilin e aftësive personale që zhvillohen gjatë kursit) dhe për të mbështetur hyrjen e tyre në tregun e punës. Start SMART mbështetet në qasjen e orientuar drejt veprimit dhe fokusohet veçanërisht në aftësitë e buta që janë të rëndësishme për një kërkim të suksesshëm pune. Që nga viti 2018, përmes modulit Start SMART janë trajnuar më shumë se 11.000 punëkërkuues në të gjithë Shqipërinë. Pas pilotimit të suksesshëm të Start SMART në 5 QFP, trajnimi u shtri në nivel kombëtar dhe tani ofrohet në të 10 QFP-të për t'u vënë në dispozicion të gjithë punëkërkuësve të papunë në mbarë vendin. Projekti ka trajnuar më shumë se 100 trajnerë Start SMART që ta përdorin këtë metodologji, mes tyre edhe një grup prej 15 Trajnerë të Trajnerëve të cilët janë të kualifikuar për të trajnuar dhe certifikuar trajnerë të tjerë Start SMART në Shqipëri.

Ofrimi i shërbimeve të orientimit në shkollat e AFP-së është një përgjegjësi ligjore. Në zbatim të nenit 23 të ligjit nr.15/2017 “Për Arsimin dhe Formimin Profesional në Republikën e Shqipërisë”, sistemi i AFP-së ofron shërbime të edukimit, këshillimit dhe orientimit për karrierë për nxënësit dhe kursantët i tij për të lehtësuar kalimin e tyre në punësim ose në të mësuarit e mëtejshëm. Këto shërbime ofrohen nga njësisia e zhvillimit të çdo ofruesi të AFP-së. Në bazë të nenit 15 të ligjit, çdo ofrues i AFP-së ka një njësi zhvillimi (NJZH), e cila përveç funksioneve të ndryshme (referuar nenit 15, pika 2) ka edhe funksionin e orientimit në karrierë të nxënësve/kursantëve. NJZH ka këto funksione: Zhvillimi i vazhdueshëm profesional i mësuesve brenda institucioneve, zhvillimi i kurrikulave në nivelin e ofruesit, vendosja e lidhjeve ndërmjet ofruesve dhe biznesit, orientimi në karrierë për nxënësit/kursantët, hartimi dhe zbatimi i projekteve zhvillimore, zhvillimi i marketingut të ofruesit dhe mbledhja e të dhënave gjurmuese në nivelin e ofruesit.

Neni 37 (i udhëzimit nr. 11, datë 03.03.2020 “Mënyra e organizimit dhe veprimtarisë së AFP-së”) përcakton përbërjen e njësisë së zhvillimit të ofruesve të AFP-së, të përbërë nga stafi mësimdhënës në shkollat profesionale (numri i orëve totale javore që i caktohen njësisë së zhvillimit llogaritet në bazë të

<sup>30</sup> <https://www.giz.de/en/worldwide/43738.html>

numrit të nxënësve dhe numrit të programeve që ofrohen) ose anëtarë të tjerë për funksione që nuk lidhen drejtpërdrejt me mësimdhënien. Në qendrat e formimit profesional, njësia e zhvillimit është pjesë e sektorit të administratës. Neni 37 përcakton përbërjen e njësisë së zhvillimit të ofruesve të AFP-së, ndërsa neni 41 përcakton shprehimisht detyrat e njësisë së zhvillimit për orientimin në karrierë të nxënësve/kursantëve. Neni 45 i këtij udhëzimi përcakton kriteret e përgjithshme për emërimin e anëtarëve të njësisë së zhvillimit.

### **Institucionet e arsimit të lartë**

Zyrat e karrierës dhe të ish-studentëve në çdo institucion të arsimit të lartë lehtësojnë lidhjen midis karrierës akademike dhe mundësive të punësimit të studentëve të diplomuar. Universitetet e kanë kuptuar rëndësinë e rolit të Zyrave të Karrierës dhe të ish-studentëve në ofrimin e shërbimeve të orientimit në karrierë për studentët e tyre dhe kanë ndërmarrë hapa konkretë në vendosjen e tyre. Shumica e universiteteve kanë emëruar staf me kohë të plotë për të menaxhuar Qendrat e Karrierës dhe kanë vënë në dispozicion një zyrë brenda institucioneve, kjo ndoshta për shkak të detyrimit që kanë në lidhje me procesin e akreditimit, por reflekton një ndërgjegjësimi në rritje për rëndësinë e shërbimeve të këshillimit dhe orientimit në karrierë për orientimin e studentëve në tregun e punës dhe në zhvillimin e tyre akademik dhe profesional.

Zyrat e Karrierës dhe të ish-studentëve lehtësojnë lidhjen ndërmjet karrierës akademike dhe mundësive të punësimit të studentëve të diplomuar, si dhe inkurajojnë studentët pas përfundimit të programit të studimit të marrin pjesë në aktivitete jashtëshkollore të natyrës shkencore, profesionale, sociale dhe kulturore. Shkëmbimi i ideve me studentët e diplomuar, diskutimet për tema aktuale, organizimi i aktiviteteve konkurruese, organizimi i turneve, pjesëmarrja në konferenca shkencore, fushata humanitare dhe ndërgjegjësuese, janë të gjitha pjesë e planifikimit të punës së zyrave të karrierës dhe të ish-studentëve. Gjithashtu, ato orientojnë, inkurajojnë dhe mbështesin studentët për rritjen e tyre personale dhe profesionale nëpërmjet pjesëmarrjes në programe jashtëshkollore të natyrës shkencore, profesionale, sociale dhe kulturore në përputhje me kërkesat e tregut të punës. Funkzioni kryesor i zyrave të karrierës dhe të ish-studentëve është të mbështesë studentët për përgatitje më të mirë për punësim dhe të inkurajojë zhvillimin e karrierës së tyre në fusha të caktuara të studimit.

**Zyrat e punësimit** ofrojnë informacion dhe orientime për të gjitha aspektet e zgjedhjes së karrierës dhe zhvillimit të karrierës, llojet e trajnimit ose kursit të studimit, ndryshimin dhe lëvizshmërinë profesionale, trajnimin dhe rikualifikimin e mëtejshëm, punësimin dhe vetëpunësimin.

Elementet e këshillimit për karrierë janë gjithashtu të integruara në shërbimet e punësimit. AKPA nuk e shikon këshillimin e karrierës nga këndvështrimi i politikave ekonomike, por nga këndvështrimi i asistencës së të rriturve dhe orientimit të tyre në karrierë drejt profesioneve që kanë më shumë kuptim për nivelin/grupin e aftësive që ata kanë, ose orientimin drejt rehabilitimit në zonat që janë më të përshtatshme për ta.

Zyrat e punësimit, në bashkëpunim me qendrat e formimit profesional, kanë ndërmarrë një sërë takimesh në shkollat e mesme profesionale dhe të përgjithshme për të promovuar tek maturantët e këtyre shkollave kursin e ri Start Smart që ofrohet për herë të parë këtë vit nga QFP-të.

Sistemi i informacionit të tregut të punës është një fushë e ndjeshme, e cila përfshin mbledhjen e informacionit për ta bërë këtë informacion të aksesueshëm për audiencat të ndryshme në lidhje me aktivitetet e orientimit në karrierë. Ekziston një fragmentim i konsiderueshëm i informacionit të tregut të punës dhe duhet bërë shumë punë në lidhje me sigurimin e informacionit në mënyrë të strukturuar.

UNDP ka kryer një studim të SITP (Sistemi i Informacionit të Tregut të Punës). Rezultatet e këtij studimi do të përdoren për ridizenjimin e sistemit të informacionit të tregut të punës i cili së bashku me portalin e punësimit (investimet e shtetit shqiptar) do të finalizohen brenda këtij viti. Informacioni duhet të jetë i ndërlidhur dhe të përdoret më mirë për aktivitetet e orientimit në karrierë.



**Kompanitë private.** Roli i kompanive private nuk përcaktohet në mënyrë specifike në ndonjë paragraf të veçantë në Ligjin e AFP-së, me përjashtim të nenit 22, "forma e sistemit dual të AFP-së" – e cila aktualisht është duke u pilotuar për disa profesione të zgjedhura të artizanatit sipas ligjit të zejtarisë, por që nuk është e njëjtë me arsimin e mesëm apo formimin profesional. Ofruesit e AFP-së kërkojnë ndihmën dhe mbështetjen e këtyre kompanive për zbatimin e programeve të tyre, veçanërisht në lidhje me të nxënësit e bazuar në punë (marrja e nxënësve të AFP-së si praktikantë në kompanitë e tyre; ofrimi i instruktorëve brenda kompanive për të mbikëqyrur nxënësit gjatë praktikës së tyre; zbatimi i programeve të praktikës në përputhje me kërkesat e kurrikulave kombëtare).

**Dhoma e Tregtisë dhe Industrisë** në rajone të ndryshme, në bashkëpunim me Ministrinë e Arsimit dhe Sportit dhe bashkitë, organizon çdo vit panairë pune dhe studimi. Gjatë këtyre eventeve zhvillohen aktivitete të këshillimit për karrierë .

RisiAlbania ka bashkëpunuar me Fakultetin e Shkencave Sociale për trajnimin e këshilltarëve dhe zhvillimin e kërkimit shkencor. Ky fakultet është i vetmi institucion arsimor i lartë që ofron një program masteri në këshillim (Këshilltar Karriere). Fakulteti i Shkencave Sociale në Universitetin e Tiranës ofron një diplomë masteri pesëvjeçare të përbashkët me Universitetin e Lozanës. Partneriteti midis dy universiteteve konsiston në një axhendë kërkimore bashkëpunuese dhe aktivitete të shqyrtimit të kurrikulës.

Brenda universiteteve, nga numri i përgjithshëm i universiteteve publike (16) dhe private (27), të gjitha kanë një Qendër Karriere, e cila krijon një lidhje midis studimeve akademike dhe mundësive të punësimit për studentët e diplomuar. Zyra e Karrierës dhe ish-studentëve inkurajon studentët të ndërmarrin iniciativa pas përfundimit të programeve të tyre të studimit. Zyra e Karrierës dhe ish-studentëve orienton, inkurajon dhe mbështet studentët në rritjen e tyre profesionale nëpërmjet pjesëmarrjes në programe jashtë-shkollore me karakter shkencor, profesional, social dhe kulturor në përputhje me kërkesat e tregut të punës.

Projekti RisiAlbania ka bashkëpunuar me katër universitete. Fokusi i punës ishte trajnimi (trajnimi trejavor) i këshilltarëve të karrierës në këto universitete bazuar në sistemin ndërkombëtar të karrierës (lehtësues globalë të zhvillimit të karrierës). Këshilltarëve iu mësuara si të punojnë me studentët (përgatitja e një CV-je, përgatitja e një letre motivuese, përgatitja për një intervistë dhe kryerja e një vetëvlerësimi).

Njëmbëdhjetë universitete janë përfshirë në një projekt të BE-së të quajtur GRADUA (Graduates Advancement and Development of University Capacities in Albania – Përparimi i të diplomuarve dhe zhvillimi i kapaciteteve të Universitetit në Shqipëri) nën Erasmus<sup>31</sup> dhe në bashkëpunim me Universitetin e Bolonjës. Projekti zhvilloi një platformë (AlmaLaurea) për studentët, e cila është e akomoduar nga Rrjeti Akademik Shqiptar dhe mund të aksesohet përmes faqes së internetit të projektit GRADUA nën seksionin Publikime & Artikuj. Platforma i afron universitetet me tregun e punës. GRADUA është një platformë me burim të hapur dhe RisiAlbania mori pjesë në hartimin e modulit që lidhet me orientimin në karrierë. Gjatë pandemisë shërbimet e karrierës u zhvendosën në internet dhe u mbajtën seanca trajnimi.

Projekti ka zhvilluar një manual për studentët se si të bëjnë një vetëvlerësim dhe si të aplikojnë për një vend pune<sup>32</sup> (i disponueshëm në faqen e internetit të universitetit), duke u mbështetur në përvojat më të mira evropiane. Kjo është e arritshme për studentët të cilët mund të punojnë vetë ose të kërkojnë këshilla individuale. Sigurisht, kjo nuk do të jetë e lehtë pasi raporti student-këshilltar karriere nuk është në përputhje të drejtë.

Zhvillimi i shërbimeve të karrierës dhe ofrimi profesional i këtyre shërbimeve për të mundësuar një vendimmarrje të mirëinformuar është pikërisht fokusi i punës së bërë në Fakultetin e Shkencave Sociale të Universitetit të Tiranës. Studiuesit e këtij institucioni kanë përshtatur për Shqipërinë tre instrumentet

<sup>31</sup> <https://www.graduaproject.com/#>

<sup>32</sup> <https://ubt.edu.al/sq/2020/05/20/aplikojme-per-pune/>

e mëposhtëm ndërkombëtare të karrierës: Inventari Personal Glob (IPG), Pyetësi i Vështirësive për Vendimet për Karrierën (PVVK) dhe Analiza e Orientuar nga Kërkesa (AOK).

Inventari Personal Glob (IPG) mat interesat e njerëzve në aktivitete të ndryshme si dhe ndihmon individët t'i lidhin këto interesa me vendime të rëndësishme të jetës, si p.sh.: çfarë të zgjedhësh si karrierë apo çfarë të zgjedhësh si degë studimi. Ai gjithashtu mat dhe u jep informacion për hobi ose interesa të tjera (përtej interesit profesional) që individët mund të pëlqejnë dhe u duken motivuese. Qëllimi i IPG-së është t'i japë individit një model mbi të cilin të mendojë për interesat personale, si dhe të krahasojë se si interesat individuale janë të ngjashme ose të ndryshme nga ato të njerëzve të tjerë. Inventari Personal Glob (IPG) ishte projektuar nga Dr. Terence J.G. Tracey (Universiteti i Arizonës, SHBA) dhe u përshtat për kontekstin shqiptar nga ekspertë të Fakultetit të Shkencave Sociale, Universiteti i Tiranës në bashkëpunim me Universitetin e Lozanës – UNIL.

Pyetësi i Vështirësive për Vendimet për Karrierën (PVVK) identifikon dhe të fokusohet në vështirësitë me të cilat përballen individët kur marrin një vendim për karrierën. Vendimmarrja për karrierën është ndër vendimet më të rëndësishme në gamën e vendimeve të rëndësishme në jetë. PVVK identifikon dhe merr në konsideratë detyrat kyçe të vendimmarrjes në karrierë si: I. Ekzaminimi fillestar i klientit II. Diagnostifikimi i vështirësive të klientit III. Vlerësimi i nevojave IV. Vlerësimi i ndërhyrjeve - vlerësimi i efektivitetit të ndërhyrjes para dhe pas. PVVK bazohet në studimet e kryera në Universitetin Hebraik të Jerusalemit nga Dr. Itamar Gati dhe është përshtatur në kontekstin shqiptar nga ekspertë të Fakultetit të Shkencave Sociale, Universiteti i Tiranës në bashkëpunim me Universitetin e Lozanës - UNIL.

Analiza e orientuar nga kërkesa (AOK) propozon një sistem për identifikimin e nevojave bazë të njerëzve që përdorin sistemet e orientimit në karrierë, në mënyrë që të ndihmojë këshilltarët që të ofrojnë shërbimet e duhura për këta individë. Ky instrument (AOK) i ofron klientit dhe këshilltarëve të karrierës një profil të detajuar të nevojave të tyre bazë, të cilat, nga ana tjetër, kontribuojnë në analizën e kërkesës së klientit. AOK është një instrument që ndihmon individët të identifikojnë nevojat e tyre në fushën e orientimit profesional. Informacioni i marrë nga ky pyetësor është rezultat i një vetëvlerësimi individual. Ky rezultat ka nevojë për më shumë reflektim dhe interpretim profesional. Analiza e orientuar nga kërkesa ishte projektuar nga Samuele Meier & Prof. Dr. Jérôme Rossier (Universiteti i Lozanës - UNIL) dhe u përshtat për kontekstin shqiptar nga ekspertë të Fakultetit të Shkencave Sociale, Universiteti i Tiranës në bashkëpunim me Universitetin e Lozanës – UNIL.

## 4.2 Mbështetje për të papunët dhe për NEETs

Pas ndarjes së fundit administrative dhe territoriale në Shqipëri, është mbështetur dhe zbatuar zhvillimi i modeleve me një ndalesë për shërbimet. ADISA (Agjencia për Ofrimin e Shërbimeve të Integruara në Shqipëri) ofron shërbime publike nëpërmjet sporteleve të pritjes për qytetarët (front office) si dhe qendrave të integruara të shërbimit publik me një ndalesë, për shërbimet e kryera nga institucionet dhe agjencitë e qeverisë qendrore dhe/ose të njësisve të qeverisjes vendore. Qendrat ADISA kanë rritur aksesin në shërbimet publike për personat me aftësi të kufizuara, si dhe kanë pëmirësuar infrastrukturën, logjistikën dhe komunikimin (video në gjuhën e shenjave në kategorinë "shurdhmemec" dhe sistemi i menaxhimit për të verbërit).

Bashkia e Tiranës e mbështetur nga projekti zviceran RisiAlbania ka hapur qendrën e parë të orientimit në karrierë për të ndihmuar të rinjtë dhe të rriturit që kërkojnë punësim. Zyra e orientimit në karrierë në Bashkinë e Tiranës që u hap më 18 dhjetor 2020 dhe ofron një shërbim të ri për të rinjtë dhe komunitetin e gjerë. Ajo informon dhe këshillon të rinjtë dhe të rriturit në vendimet e tyre profesionale dhe arsimore. Zyra bashkëpunon me institucione publike, biznese dhe shoqata rinore për të rritur vazhdimisht cilësinë e shërbimit. Grupmosha të ndryshme marrin shërbime të specializuara: si edukimi në karrierë për nxënësit e sistemit parauniversitar, udhëzim në grup dhe individual, si dhe trajnime për zhvillimin e karrierës për të rinjtë dhe të rriturit e interesuar.

Organigrama e bashkisë tregon se në drejtorinë e nxitjes së punësimit është krijuar sektori i këshillimit për karrierë (që trajton punësimin e të rinjve dhe grupeve të marginalizuara). Prandaj, orientimi në karrierë do të jetë një funksion i përhershëm. Projekti ka krijuar një modul trajnimi për këshilltarët e karrierës. Modulet për klasat 3, 4, 5, 7, 8 dhe 9 janë përfunduar dhe do të ofrohen nga mësuesit kujdestarë në bashkëpunim me psikologët e shkollës.

Projekti RisiAlbania po punon për të mundësuar ofrimin e shërbimeve të karrierës në shkolla përmes zyrës së Bashkisë, si dhe krijimin e një shërbimi online. Projekti ka zhvilluar një portal karriere me informacion mbi profesionet (janë në dispozicion përshkrimet e rreth 60 profesioneve). Përveç kësaj, ka ilustrime të profesioneve me video dhe informacione për mundësitë e arsimimit dhe punësimit. Portali përmban një bazë të dhënash të të gjithë ofruesve të AFP-së (publike dhe private) në Tiranë. Ai liston ofertën e shkollave profesionale, qendrave të formimit profesional dhe universiteteve. Lidhjet përdoren për çdo profesion për t'u lidhur me portalet e punësimit ose kompanitë e rekrutimit.

"Partners Albania for Change and Development" në bashkëpunim me RisiAlbania po punojnë për të promovuar për shërbimet e orientimit në karrierë si nivel bashkie në Shqipëri. Kjo nismë është pjesë e strategjisë së RisiAlbania për krijimin/përmirësimin e shërbimeve të karrierës në Shqipëri, duke synuar veçanërisht të rinjtë. Aktualisht modeli po pilotohet në Bashkinë e Tiranës. Nisma konsiston në një lëvizje rinore nga poshtë-lart, e cila do të promovojë për rëndësinë e Shërbimeve të Orientimit në Karrierë për të rinjtë dhe vendimmarrësit në nivel bashkie. Qëllimi përfundimtar i krijimit të shërbimeve të orientimit në karrierë në bashki është të arrijë tek të rinjtë dhe t'u mundësojë që të miratojnë vendimet dhe veprimet e tyre për zgjedhjet arsimore, formuese dhe profesionale. Kjo nismë parashikon të shtrihet në 9 bashki Berat, Korçë, Durrës, Pogradec, Elbasan, Shkodër, Vlorë, Fier.<sup>33</sup>

Shërbimet publike të punësimit të ofruara nga strukturat rajonale dhe lokale të punësimit përfshijnë një model të ofrimit të shërbimeve me tre nivele: i) Shërbimet e informacionit për punëkërkuesit, punëdhënësit dhe të tjerë; ii) Përputhja e punës dhe ndërmjetësimi; iii) Këshillim dhe orientim për punë.

Struktura rajonale/lokale e punësimit ofron informacion mbi ofertën dhe kërkesën për punë si për punëkërkuesit ashtu edhe për punëdhënësit, si dhe informacione të tjera mbi orientimin në karrierë dhe orientimin profesional.

Këshillimi dhe orientimi në karrierë, punësimi dhe profesioni ofrohet pranë strukturave rajonale/vendore të punësimit nëpërmjet shërbimeve të posaçme këshillimore për punëkërkuesit dhe studentët në lidhje me zgjedhjen dhe formimin e tyre në një profesion të përshtatshëm. Shërbimi i Këshillimit të Specializuar ofron shërbime të thelluara këshillimi individual për ata klientë që mund të jenë në disavantazh ose që kanë pengesa në aksesin e mundësive të punësimit dhe profili i tyre tregon se kërkohet një nivel më intensiv i ndërhyrjes. Këshillimi dhe orientimi në karrierë, punësim dhe profesion realizohet përmes:

4. Këshillimit për karrierë, për të ndihmuar punëkërkuesit të zgjedhin një profesionit të përshtatshëm që të përputhet me tiparet e tyre individuale dhe që është i kërkuar në tregun e punës.
5. Këshillimit për punë, për të ndihmuar punëkërkuesit të identifikojnë boshllëqet e aftësive dhe opsionet e përshtatshme për të adresuar plotësimin e tyre.
6. Këshillimit për punësim, për të ndihmuar punëkërkuesit që të qartësojnë qëllimet e tyre të punësimit, qasjen e punësimit dhe mundësitë e kualifikimit si dhe të jenë të vetëdijshëm për aftësitë e nevojshme për të kërkuar dhe mbajtur një punë.

**Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA)** është krijuar në vitin 2019. Misioni i agjencisë është të zhvillojë dhe mbështesë fuqinë punëtore shqiptare nëpërmjet ofrimit të Shërbimeve të Arsimit Profesional, Formimit, Udhëzimit Profesional dhe Punësimit. Ai gjithashtu ofron mbështetje financiare dhe në karrierë për punëkërkuesit e papunë. Ai synon t'u ofrojë punëdhënësve shërbime të përputhjes së punëkërkuesve dhe aktivitete të tjera mbështetëse për të përmbushur nevojat e burimeve njerëzore të të gjithë punëdhënësve.

<sup>33</sup> <https://partnersalbania.org/News/career-guidance-the-road-to-youth-employment/>

“Udhëzuesi i orientimit në karrierë” rregullon orientimin në karrierë të punëkërkesve të regjistruar në zyrën e punës. Orientimi në karrierë është një proces që zhvillohet përpara përfshirjes së tyre në një kurs formimi profesional, program stazhi ose program trajnimi në vendin e punës. Ai përfshin shërbimet e mëposhtme: i) shpjegimin e sistemit të aftësive, kompetencave, kualifikimeve dhe profesioneve evropiane (ESCO)–ISCO dhe përputhjen automatike, ii) testin "Gjeni veten", iii) aftësitë e buta, iv) eksplorimi i botës së punës dhe v) praktikatat afatshkurtra.

AKPA ka bashkëpunuar mirë me projektin C4EE për integrimin e suksesshëm të të rinjve në botën e punës. Qëllimi i projektit ishte integrimi i të rinjve me prejardhje të marginalizuar ose migrantë në tregun e punës. Projekti filloi në vitin 2017. Në vitin 2019, cikli i këshillimit u ndoq nga 568 të rinj nga të cilët 54% ishin femra. Nga viti 2017 deri në vitin 2019, cikli i këshillimit u ndoq nga 1293 pjesëmarrës nga të cilët 49% ishin femra. Për të promovuar zhvillimin e të rinjve, projekti synon të adresojë kufizimet si mungesa e aftësive profesionale të pjesëmarrësve të rinj, mungesa e njohurive dhe orientimit të tyre në lidhje me mundësitë e tregut të punës dhe mungesa e aksesit dhe shërbimeve të përshtatshme në këtë kontekst në nivele të ndryshme. Përfituesit janë nga komunitetet rome dhe egjiptiane ose kanë prejardhje migrante. Nëpërmjet praktikave në sektorë të ndryshëm, pjesëmarrësit mësojnë për aftësitë e tyre individuale dhe si t'i përmirësojnë ato. Për përfshirjen e punëkërkesve të papunë në ciklin e këshillimit për punësim, janë trajnuar 18 trajnerë në 12 drejtori rajonale të punësimit.

Në tetor 2020, Këshilli i Ministrave të Shqipërisë shpalli vendimin për njohjen zyrtare dhe aplikimin e elementeve kyç të metodologjisë së "Trajnim për Punësim dhe Sipërmarrje" (C4EE) në Manualin e ri organizativ dhe të proceseve të Shërbimeve Publike të Punësimit. Në bazë të këtij vendimi, të gjithë punëkërkesit e papunë që regjistrohen përmes Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive (AKPA) do të përfitojnë nga një program punësimi më i përshtatur që do t'i ndihmojë të gjejnë një punë më të përshtatshme dhe fitimprurëse. Programi i aplikuar nga AKPA është ndërtuar mbi një përshtatje të metodologjisë C4EE, të zhvilluar nga Swisscontact në bashkëpunim me Universitetin e Shkencave të Aplikuara të Lusernës dhe filloi në vitin 2012.

Ofruesit e shërbimeve të orientimit në karrierë në zyrat e punësimit janë përgjegjës për përshtatjen e punëkërkesve të papunë me nevojat e biznesit, bazuar në aftësitë dhe përvojën e punëkërkesve. Kjo sjell me vete nevojën për të individualizuar qasjen e këshillimit për punëkërkesit dhe për të përshtatur ndërhyrjen dhe këshillimin me nevojat e tyre dhe të tregut. Plani individual i punësimit dhe qasja e strukturuar janë mjete pune shumë të rëndësishme në duart e këshilltarëve. Plani individual i punësimit e bën orientimin në karrierë më të personalizuar dhe mbështet punëkërkesit e papunë në nivelin e tyre aktual të punësimit.

Frymëzuar nga skema të ngjashme në Shtetet Anëtare të BE-së, një garanci për të rinjtë<sup>34</sup> është angazhimi për të mbështetur çdo të ri nën moshën 30 vjeç që nuk është i papunë, i paarsimuar ose i patrajnuar (të ashtuquajturat NEETs). Ky angazhim u jep të drejtën të rinjve që të marrin një ofertë me cilësi të mirë për punësim, trajnim, praktikë, ose arsimim dhe formim të vazhdueshëm brenda katër muajve nga mbarimi i shkollës ose nga të qenit i papunë.

Më 14 tetor 2021, Komisioni Evropian, së bashku me Organizatën Ndërkombëtare të Punës (ILO), Fondacionin Evropian të Trajnimit (ETF) dhe përfaqësuesit e Ballkanit Perëndimor nisën fazën e parë të një procesi që do të çojë në formulimin e planeve të zbatimit të Garancisë Rinore<sup>35</sup> në të gjitha ekonomitë e Ballkanit Perëndimor deri në qershor 2022. Nisja pason miratimin historik të 'Deklaratës së Ballkanit Perëndimor për sigurimin e integritet të qëndrueshëm të të rinjve në tregun e punës në takimin Ministror Brdo BE-Ballkani Perëndimor për punësimin dhe çështjet sociale në korrik 2021 dhe themelimi i mëposhtëm i Asistencës Teknike të BE/ILO për Garancinë Rinore gjatë verës.

Në kuadër të Asistencës Teknike të BE/ILO, autoritetet përkatëse dhe palët e interesuara nga Ballkani Perëndimor do të marrin mbështetje nga ILO dhe ETF për hartimin, zbatimin dhe përmirësimin e skemave të Garancisë Rinore. Punësimi joformal dhe mungesa e dialogut social zënë vendin qendror

<sup>34</sup> <https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/albania/lang--en/index.htm>

<sup>35</sup> Partneriteti ILO/EU: Garancia Rinore merr shpejtësi në Ballkanin Perëndimor

midis çështjeve kryesore për të cilat Komisioni Evropian i ka kërkuar Ballkanit Perëndimor të tregojë përmirësime në mënyrë që të përmbushen kriteret e anëtarësimit në BE në fushën e politikave sociale dhe punësimit.

Faza 2<sup>36</sup> e **Platformës së Punësimit dhe Çështjeve Sociale (ESAP)** do të përbëhet nga tre komponentë tematikë:

1. Punësimi Informal dhe Puna e Padeklaruar
2. Inspektimi i Punës
3. Dialogu Social

**Komponenti i Punësimit Informal dhe Punës së Padeklaruar** do të gjenerojë evidenca sasiore për çfarë funksionon dhe çfarë nuk funksionon në lidhje me kalimin në formalitet në rajon dhe do të përmirësojë disponueshmërinë dhe cilësinë e të dhënave për dimensionet e ndryshme të informalitetit. Rezultatet do të krijojnë bazën për hartimin e politikave të bazuara në dëshmi, duke mbështetur hartimin dhe zbatimin e përmirësuar të politikave për të reduktuar punësimin informal dhe punën e padeklaruar.

Në **Komponentin e Inspektimit të Punës**, punësimi joformal dhe puna e padeklaruar do të jenë fushat kryesore të politikave për të mësuarit nga kolegët (peer learning) brenda Rrjetit të Inspektorateve të Punës në Ballkanin Perëndimor, duke pasqyruar Komitetin e Inspektorëve të Lartë të Punës të BE-së (SLIC). Shqyrtimi nga kolegët do të rrisë njohuritë dhe kuptimin rajonal të sistemeve dhe praktikave të ndryshme të inspektimit të punës. Bazuar në rezultatet e shqyrtimit nga kolegët, udhëzimet e përshtatura të Inspektimit për zbulimin e punës së padeklaruar do të hartohen dhe testohen në format pilot. Rezultatet do të çojnë në një shtrirje më të madhe të Inspektorateve të Punës për të parandaluar dhe luftuar punën e padeklaruar.

Për të nxitur rritjen e efektivitetit të dialogut social tripalësh dhe dypalësh, **Komponenti i Dialogut Social** do të përfshijë tre drejtime veprimi: 1. Krijimi i mjeteve online të monitorimit të performancës për Këshillat Ekonomikë dhe Socialë në rolin e tyre në dialogun politik, 2. Zhvillimi i udhëzimeve rajonale për promovimin e negociatave kolektive në sektorë të zgjedhur ekonomikë, dhe 3. Promovimi i zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të punës dhe marrëdhënieve industriale.

Aktivitetet e orientimit në karrierë pritet të ofrojnë një pasqyrë të qartë të mundësive aktuale dhe të ardhshme për të rinjtë në tregun e punës, ndërkohë që parashikojnë se si këto sfida do të ndikojnë në grupe të ndryshme të të rinjve. Zyrat e punësimit janë aktorët kryesorë në zbatimin e Garancisë Rinore pasi ato duhet të mbulojnë një gamë të gjerë përgjegjësish në menaxhimin, koordinimin dhe ofrimin e drejtpërdrejtë të shërbimeve, duke qenë ofruesit kryesorë të ndërhyrjeve në punësim.

## 4.3 Punonjës / Të punësuar

### Shoqëritë

Janë disa shoqëri të mëdha që kanë një vizion të qartë për shërbimet e orientimit në karrierë dhe kanë të parashikuar në planet e tyre të biznesit aktivitete të orientimit në karrierë, si dhe kanë caktuar fonde për zhvillimin e burimeve të tyre njerëzore. Këto shoqëri janë të vetëdijshme për përfitimet e një Sistemi të Zhvillimit të Karrierës për organizatën e tyre. Sapo organizata të ketë një ide të drejtë për pikat e forta dhe të dobëta të punonjësve, qëndrimin dhe sjelljen, vlerat, aspiratat si dhe aftësitë dhe kompetencat e së ardhmes, ato do të jenë në gjendje të përdorin më mirë aftësitë e punonjësve dhe t'i vendosin ata në vendin e duhur. Këto organizata po bëhen gjithnjë e më të vetëdijshme se sinkronizimi i qëllimeve të karrierës së punonjësve me qëllimet strategjike të organizatës jo vetëm që ndihmon organizatën të arrijë qëllimet e saj, por gjithashtu ndihmon organizatën të diferencohet nga konkurrentët e tregut të punës.

**DM Consulting Services Company**<sup>37</sup>, e cila ka vënë në dispozicion portalin "DUAPUNE" – punë në internet dhe shërbime karriere<sup>38</sup>, ofron shërbime të orientimit në karrierë me porosi. Për individët që

<sup>36</sup> [www.esap.online](http://www.esap.online)

<sup>37</sup> <http://dm-consulting.biz/>

<sup>38</sup> <https://www.duapune.com/>

kanë nevojë për këshillim për karrierë, ofrohet një shërbim i bërë me porosi, i cili është me karakter individual dhe përdoret në shumicën e rasteve për individë të nivelit të lartë (menaxherë të lartë). Shoqëria ka gjithashtu një blog edukimi (blog.duapune.com ose duapune.com/blog) nën shërbimin e saj Edu DP. Ky është një blog i hapur për të gjithë.

Manuali “Udhëzuesi juaj i Karrierës”<sup>39</sup> (një botim i shoqërisë) dhe ushtrimet shoqëruese është një dokument i disponueshëm publikisht i krijuar për të ndihmuar ata që kërkojnë një shërbim këshillimi për karrierë. Ky manual është "një udhëzues edukativ që ofron informacion të strukturuar për hapat që duhet të ndjekë një individ që të ketë një karrierë të qëndrueshme dhe të suksesshme". Ai shënjestron studentët që janë në fund të studimeve dhe profesionistët duke ofruar informacionin e nevojshëm për një fillim më të mirë karriere, por edhe individët që preferojnë të ndryshojnë karrierë gjatë punësimit. Është e rëndësishme të theksohet se informacioni është përshtatur për tregun e punësimit në Shqipëri.

Ndërsa modulet e orientimit të karrierës përqendrohen tek punonjësit, shoqëria ka zhvilluar gjithashtu module për punëdhënësit: si të shkruhet një përshkrim pune, si të përgatitet një intervistë (shërbime që u ofrohen shoqërive dhe që lidhen gjithashtu me shërbimin "duapune"). Plani është krijimi i “Employer Branding Academy”, në bashkëpunim me kompaninë suedeze “Universum”, e cila do të shërbejë për edukimin e shoqërive tregtare se si të përmirësojnë imazhin e tyre në mënyrë që të thithin talentet në treg. Synimi është ngritja e një dyqani me një ndalesë, me shërbime për shoqëri dhe për individë, ku orientimi në karrierë do të jetë një element shumë i rëndësishëm.

**Dynamics Partners consulting and outsourcing**<sup>40</sup>, në bashkëpunim me AIMS Albania<sup>41</sup>, ka krijuar Expert Lane – Platforma e Karrierës<sup>42</sup> për të lehtësuar kalimin nga arsimit në punësim për punëkërkuesit e rinj, për profesionistët e rinj dhe të gjithë ata që janë gati të hyjnë në tregun e punës ose kërkojnë një ndryshim të rëndësishëm në karrierën e tyre. Dynamics Partners i ndihmon punëkërkuesit të zbulojnë potencialin dhe të përmirësojnë aftësitë e tyre, ofron teste psikometrike online (interesi, personaliteti, aftësitë dhe motivimi) dhe këshillim individual duke i vendosur rezultatet psikometrike në një kontekst praktik karriere. Vlerësimi psikometrik (personaliteti, aftësia) është krijuar për të vlerësuar përshtatshmërinë për një rol. Pas testit jepen këshilla nga ekspertët të specializuar. Në bazë të vlerësimit të kandidatit ofrohen kurse (zhvillimi i aftësive për punësim). Programet JOBFIT janë krijuar enkas për të vlerësuar potencialin e performancës në pozicione specifike pune në një sërë industrish. Ato tregojnë saktësisht se sa mirë përputhet talenti i një kandidati me ata më të kërkuarit në treg.

**Projekti RisiAlbania** njeh rolin potencial dinamik dhe katalitik të mediave të shkruara dhe online, të transmetimeve televizive dhe radiofonike, për të arritur dhe ndikuar në një numër të madh njerëzish. Gjatë fazës I (2013–2017), qëllimi i projektit ishte ta bënte masmedian një ofrues të vazhdueshëm informacioni për çështjet e punësimit për të rinjtë. Projekti bashkëpunoi me forma të ndryshme të mediave për të hartuar, prodhuar dhe shpërndarë rregullisht informacionin e tregut të punës me formate dhe përmbajtje tërheqëse për të rinjtë. Një fokus i veçantë i mbështetjes së projektit ishte krijimi i stimujve komercialë për mediat për të mbuluar çështjet e punësimit në një mënyrë tërheqëse. Gjatë kësaj faze, puna me median rezultoi gjithashtu në hartimin, fillimin dhe drejtimin e një moduli për raportimin e tregut të punës në Fakultetin e Gazetarisë dhe Komunikimit. Ky modul opsional, i cili ofrohet akoma, është krijuar për t'u treguar gazetarëve të ardhshëm rëndësinë e raportimit për tregun e punës dhe për t'i udhëzuar ata për rrugët e raportimit të tij.

Mbështetja gjatë fazës II (2017–2021): Projekti RisiAlbania kapitalizoi një përvojë të suksesshme të punës me median në fazën e parë. Mbështetja e ofruar për mediat masive gjatë fazës I të projektit dhe qëndrueshmëria dhe përshkallëzueshmëria e treguar në shpërndarjen e informacionit për tregun e punës, hodhën një bazë të fortë për aplikimin e një qasjeje të ngjashme në fushën e temave të orientimit

<sup>39</sup> <https://www.duapune.com/career-guide>

<sup>40</sup> <https://dynamicspartners.al/>

<sup>41</sup> <https://aims.al/>

<sup>42</sup> [www.expertlane.al](http://www.expertlane.al)

në karrierë për të rinjtë dhe prindërit e tyre gjatë fazës II. Aktualisht janë pesë produkte mediatike që janë aktive dhe tani funksionojnë ose pa mbështetje të mëtejshme ose me shumë pak mbështetje nga projekti. Këto produkte mediatike përfshijnë: *Rruga drejt suksesit* (Path to success) nga Club FM Radio; *Drejt Punës* (Towards Work) nga gazeta “Shqiptarja.com” dhe platforma online; *Më i miri në vend* (Best in the country) shpërndarë në RTSH (radio kombëtare); *Puna që dua* (The job I want) shpërndarë në InTV, RTSH2; dhe Think Big nga New Media Communications (prodhues mediatik), i shpërndarë në internet.

## 5. FINANCIMI

Shërbimet e Orientimit në Karrierë financohen nga burime të ndryshme, por përgjithësisht mbulojnë nga buxheti i shtetit. Në sektorin e arsimit, shërbimet financohen nga buxheti i shtetit (për shkollat e arsimit të përgjithshëm dhe AFP-së) nëpërmjet fondeve të alokuara për ministrinë përkatëse (MASR dhe MFE). Institucionet e AFP-së janë mbështetur nga donatorë të ndryshëm ose kompani të ndryshme (veçanërisht për tekstet shkollore, materialet e punës, nxitjen e kompanive për të ofruar mundësi pune, praktika etj.) që bashkëpunojnë me to. Në sektorin e punësimit, shërbimet e shërbimit publik të punësimit financohen kryesisht nga buxheti i shtetit. Burimet e veta të institucioneve mbulojnë aktivitetet e orientimit në karrierë të institucioneve të arsimit të lartë. Shoqëritë private që ofrojnë orientim në karrierë financohen 100% nga përdoruesit e shërbimit.

Megjithëse nuk ka buxhet të dedikuar (një zë i veçantë buxhetor) për aktivitetet e zhvillimit të karrierës në arsim, formim dhe punësim, në të gjitha këto institucione ka staf të punësuar për t'i kryer këto aktivitete dhe një fond të caktuar për shpenzimet për personelin, përfshirë pagat, sigurimet shoqërore dhe shëndetësore.

Për shembull, në institucionet e ofruesve publikë të arsimit dhe formimit profesional, përveç pagave të punonjësve, buxheti i shtetit ka caktuar fonde për zhvillimin e vazhdueshëm profesional të aktiviteteve jashtëshkollore (sipas nenit 32 të ligjit të AFP-së.)

Nga ana tjetër, sipas nenit 31 të ligjit të AFP-së (Aktivitetet që gjenerojnë të ardhura të ofruesve publikë të AFP-së) Institucionet publike - ofruesit e AFP-së funksionojnë si njësi ekonomike për të gjeneruar të ardhura nga aktivitetet e praktikës arsimore. Të ardhurat mund të sigurohen nga ofrimi i shërbimeve dhe mallrave në treg; nga dhënia me qira e objekteve dhe pajisjeve; nga fondet e projekteve të financuara nga donatorë ndërkombëtarë, nga projekte apo të ardhura të tjera të lejuara me ligj.

Orientimi në karrierë, në arsim dhe formim, shpesh është i keq-financuar, nuk ka një ndarje të qartë vjetore të fondeve dhe jo domosdoshmërisht është i lidhur me ndonjë lloj vlerësimi të nevojave. Një problematikë tjetër është mungesa e qartësisë për përgjegjësinë administrative kur bëhet fjalë për aktivitetet orientuese.



## 6. AKSESI

Individët e të gjitha moshave kanë akses dhe mbështetje për shërbimet e zhvillimit të karrierës, por sigurisht akses i tyre varet nga vendbanimi i tyre, p.sh., në zonat rurale ky shërbim është më pak i aksesueshëm. Fakti i ekzistencës së 12 zyrave rajonale dhe 36 zyrave vendore të punësimit, si dhe institucioneve arsimore dhe formuese që mbulojnë të gjithë territorin, tregon se ka një mbulim të mirë të territorit për sa i përket shërbimeve të orientimit në karrierë.

Ka një kujdes të shtuar për sa i përket politikave të përfshirjes sociale (me fokus veçanërisht tek më të cenuarit) dhe angazhim të pushtetit vendor në tërheqjen e organizatave të ndryshme joqeveritare për të mbështetur saktësisht këta individë apo grupe në rrezik. Natyrisht, objekti i ndërhyrjes së tyre nuk ka shënjestruar drejtpërsëdrejti shërbimet e orientimit në karrierë, por në mënyrë indirekte ato kanë prekur edhe elementë të veçantë të këtyre shërbimeve.

Ekziston një ndërgjegjësim në nivelet vendimmarrëse ndaj faktit që çdo njeri duhet të ketë një ofertë që adreson nevojat e tyre dhe ndaj detyrimit për të vendosur shërbime profesionale në sektorë thelbësorë si arsimi, formimi dhe punësimi.

Nuk ka ende shërbime informacioni për njerëzit që kanë vështirësi në aksesin e mbështetjes standarde të zhvillimit të karrierës, p.sh., personat në izolim gjeografik, ata joaktivë ose individë që punojnë në sektorë informalë, megjithatë, ndryshimet e fundit ligjore (përmes detyrimit për të qenë të pranishëm dhe për të raportuar statusin e tyre në zyrat e punës çdo 3 muaj) kanë bërë që edhe kjo kategori të jetë në kontakt me këto shërbime. Gjithsesi, mund të arrihet në përfundimin se disponueshmëria e shërbimeve të orientimit në karrierë është e pamjaftueshme për të përmbushur nevojat në rritje (p.sh., të rinjtë joaktivë; grupet vulnerabël dhe punëtorët që lëvizin në punë të reja për shkak të ndryshimeve ekonomike pas pandemisë).

## 7. PËRDORIMI I TEKNOLOGJISË

Vendi ka parë një përdorim në rritje të mjeteve digjitale dhe portaleve on-line, si publike ashtu edhe private. Për praktikuesit në institucionet e AFP-së, aktivitetet e ngritjes së kapaciteteve për përdorimin e TIK-ut të orientimi në karrierë janë kryer/zbatuar nga donatorët/projektet.

Modernizimi i infrastrukturës dhe sistemeve të TI-së në Shërbimin Kombëtar të Punësimit janë të orientuara drejt garantimit të cilësisë së shërbimit duke monitoruar fazat e ofrimit në tre nivele<sup>43</sup>, në mënyrë që të ofrohen shërbime sipas nevojave të punëkërkuarit dhe t'u jepet më shumë prioritet punëkërkuarve të papunë që përballen me rrezikun e përjashtimit nga tregu i punës. Prandaj, sistemi i informacionit i shërbimeve publike të punësimit u zhvillua më tej gjatë vitit 2017 dhe u përqendrua në zhvillime dhe përmirësime të reja si mëposhtë:

- Ndryshime në të tre regjistrat (punëkërkuarit, punëdhënësit dhe vendet e lira të punës) për të rritur cilësinë e procesit të profilizimit dhe shënjestrimit.
- Ndryshime në procesin e ndërmjetësimit për një përshtatje më efektive me kërkesat e vendit të lirë të punës.

Ndryshimet në sistemin e informacionit u bënë të ditura për të gjithë punonjësit e Zyrave të Punësimit, të cilët u trajnuan për përdorimin e sistemit të ri dhe ishin gjithashtu pjesë e testimit të tij. Ndryshimet në sistemin u prezantuan në nëntor 2017.

Në vitin 2016 sistemi u bë pjesë e të dhënave shtetërore<sup>44</sup> dhe si i tillë shkëmben informacion me Sistemin e Informacionit të Gjendjes Civile, Sistemin Tatimor, Sistemin e Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor, Sistemin e Asistentit Ekonomik, në të gjithë vendin, por është i aksesueshëm vetëm në nivel MFE, punëkërkuarit e papunë, dhe punëdhënësit përmes pjesës online të sistemit. Sistemi nuk ndërvepron me asnjë ofrues të Arsimit dhe Formimit Profesional, publik dhe privat, si dhe me asnjë agjenci private punësimi brenda apo jashtë vendit në lidhje me punësimin në lokalitete të tjera si brenda dhe jashtë vendit.

Në bashkëpunim me shoqëritë e mirëmbajtjes po punohet për ndërtimin e modulit të ri "Raportet" si pjesë e zhvillimeve të parashikuara në kontratën e mirëmbajtjes.

Moduli fokusohet në raportet mbi:

- Bilancin e vendeve të lira të punës
- Përcaktimin dhe arrijtjen e objektivave dhe treguesve të monitorimit në nivel zyre
- Përdorimin e shërbimeve nga ish-përfituesit e skemës së ndihmës ekonomike të cilët e kanë humbur këtë mbështetje në kuadër të reformës.

AKPA (si pjesë e platformës qeveritare e-Albania të ndërveprimit që lidh sistemet e institucioneve me njëri-tjetrin) ka punuar për të përfshirë disa shërbime online të ofruara për punëkërkuarit dhe punëdhënësit si dhe për të ndërvepruar me institucione të tjera. Tashmë janë evidentuar disa probleme të këtij sistemi, ndër të cilat mund të përmenden:

- Sistemi fillimisht ishte menduar si një regjistër, dhe si i tillë të gjitha ndryshimet e bëra ndikojnë në performancën e tij dhe e bëjnë atë të ngadalshëm dhe të vështirë për t'u përdorur.
- Pavarësisht trajnimeve fillestare të stafit, nivelet e përdorimit të sistemit nga specialistët janë të ndryshme, gjë që ka sjellë probleme në futjen e informacionit në sistemin. Edhe pse ndryshimet në sistemin u shoqëruan me trajnime për të gjitha grupet e përdoruesve, është e nevojshme që të ketë trajnime individuale në vendin e punës.
- Ndryshimet që sollin ligji i ri "për punëkërkuarit" lidhur me detyrimin ligjor për detyrimin e paraqitjes së punëkërkuarve të papunë (një herë në muaj) pranë zyrave të punës, rritën ngarkesën e specialistëve dhe vëllimin e punës në sistemin, ndërsa numri i personelit nuk ka

<sup>43</sup> Punëkërkuarit që kërkojnë punë përmes AKPA do t'i nënshtrohen një interviste të avancuar me stafin e AKPA-s (hapi nr.1), i ndjekur ky nga procesi i profilizimit (hapi nr.2), që synon krijimin e një plani individual punësimi i cili reflekton profilin e aftësive të tyre (hapi nr.3).

<sup>44</sup> VKM nr. 191, datë 9.03.2016

ndryshuar. Kjo ndikon jo vetëm në cilësinë e shërbimeve të ofruara, por edhe në cilësinë e informacionit të futur në sistem. Sistemi AKPA ka rreth 1.5 GB të dhëna dhe numri i përdoruesve ka ardhur në rritje.

- Arkitektura e sistemit ofron mundësi të kufizuara për ndryshime dhe personalizim të raporteve dhe procedurave të punës. Sistemi nuk mundëson përcaktimin e këtyre procedurave dhe për rrjedhojë nuk gjeneron raporte të menaxhimit të performancës në nivel specialisti duke i bërë ato shumë të vështira për t'u vlerësuar.
- Arkitektura dhe teknologjitë e përdorura nuk mbështeten në asnjë prej standardeve të reja të zhvillimit të softuerit.

Ndryshimet e shumta në sistem kanë çuar në ndërlikime në funksionimin e duhur të tij, kështu që AKPA po vlerëson sistemin aktual për të parë nëse mund të vazhdojë të ndërhyjë apo nëse sistemi duhet të përmirësohet nga e para. Sa më sipër, AKPA në bashkëpunim me AKSH<sup>45</sup> po punon për hartimin e TOR-ve për ri-inxhinierimin e plotë të sistemit aktual me fokus në:

- Përmirësimin e informacionit të dokumentuar në të 3 bazat e të dhënave përmes futjes së fushave të reja, ose shtimit të fushave të kërkimit.
- Prezantimin e profilizimit automatik të kërkimit të punës
- Shtimin e moduleve të reja për monitorimin e të gjitha programeve të zbatuara nga AKPA.

Përmirësimin e ndërveprimit të sistemit me sistemet e tjera përmes shtimit të informacionit të shkëmbyer me ato institucione dhe shtimit të institucioneve të tjera.

---

<sup>45</sup> Agjencia Kombëtare për TIK

## 8. CILËSIA E OFRIMIT TË SHËRBIMEVE TË MBËSHTETJES TË ZHVILLIMIT TË KARRIERËS BREND A NJË KULTURE TË PËRMIRËSIMIT TË VAZHDUESHËM

### 8.1 Standardet

Fakulteti i Shkencave Sociale në Universitetin e Tiranës ofron një program masteri për këshilltarë karriere. RisiAlbania ka bashkëpunuar me Fakultetin e Shkencave Sociale për trajnimin e këshilltarëve dhe zhvillimin e kërkimit shkencor. Ky fakultet është i vetmi institucion arsimor i lartë që ofron një program masteri në këshillim (Këshilltar Karriere). Së bashku me Universitetin e Lozanës, Fakulteti i Shkencave Sociale në Universitetin e Tiranës ofron një diplomë të përbashkët masteri pesëvjeçar. Partneriteti midis dy universiteteve konsiston në një axhendë kërkimore bashkëpunuese dhe aktivitete të rishikimit të kurrikulave. Projekti RisiAlbania ka bashkëpunuar me katër universitete. Fokusi i punës ishte trajnimi (trajnimi trejavor) për këshilltarët e karrierës në këto universitete, mbështetur në sistemin ndërkombëtar të karrierës (lehtësues global të zhvillimit të karrierës).

Nuk ka asnjë rregullim ligjor për kualifikimet, trajnimin dhe statusin profesional të praktikuesve dhe këshilltarëve të orientimit në karrierë në Shqipëri. Secili ofruer i orientimit në karrierë përcakton kërkesat e veta – zakonisht parakusht përbën një diplomë e arsimit të lartë dhe disa trajnime.

Për të përqaftuar inovacionin dhe ndryshimin e sjellë nga TIK, praktikuesit e orientimit në karrierë kanë nevojë për trajnim dhe mbështetje adekuate. Nevojiten module trajnimi që në mënyrë specifike lehtësojnë ndryshimet në qëndrimet ndaj TIK-ut për ata që punojnë në shërbimet e orientimit në karrierë. Modulet e trajnimit duhet të zhvillohen dhe të ndiqen nga praktikuesit e orientimit në karrierë. Aftësitë e kërkuara për praktikuesit e orientimit në karrierë për të përdorur TIK-un në aktivitetet e orientimit në karrierë, të tilla si menaxhimi i përdorimit miqësor të burimeve të web-it, përdorimi i mjeteve elektronike, përpunimi i informacionit të klientit, etj., duhet të përditësohen. Kompetencat e praktikuesve se si të përdorin TIK-un, si të vlerësojnë dhe përdorin siç duhet përmbajtjen online, duhet të mbështeten/zhvillohen më tej.

### 8.2 Personeli

Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA) u krijua në vitin 2019 (VKM Nr.554, datë 31.07.2019). Misioni i agjencisë është të zhvillojë dhe mbështesë fuqinë punëtore shqiptare nëpërmjet ofrimit të Shërbimeve të Arsimit Profesional, Formimit, Orientimit Profesional dhe Punësimit. Ajo gjithashtu ofron mbështetje financiare dhe karriere për punëkërkuessit e papunë. Agjencia synon t'u ofrojë punëdhënësve shërbime të përputhjes së punëkërkuessve dhe aktivitete të tjera mbështetëse për të përmbushur nevojat e burimeve njerëzore të të gjithë punëdhënësve.

Drejtorja e Mbështetjes së Shërbimit të Punësimit dhe Drejtorja Operative është drejtorja kryesore për punësimin, pasi ajo është në qendër të të gjithë veprimtarisë së shërbimit të punësimit dhe ofron mbështetje praktike për Drejtoritë Rajonale dhe zyrat vendore. Kjo përfshin profilizimin holistik, ndërmjetësimin, strategjinë e aktivizimit, orientimin dhe këshillimin profesional, punësimin e punëkërkuessve, shërbimet e migracionit, programet dhe masat aktive të tregut të punës, shërbimet për personat me aftësi të kufizuara, shërbimet për punëdhënësit, masat e punësimit të të rinjve dhe administrimin e përfitimeve të papunësisë. Drejtorja ka gjithsej 21 persona të punësuar nga 90 të punësuar gjithsej.

Personeli i AKPA-s në zyrat e punësimit në nivel rajonal dhe vendor përbëhet nga 298 punonjës gjithsej, nga të cilët 245 punonjës janë në sektorin e shërbimeve të punësimit, orientimit profesional dhe shërbimeve të punësimit, ndërsa 53 punonjës janë në sektorin e shërbimeve mbështetëse. Stafii në sektorin e shërbimeve të punësimit, orientimit profesional dhe shërbimeve të punëdhënësve në raport me numrin total të punonjësve në zyrat rajonale: Tiranë, 37 nga 46; Berat, 18 nga 22; Dibër, 16 nga 20; Durrës, 24 nga 28; Elbasan, 21 nga 25; Kukës, 15 nga 19; Fier, 20 nga 24; Gjirokastrë, 16 nga 20; Korçë, 23 nga 27; Lezhë, 17 nga 21; Shkodër, 19 nga 23; Vlorë, 19 nga 23.

Përsa u përket nismave dhe ndihmesave ekzistuese për orientimin në karrierë nuk mungon sinkronizimi dhe nuk ka mbivendosje sepse projektet janë forca shtytëse e orientimit në karrierë (RisiAlbania dhe Skills for Jobs) dhe shënjestrojnë grupe të ndryshme.

Ka një grup shkollash të cilat janë mbështetur nga projekte të ndryshme dhe tashmë janë ngritur kapacitete. Pra, praktikat kryesore janë në vend. Këto praktika të zbatuara në shkolla apo qendra të mbështetura nga këto projekte janë përgjithësuar dhe shtrirë në të gjitha shkollat. Bazuar në këto përvoja, hartohen programe të mëtejshme trajnimi (zhvillimi i aftësive të menaxhimit të karrierës është pjesë e këtyre trajnimeve).

Në mbështetje të të rinjve, projekti C4EE, 2017-2020 (Trajnim për Punësim dhe Sipërmarrje) ka si qëllim të zgjidhë kufizime të tilla si mungesa e aftësive profesionale dhe jetësore të pjesëmarrësve të rinj, mungesa e njohurive dhe orientimit për mundësitë e tregut të punës, mungesa e aksesit në shërbimet e duhura në këtë kontekst në nivele të ndryshme. Kjo arrihet me trajnimin e trajnerëve të cilët vënë në zbatim ciklin e trajnimit (i cili u zhvillua në bashkëpunim me HSLU - Hochschule Luzern). Cikli i trajnimit zbatohet nga gjithsej 20 trajnerë në 12 zyra rajonale të punësimit. Modeli i Ciklit të trajnimit njihet nga AKPA si një ofertë për të rinjtë në disavantazh dhe përfshihet në ofertën shtetërore të formimit profesional.

Grupi i parë prej 20 këshilltarësh karriere nga 4 universitete shqiptare kanë marrë pjesë në një udhëtim 3-javor dhe kanë marrë certifikimin ndërkombëtar – “Lehtësues Global i Zhvillimit të Karrierës”. Ky është një hap i madh drejt përmirësimit të shërbimeve të karrierës në universitete dhe gjithashtu hedh themelet për krijimin e një grupi të parë ekspertësh dhe lehtësuesish të shërbimeve të karrierës për tregun shqiptar – një rol i domosdoshëm për punësimin cilësor të të rinjve. Grupi i ri prej 20 vetash ka nisur punën dhe ndërgjegjësimi po rritet për rëndësinë e shërbimeve të orientimit në karrierë për orientimin e studentëve në tregun e punës dhe në zhvillimin e tyre akademik dhe profesional.

Në gjysmën e dytë të vitit 2019 ka nisur procesi i profilizimit sipas ndryshimeve të reja të bëra në sistemin e shërbimeve publike të punësimit. Ky proces nisi me trajnimin e 225 specialistëve të zyrave të punësimit dhe më pas me monitorimin dhe asistencën e tyre për profilizimin korrekt të punëkërkuësve të papunë.

Në Arsimin e Përgjithshëm, orientimi në karrierë zhvillohet nga mësuesit kujdestarë në bashkëpunim me psikologët e shkollave në institucionet e arsimit të detyrueshëm, ndërsa institucionet e arsimit të mesëm të përgjithshëm ofrojnë si shtesë module me zgjedhje të kurrikulës bërthamë (veçanërisht modulet profesionale dhe ato me zgjedhje lëndore. Në institucionet e AFP-së, njësia e zhvillimit, e cila është pjesë e strukturave të brendshme të çdo institucioni të AFP-së, ka funksionin e orientimit në karrierë të nxënësve/kursantëve. Në institucionet e arsimit të lartë, zyrat e karrierës dhe të ish-studentëve në çdo institucion të arsimit të lartë lehtësojnë lidhjen midis karrierës akademike dhe mundësive të punësimit të studentëve të diplomuar. Zyrat e punësimit ofrojnë informacion dhe orientim për të gjitha aspektet e zgjedhjes së karrierës dhe zhvillimit të karrierës, llojet e trajnimit ose kurseve të studimit, ndryshimin dhe lëvizshmërinë profesionale, trajnimin dhe rikualifikimin e mëtejshëm, punësimin dhe vetëpunësimin. Praktikuesit marrin mbështetje për punën e tyre përmes projekteve të donatorëve si dhe trajnimeve që kontribuojnë në reputacionin e punës së tyre dhe forcojnë një qëndrim të vlerësimit të investimeve në orientimin në karrierë. Për praktikuesit e shkollave, nuk kishte trajnim të strukturuar për stafin e njësive të zhvillimit. Në vend të tij është përdorur qasja e trajnimit në punë.

Praktikuesit në shkollë: Ekziston një grup praktikuesish në shkollë që janë mbështetur nga projekte të ndryshme dhe tashmë janë krijuar kapacitete. Pra, ka një bazë relativisht të mirë për t'u marrë parasysh.

Duke u mbështetur në këto përvoja, duhet të hartohen programe trajnimi për praktikuesit (zhvillimi i aftësive të menaxhimit të karrierës duhet të jetë pjesë e këtyre trajnimeve).

Praktikuesit në universite: Grupi i parë prej 20 këshilltarësh për karrierë kanë ndjekur një kurs trajnimi dhe kanë marrë certifikimin ndërkombëtar – Lehtësues Global i Zhvillimit të Karrierës - duke shënuar kështu një hap të madh drejt përmirësimit të shërbimeve të karrierës në universitete dhe gjithashtu janë hedhur themelet për krijimin e një grupi të parë ekspertësh dhe lehtësuesish të shërbimeve të karrierës për tregun shqiptar.

Praktikuesit e AKPA-s: Janë trajnuar 20 trajnerë në 12 shërbime rajonale shqiptare të punësimit (AKPA) në kuadër të projektit C4EE (Trajnim për Punësim dhe Sipërmarrje) duke zbatuar Modelin e Ciklit të Trajnimit (një model i njohur nga SHKP si ofertë për të rinjtë në disavantazh dhe përfshihet në ofertën shtetërore të formimit profesional).

### 8.3 Cilësia e të dhënave dhe informacionit

Sistemi i informacionit të tregut të punës është një fushë shumë e ndjeshme, që nga mbledhja e informacionit deri tek bërja e këtij informacioni të aksesueshëm për audiencat të ndryshme. Ekziston një fragmentim i informacionit të tregut të punës dhe duhet bërë shumë punë në lidhje me sigurimin e informacionit në mënyrë të strukturuar. PNUD-i kreu një studim SITP (Sistemi i informacionit të tregut të punës) në vitin 2021. Rezultatet e këtij studimi do të përdoren për të ridizenuar sistemin e informacionit të tregut të punës së bashku me portalin e punësimit. Ndryshimet e reja strukturore (për shkak të ndryshimeve të fundit ligjore) nxjerrin në pah nevojën për rishikim të plotë të sistemit aktual të informacionit të shërbimeve të punësimit. AKPA po bashkëpunon me Agjencinë Kombëtare të TIK-ut dhe po punon për një sistem unik të shërbimeve të punësimit, integrimin e bazës së të dhënave me bazat e tjera kombëtare të të dhënave, si dhe për riorganizimin e portalit të aplikimit online.

Projekti **SREPVET** (Përkrahja e Reformës në Politikën e Punësimit, Arsimit dhe Formimit Profesional) ka filluar më 20 tetor 2020 dhe, si një projekt 23 mujor, është planifikuar të përfundojë më 19 shtator 2022. Projekti financohet nga Bashkimi Evropian. Projekti ka dy qëllime kryesore që mbulojnë shërbimet e punësimit dhe arsimin e formimit profesional: i) të ofrojë mbështetje për zhvillimin e kapaciteteve për AKPA-n për menaxhimin efikas dhe efektiv të programit dhe të politikave të punësimit, ii) të mbështesë institucionet përkatëse përgjegjëse për arsimin dhe aftësimin profesional në kuadër të Planit të Veprimit të rishikuar të Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2019-2022.

Si rezultat i "Dizenjimit dhe zhvillimit të një MIS të ri të AFP-së" janë planifikuar aktivitetet e mëposhtme:

- Analiza dhe rishikimi i sistemeve ekzistuese të informacionit, bazave të të dhënave, modeleve dhe shablloneve
- Analiza e funksioneve, procedurave dhe hierarkive ndërmjet aktorëve të ndryshëm të AFP-së
- Dizenjimi dhe shqyrtimi i strukturave dhe modeleve të të dhënave për MIS-in e ri të AFP-së
- Zhvillimi i një Sistemi Menaxhimi Informacioni (MIS) të përbashkët, online, të AFP-së
- Përgatitja e manualeve dhe udhëzuesve si dhe zhvillimi i paketave të trajnimit për administrimin dhe përdorimin e Sistemit të Menaxhimit të Informacionit
- Sigurimi i një personeli prej rreth 80 punonjësish nga ofruesit publikë të AFP-së për të punuar në Sistemin e Menaxhimit të Informacionit të AFP-së

### 8.4 Monitorimi, vlerësimi dhe reagimi ndaj politikave

Nuk ka asnjë strategji monitorimi dhe e vlerësimi për mbështetjen e zhvillimit të karrierës. Studimet gjurmuese për të vlerësuar ndikimin e programeve nuk egzistojnë dhe mungojnë anketat e kënaqësisë së klientit (pavarësisht se janë zbatuar disa nisma studimore gjurmuese me mbështetjen e donatorëve). Nuk ka asnjë mekanizëm për të monitoruar funksionimin e shërbimeve dhe aktivitetet e ofrimit.

Ka pasur analiza shumë domethënëse (p.sh.: Niveli i Shërbimit të Orientimit dhe Këshillimit në Karrierë në Universitetet Publike dhe Private në Shqipëri, L.Rama & E.Polo dhe Shqyrtimi i gjendjes aktuale të orientimit dhe këshillimit në karrierë në Shqipëri, V. Ademi & S. Avxhiu) të cilat janë iniciuar dhe

mbështetur nga donatorë për të planifikuar ndërhyrje të ndryshme, por nuk është ndërmarrë asnjë nismë për mbledhjen e evidencave mbi ofrimin e orientimit dhe sistemin e politikave ose për të identifikuar efektivitetin ose ndikimin e shërbimeve të orientimit në karrierë.

Nuk ka pasur asnjë kërkim/analizë që shikojnë kosto-përfitimet për qeveritë, komunitetet dhe individët, duke përfshirë karrierën dhe burimet financiare që lidhen me orientimin në karrierë nga këdvështrimi i nevojave ose kërkesave të klientit, karakteristikave dhe kënaqësisë së klientit. Është e rëndësishme të zhvillohet një kuadër ligjor për monitorim dhe vlerësim, për të përcaktuar rolet e aktorëve publikë, privatë dhe të shoqërisë civile, dhe në veçanti të praktikuesve dhe klientëve/përdoruesve në procesin e monitorimit dhe vlerësimit.

## 9. PËRFUNDIME DHE RRUGA PËRPARA

### Gjetjet kryesore

Këshillimi dhe orientimi në karrierë kuptohen si shërbime që ndihmojnë individët të bëjnë zgjedhje arsimore, trajnimi dhe profesioni dhe të menaxhojnë karrierën e tyre. Ndryshimet e fundit ligjore (Ligji i AFP-së, Ligji për Nxitjen e Punësimit si dhe Strategjia Kombëtare e AFP-së 2019-2022) tregojnë qartë gadishmëri në lidhje me orientimin në karrierë, mbështetje politike dhe një kulturë në ndryshim ndaj orientimit në karrierë.

Edukimi për karrierë ose orientimi profesional është një pjesë integrale e kurrikulës shkollore dhe një aktivitet i përditshëm në shumicën e shkollave të mesme, që synon përgatitjen e nxënësve për botën e punës duke përmirësuar aftësitë e tyre të menaxhimit të karrierës dhe aftësitë e tyre për të kërkuar dhe për të përdorur informacionin për arrjen e vendimeve. Sistemi i AFP-së ofron shërbime të udhëzimit, këshillimit dhe orientimit për të lehtësuar gjetjen e punësimit për nxënësit dhe kursantët e tij. Njësitë e zhvillimit janë ngritur dhe funksionojnë në të gjitha institucionet e arsimit profesional dhe institucionet e arsimit të të rriturve dhe kanë funksionin e orientimit në karrierë të nxënësve dhe kursantëve. Zyrat e karrierës dhe të ish-studentëve në çdo institucion të arsimit të lartë lehtësojnë lidhjen midis karrierës akademike dhe mundësive të punësimit të studentëve të diplomuar. Universitetet e kanë kuptuar rëndësinë e rolit të Zyrave të Karrierës dhe ish-studentëve në ofrimin e shërbimeve të orientimit në karrierë për studentët e tyre dhe kanë politika konkrete për ofrimin e këtyre shërbimeve.

Ofrimi i orientimit profesional për të rinjtë dhe të rriturit për të gjitha çështjet e zgjedhjes dhe zhvillimit të karrierës dhe rrugëve përkatëse arsimore është një detyrë e zyrave të punësimit. Ato ofrojnë informacion dhe udhëzime për të gjitha aspektet e zgjedhjes së karrierës dhe zhvillimit të saj, llojet e trajnimeve ose kurseve të studimit, ndryshimet në profesione dhe mobiliteti, trajnimin dhe rikualifikimin e mëtejshëm, punësimin dhe vetëpunësimin. Janë ngritur kapacitete individuale. Praktikuesit (praktikuesit e shkollës, të universitetit dhe të shërbimeve të punësimit) marrin mbështetje për punën e tyre përmes projekteve të donatorëve si dhe trajnimeve. Kjo kontribuon në reputacionin e punës së tyre dhe nxjerr në pah vlerën e investimit në shërbimet e orientimit në karrierë.

Shumë qytetarë në Shqipëri nuk kanë akses në shërbimet e orientimit dhe këshillimit në çdo fazë të jetës së tyre, si p.sh. të papunë, të paarsimuar dhe të patrajnuar; personat me aftësi të kufizuara; njerëzit që jetojnë në zona të largëta etj. Kjo u mbron atyre mundësinë për të menaxhuar në mënyrë efektive prespektivën e tyre arsimore dhe të punësimit dhe për t'u mirëinformim dhe marrë vendime për karrierën e tyre.

Pavarësisht mbështetjes së vazhdueshme të projekteve të ndryshme, çështjet e orientimit në karrierë nuk janë trajtuar në thellësi, kjo për faktin e thjeshtë se mungon një strategji e përgjithshme. Një dokument strategjik (politik) është i nevojshëm për të ndërtuar një sistem solid në fushën e orientimit në karrierë. Përvoja evropiane duhet të merret parasysh.

Ka munguar bashkëpunimi ndërmjet agjencive të ndryshme qeveritare, dhe në veçanti mes portofoleve të arsimit dhe punësimit, si dhe ndërmjet niveleve të ndryshme të qeverisjes për ofrimin dhe shkëmbimin e informacionit për karrierën. Kjo çon në mbivendosje, fragmentim dhe mungesë transparence dhe gjithëpërfshirje. Një sfidë për politikëbërësit është të sigurojnë që orientimi në karrierë të jetë pjesë e shërbimeve me bazë komunitare që shënjestrojnë ata që i braktisin bankat e shkollës herët. Orientimi në karrierë duhet të jetë pjesë e strategjisë së shkollës për të zbuluar dhe ndihmuar të rinjtë që e braktisin shkollën herët ose pa u kualifikuar, për t'i ndihmuar ata të qëndrojnë në shkollë dhe për të ofruar strategji të planifikuara dalje që do t'u mundësojë atyre të riangazhohen në mësim dhe të përfundojnë me sukses arsimin e mesëm dhe trajnim.



### **Prioritetet kryesore që rrjedhin nga shqyrtimi përfshijne:**

- Zhvillimi i një dokumenti strategjik (politik) si strategjia e orientimit në karrierë në fushat dhe sektorët e politikave ose strategjia e të mësuarit gjatë gjithë jetës apo strategjia e aftësive që integron orientime gjithëpërfshirëse në karrierë gjatë gjithë jetës me qëllim sigurimin e një qasjeje koherente dhe sistematike në fushën e orientimit në karrierë në sektorët e arsimit, rinisë, shëndetësisë, shërbimeve sociale dhe punësimit duke synuar qëndrueshmëri afatgjatë.
- Krijimi i një grupi pune ndërministror në nivel kombëtar për mbështetjen e zhvillimit të karrierës, i cili mbledh së bashku të gjithë aktorët përkatës. Sigurimin e përfshirjes së aktorëve publikë, sektorit privat, shoqërisë civile, kërkimit dhe partnerëve socialë, si dhe të donatorëve
- Zhvillimi i një qasjeje konsistente ndaj edukimit për karrierë nga shkolla fillore e më tej në arsimin e përgjithshëm, AFP dhe arsimin e lartë: në shqyrtimin e programeve dhe aktiviteteve të ndryshme të edukimit për karrierë.

### **REKOMANDIME TË HOLLËSISHME**

Rekomandimet nuk përfaqësojnë zgjidhje përfundimtare, por synojnë të drejtojnë diskutimet mbi politikat dhe praktikatat. Ato ndjekin shtyllat kryesore të këtij raporti dhe mbulojnë sistemin, nivelin e ofruesit dhe të praktikantit:

#### **Kuadri i politikës**

Afatshkurtër

- Zhvillimi i një dokumenti strategjik (politik) si strategjia e orientimit në karrierë në fushat dhe sektorët e politikave ose strategjia e të mësuarit gjatë gjithë jetës apo strategji e aftësive që integrim orientimin gjithëpërfshirës në karrierë gjatë gjithë jetës me qëllim sigurimin e një qasjeje koherente dhe sistematike në fushën e orientimit në karrierë në sektorin e arsimit, rinisë, shëndetësisë, shërbimeve sociale dhe punësimit duke synuar qëndrueshmërinë afatgjatë.

Afatmesëm në afatgjatë

- **Sigurimi i lidershipit** - Sfida kryesore është mungesa e një agjencie të vetme përgjegjëse për orientimin në karrierë. Natyrisht, praktikatat më të mira ndërkombëtare demonstrojnë raste kur orientimi në karrierë zbatohet me sukses, edhe pse funksioni ndahet ndërmjet agjencive të ndryshme. Dokumenti strategjik duhet të paraqesë një autoritet të qartë për bashkërendim nga një ent ose grup pune pas procesit të konsultimit me palët kryesore të interesuara.

#### **Bashkërendimi and bashkëpunimi**

Afatshkurtër

- Krijimi i një grupi pune ndërministror në nivel kombëtar për mbështetjen e zhvillimit të karrierës, i cili mbledh së bashku të gjithë aktorët përkatës. Sigurimi i përfshirjes së aktorëve publikë, sektorit privat, shoqërisë civile, kërkimit dhe partnerëve socialë
  - Analizimi i përdorimit të mundshëm të Grupeve të Menaxhimit të Politikave të Integruara (IPMG) për bashkëpunim sektorial për orientim në karrierë duke u siguruar që të përfshihen të gjithë aktorët përkatës
  - Sigurimi i një bashkëpunim ndërsektorial
- Duke u mbështetur në bashkërendimin kombëtar, sigurimi i bashkërendimit në nivel rajonal dhe lokal për orientim në karrierë;
  - Analizimi i rolit të mundshëm drejtues të 12 Drejtorive Rajonale dhe 24 Zyrave Vendore të Punësimit në bashkërendimin e të gjithë aktorëve përkatës për nivel
  - Mbështetja në përvojën ekzistuese të pjesëmarrjes së sektorit privat në AFP dhe riorganizimi i praktikave të bazuara në punë mes ofruesve të AFP-së, dhe punës së komisioneve sektoriale të aftësive për të siguruar bashkëpunimin dhe bashkërendimin midis arsimit dhe organizatave të punëdhënësve, përfshirë këtu edukimin dhe orientimin në karrierë
- Zhvillimi i strategjive të bashkëpunimit midis zyrave të punësimit, shërbimeve private të orientimit dhe institucioneve lokale të arsimit dhe formimit në mënyrë që punëkërkuarit e papunë të mund të menaxhojnë kalimin drejt punësimit dhe të riangazhohen në mësim. Ndërtimi dhe zgjerimi i qasjes së RisiAlbania për të krijuar stimuj komercialë për mediat që të mbulojnë çështjet e punësimit në një mënyrë tërheqëse. Vazhdimi i modulit për raportimin e tregut të punës në Fakultetin e Gazetarisë dhe Komunikimit, në mënyrë që të angazhohet media si ofrues

i informacionit mbi çështjet e punësimit për të rinjtë. Të zgjerohet fushë-veprimi për të gjithë popullsinë, duke adresuar në veçanti ndërmarrjet e vogla e të mesme dhe nevojën për zhvillim të aftësive në kontekstin e tranzicionit digjital dhe të gjelbër dhe duke adresuar çështjen e ekonomisë informale.

Afatmesëm deri afatgjatë

- Artikulimi i një vizioni dhe zhvillimi i një strategjie për ofrimin e mbështetjes për zhvillimin e karrierës gjatë gjithë jetës për të gjithë njerëzit. Mekanizma të tillë kërkohen brenda qeverisë, ku përgjegjësia për shërbimet e orientimit është e fragmentuar në disa ministri.
- Sigurimi i bashkëpunimit dhe bashkërendimit mes institucioneve të arsimit dhe punësimit për edukimin në karrierë dhe aktivitetet e orientimit në karrierë

## Shërbimet

Afatshkurtër

- Zhvillimi i një qasjeje konsistente ndaj edukimit për karrierë nga shkolla fillore e më tej në arsimin e përgjithshëm, AFP dhe arsimin e lartë: rishikimi i programeve dhe aktiviteteve të ndryshme të edukimit për karrierë (nga projektet e donatorëve si RisiAlbania të aktivitetet ekzistuese të të mësuarit në AFP dhe arsimin e përgjithshëm dhe universitete), identifikimi i çfarë funksionon dhe çfarë mungon për secilin nivel arsimor dhe zhvillimi i një qasjeje koherente ndaj edukimit për karrierë që fokusohet rreth tre shtyllave kryesore (të mësuarit rreth vetes, d.m.th., zhvillimi i kompetencave personale dhe social-emocionale duke përfshirë kompetencën e të mësuarit për të mësuar, mendësinë sipërmarrëse; të mësuarit rreth ekonomisë, tregut të punës dhe prirjet dhe reflektimi i tyre kritik në lidhje me veten në tregun e punës; të mësuarit rreth rrugëve arsimore dhe mundësive të të mësuarit gjatë gjithë jetës) për të kontribuar në uljen e shkallës së lartë të papunësisë tek të rinjtë.
- Zhvillimi i një qasjeje strategjike për mbështetjen e zhvillimit të karrierës për punëtorët në ekonominë informale për të mbështetur kalimin e tyre në ekonominë formale – në përputhje me planet brenda kornizës së Fazës 2 të Platformës së Punësimit dhe Çështjeve Sociale (ESAP). Kjo kërkon gjenerimin e provave sasiore se çfarë funksionon dhe çfarë nuk funksionon në lidhje me kalimin në formalitet në rajon dhe përmirësimin e disponueshmërisë dhe cilësisë së të dhënave për dimensionet e ndryshme të informalitetit, në mënyrë që të reduktohet shkalla e lartë të punës informale; si dhe bashkëpunimin me OJQ-të, punonjësit socialë publikë etj., që arritja e këtyre grupeve të shënjestruara të mund të jetë e frytshme.
- Sigurimi i shërbimeve të këshillimit të karrierës për ndërmarrjet e vogla e të mesme. Orientimi në karrierë duhet të aktivizohet në kompani duke futur stimuj (p.sh., duke e bërë orientimin në karrierë një shpenzim që njihet sipas skemave të taksave të trajnimit); ose futja e skemave që u japin njohje publike ndërmarrjeve që ofrojnë programe shembullore.

Afatmesëm deri në afatgjatë

- Plotësimi i qasjes klasike metodologjike ekzistuese dhe mbizotëruese të lidhjes së punësimit të AKPA-s, e fokusuar kjo në plotësimin e vendeve të lira me një qasje shërbimi drejt orientimit në karrierë, si biseda me një praktikues të orientimit në karrierë rreth prirjeve të tregut të punës dhe interesave dhe aftësive personale të individëve. Kjo do të trajtonte punësimin e ardhshëm në frymën e aspiratës dhe do të zhvillonte aftësitë e menaxhimit të karrierës (AMK) për menaxhimin e tranzicioneve të ardhshme - si një përgjigje kryesore për përshtatjen e shërbimeve me kërkesat e reja në kontekstin e ndryshimit të tregjeve të punës.
- Zhvillimi i shërbimeve të integruara që mbulojnë orientimin në karrierë, shërbimet sociale, shërbimet shëndetësore, shërbimet e papunësisë etj., për të trajtuar sfidat me të cilat përballen grupet vulnerabël me ri-integrimin në tregun e punës; strategjitë e komunikimit janë thelbësore për të shkuar përtej orarit të hapjes në një qendër ku njerëzit duhet të hyjnë në mënyrë aktive për të marrë shërbime.

## Financimi:

Afatshkurtër

- Merrja parasysht e opsioneve të politikave të tilla si transferimi i fondeve në rajone dhe lokalitete si pjesë e decentralizimit, ose në institucione arsimore individuale. Kjo mund të rezultojë në pronësi më të fortë lokale dhe personalizim të shërbimeve, ndërkohë që përmes masave strikte

të sigurimit të cilësisë kjo siguron cilësinë e shërbimeve (veçanërisht nëpërmjet profesionalizimit, shih më poshtë).

- Sigurimi i një numri të përshtatshëm të stafit të orientimit në karrierë në AKPA për të menaxhuar ngarkesën e shtuar të punës që vjen me ndryshimet që sjell ligji i ri "Për punëkërkesit" përsa i përket detyrimit ligjor për paraqitjen e punëkërkesve të papunë (një herë në muaj) në zyrat e punësimit, për të siguruar cilësinë e shërbimeve të ofruara, por edhe cilësinë e informacionit të futur në sistemin e TIK-ut.

### **Aksesi:**

#### **Afatshkurtër**

- Përdorimi i qasjes së gjurmimit dhe shkëmbimit të të dhënave për të gjurmuar të rinjtë joaktivë dhe të paangazhuar, për të vendosur kontaktin e parë dhe për të ofruar mbështetje për zhvillimin e karrierës. Vendosja e kontakteve të para duke përdorur partneritetet me organizatat që u shërbejnë të rinjve dhe rekrutimit të punonjësve të fushës ose të rinjve për të kryer punën në terren.

#### **Afatmesëm në afatgjatë**

- Zhvillimi i një strategjie për identifikimin e të rinjve të paangazhuar dhe joaktivë, duke i sjellë ata në shërbimet e orientimit në karrierë dhe duke iu ofruar një programi ri-integrimi të individualizuar.

### **Përdorimi i teknologjisë:**

#### **Afatshkurtër**

- Integrimi më mirë i shërbimeve ekzistuese të TIK-ut në punën tradicionale me prani fizike të praktikuesve të orientimit në karrierë të AKPA-s.

#### **Afatmesëm në afatgjatë**

- Zhvillimi i një qasjeje strategjike për përdorimin e TIK-ut në orientimin në karrierë, duke e përdorur atë për të bashkuar në mënyrë strategjike shërbime nga të gjithë sektorët dhe fushat e politikave; krijimi i një pikë-hyrjeje online me një ndalesë në nivel kombëtar me rubrika për prindërit, shkollat, mësuesit, stafin e SHPP-së, punëdhënësit etj. të përshtatur për nevojat e tyre si dhe rubrika të vetë-mësimit të përshtatura me nevojat e grupeve të klientëve

### **Cilësi, profesionalizim dhe përmirësim i vazhdueshëm:**

#### **Afatshkurtër**

- Si prioritet i lartë, rishikimi i të gjitha koncepteve ekzistuese të formimit, kurrikulat/modulet, materialet për praktikuesit e orientimit në karrierë (nga projektet e donatorëve si StartSmart, moduli i trajnimit i zyrës së orientimit në karrierë RisiAlbania deri tek ato ekzistuese në universitete (programi Master 5 vjeçar, ofruesit privatë etj. .), identifikimi i çfarë funksionon, çfarë mungon për rolet e ndryshme të praktikuesve në institucione të ndryshme (AKPA, shkolla, AFP, universitete, bashki etj.), analizimi i nevojave për trajnim për shkak të sfidave të reja për profesionin në kontekstin e ndryshimit të tregjeve të punës (përdorimi i TIK-ut, ushqimi për të punësuarit/punëtorët gjithashtu etj.) dhe zhvillimi i një liste paraprake aftësish, njohurish dhe qëndrimesh të nevojshme për role të ndryshme të orientimit në karrierë sipas mjediseve institucionale (AKPA, shkolla, AAP etj..)
- Ngarkimi i Agjencisë për Sigurimin e Cilësisë në Arsimin Parauniversitar me monitorimin e kontributit dhe rezultatit të edukimit për karrierë, si dhe hartimi i një baze për punën e mëtejshme në M dhe V

#### **Afatmesëm deri në afatgjatë**

- Zhvillimi i një kornize kompetencash e cila mund të përfshijë, por edhe të diferencojë, një sërë rolesh të praktikuesit të orientimit në karrierë – dhe ofron një udhëzues për zhvillimin e karrierës për vetë stafin orientues. Korniza do të zhvillohet përmes një procesi konsultimi ndërmjet të gjitha grupeve profesionale të përfshira.
  - Nxjerrja e standardeve profesionale për praktikuesit në nivel dëshmie, Bachelor dhe Master
  - Sigurimi i njohjes zyrtare në KSHK kombëtare

- Sigurimi që edhe ofruesit privatë duhet të përmbushin kërkesat (nëpërmjet akreditimit, regjistrimit të praktikuesve etj.)
- Sigurimi i trajnimit të praktikuesve të orientimit në karrierë për përdorimin e TIK-ut për orientim në karrierë
- Shtimi i funksioneve të njësisë së zhvillimit të ofruesit të AFP-së (NJZH) për të siguruar integrimin e orientimit dhe edukimit për karrierë në mandatin e tij ekzistues: p.sh., zhvillimi i kurrikulave në nivelin e ofruesit duke marrë parasysh edukimin për karrierë (si pjesë e lëndëve ekzistuese, si aktivitet jashtëskollor, ose si lëndë më vete), duke vendosur lidhje midis ofruesve dhe biznesit edhe për edukimin dhe orientimin në karrierë, dhe përdorimit të të dhënave gjurmuese për të informuar orientimin në karrierë të nxënësve të mundshëm të ardhshëm dhe nxënësve të AFP-së
- Zhvillimi i një kuadri ligjor për M dhe V

## LISTA E SHKURTESAVE

ADISA	Agency for the Delivery of Integrated Services Albania Agjencia e Ofrimit të Shërbimeve të Integruara në Shqipëri
ASCAP	Agency for Quality Assurance on Pre-University Education Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar
CCI	Chamber of Commerce and Industry Dhoma e Tregtisë dhe Industrisë (DHTI)
CG	Career Guidance Orientim në Karrierë (OK)
DCM	Decision of Council of Ministers Vendim i Këshillit të Ministrave (VKM)
ERP	Economic Reform Programme Programi i Reformës Ekonomike (PRE)
ESAP	Employment and Social Affairs Platform Platforma e Punësimit dhe Çështjeve Sociale
ETF	European Training Foundation Fondacioni Evropian i Trajnimit
ILO	International Labour Organization Organizata Ndërkombëtare e Punës
MoES	Ministry of Education and Sport Ministria e Arsimit dhe Sportit (MAS)
MoFE	Ministry of Finance and Economy Ministria e Financave dhe Ekonomisë (MFE)
NAES	National Agency for Employment and Skills Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA)
NAVETQ	National Agency for Vocational Education and Training and Qualifications Agjencia Kombëtare e Arsimit dhe Formimit Profesional dhe Kualifikimeve (AKAFPK)
NEET	Neither in Employment or in Education and Training Të papunë, të paarsimuar dhe të patrajnuar
NESS	National Strategy for Employment and Skills Strategjia Kombëtare për Punësimin dhe Aftësitë (SKPA)
SLIC	EU's Senior Labour Inspectors' Committee Komiteti i Inspektorëve të Lartë të Punës të BE-së

VS	Vocational schools Shkollat Profesionale (SHP)
VTC	Vocational Training Centre Qendra e Formimit Profesional (QFP)
WBL	Work-Based Learning Mësimi i bazuar në punë
WTTC	World Travel and Tourism Council Këshilli Botëror i Udhëtimit dhe Turizmit

# REFERENCAT

Programi i Reformës Ekonomike të Këshillit të Ministrave të Republikës së Shqipërisë 2021-2023

Programi i Reformës Ekonomike të Shqipërisë 2020-2022: <https://financa.gov.al/wp-content/uploads/2019/02/Economic-Reform-Programme-2019-2021.pdf>

Raport vjetor për implementimin e asistencës IPA II: <http://integrimi-ne-be.punetejashtme.gov.al/wp-content/uploads/2020/05/IPA-II-Annual-Implementation-Report-2019-ALBANIA.pdf>

Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2019-2022

Strategjia Kombëtare e Arsimit 2021-2026

Ligji "Për Arsimin dhe Formimin Profesional në Republikën e Shqipërisë "

Ligji "Për Nxitjen e Punësimit"

Ligji "Për Arsimin e Lartë "

Ligji "Për Arsimin Parauniversitar "

MFE: Udhëzimi "Mënyra e organizimit dhe veprimtarisë së AFP-së "

Dr. Linda Rama Elena Polo, Niveli i Shërbimit të Orientimit dhe Këshillimit të Karrierës në Universitetet Publike dhe Private në Shqipëri

Shqyrtimi i gjendjes aktuale të këshillimit dhe orientimit në karrierë në Shqipëri Raport nga: Visar Ademi dhe Sokol Avxhiu Shkurt 2017

Rritja e cilësisë së orientimit në karrierë në shkollat e mesme Ronald G. Sultana | Universiteti i Maltës

Manual për ofruesit e Arsimit dhe Formimit Profesional, korrik 2020, Swisscontact

Dr. Linda Rama\_ Mësimi i bazuar në punë në vendet kandidate për në BE, ETF

Zhvillimi i sistemeve kombëtare të mbështetjes për zhvillimin e karrierës; Rugët për të rritur orientimin gjatë gjithë jetës në karrierë, edukimin për karrierë dhe mbështetjen e zhvillimit të karrierës për punëtorët, ILO, ETF