

RISHIKIM I SISTEMIT TË ZHVILLIMIT TË KARRIERËS – KOSOVËN*

* Ky përcaktim bëhet pa paragjykuar pozicionet për statusin, dhe është në përputhje me Rezolutën 1244/1999 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së dhe Opininionin e Gjykatës Ndërkombëtare të Drejtësisë mbi deklarinin e pavarësisë nga Kosova – këtu e tutje 'Kosova'.

Mohues i përgjegjësisë

Përmbajtja e këtij raporti janë përgjegjësi vetëm e ETF dhe nuk reflektojnë pikëpamje të institucioneve të BE-së.

Ky version nuk është redaktuar profesionalisht.

Versioni i përkthyer. Në rast se keni dyshime për saktësinë e informatave në raport, ju lutemi referojuni versionit origjinal në gjuhën angleze

[Career development support system review – Kosovo | ETF \(europa.eu\)](#)

© European Training Foundation, 2022

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

PARATHËNIE

ETF falënderon ekspertin kombëtare, znj. Lumnie Mehmetaj, për angazhimin e saj të zellshëm në udhëheqjen e procesit të konsultimit dhe validimit dhe në hartimin e këtij raporti.

Falënderim i veçantë për suksesin e këtij shqyrtimi i shkon Bjondina Rexha, Këshilltare e Ministres në MFPT, Majlinda Rizvanolli – Bajraktari, Këshilltare e Jashtme për AAP në MASHTI, Vedat Jashari, Udhëheqës i Divizionit për Koordinim të Politikave, MKRS. ETF falënderon edhe përfaqësuesit e ministrive, të cilët ofruan informata dhe të dhëna relevante. Ky raport nuk do të ishte i mundur pa kontributin e tyre.

Gjithashtu, ETF dëshiron të falënderojë të gjitha institucionet dhe individët në Kosovë që kanë ndarë informata dhe opinione mbi këtë temë gjatë rishikimit kombëtar dhe kanë marrë pjesë në seminarin e konsultimit dhe validimit të ETF-së. Falënderime të veçanta shkojnë për përfaqësuesit e partnerëve socialë, organizatat rinore, praktikuesit e karrierës, hulumtuesit e përfshirë në punëtorinë konsultative si dhe organizatat donatore, në veçanti, delegacionin e BE-së në Kosovë dhe përfaqësuesit e programit EU4Youth, ILO, GIZ dhe UNDP në Kosovë. Organizatat donatore të përfshira në procesin e konsultimit dhe validimit në Kosovë janë EU/ADA-ALLED 2, EU/LuxDev, GIZ, ILO, KfW, SDC/Helvetas, SDC/Swisscontact, Solidar Suisse, UNDP, UNICEF, dhe USAID.

Një falënderim i veçantë shkon edhe për redaktuesit e brendshme të ETF-së Cristina Mereuta, Evelyn Viertel dhe Outi Kärkkäinen.

Ky raport është koordinuar, mbikëqyrur dhe finalizuar nga Florian Kadletz, Ekspert i Zhvillimit të Kapitalit Njerëzor në ETF.

PËRMBAJTJE

PARATHËNIE	3
-------------------	----------

PËRMBAJTJE	4
-------------------	----------

1. KONTEKSTI DHE RISHIKIMI I SISTEMIT	6
1.1 KONTEKSTI I KOSOVËS	6
1.2 RISHIKIMI I SISTEMIT	8
Ngritja e shërbimeve të këshillimit në karrierë në Kosovë	8

2. KORNIZA LIGJORE	11
2.1 Legjislacioni në arsimin e lartë	11
2.2 Legjislacioni për shërbimet publike të punësimit dhe arsimin për të rritur	11
2.3 Legjislacioni për OJQ-të dhe sektorin privat	12
2.4 Strategjitë	12

3. KOORDINIMI DHE BASHKËPUNIMI	14
3.1 Promovimi i koordinimit, bashkëpunimit dhe qeverisjes së mire	14
3.2 Hisedarët e shoqërisë civile	14

4. AKTIVITETET DHE SHËRBIMET KRYESORE	17
4.1 Edukimi, trajnimi dhe mësimi në vendin e punës për të rinjtë	17
4.2 Mbështetja për të papunët dhe mbështetja për personat në NEET	22
4.3 Punëtorët / Të punësuarit	24

5. FINANCIMI	26
5.1 Financimi nga sektori publik	26
5.2 Financimi nga sektori privat	26
5.3 Roli i organizatave donatore	26

6. QASJA	28
-----------------	-----------

7. PËRDORIMI I TEKNOLOGJISË	29
7.1 Platforma Busulla.COM	29
7.2 Sistemi Informativ për Menaxhimin e Punësimit (SIMP)	29
7.3 Barometri i Fuqisë Punëtore në Kosovë	29
7.4 Barometri i Shkathtësive	29
7.5 Portali i Punës i Kosovës	30
7.6 Platforma e Integritit Aktiv të Përfshirjes (PIAP)	30
7.7 Sistemi i Menaxhimit të Informatave të Arsimit (SMIA)	30
7.8 Sistemi i Menaxhimit të Informatave të Arsimit të Kartë (SMIAL)	30

8. CILËSIA E OFRIMIT TË SHËRBIMEVE MBËSHTETËSE PËR ZHVILLIMIN E KARRIERËS BRENDA NJË KULTURE PËRMIRËSIMESH TË VAZHDUESHME	31
8.1 Standardet	31
8.2 Stafi	31
8.3 Cilësia e të dhënave dhe informatave	32

9. PËRFUNDIME DHE HAPAT VIJUES	34
Përmbledhje e gjetjeve kryesore	34

AKRONIMET	39
------------------	-----------

REFERENCAT	42
-------------------	-----------

1. KONTEKSTI DHE RISHIKIMI I SISTEMIT

Informata të përgjithshme

Sistemi i arsimit, trajnimeve dhe tregjet e punës sfidohen gjithnjë e më shumë nga zhvillimet globale si transformimi dixhital, globalizimi, ndryshimet demografike, ndryshimet klimatike dhe pengesat me përmasa globale siç është pandemia COVID-19. Të gjitha këto kanë një ndikim të gjerë 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 edhe rreze të reja.

Mes këtyre zhvillimeve me rezultate të pasigurta, disa gjëra janë të sigurt: 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 ndryshimet dhe të përshtaten me zhvillimin e mëtejshëm të kompetencave ekzistuese. Dhe, së dyti, ka një kërkesë në rritje për informacion të vlefshëm mbi ndryshimin e tregjeve të punës dhe perspektivat e ardhshme. Përpos kësaj ekziston nevoja në rritje për të mbështetur njerëzit për të menaxhuar 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 për zhvillimin e karrierës – që është orientim për karrierën gjatë gjithë jetës, dhe në veçanti edukimi në karrierë, dhe mbështetja për zhvillimin e karrierës për punëtorët – përballet me sfida në përshtatjen me rrethanat e reja.

Duke pasur parasysh këto rrethana, ETF është angazhuar në rishikimin e gjendjes së sistemeve kombëtare / shtetërore të mbështetjes për zhvillimin e karrierës në Shqipëri, Bosnjë dhe Hercegovinë, Kosovë, Mal të Zi, Maqedoninë e Veriut dhe Serbi. Objektivi i rishikimeve është të përshkruaj kapacitetet ekzistuese dhe potencialet e zhvillimit të sistemeve të mbështetjes për zhvillimin e karrierës, jo vetëm shërbimet apo politikat, për të informuar përmirësimin e politikave dhe praktikave në një qasje të sistemit, për të mbështetur përzgjedhjen e prioritetëve të vendit për zhvillimin e mëtejshëm të sistemit dhe planifikimin e ardhshëm dhe për të informuar aktivitetet e vazhdueshme dhe të ardhshme të BE-së dhe ETF, si Garancia për Rininë dhe IPA. Për më shumë informata rreth qasjes konceptuale ndaj rishikimeve, ju lutemi referojuni botimit të ETF - ILO "Zhvillimi i Sistemeve Kombëtare të Zhvillimit të Karrierës".¹

Procesi i rishikimit u drejtua nga ekspertë vendas nën koordinimin e ETF dhe përfshiu (a) hulumtime dhe intervista individuale konsultative, (b) një takim kombëtar konsultimi që përfshiu të gjithë hisedarët për të sqaruar pyetjet e hapura të nxjerra nga hulumtimi, për të shtuar detaje dhe për të ndërlidhur gjetjet e hulumtimit duke dëgjuar këndvështrime të ndryshme nga MASHTI, MFPT, MKRS, përfaqësuesit e partnerëve social, organizatat rinore, praktikuesit, organizatat e punëdhënësve, përfaqësuesit e sektorit privat dhe studiuesit (c) rishikimi i procesit të finalizimit të raportit, përkthimit dhe shpërndarjes (d) diskutimi i gjetjeve me autoritetet kombëtare për të identifikuar fushat prioritare për zhvillimin e mëtejshëm të sistemit, (e) një ngjarje të gjerë vlefshmërie për të diskutuar gjetjet e rishikimit dhe hapat pasues në fushat prioritare të identifikuara dhe (f) rishikimi i fundit i raportit për publikim në gjuhën angleze dhe shqipe.

1.1 KONTEKSTI I KOSOVËS

Kosova është shtet në Evropën Juglindore me territor prej 10,877 km² të organizuar në 38 njësi administrative apo komuna dhe me popullsi prej afro 1.8 milion banorë. Popullsia e Kosovës përbëhet nga shqiptarët (92%), serbët e Kosovës 4% dhe pakicat tjera si boshnjakët, goranët, turqit, romët, ashkalitë dhe egjiptianët (4%). Gjuhet që fliten në Kosovë janë shqip, serbisht, boshnjakisht, turqisht dhe të tjera. Religjionet kryesore janë Islami, Ortodoksët dhe Katolikët Romakë.

Sipas portalit dixhital Kosova 2021, 50% e popullsisë jeton në qendra urbane, dhe 50% jeton në zona rurale dhe në përgjithësi penetrimi i internetit në Kosovë është 91.0%, vlerësuar në Janar 2021.

¹ ETF-ILO (2021): <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/developing-national-career-development-support-systems>

Statistikat e regjistrimeve të fundit të mbajtura në vitin 2011 gjeten që 38% e popullsisë jetonte në zona urbane dhe 62% në zona rurale. Arsyeja e migrimin të popullsisë nga vendbanimet rurale në ato urbane ndodh kryesisht për arsye të ndryshme, si problemet mjekësore, konfliktet në familje, vështirësitë socio-ekonomike dhe kërkimi i mundësive për jetë më të mirë.²

Kosova ka popullsinë më të re në Evropën gjeografike me rreth 70% të popullsisë nën moshën 35 vjeç. Megjithatë, Kosova ka parë një rënie të vazhdueshme të shkallës së natalitetit – nga 2.7 në 2000 në 1.66 në 2019. Arsyet përfshijnë emigrimin e të rinjve në moshë për punësim, duke përfshirë edhe gjatë valës kulmore të migrimin që ka ndodhur në 2014-2015 (Balkan News, Korrik 2021). Rënia e popullsisë së moshës shkollore në nivele të ndryshme do të ketë pasoja për planifikimin financiar, të burimeve njerëzore dhe infrastrukturës në arsim dhe do të redukton disponueshmërinë e fuqisë punëtore.

Kosova është kategorizuar si një nga vendet me të ardhura mesatare më të ulëta dhe një nga vendet më të varfra në Evropë.³ Ekonomia e Kosovës aktualisht drejtohet më tepër nga remitancat, konsumi dhe importet se sa nga investimet, tregtia dhe eksportet, gjë që pengon diversifikimin ekonomik dhe zvogëlon stimujt e punësimit. Sektori më i madh i përgjithshëm ekonomik në Kosovë janë shërbimet, të cilat kanë një pjesëmarrje prej 54% në BPV, pasuar nga industria (16.8%) dhe agrikultura (11%).⁴

Zhvillimi ekonomik i vendit ka qenë vazhdimisht në rritje dhe sipas raporteve të Bankës Botërore, BPV-ja e Kosovës ka pasur një trend të rritjes ndër vite. Për shembull, në vitin 2015, BPV ishte 6.29 miliardë dollarë, ndërsa është rritur në 7.14 miliardë dollarë në vitin 2020.⁵ Niveli më i lartë i rritjes së BPV-së në Kosovë është shënuar në vitin 2019 me 7.54 miliardë dollarë. Përkundër progresit në vitet e kaluara, aktualisht BPV-ja për kokë banori e Kosovës mbetet më e ulëta në rajon. Kjo vlerë është rreth 26% e mesatares së BE-së në vitin 2020. COVID-19 pati një ndikim negativ në punësim, paga dhe varfëri. Pabarazia mbetet e përhapur për shkak të një sektori të madh joformal dhe shkallës së lartë të pasivitetit, veçanërisht në mesin e grave.⁶

Sipas Anketës së Fuqisë Punëtore 2020, në Kosovë janë gjithsej 347,100 persona të punësuar. Midis tyre, rreth 85,000 punojnë për sektorin publik (25%) dhe 262,100 për sektorin privat. Pagat mesatare të sektorit publik janë **40-50% më të larta se pagat mesatare të sektorit privat**, dhe kjo ka një efekt negativ për tregun e punës dhe konkurrencën e përgjithshme të ekonomisë së Kosovës.⁷

Shkalla e punësimit në Anketën e Fuqisë Punëtore në vitin 2020 ishte 28.4%. Punësimi është më i lartë për burrat me 42.8%, ndërsa punësimi për gratë është vetëm 14.1%. Gratë janë të punësuar kryesisht në sektorët e arsimit, tregtisë dhe shëndetësisë, me 52.7%, ndërsa meshkujt janë të punësuar kryesisht në sektorët e tregtisë, ndërtimit dhe prodhimit me 44.1%.

Ekonomia joformale është mjaft e madhe në Kosovë, me 30 deri në 40% të të punësuarve që punojnë pa kontrata. Gati 20% e bizneseve të regjistruara nuk paguajnë taksa. Madhësia e ekonomisë joformale mund të pengojë përpjekjet për rimëkëmbjen ekonomike duke përjashtuar bizneset dhe individët nga skemat e asistencës dhe duke kufizuar fondet publike tashmë të mangëta (OECD, 2020, f. 7).

Investimet e pamjaftueshme, mungesa e vendeve të punës cilësore dhe mospërputhjet ndërmjet niveleve të arsimit dhe nevojave të tregut të punës kanë rezultuar në papunësi të konsiderueshme në mesin e grave. Ka pengesa të shumta për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës, duke përfshirë: përgjegjësitë familjare në kombinim me qasjen e kufizuar në kujdesin cilësor dhe të përballeshëm për fëmijë dhe të moshuar, normat sociale konservatore dhe diskriminimi, nivelet më të ulëta të arsimit dhe përvojës së punës tek gratë, barrierat në ligjin e punësimit (p.sh., kostoja e lartë e pushimit të lehonisë për punëdhënësit) dhe qasja e kufizuar e grave në asete dhe inpute produktive.⁸

Shkalla shumë e lartë e pasivitetit (61.7%), veçanërisht për gratë (79.2%), dhe niveli shqetësues i papunësisë tek të rinjtë (49.1% për grup-moshën 15-24 vjeç) mbesin shqetësime, duke paraqitur probleme strukturore si puna e padeklaruar dhe mospërputhja mes arsimit dhe tregut. Përqindja e të

² https://ijbssnet.com/journals/Vol_6_No_9_1_September_2015/10.pdf

³ <http://pubdocs.worldbank.org/en/501051589122470465/Kosovo-Snapshot-Apr2020.pdf>

⁴ <https://www.worldbank.org/en/country/kosovo/overview#3>

⁵ <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD?locations=XK>

⁶ https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/kosovo-report-2021_en

⁷ <https://ask.rks-gov.net/media/6259/labour-force-2020.pdf>

⁸ <https://www.worldbank.org/en/country/kosovo/brief/promoting-women-employment-in-kosovo>

rinjve që nuk janë në punësim, arsim apo trajnim - NEET të moshës 15-24 vjeç, është rritur në përreth 33.6% në vitin 2020. Papunësia është edhe më e lartë (mbi 90%) në komunitetet rom dhe ashkali. Anëtarët e këtyre komuniteteve zakonisht punojnë në sektorin joformal, dhe duke mbajtur punë të pasigurta, me kualifikim të ulët dhe me status të ulët. Ndërsa pak prej tyre janë të regjistruar si të papunë. Masat aktive të tregut të punës, skemat e parakualifikimit dhe programet e trajnimit profesional mbeten të papërshtatshme për nevojat e tregut të punës.⁹

Pavarësisht potencialit të madh të profesioneve të AAP-së për nxitjen e zhvillimit ekonomik në Kosovë, dhe përkundër kërkesës gjithnjë në rritje të sektorit privat, ende ka mungesë të punëtorëve të kualifikuar. Së bashku më nivelin e lartë të papunësisë në Kosovë, veçanërisht në mesin e të rinjve, kuadro me kualifikime të mjaftueshme të AAP-së janë të kufizuara. Një përqindje e konsiderueshme e nxënësve që ndjekin AAP-në janë atje për shkak të mungesës së zgjedhjes reale për t'u regjistruar në shkollat e mesme të larta (gjimnaze). Në vitin 2020, 52.9% e nxënësve të shkollave të mesme të larta u regjistruan në programet e AAP-së, që përfaqëson një rritje të lehtë nga 51.2% në vitin 2019.

Të diplomuarit në universitet kanë shanse më të mira në tregun e punës, megjithëse shumë prej tyre mund të përfundojnë në profesione që nuk ndërlidhen me nivelin e tyre të kualifikimit. Kjo çon në një përkeqësim të mëtejshëm të mundësive të tregut të punës për personat me kualifikime të mesme ose të ulëta dhe përforcon trendin e të rinjve që dëshirojnë të regjistrohen në arsimin e lartë. Pothuajse një në katër persona të punësuar në Kosovë punon në kushte të pasigurta punësimi, që nënkupton një përdorim joefikas të kapitalit njerëzor.¹⁰

Teknologjia e Informacionit dhe e Komunikimit (TIK) po luan një rol të madh në rritjen ekonomike të Kosovës pasi që është bërë destinacion i kompanive rajonale dhe ndërkombëtare që kërkojnë eksportim të shërbimeve. Duke qenë një sektor strategjik i vendit, institucionet qeveritare dhe institucionet ndërkombëtare që veprojnë në Kosovë kanë ofruar mbështetjen e tyre për rritjen e sektorit të TIK-ut duke u angazhuar në fuqizimin e hisedarëve kryesorë të këtij sektori.¹¹

1.2 RISHIKIMI I SISTEMIT

Ngritja e shërbimeve të këshillimit në karrierë në Kosovë

Shërbimet e edukimit dhe orientimit për karrierë në Kosovë janë themeluar që nga viti 2002, kryesisht përmes mbështetjes së projektit të BE/KosVET I (2002-2004), mbështetjes së ILO dhe ETF. Fokusi fillestar u përqendrua në ofrimin e trajnimit për këshilltarët e punësimin dhe koordinatorët e trajnimit profesional për të ndihmuar në punësimin e punëkërkuesve dhe të papunëve. Për më tepër diskutimet për një sistem orientimi në shkollë nisën në Shtator 2002 përmes diskutimit "viti orientues për klasat e 9-ta". Trajnimi fillestar i personelit është ofruar nga ekspertë të ILO-s për orientimin dhe këshillimin profesional.

Edukimi dhe orientimi në karrierë filloi përmes Projektit të BE/KosVET II (2004-2006). Viti i parë i projektit u fokusua në zhvillimin e një strategjie 10-vjeçare për edukimin dhe udhëzimin në karrierë (EOK) në 2005. Strategjia u lansua në një seminar në Dhjetor 2005, duke përfshirë një nënshkrim publik të një Memorandumi Mirëkuptimi nga Ministria e Punës, e Arsimit dhe e Kulturës, të cilat siguruan një bazë bashkëpunimi për zbatimin e kësaj nisme. Memorandumi i Mirëkuptimit përfshiu themelimin e Qendrës Nacionale Burimore për Orientim në Karrierë (QNBOK), me akomodim për zyre të ofruar nga MPMS dhe me staf të përbashkët nga personeli i tri ministrive. Projekti gjithashtu zhvilloi një uebfaqe <http://www.karriera-ks.org/> dedikuar orientimit për karrierë (Karriera - Kosovë), e cila u mbajt nga qendra dhe ofroi një sasi të madhe burimesh, të cilat u plotësuan përmes lidhjeve me rrjetin e BE-së të qendrave të Euroguidance në shtetet anëtare. Kjo qendër u shpërbë dhe më pas ueb faqja nuk vazhdoi të jetë aktive pas përfundimit të projektit për shkak se tri ministrinë e përfshira nuk zotuan buxhet për qendrën.

Në kuadër të Projektit të BE/KosVET II është ofruar trajnim për orientim në karrierë për stafin e qendrave rinore në nivel komunal, këshilltarët nga Zyrat e Punësimin dhe mësimdhënësit – nga shkollat e mesme të ulëta dhe të mesme të larta. Përveç kësaj, projekti vazhdoi të mbështesë zhvillimin e kurrikulave të EOK-së dhe të ofrojë trajnime për mësimdhënësit dhe trajnerët për karrierë. Që nga fillimi i projektit, aktivitetet e EOK-së u pilotuan në një numër të vogël shkollash fillore në

⁹ Ibid p.58

¹⁰ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-03/04_trp_etf_assessment_2019_kosovo_160320.pdf

¹¹ <https://stikk.org/wp-content/uploads/2021/06/IT-Barometri-2020.pdf>

rajonin e Prishtinës dhe Prizrenit, gjë që çoi në disa suksese të jashtëzakonshme si një zyrë për orientim në karrierë në shkollën "Hasan Prishtina" në Prishtinë. Në vitin e dytë, projekti ishte në gjendje të bashkonte forcat me ILO, e cila synonte EOK-në në kontekstin e mbështetjes së saj për zhvillimin e një strategjie të punësimit të rinjve dhe u ofruan trajnime të përbashkëta për mësimdhënësit dhe trajnerët e karrierës, gjë që mundësoi pilotimin të zgjatet. Projekti i UNICEF-it i ka ofruar mbështetje edhe një iniciative të MASHT-it për të përfshirë EOK-në në pilotimin e "shkathtësive për jetë" si lëndë mësimore në klasën e 8-të në rreth 30 shkolla. Megjithatë pas përfundimit të projektit nga donatorët, shkollat nuk vazhduan ta zbatojnë atë.

Mbështetja për Edukimin dhe Orientim në Karrierë vazhdoi nga BE/KosVET III (2006-2008), projekti vazhdon me zhvillimin e materialeve për edukim në karrierë për mësimdhënësit, me qëllim të mbështetjes në pilotimin dhe zbatimin e mëtejshëm të kurrikulës për klasën e 9-të, fletore pune për nxënës, Korniza për kurrikulën e edukimit në karrierë për klasat 6-13, dhe planprogrami për edukimin në karrierë për klasën e 9-të, etj. Edukimi për karrierë u pilotua në semestrin e dytë të vitit 2007/08 në 34 shkolla.

Ende ka një numër shkollash që vazhdojnë me edukimin dhe orientimin në karrierë si lëndë zgjedhore por në baza ad-hoc, që nga fillimi i pilot projektit nga BE/KosVET III. Megjithatë, nuk ka dëshmi të sakta për numrin e shkollave që e zbatojnë atë.

Shembull tjetër është iniciativa rajonale e GTZ/GIZ (projekti për Ballkanin Perëndimor), 2009, 2010 dhe 2011, i cila është pilotuar në kuadër të edukimit për karrierë në shkollat e mesme të ulëta.

Qendra për Këshillim në Karrierë e Komunës së Prishtinës është themeluar në vitin 2015 me mbështetjen e donatorëve (HELVETAS), (20013-2016) për të ndihmuar tetë shkollat publike të AAP-së në Prishtinë që të ndërlidhen me bizneset për të mbështetur mësimin praktik të studentëve. Qendra kishte tre staf me kohë të plotë, të cilët zhvillonin aftësitë e kërkimit të punës për nxënësit e klasave të 12-ta të SHMP-ve dhe bashkëpunonin me biznesin për të ndihmuar shkollat që të gjenin mundësi mësimi/praktike të bazuar në punë për studentët. Qendra është shpërbërë, por po diskutohet ndërmjet qeverisë / komunës për mënyrat për ta aktivizuar sërish.

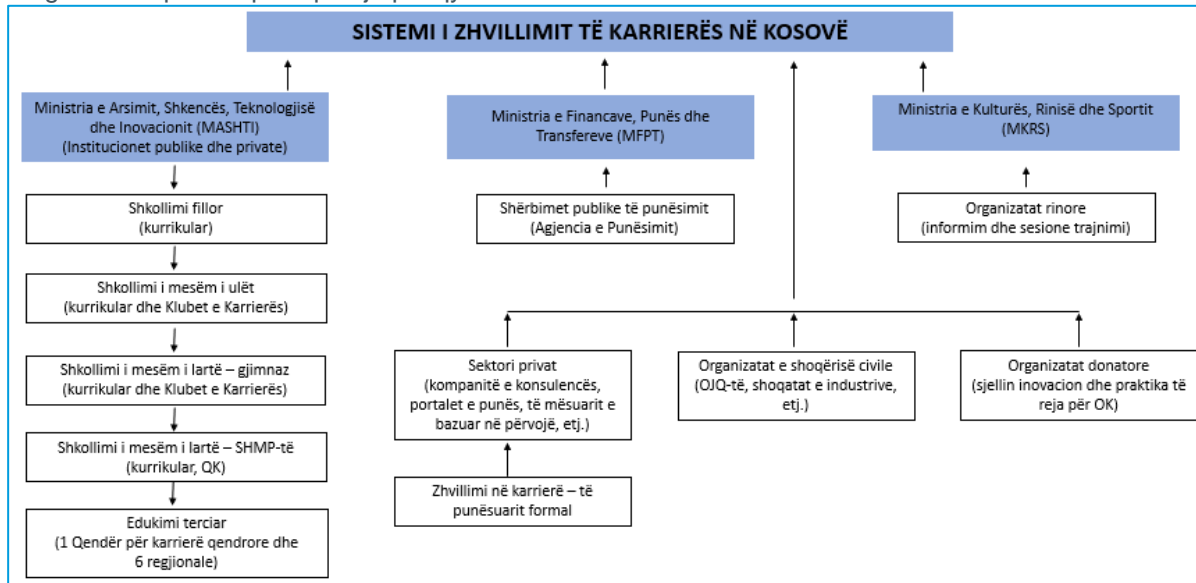
DANIDA (2008-2012) kishte një program "Përmirësimi i punësimit të rinjve" duke krijuar qendra shërbimi për studentët në katër shkolla profesionale të bujqësisë.¹² Si rezultat i këtyre aktiviteteve është rritur ndjeshëm regjistrimi në SHMP, por problemi i funksionalitetit apo besueshmërisë së këtyre qendrave, me përfundimin e mbështetjes së DANIDA-s ishte ngritur dhe vetëm një shkollë arriti ta mbajë qendrën funksionale pas përfundimit të projektit.

Sistemi i Zhvillimit të Karrierës në Kosovë

Sistemi i mbështetjes së zhvillimit të karrierës në Kosovë udhëhiqet nga donatorët, me një numër të vogël të iniciativave vendase. Hisedarët kryesorë të sistemit të mbështetjes për zhvillimin e karrierës në Kosovë përfshijnë Qeverinë e Kosovës, veçanërisht Ministrinë e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (MASHTI), Ministrinë e Financave, Punës dhe Transfereve (MFPT) së bashku me Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës (APRK) dhe Ministrinë e Kulturës, Rinisë dhe Sportit (MKRS) dhe me një përfshirje të gjerë të institucioneve publike (si shkollat e niveleve të ndryshme, Zyrat e Punësimit, Universitetin e Prishtinës, 6 universitete rajonale, etj), Oda Ekonomike e Kosovës-OEK, sektori privat (duke përfshirë kolegjet private të arsimit të lartë, shkollat private, portalet e punës, ndërmarrjet që ofrojnë mësim praktik për studentët, kompanitë e mëdha që ofrojnë shërbime të zhvillimit të karrierës për stafin), OJQ-të (si të rinjtë dhe organizatat, shoqatat e biznesit, KCDF, MoF, etj.), dhe organizatat donatore të cilat janë shtytësit kryesorë të përfshirë në mbështetjen e qytetarëve në të gjitha fazat e jetës së tyre, drejt suksesit dhe menaxhimit të suksesshëm të karrierës përmes informatave për arsimin, trajnim dhe punësim.

¹² Shkollat janë: "Zenel Hajdini"- Ferizaj, "Arbëria" - Gjiilan, "Bahri Haxha" - Vushtrri dhe "Ali Hadri" - Peja.

Diagrami më poshtë paraqet një pasqyrë të sistemit të zhvillimit të karrierës në Kosovë:



2. KORNIZA LIGJORE

Përkufizimi i udhëzimit dhe këshillimit për karrierë në Ligjin e AAP-së nr. 04/L-138 është më poshtë: **Informacion, këshilla dhe udhëzime** - një sërë aktivitete të krijuara për të ndihmuar individët të marrin vendime arsimore, profesionale ose personale dhe t'i zbatojnë ato para dhe pasi të hyjnë në tregun e punës. Udhëzimet dhe këshillimet mund të ofrohen në shkolla, qendra trajnimi, qendra pune, në vendin e punës, në komunitet ose në mjedise të tjera.

Korniza Kurrikulare 2011 (Kurrikula Bërthamë) rregullon gjithë sistemin e arsimit parauniversitar në Republikën e Kosovës. Kjo kurrikulë bazohet në kompetenca dhe në rezultate të pritura. Në Kurrikulën e re të Kosovës ekzistojnë 7 fusha kurrikulare ku: fusha kurrikulare "Jeta dhe Puna" ka të bëjë me zhvillimin e kompetencave të jetës, punës dhe mjedisit dhe rezultati përfundimtar është formimi i një personi produktiv dhe kontribues. Një nga konceptet e fushës "Jeta dhe Puna" është edukimi dhe orientimi në karrierë. (Hyrje në Konceptet Bazë, Punësimi dhe Profesion). Koncepti i edukimit dhe orientimit në karrierë është i detyrueshëm së bashku me konceptet e tjera në kuadër të fushës "Jeta dhe Puna" dhe parashikohet të zhvillohet në të gjitha nivelet e arsimit parauniversitar.

Legjislacioni në arsimin para-universitar

Ligji Nr. 04/L-032 për arsimin parauniversitar në Republikën e Kosovës mbulon arsimin parashkollor, fillor, të mesëm të ulët dhe arsimin e mesëm të lartë (gjimnazin), por nuk specifikon ofrimin e drejtpërdrejtë të arsimit në karrierë dhe shërbimeve të orientimit për nxënësit. Megjithatë promovon frekuentimin për të reduktuar braktisjen, dhe rregullon që komuna të organizojë transport të sigurt dhe efikas për nxënësit në arsimin e detyrueshëm për të ndjekur shkollën.

Arsimi dhe aftësimi profesional (AAP) është i rregulluar me legjislacion të veçantë, d.m.th. Ligji nr. 04/L-138 për AAP-në, i cili shprehimisht i referohet OEK-së. Sipas Ligjit për AAP-në, orientimi dhe këshillimi në karrierë është i detyrueshëm për institucionet e AAP-së. Ligji për AAP-në në nenin 6, paragrafi 3.3 parasheh që orientimi dhe këshillimi në karrierë duhet të jenë pjesë integrale e të gjitha programeve të ofruara nga institucionet e arsimit dhe aftësimit profesional. Ndërsa "Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 01/2014" i cili tashmë është i aplikueshëm për organizimin dhe planifikimin e procesit arsimor në AAP, i obligon institucionet e AAP-së që të dërgojnë nxënës në praktikë, të organizojnë ditë të "dyerve të hapura" për nxënësit e nëntë. klasën (15 vjeç) dhe organizojnë "Ditën e Vajzave", ku për një ditë vajzat provojnë një profesion që konsiderohet si profesion i mashkullit përmes "ditët provuese".

MESTI ka miratuar UA 137/2020 për të mësuarit në vendin e punës në institucionet e arsimit dhe aftësimit profesional, i cili rregullon mënyrën e organizimit, zbatimit dhe vlerësimit të studentëve gjatë mësimit në vendin e punës. Gjithashtu, është miratuar Rregullorja 135/2020 për mbrojtjen dhe ruajtjen e shëndetit të nxënësve gjatë trajnimit praktik në shkollë dhe në vendin e punës.

2.1 Legjislacioni në arsimin e lartë

Ligji për Arsimin e Lartë nuk i referohet veçanërisht orientimit në karrierë, megjithatë ligji i referohet promovimit të të mësuarit gjatë gjithë jetës, sipërmarrjes dhe krijimit të lidhjeve ndërmjet institucioneve të arsimit të lartë dhe bizneseve. Nga ana tjetër, udhëzuesi i Agjencisë për Akreditimin e Institucioneve të Arsimit të Lartë kërkon që institucionet të vlerësohen për shërbimet e ofruara për studentët, përfshirë shërbimet e karrierës dhe të diplomuarit. Nëse një institucion është i akredituar, mund të konsiderohet se i ka plotësuar këto nevoja.

2.2 Legjislacioni për shërbimet publike të punësimit dhe arsimin për të rritur

Ekziston një bazë e qartë ligjore për zhvillimin dhe ofrimin e shërbimeve të orientimit në karrierë brenda shërbimeve publike të punësimit. Neni 7 i Ligjit Nr. 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës (APRK), cakton zyrat e punësimit me detyrat dhe përgjegjësitë për ofrimin e shërbimeve të orientimit në karrierë dhe mundësitë e mësimit gjatë gjithë jetës, bazuar në vlerësimin e nevojave të tyre. Për më tepër, Rregullorja nr. 1/2012 e Ministrisë së Punës, për programet aktive të tregut të punës jep më shumë detaje në nenin 4 të saj që përcakton dhe jep një përkrahje më të gjerë për orientimin gjatë gjithë jetës dhe kërkon që këto shërbime t'u ofrohen të gjithë të papunëve të regjistruar si punëkërkuar. Ligji nr. 04 / L-143 Neni 1.9, për Arsimin dhe trajnimin e të Rriturve përfshin

njohjen e mësimit paraprak i cili mund të vërtetohet dhe certifikohet brenda kornizës së skemës së mësimit paraprak. Kjo skemë është në zhvillim e sipër nga Bashkimi Evropian për Mbështetjen e Arsimit dhe Aftësisit Profesional (AAP, Rikualifikimi Profesional (ESVET PRO)) LuxDEV KSV/801, (2020-2022).

2.3 Legjislacioni për OJQ-të dhe sektorin privat

Aktualisht, ofrimi i orientimit në karrierë në Kosovë rregullohet me akte të shumta ligjore dhe nënligjore që lidhen me fusha të ndryshme si punësimi, arsimit dhe rinia. Ligji për fuqizimin dhe pjesëmarrjen e të rinjve rregullon funksionimin e sektorit të rinisë, përcakton përgjegjësitë e institucioneve si në nivel lokal ashtu edhe në atë qendror në lidhje me organizatat rinore dhe ofron një kornizë ligjore për punën vullnetare dhe edukimin joformal. Në nivel lokal, neni 7 i Ligjit për fuqizimin dhe pjesëmarrjen e të rinjve ofron bazën për funksionimin e qendrave rinore në komunat e Kosovës. Ky nen thekson se autoritetet komunale duhet të sigurojnë burime njerëzore dhe financiare për zbatimin e programeve rinore dhe duhet të sigurojnë ambiente ku të rinjtë planifikojnë, udhëheqin dhe zhvillojnë aktivitetet e tyre dhe iniciativat e arsimit joformal. Komunitetet duhet të mbështesin projektet e arsimit joformal të rinjve. Ligjet dhe mbështetja institucionale për aktivitetet e arsimit joformal ofron hapësirë të mjaftueshme për integrimin e programeve të orientimit në karrierë në aktivitetet rinore.

2.4 Strategjitë

Aktualisht, financimi për shërbimet e orientimit në karrierë është pjesë e financimit të përgjithshëm dhe nuk ka një strategji specifike për orientim në karrierë. Pavarësisht kësaj, orientimi në karrierë është pjesë e disa planeve strategjike të zhvilluara në nivel kombëtar.

Strategjia Kombëtare e Zhvillimit-SKZH, 2016-2021 përcakton “Lidhjen më të mirë ndërmjet sistemit arsimor dhe tregut të punës” si një nga prioritetet. Rezultatet e vlerësimit të ndikimit të SKZH-së kanë evidentuar masa të kufizuara duke marrë parasysh mjedisin e paqëndrueshëm politik me ndryshime të shpeshta të qeverive në periudhën 2016-2020, mungesa e koordinimit të politikave të qeverisë me masat e përcaktuara në SKZH dhe mungesa e vlerësimit sistematik të progresit të masave në kuadër të SKZH-së. Reagimet më të rëndësishme janë me treguesit kryesorë, si rritja e ngadalshme ekonomike dhe dështimi për të krijuar mundësi për rritje të punësimit.¹³

Plani Strategjik i Arsimit të Kosovës-PSAK (2017-2021)¹⁴ i cili ndër të tjera fokusohet në dhënien e orientimit dhe këshillimit në karrierë për nxënësit e shkollave të mesme të ulëta dhe të mesme dhe sigurimin e zhvillimit të mëtejshëm të Qendrave të Kompetencës për ofrimin e arsimit dhe aftësisit profesional.

Sipas vlerësimit të zbatimit të PSAK-ut 2017-2021, orientimi në karrierë mbetet sfidë dhe shërbimet e ofruara janë ende të kufizuara në disa komuna.¹⁵ Në disa komuna ka qendra të orientimit për karrierë ose zyra të orientimit në karrierë të vendosura brenda shkollave të AAP dhe të përgjithshme. Këto u mundësuan kryesisht nga nisma të ndryshme projektesh, dhe jo si rezultat i një plani gjithëpërfshirës.

Plani i Veprimit për Rritjen e Punësimit të të Rinjve 2018-2020 synon rritjen e qasjes së të rinjve në tregun e punës, nëpërmjet ofrimit të shërbimeve cilësore të punësimit (këshillim, orientim në karrierë, programe për punë praktike, ndërmjetësim në punësim, etj.) dhe masa aktive punësimi si dhe harmonizim i arsimit profesional konform kërkesave të tregut të punës dhe ofrimi i shërbimit të orientimit dhe këshillimit në karrierë.

Strategjia Sektoriale për Punësimin dhe Mirëqenien Sociale 2018-2022 propozon masa për përmirësimin e shërbimeve publike të punësimit, duke përfshirë orientimin në karrierë dhe këshillimin.

Sipas Zbatimit të Strategjisë Sektoriale të MFPT (ish MPMS) në vitin 2018 dhe 2019 – Vlerësimi Afat-mesëm nga Qehaja, mospërputhja e nevojave të tregut të punës me njohuritë e marra në arsimin e lartë dhe AAP është identifikuar si një nga pengesat kryesore të rritjes së punësimit dhe zhvillimit ekonomik në vend. Dy nga çështjet kryesore që lidhen me mungesën e aftësive është bashkëpunimi i

¹³ https://www.institutigap.org/documents/6239_National%20development%20strategy.pdf

¹⁴ Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Plani Strategjik për Arsim I Kosovës 2017-2021, Korrik 2016

¹⁵ Vlerësimi i implementimit të Planit Strategjik për Arsim 2017-2021, financuar nga BE, implementuar nga KEC (Nëntor 2019)

dobët ndërmjet institucioneve arsimore dhe komunitetit të biznesit dhe mungesa e shërbimeve të këshillimit dhe orientimit për karrierë nga institucionet arsimore.

Strategjia për Rininë 2019-2023, synon të përmirësojë situatën e të rinjve të moshës 15 deri në 24 vjeç, duke përfshirë të gjitha palët me interes nga sektori qeveritar dhe joqeveritar. Një nga masat e kësaj strategjie është promovimi dhe ndërgjegjësimi i të rinjve për orientimin në karrierë dhe tregu adekuat i punës është planifikuar të jetë një aktivitet i vazhdueshëm për institucionet përkatëse, dhe duhet të shtrihet në të gjitha nivelet e qeverisjes në Kosovë.

Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2024 po promovon barazinë gjinore përmes arsimit dhe shëndetësisë cilësore, gjithëpërfshirjes dhe shfrytëzimit të kapaciteteve njerëzore si faktorë që kontribuojnë në zhvillimin e qëndrueshëm njerëzor dhe eliminimin e pabarazive dhe stereotipeve gjinore. Kjo duhet të arrihet përmes veprimeve në vijim: organizimi aktivitete ndërgjegjëse dhe politika publike për të kontribuar në parandalimin e braktisjes; krijimi i mundësive dhe qasjes në shërbimet e kujdesit për fëmijët dhe të moshuarit.

3. KOORDINIMI DHE BASHKËPUNIMI

3.1 Promovimi i koordinimit, bashkëpunimit dhe qeverisjes së mire

Koordinimi ndërmjet organizatave të ndryshme është i nevojshëm pasi që orientimi në karrierë është një çështje ndër-sektoriale dhe përfshin MASHTI-n, APRK-në, MFPT-në, MKRS-në, OJQ-të dhe sektorin privat. Aktualisht nuk ka një mekanizëm koordinues për të adresuar çështjet politike dhe sistematike (të përbashkëta) në lidhje me orientimin në karrierë, sigurimin e cilësisë dhe monitorimin / konsistencën e përpjekjeve. Krijimi i strukturave koordinuese është gjithashtu i rëndësishëm për të siguruar qasje në shërbimet e orientimit në karrierë për të gjithë qytetarët.

Në Kosovë, shërbimet e orientimit në karrierë në kuadër të arsimit, punësimit, shoqërisë civile dhe sektorit privat janë të fragmentuara dhe ato rrallëherë janë të mirë-koordinuara, shpeshherë të paplanifikuara dhe dobët të integruara. Në vitin 2005, në kuadër të strategjisë për këshillimin e karrierës (2004-2010) u krijua Qendra Kombëtare për Këshillim në Karrierë (QKKK). Qendra është themeluar dhe drejtuar nga ministritë e linjës, përkatësisht në atë kohë MASHT, MPMS dhe MKRS. Koncepti i qendrës dhe funksionet e saj ambicioze nuk ishin në përputhje me kapacitetet e disponueshme dhe nuk ishte e mundur të sigurohet qëndrueshmëria e funksionimit. Gjithashtu, u krijua një komitet ndërministror për politikën, Forumi Kombëtar për Udhëzimin e Karrierës dhe një komitet teknik për të adresuar çështjet e koordinimit dhe zbatimit të politikave dhe që takoheshin në intervale të caktuara. Kjo është mbështetur nga projektet e financuara nga donatorët BE/KosVET II, BE/KosVET III (cekur më lartë në seksionin 3.2), por nuk ka vazhduar të jetë funksionale pas përfundimit të projektit.

Kohëve të fundit ka filluar një iniciativë për koordinimin e donatorëve që operojnë në fushën e AAP-së duke mbështetur të gjitha aktivitetet e orientimit në karrierë për të ndarë aktivitetet e tyre në mënyrë që të mos dyfishohen aktivitetet.

Këshilli komunal për orientim në karrierë në Komunën e Pejës (qyteti në perëndim të Kosovës) është themeluar në vitin 2019 dhe takohet rregullisht në baza tremujore. Këshilltari mbledh së bashku të gjithë aktorët e përfshirë në këshillim për karrierë, duke përfshirë shkollat e mesme të ulëta, shkollat e mesme të larta, drejtorinë komunale të arsimit (DKA), sektorin privat, këshillat e prindërve, etj. Ideja është që të bashkohen të gjitha palët për të diskutuar rreth harmonizimit të profileve arsimore komunale, ofertës dhe kërkesës së tregut të punës, etj. Ky këshill përgatit planin strategjik të aktiviteteve të orientimit në karrierë në fillim të Vitit të Ri dhe bashkërendon zbatimin e tyre në shkollat e mesme të ulëta dhe të mesme.

3.2 Hisedarët e shoqërisë civile

Roli i shoqërisë civile në avokimin dhe promovimin e orientimit në karrierë është shumë i fuqishëm. Ekzistojnë një sërë organizatash joqeveritare që specializojnë në arsim, shërbime të orientimit në karrierë dhe organizata rinore të cilat drejtpërdrejt ose indirekt mbështesin punësimin dhe aftësimin e të rinjve për punësim. Shihni më poshtë organizatat e shoqërisë civile të përfshira në aktivitetet e orientimit në karrierë.

Fondacioni i Shoqërisë Civile të Kosovës (KCSF): mbështet zhvillimin e shoqërisë civile dhe iniciativat që i përgjigjen nevojave socio-ekonomike të vendit. KCSF ofron financim, grante dhe mundësi zhvillimi profesional për organizatat tjera të shoqërisë civile. Edhe pse nuk është e fokusuar drejtpërdrejt në edukimin për karrierë, KCSF mbështetë iniciativat që rrisin punësimin.¹⁶

Qendra për Arsim e Kosovës (KEC): është e përqendruar në ofrimin e programeve të trajnimit të mësimdhënësve në shërbim, si dhe në përmirësimin e cilësisë së arsimit; të drejtat e njeriut; rrjetëzimin dhe pjesëmarrjen në politik-bërje dhe hulumtimet në fushën e arsimit. KEC ka një gamë të gjerë partnerësh vendorë dhe ndërkombëtarë që përbëhen nga organizatat joqeveritare, kompanitë konsulente, agjencitë zhvillimore dhe institucionet shtetërore. KEC zbaton programe të ndryshme zhvillimore, në mesin e të cilave edhe Programin e USAID-it, After School Support for Teens (ASSET) / Përkrahje adoleshentëve pas mësimi të rregullt.¹⁷ Aktivitetet e këtij programi janë të listuara në seksionin 4.1.2.

¹⁶ <https://www.kcsfoundation.org/en/home-2/>

¹⁷ <http://www.kec-ks.org/?lang=en>

Fondacioni Kosovar për Zhvillim të Karrierës (KCDF): promovon orientimin në karrierë, ndërmarrësinë dhe përafrimin ndërmjet sistemit arsimor dhe tregut të punës. KCDF administron platformën Busulla.COM për shkollat publike të mesme të ulëta dhe të larta, që kanë të bëjnë me fushën e arsimit dhe sipërmarrjes. Kjo platformë ndihmon përdoruesit me procesin e orientimit në karrierë, u mundësojnë atyre të krijojnë teste në internet, dhe të ndajnë materiale mësimore (e-learning).¹⁸

Këshilli Rinor i Kosovës (KRK): është një shoqatë e shoqërisë civile e cila është e përfshirë në mbështetjen e organizatave rinore, angazhimin e të rinjve dhe të rejave në procesin e ndryshimit, forcimin e kapaciteteve të tyre, përfaqësimin e zërit të rinisë, promovimin e edukimit të vetë-organizuar dhe mbështetjen e zhvillimit të politikave rinore. Ajo ka themeluar strukturën përfaqësuese të nxënësve të shkollave të mesme të larta të quajtur Këshilli Studentor i Kosovës (KSK) i cili përbëhet nga 100 përfaqësues nga 100 shkolla të mesme të larta në 30 komuna. Për 20 vitet e fundit KRK ka arritur të ndërtojë marrëdhënie të mira me të gjitha institucionet arsimore në vend dhe të angazhohet drejtpërdrejt dhe në mënyrë gjithëpërfshirëse me të rinjtë duke i ndihmuar ata në lidhje me burimet e nevojshme dhe të ndërtojë qëllimet e tyre akademike dhe profesionale. KRK është e përfshirë edhe në fushën e trajnimeve për zhvillimin e aftësive si dhe në bashkëpunim me institucionet.

TOKA është një organizatë e shoqërisë civile me fokus të veçantë tek të rinjtë nga komunitetet e nën-përfaqësuar, të cilët kanë vështirësi të arrijnë potencialin e tyre të plotë për shkak të rrethanave të tyre socio-ekonomike, gjinore ose etnike. TOKA, në partneritet me palët e saj të interesit kryen aktivitete të ndryshme duke përfshirë hulumtimin e situatës dhe trendeve në lidhje me të rinjtë, arsimin dhe kontekstin e fuqisë punëtore në Kosovë dhe rajon, si dhe praktikën më të mira në mbarë botën. Organizata zhvillon dhe zbaton programe që ndihmojnë në përmirësimin e aftësive, punësimit dhe qytetarisë aktive të të rinjve, avokon për politika dhe praktika më të mira në arsim dhe zhvillimin e të rinjve.¹⁹

Mentorimi i Ardhmërisë sonë është një organizatë joqeveritare e cila mbështet studentët kosovarë përmes programeve të mentorimit që kanë të bëjnë me qëllimet e zhvillimit profesional, aspiratat e karrierës dhe nevojat e rrjetëzimit. Qëllimi kryesor i këtij programi është të lehtësojë transferimin e njohurive dhe përvojës profesionale ndërmjet profesionistëve të dëshmuar dhe studentëve të cilët janë të interesuar të zhvillojnë karrierën e tyre në fusha përkatëse. Programi synon të lidhë profesionistët e suksesshëm të Kosovës që punojnë në institucione të ndryshme në mbarë botën me atdheun e tyre. Mentorët vullnetarë po veprojnë si trajnerë dhe modele për të mbështetur studentët në rritjen e tyre personale dhe profesionale në Kosovë.²⁰

Shoqatat e industrisë: Ka shumë organizata përfaqësuese të sektorit / industrisë që ofrojnë shërbime për individët dhe bizneset e tyre anëtare. Synimi i shoqatave të tilla është që t'u ofrojë informata kthyesë institucioneve arsimore për aftësitë dhe numrin e fuqisë punëtore të kualifikuar të nevojshme në sektorët e tyre përkatës. Kjo arrihet përmes takimeve, tryezave të rrumbullakëta dhe publikimit të raporteve me rekomandime për aftësitë e nevojshme në këtë sektor. Gjithashtu, disa prej tyre kanë krijuar partneritet me institucionet e AAP-së për të mbështetur organizimin e aftësimin praktik, duke i ndërlidhur studentët me kompanitë, duke punuar me biznese në përditësimin dhe përmirësimin e kurrikulës, etj. Shoqatat e industrisë përfshijnë STIKK (sektori i TIK-ut), SHPDK (sektori i përpunimit të drurit), KIMERK (sektori i metaleve dhe energjisë së ripërtëritshme), etj.

Shoqata e Kosovës për Teknologji të Informacionit dhe Komunikimit (STIKK) promovon interesat e bizneseve dhe individëve në fushën e TIK-ut. Si një katalizator për industrinë dinamike të teknologjisë, STIKK përshejton rritjen dhe përparimin për ekonominë me ritme të shpejta dhe i jep formë industrisë në përgjithësi. STIKK ofron një platformë që bashkon liderët e teknologjisë për t'u lidhur dhe bashkëpunuar, dhe mbështet me zell anëtarët që shtyjnë kufijtë për të çuar teknologjinë përpara.

Shoqata e Përpunuesve të Drurit të Kosovës (SHPDK) promovon interesat e kompanive të përpunimit të drurit në Kosovë. Ajo i mbështet këto kompani për të zgjeruar rrjetet me biznese vendase dhe ndërkombëtare, për të përmirësuar produktet dhe cilësinë, për të përmirësuar teknologjitë dhe për të rritur produktivitetin, me fokusin përfundimtar rritjen e eksporteve.

¹⁸ <https://koscdf.org/en/home-page/>

¹⁹ <https://www.toka-ks.org/En/>

²⁰ <https://mofkosovo.com/>

Pavarësisht rolit të tyre të rëndësishëm në këtë sektor, as STIKK dhe as SHPDK nuk kanë arritur të krijojnë procedura operative organizative për të ofruar zhvillimin e aftësive ose shërbime të këshillimit të biznesit për klientët e tyre.

Kluster i Industrisë Metalike dhe Energjisë së Ripërtërishme të Kosovës (KIMERK) mbështet fuqizimin e komunitetit të biznesit në zhvillimin dhe promovimin e produkteve dhe shërbimeve në sektorët e industrisë metalike dhe energjisë së ripërtërishme në bashkëpunim me Fakultetin e Inxhinierisë Mekanike, Ministrinë e Industrisë dhe Tregtisë dhe me institucione tjera për të ofruar një mjedis që promovon inovacionin, kërkimin dhe zhvillimin e aftësive duke krijuar marrëdhënie të fuqishme ndërmjet investitorëve vendas dhe ndërkombëtarë. Ai gjithashtu mbështet vendosjen e standardeve, mundësive arsimore duke avokuar me Qeverinë për të siguruar vëmendjen e sektorit si për biznese të reja ashtu edhe për investitorë. Ndryshe nga organizatat e përmendura më sipër, KIMERK është shumë i vlefshëm për anëtarët e tij pasi ofron mbështetje për zhvillimin e aftësive për kandidatët që zakonisht rekrutohen nga bizneset anëtare të shoqatës pas përfundimit të trajnimit.

Megjithatë, një sfidë e përbashkët për të gjithë aktorët e sipërpërmendur të shoqërisë civile është qëndrueshmëria e tyre financiare afatmesme dhe afatgjatë. Fatkeqësisht, Kosova ende nuk ka parë përpjekje serioze të organizatave të shoqërisë civile (OSHC-ve) për të ofruar shërbime që do të siguronin të ardhura të vazhdueshme për to. Në vend të kësaj, fokusi kryesor i këtyre organizatave është i kufizuar të identifikimi dhe ndjekja e mundësive të financimit kryesisht nga komuniteti i donatorëve si dhe nga sektori publik.

4. AKTIVITETET DHE SHËRBIMET KRYESORE

4.1 Edukimi, trajnimi dhe mësimi në vendin e punës për të rinjtë

4.1.1 Edukimi dhe orientimi për karrierë nëpër shkolla

Edukimi dhe orientimi për karrierë ofrohet në të gjitha shkollat e arsimit parauniversitar, në përputhje me kompetencat e nxënësve dhe kurrikulën e re dhe i mbështet studentët në kalimin e tyre drejt arsimit dhe formimit të mëtejshëm ose në tregun e punës. Udhëzimi dhe këshillimi për karrierë, së bashku me teknologjitë e informacionit dhe komunikimit (TIK) dhe edukimin sipërmarrës, është një nga konceptet kryesore të fushës së kurrikulës "Jeta dhe Puna". Edukimi për karrierë ka filluar të zbatohet në nivelin e arsimit parauniversitar por nuk ka të dhëna për sfidat e zbatimit sepse jo të gjithë mësimdhënësit janë trajnuar për ta realizuar atë. Moduli për edukim në karrierë zbatohet si modul zgjedhor në klasën e tetë dhe modul i detyrueshëm në klasën e nëntë të shkollave të mesme të ulëta. Arsyeja për të qenë modul i detyrueshëm në klasën e nëntë është sepse studentët marrin një vendim për karrierë, për shkollimin e mëtejshëm ose tranzicionin në tregun e punës.

Me mbështetjen e organizatave donatore, MASHTI ka zhvilluar manualin për edukim në karrierë për mësimdhënës.²¹ Kjo ishte një nismë e MASHTI-t në vitin 2014 për të rritur aftësitë e mësuesve për të ndihmuar në ndërgjegjësimin e studentëve për një vendim të informuar për karrierën. Me këtë MASHTI ka ndarë një numër të konsiderueshëm orëve mësimore edukimit për karrierë përmes futjes së fushës kurrikulare Jeta dhe Puna. Ajo që filloi si një pilot projekt, edukimi për karrierë u caktua si modul i kësaj fushe kurrikulare për afro 320 shkollave publike të mesme të ulëta dhe të larta. Mësimdhënësit e TIK-ut në këto shkolla përdorin 1/3 e kohës së tyre për ofrimin e TIK-ut, 1/3 e kohës së tyre për Ndërmarrësi dhe 1/3 e kohës së tyre për Orientim në karrierë. Qëllimi i ministrisë ishte që gradualisht ta zgjeronte këtë projekt pilot në të gjitha shkollat publike, në varësi të rezultateve të fazës pilot.

GIZ financoi projektin "Zhvillimi i Karrierës në Arsimin Bazë - CDBE" (2019-2021), përmes së cilit u themeluan Klubet e Karrierës në 20 shkolla të mesme të ulëta për 300 nxënës (klasat VII, VIII dhe IX, (mosha 13-15), të paktën 20 mësimdhënës veprojnë si mentorë të klubeve, përmes aktivitetit të tyre të projektit "Qasja e zhvillimit të integruar të shkollës" duke rezultuar në një karrierë më të suksesshme dhe produktive. Gjithashtu i njëjti projekt synoi t'i ndihmojë prindërit të vetëdijeshohen për rolin e tyre kritik dhe të përfshihen në proces, duke i inkurajuar ata të punojnë ngushtë me fëmijët e tyre në përcaktimin e rrugës së karrierës. (Klubet e karrierës përshkruhen më poshtë në këtë seksion).

Për të mbështetur ofrimin e orientimit për karrierë në të gjitha nivelet e arsimit parauniversitar, MASHTI po përdor platformën online Busulla. Kjo platformë shërben si një mjet për mësimdhënësit për të arritur objektivat e fushës kurrikulare "Jeta dhe Puna". Mësimdhënësit e kësaj fushe kurrikulare janë trajnuar për përdorimin e Busullës. Procesi i të orientimit në karrierë përmes kësaj vegje përfshin pesë faza, duke filluar me vetë-njohjen, eksplorimin e tregut të punës, identifikimin e institucioneve arsimore / ofruesve të trajnimit, identifikimin e mundësive të punës dhe praktikës dhe këshillimin online.

MASHTI ka autorizuar Drejtoritë Komunale të Arsimit – DKA-të që të vlerësojnë nëse duhet të autorizojnë dhe investojnë në shfrytëzimin e Busullës për shkollat e tyre. Busulla është miratuar përmes një memorandumi mirëkuptimi nga shumica e komunave, por qëndrueshmëria financiare nuk është siguruar, sepse komunat nuk kanë treguar konsistencë në përmbushjen e kësaj marrëveshjeje të rregulluar me memorandum.

Edhe pse MASHTI ka pilotuar orientimin për karrierë si një modul të integruar në fushën kurrikulare Jeta dhe Puna, rezultatet e pilotit nuk i kanë përmbushur pritshmëritë. Diskutimet me mësimdhënës zbuluan se atyre u mungon mbështetja dhe planifikimi i duhur, materialet e kufizuara mësimore dhe mësimore për zbatimin e modulit të orientimit për karrierë.

MASHTI ka autorizuar projektin e financuar nga GIZ "Fit for Jobs" (2021-2024) që të bëjë vlerësimin e pilotimit të modulit të orientimit për karrierë dhe në përputhje me rrethanat të propozojë model kombëtar për shpërndarjen e tij në shkolla. Modeli i këshillimit/orientimit në karrierë konsiston në identifikimin e koncepteve inovative të orientimit në karrierë, zhvillimin e një modeli të orientimit në karrierë (në nivel shkolle, komune, etj.) bazuar në përvojat ndërkombëtare (vendet rajonale ose Evropiane) dhe ofrimin e qasjeve të ndryshme të modelit të orientimit në karrierë që të përvetësohen

²¹ <https://masht.rks.gov.net/uploads/2021/02/doracaku-i-mesimdhenesve-alb-2.pdf>

nga shkollat apo komunitat. Aktualisht është në proces hartimi i modelit të orientimit për karrierë, i cili do të ofrojë rekomandime ku nevojiten ndryshime në kornizën ligjore për zbatimin efektiv të konceptit të zhvilluar për orientim në karrierë.

4.1.2 Qendra e Karrierës në SHMP

Siç përshkruhet më sipër në seksionin 3.2. programi "Përmirësimi i Punësueshmërisë së Rinisë", financuar nga DANIDA kishte pilotuar konceptin e Qendrave të Karrierës në 4 shkolla të bujqësisë dhe një shkollë arriti të vazhdojë të ofrojë shërbime të OK pas përfundimit të projektit. Më vonë ky model qendrash filloi të përsëritej nga donatorë të tjerë si projekti EYE faza 2 (2017-2020) financuar nga Swiss Development Cooperation - SDC dhe zbatuar nga HELVETAS.

Qendrat e Karrierës me bazë në shkollë luajnë një rol gjithnjë e më të rëndësishëm në asistimin e të rinjve në tranzicionin nga shkolla në punë, duke përgatitur studentët për të hulumtuar dhe lëvizur me sukses në karrierën e tyre dhe duke i pajisur ata me shkathtësitë e kërkuara në tregun e punës. Ato forcojnë bashkëpunimin mes arsimit dhe biznesit, nxisin shkallën e punësimit të të diplomuarve dhe sjellin përfitime të ndryshme për shoqërinë.

Për më tepër, këto qendra ishin të fokusuar në krijimin e lidhjeve me tregun e punës, përderisa në të njëjtën kohë edhe në krijimin e mundësive të punësimit dhe udhëzimeve praktike për studentët mbi mundësitë e punësimit dhe vetëpunësimit. Një nga detyrat kryesore të QK-ve është tërheqja e studentëve potencial për SHMP-të. Aktivitetet e qendrave përfshijnë programe pune praktike, sesione informuese për klasën e 9-të, dita e karrierës, sesione informuese gjatë periudhës së regjistrimit, vizita në biznese dhe sesione ditore informuese për nxënësit gjatë orarit të shkollës. Qendrat e karrierës organizojnë ngjarje me dyer të hapura, vizitojnë shkollat e mesme të ulëta, marrin pjesë në panairë karriere, etj. Një rol tjetër i QK-ve është të realizojë dhe të mbajë kontakte me anëtarët e komunitetit (autoritetet lokale, agjencitë e punësimit dhe AAP-së, organizatat e punëdhënësve, qendrat rinore, OJQ-të, prindërit, mësimdhënësit, mediat, etj.).

Nëntë QK janë krijuar me themeluar me mbështetjen e projektit EYE në partneritet me komunitat dhe me Agjencinë për Arsimin dhe Aftësimin Profesional dhe Arsimin e të Rriturve (AAAPARr), të cilat u shërbejnë nxënësve të 10 SHMP-ve.²²

Shkollat që kanë 500 deri në 1,500 nxënës kanë staf që punon në QK të cilët tashmë janë të punësuar nga shkolla si: menaxheri që nuk jep mësim, që është ose zëvendës drejtor i shkollës ose koordinator i cilësisë, një koordinator përgjegjës për bashkëpunimin në tregun e punës dhe një koordinator përgjegjës për bashkëpunim me nxënësit dhe komunitetin. Koordinatorët janë mësimdhënës që punojnë me gjysmë orari si mësimdhënës dhe gjysmë orari në QK. Në disa raste ata punojnë me orar të plotë në QK. Ndërsa, për shkollat që kanë më pak se 500 nxënës, QK ka të njëjtën strukturë organizative me një menaxher dhe dy koordinatorë të cilët mund t'i shërbejnë më shumë se një shkollë.

AAAPARr në bashkëpunim me projektin EYE ka krijuar tre QK në Qendrat e Kompetencave (shkolla të AAP-së) të cilat menaxhohen nga agjencia dhe ato funksionojnë në të njëjtën mënyrë si QK-të tjera të përshkruara më sipër. Nga gjithsej 12 QK-të e themeluara, 6 prej tyre i përkasin Qendrave të Kompetencave, të cilat menaxhohen nga AAAPARr dhe 6 QK në SHMP të cilat drejtohen drejtpërdrejt nga DKA-të.

Tri QK në SHMP janë themeluar nga donatori Agjencia Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar - SIDA dhe janë implementuar nga OJQ lokale "Syri i Vizionit" në komunitat e Pejës, Prizrenit dhe Gjakovës. Këto qendra kanë një rol të ngjashëm me QK-të e krijuara nga donatorët e përmendur më sipër. I vetmi ndryshim është se stafi që punon në qendër nuk janë mësimdhënës të shkollës por të punësuar nga jashtë në projekt.

AAAPARr, DKA-të dhe donatorët po mbështesin krijimin e qendrave të karrierës me bazë në shkolla, të cilat dëshmojnë të jenë një model i suksesshëm për Kosovën për të zhvilluar shkathtësitë e menaxhimit të karrierës së studentëve të SHMP-ve për të parandaluar braktisjen e hershme të shkollës dhe për të lidhur sistemin arsimor profesional me tregun e punës.

MASHTI ka filluar institucionalizimin e modelit të QK-ve për shkollat profesionale dhe aktualisht është krijuar grupi teknik i punës, fillimisht për standardizimin e modelit dhe më pas rregullimin e tij përmes akteve nënligjore.

²² https://helvetas-ks.org/eye/file/repository/Impact_Report.pdf

Planet e ardhshme për themelimin e QK-ve dhe kualifikimin e praktikuesve për këshillim në karrierë

Është planifikuar që nga faza 3 e projektit EYE (2021-2024) të krijohen edhe 10 QK tjera. Qendra e Kompetencës në Prizren (shkollë profesionale), e mbështetur nga projekti EYE, ka aplikuar pranë Autoritetit Kombëtar të Kualifikimeve (AKK) për validimin e programit të kualifikimit të këshilltarit për karrierë të nivelit 4, bazuar në standardet e zhvilluara profesionale. Sipas zyrtarëve të AKK-së të intervistuar, kualifikimi është zhvilluar fillimisht me qëllim të trajnimit të mësuesve të cilët do të emërohen për të punuar në QK në shkollë. Megjithatë kriteret e institucionit dhe përmbajtja e kualifikimit lënë të hapura mundësitë në të ardhmen për të mbuluar edhe kandidatë nga zyrat e punësimit, qendrat rinore, etj.

Zyrat e Ndërlidhjes me Industrinë dhe Qendrat e Këshillimit për Karrierë

LuxDev financoi projektin e AAP-së KSV/015 (2009-2018 sipas të cilit u zhvillua koncepti i Modelit të Biznesit të quajtur "Zyra e Ndërlidhjes Industriale dhe Udhëzimet për Karrierën"). Kjo tashmë është zbatuar në 13 shkolla partnere të projektit. Roli i Zyrave Ndërlidhëse të Industrisë dhe Qendra e Udhëzimit për Karrierë është të ndihmojë në zhvillimin e analizës së nevojave për trajnim, kërkimin, koordinimin dhe promovimin e marrëdhënieve dhe rrjeteve të komunikimit me sektorin privat, institucionet publike (APRK) dhe partnerët social.

Detyrat e qendrave janë orientimi në karrierë për studentët nga institucionet e arsimit profesional dhe kandidatët e regjistruar, marketingu i ofertës së institucionit të AAP-së dhe aktivitetet e gjenerimit të të ardhurave (promovimi i shkollës), planifikimi, rregullimi dhe arritja e marrëveshjeve me bizneset dhe institucionet tjera, mbledhja e informacionit mbi aftësitë profesionale të kërkuara për profesione të caktuara, mbledhjen e informacionit rreth qëndrimeve dhe aspiratave të studentëve të AAP-së, etj.

Klubet e karrierës në gjimnaze

Programi Përkrahje të Rinjve pas Mësimit të Rregullt (ASSET) është në vitin e fundit të një programi 5-vjeçar (2028-2022) të financuar nga USAID, i menaxhuar nga Qendra për Arsim e Kosovës (KEC) në partneritet me FHI-360²³ dhe Crimson Capital Corp.²⁴ Qëllimi kryesor i ASSET është të zhvillojë punësueshmërinë, aftësitë ndërmarrëse dhe një qëndrim pozitiv tek të rinjtë e Kosovës. Në bashkëpunim me MASHTI-n dhe shkollat, ASSET ka asistuar në zbatimin e kurrikulës së edukimit për karrierë dhe ndërmarrësisë për klasat 10-12. Aktivitetet kryesore të Programit ASSET përfshijnë trajnimin e mësimitdhënësve për OEK dhe krijimin dhe mbështetjen e Klubeve të Karrierës. Programi trajnoi mësimitdhënës të fushës Jetës dhe Punës nga 16 shkollat partnere si dhe klubet e krijuara të karrierës.

Programi ASSET krijoi 16 Klube Karriere për të funksionuar si qendra të karrierës në shkolla për të mbështetur studentët në aktivitetet e orientimit dhe këshillimit në karrierë. Këto aktivitete synojnë të rrisin ndërgjegjësimin e studentëve për të mundësuar marrjen e një vendim më të informuar për karrierën e tyre të ardhshme. Programi caktoi një mësimitdhënës për të vepruar si mentor i klubit dhe rreth 12 studentë vullnetarë për të zbatuar planin vjetor të punës së Klubit. Programi gjithashtu investoi në një hapësirë të caktuar për të shërbyer si 'Zyra' e klubit brenda shkollës.

Mentorët e Klubit të Karrierës raportojnë në baza mujore te programi dhe menaxhmenti i shkollës. Disa nga aktivitetet e Klubit të Karrierës përfshijnë krijimin e partneriteteve me bizneset lokale, praktikat e shkurtra, hapjen e vendeve të punës, vizitat në kompani, takime informuese nga profesionistë të ndryshëm, etj. Aktivitetet shtesë të klubit për studentët përfshijnë trajnimin për shkrimin e një CV dhe letre motivuese, gjetjen burime të besueshme informacioni në lidhje me arsimimin e mëtejshëm, dhe shkëmbimin e informacionit rreth bursave me kolegët e tyre, etj. Çdo klub ka mediat e veta sociale për të promovuar aktivitetet e tyre dhe për të arritur më mirë interesin e bashkëmoshatarëve.

Sic është raportuar nga ekipi i intervistuar i programit, reagimet nga nxënësit, mësimitdhënësit dhe drejtorët e shkollave janë mjaft pozitive në lidhje me përfitimet e studentëve nga aktivitetet e klubeve. Ekipi i Programit është në diskutime me zyrtarët e MASHTI-t për të siguruar që këto ndërhyrje të mbështeten më tej nga Ministria për të garantuar qëndrueshmëri. Programi do të përfundojë në qershor 2022.

²³ <https://www.fhi360.org/>

²⁴ <https://www.crimsoncapital.org/home.asp>

Lloji dhe shpeshësia e përfshirjes së prindërve/kujdestarit

MASHTI në vitin 2017 me mbështetjen e donatorëve ka hartuar strategjinë e komunikimit shkollë-prindër për orientimin në karrierë të nxënësve të shkollave të mesme të ulëta, përkatësisht të nxënësve të klasës së 9-të që kalojnë në arsimin e mesëm të lartë dhe zgjedhin profesionin e tyre. Strategjia synon të krijojë një komunikim të rregullt të dyanshëm shkollë-prindër përmes mekanizmave të qëndrueshëm në mënyrë që të forcojë rolin e prindërve në drejtimin e fëmijëve të tyre drejt një zgjedhjeje të informuar për karrierë.

U zhvilluan diskutime në fokus grupe me mësues dhe intervista me prindër për të kuptuar më mirë faktorët ndikues për një komunikim efektiv shkollë-prindër për orientimin në karrierë të nxënësve të klasës së 9-të bazuar në informacionin mbi tendencat dhe kërkesat e tregut të punës.

MASHTI zhvilloi sesione informuese me prindër në rajone për të informuar mbi rëndësinë e prindërve në mbështetjen e fëmijëve të tyre gjatë procesit të marrjes së vendimeve për karrierë dhe gjithashtu i informoi ata për trendet në tregun e punës. Sipas të intervistuarve gjatë vizitës në terren ky aktivitet nuk po zhvillohet tani për shkak të mungesës së fondeve.

Vizita të profesionistëve apo sipërmarrësve në shkolla

Ky aktivitet organizohet në baza ad-hoc, varësisht nga vullneti i mësimeve të shkollës për ta realizuar atë. Disa mësime ftojnë prindërit të flasnin në klasë para nxënësve për profesionet e tyre. Një aktivitet i tillë është parashikuar në kurrikulë, por ende nuk është zyrarizuar.

4.1.3 Qendrat e Karrierës në Arsimin e Lartë

Shërbimet e orientimit për karrierë në arsimin e lartë (publik dhe jopublik) kanë kryesisht karakteristika të nivelit "qendror". Në sektorin publik, në UP, modeli i parë u krijua nga OSBE dhe USAID në vitin 2007. Qendra e Karrierës në UP ka funksionuar në dy zyrtarë që nga viti 2008. Ajo punëson deri në 6 praktikantë çdo vit të cilët emërohen si asistent trajner, asistent i marrëdhënieve me publikun, asistent në mirëmbajtjen e Platformës e-Karrierës dhe projektues i materialit promovues.

Aktiviteti kryesor i qendrës është i fokusuar në informimin e studentëve dhe të diplomuarve për mundësitë e zhvillimit personal dhe profesional, ofrimi i këshillimit individual, (ballë për ballë dhe online) për hapat e zhvillimit të karrierës, ofrimin e trajnimeve për aplikim për punë, informata për praktikën, rrjetëzimin e studentëve me punëdhënësit përmes aktiviteteve specifike, duke lehtësuar ofrimin e praktikës për kompanitë por edhe studentët për të hyrë në punë. Qendra e Karrierës përgatit broshura, gazeta dhe video për të promovuar aktivitetet e saj. Një nga aktivitetet e qendrës është lidhja e menaxherëve të burimeve njerëzore nga kompanitë private me studentët e diplomuar për të ofruar shembuj konkretë të zhvillimit të aftësive të kërkimit të punës. Platforma e-karrierës është një risi dixhitale e shërbimeve të karrierës për studentët e UP-së, në të cilën të gjithë studentët kanë qasje (ekarriera.uni-pr.edu).

Qendrat Universitare të Karrierës në nivel rajonal

Projekti GIZ-DIMAK ofron mbështetjen e nevojshme për të hartuar në mënyrë efektive ndërhyrje të ndryshme të synuara si iniciativat për ngritjen e kapaciteteve, infrastruktorë, etj. Qëllimi i mbështetjes është të analizojë dhe identifikojë pikat e forta dhe hapësirat për përmirësim, mundësitë dhe kërcënimet në kapacitetet teknike dhe institucionale në mënyrë që të hartojnë në mënyrë efektive masat e tyre të ndërhyrjes (këshillim për karrierë) për të siguruar përfshirjen e tyre efektive dhe proaktive në përgatitjen e studentëve për tregun e punës.

Qendrat Universitare të Karrierës në sektorin privat

Në sektorin jopublik, modeli i parë u krijua nga Universiteti Amerikan i Kosovës-AUK, i cili e ka atë të integruar në uebfaqe <https://www.rit.edu/kosovo/careers-rit-kosovo>, në të cilën janë të listuara të gjitha procedurat e praktikës dhe ka qasje në disa portale dhe lidhje që synojnë të testojnë dhe orientojnë.

Kolegji Privat AAB ka krijuar një Qendër Karriere për të mbështetur dhe inkurajuar studentët e diplomuar që të përgatiten për zhvillimin e vazhdueshëm të karrierës së tyre, duke i ndihmuar ata të zhvillojnë aftësitë, shkathësitë, potencialin dhe vlerat personale. Faqja përkatëse e këtij kolegji është: <https://aab-edu.net/en/career-center>

Kolegji Universum ka një faqe interneti <https://www.depts.ttu.edu/careercenter/universum> me informacione në testin e vlerësimit të karrierës, eksplorimin e karrierës, uebinarët, panairët dhe ngjarjet e karrierës dhe intervistat e punës në internet për studentët, etj.

Shumica e institucioneve të larta private ofrojnë vetëm informacion përshkruese dhe kontaktet e zyrtarëve relevant.

4.1.4 Agjencia Kombëtare e Punësimit

Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës (APRK) e krijuar në vitin 2016 aktualisht është e organizuar në një Zyrë Qendrore, 35 zyra vendore punësimi dhe 8 Qendra të Aftësimi Profesional. Agjencia Kombëtare e Punësimit funksionon nën ombrellën Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve, e cila në bazë të Rregullores 02/2021 “Për fushat e përgjegjësisë administrative të zyrës së Kryeministrit dhe Ministrave”. Ristrukturimi është ende në proces, por nuk pritet të ketë një departament të dedikuar për menaxhimin e orientimit në karrierë.

Përgjegjësitë kryesore në lidhje me orientimin në karrierë brenda Zyrës Qendrore i mbajnë Departamenti i Tregut të Punës dhe Divizioni i Shërbimeve të Punësimit. Departamenti i Tregut të Punës menaxhon, monitoron dhe koordinon punën e divizioneve të Departamentit; miraton planin vjetor të punës për zbatimin e politikave të punësimit në lidhje me shërbimet e përputhjes, shërbimet e orientimit dhe këshillimit në karrierë si dhe masat aktive të tregut të punës; monitoron dhe koordinon zbatimin e planit vjetor të punës nga Zyrat e Punësimit në lidhje me shërbimet përkatëse, shërbimet e migracionit, shërbimet e orientimit dhe këshillimit për karrierë si dhe masat aktive të tregut të punës. Divizioni i Shërbimeve të Punësimit propozon dhe zhvillon planin vjetor të punës në lidhje me përputhjen dhe shërbimet e orientimit dhe këshillimit në karrierë, zhvillon praktika të reja për ofrimin e shërbimeve të përputhjes dhe orientimit në karrierë; zhvillon praktika të reja në ofrimin e shërbimeve të punëdhënësve dhe vlerëson nevojat për paketë trajnimi dhe ofron trajnime për këshilltarët dhe menaxherët ekzistues dhe të rinj për ofrimin e shërbimeve të përputhjes dhe orientimit në karrierë si dhe ofrimin e shërbimeve për punëdhënësit.

Detyra konkrete e zyrave lokale të punësimit është regjistrimi i të papunëve dhe punëkërkesve, ndërmjetësimi i këshillimit për karrierë në punësim, brenda dhe jashtë Kosovës.

Me funksionalizimin e APRK-së, filloi regjistrimi online i punëkërkesve në platformën e agjencisë. Punëkërkesit që paraqiten në zyrat e punësimit regjistrohen në Sistemin Informativ të Menaxhimit të Punësimit (SIMP) dhe ata janë të profilizuar në një nga tre nëngrupet: i ulët (rreziku i ulët për t'u bërë i papunë afatgjatë), i mesëm (rrezik i mesëm për t'u bërë i papunë afatgjatë.) dhe i lartë (rrezik i lartë për t'u bërë i papunë afatgjatë). Këshillimi për karrierë ofrohet bazuar në karakteristikat personale, përvojën ose interesin e individit për profesionin si dhe aftësitë e individit.

Që nga viti 2012, zyrtarët e punësimit nuk janë të profilizuar dhe ofrojnë të gjitha shërbimet për punëkërkesit, përfshirë edhe orientimin në karrierë. MFLT konfirmon se nuk ka pasur asnjë vlerësim të efikasitetit të ristrukturimit, megjithëse është i nevojshëm.

Nuk ka për momentin asnjë lidhje ndërmjet shkollave dhe zyrave të punësimit, për të organizuar vizita për të dhënë informata për karrierën, si p.sh. shpjegime të hollësishme për studentët për rëndësinë e zgjedhjes së një karriere, lidhjen e saj me përzgjedhjen e institucioneve arsimore dhe burimet nga e cila informatat rreth karrierës mund të merret.

Organizimi i panairove të punës

Panairot e karrierës u organizuan përpara pandemisë COVID-19 nga shkollat e AAP-së (publike dhe private) dhe universitetet publike dhe private me qëllim që të shërbejnë si një pikë takimi për kompanitë dhe studentët për të diskutuar mundësitë e ndryshme që këto kompani të ofrojnë oferta punë për studentët.

Që nga viti 2016 Zyra e GIZ-it në Kosovë në bashkëpunim me APRK organizon Panairin Virtual të Punës dhe karrierës, në të cilin event punëdhënësit mund të krijojnë një hapësirë virtuale online në të cilën punëkërkesit (popullata lokale dhe të kthyerit në Kosovë) mund të ndërveprojnë me rekrutuesit dhe / ose rrjetëzohen me kandidatë të tjerë.

Qendra e Karrierës Universitare Publike në Prishtinë në dy vitet e fundit ka organizuar dy panairove, si Panairi Virtual i Karrierës (në bashkëpunim me GIZ) dhe Panairi i Universiteteve Franceze (në bashkëpunim me Aleancën Franceze). Që nga viti 2019, zyrat e karrierës në universitetet publike regjionale, me mbështetjen e GIZ-it organizojnë panairot e karrierës në baza vjetore, në bashkëpunim me bizneset nëpër këto regjione.

Organizimi i punës praktike apo të mësuarit në vendin e punës

Vitet e fundit vihet re se ka një përmirësim në pjesëmarrjen e nxënësve në mësimin në vendin e punës me punëdhënësin dhe se ka një përmirësim në marrëdhëniet shkollë-punëdhënësi, por ende ka shumë sfida në këtë drejtim. Si rezultat i mos kryerjes së asnjë mësimi në vendin e punës, studentët nuk arrijnë të përgatiten për tregun e punës dhe të zhvillojnë aftësitë e tyre praktike të punës.

Instruktori i praktikës profesionale në shkollat profesionale është përgjegjës për fillimin e marrëveshjeve me punëdhënësit dhe për gjetjen e mundësive për të mësuar në vendin e punës të nxënësve. Megjithatë, në shumicën e rasteve, studentët gjejnë mundësitë e tyre të praktikës, bazuar në rekomandimet e familjes ose miqve²⁵.

Solidar Suisse po zbaton projektin ProSkills (20121-2024), duke mbështetur 4 shkolla profesionale dhe 200 studentë për vit në Pejë (qyteti në perëndim të vendit) në të mësuarit e bazuar në vendin e punës në kompani, duke i lejuar studentët për tre muaj të futen në një fushë të caktuar dhe të ndërveprojnë me profesionistë. Kjo lloj përvojë po i ndihmon studentët të vendosin qëllimet e tyre afatgjata të karrierës. Gjithashtu, mësimdhënësit po marrin pjesë së bashku me studentët në kompani për të zbuluar nëse programi mësimor është i përditësuar sipas nevojave të punëdhënësve. Si rezultat i këtij aktiviteti mësimdhënësit përditësuan rreth 20 % të kurrikulës për të qenë në përputhje me kërkesat e tregut të punës.

Projekti GIZ-YES (2017-2021) mbështetet 10 shkolla të AAP-së në zgjerimin e rrjeteve të tyre me kompanitë për të zhvilluar më tej bashkëpunimin me institucionet e AAP-së dhe për të ndërtuar kapacitetin e shkollave për të zbatuar mësimin në vendin e punës (dhe adaptimi i MVP planifikim/udhëzues trajnimi praktik për praktikantët). Projekti po mbështet organizatat ndërmjetëse për të lehtësuar bashkëpunimin ndërmjet kompanive dhe shkollave profesionale dhe zbatimin e shërbimeve të orientimit në karrierë në shkollat profesionale për të përgatitur nxënësit e klasave 10 deri 12 për trajnim dhe zgjedhje të karrierës.

Fondi i Sfidës Rajonale - RCF dhe Fondi i Sfidës Kosovare - KCF i projektit Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) (2021-2025) i financuar nga Gjermania (2021-2025) synon rritjen e punësimit të të diplomuarve të AAP-së duke punuar me institucionet e AAP-së dhe kompanitë private për të rritur fuqinë punëtore dhe rëndësinë e tregut të punës duke financuar partneritete ndërmjet shkollave dhe kompanive. RCF dhe KCF janë një mekanizëm unik financimi që synon të rrisë punësueshmërinë e studentëve të arsimit dhe aftësimin profesional duke përforsuar **një qasje të trajnimit bashkëpunues** në ekonominë e Ballkanit Perëndimor 6: Shqipëri, Bosnje dhe Hercegovinë, Kosovë, Mal të Zi, Maqedoni e Veriut, dhe Serbi. Fondet e alokuara arrijnë në 24.5M EUR në grante të cilat do të investohen nëpër shkolla (infrastrukturë, pajisje) dhe do të shpërndahen deri në vitin 2025 përmes konkurrencës në mbarë rajonin ndërmjet konsorciumeve të udhëhequra nga ofruesit e trajnimit profesional. Së fundmi janë shpallur fituesit e raundit të parë të grantit për RCF dhe KCF dhe do të ketë edhe disa raunde të tjera të fituesve.

4.2 Mbështetja për të papunët dhe mbështetja për personat në NEET

Në Kosovë, komunitete të ndryshme janë plotësisht të integruara në sistemin arsimor, me përjashtim të nxënësve që vijnë shkollën në gjuhën serbe. Megjithatë, përkundër përpjekjeve të konsiderueshme nga ana e MASHTI-t, Raportet e Progresit të BE-së për Kosovën vazhdojnë të theksojnë vështirësitë me të cilat ballafaqohen fëmijët e grupeve të marginalizuara, si dhe grupet e ndryshme etnike, dhe nivelet e ulëta të frekuentimit, veçanërisht në mesin e studentëve romë, ashkali egjiptianë. Ky mbeten një shqetësim.

Gjatë dy viteve të fundit, migrimi dhe kthimi pasues i një numri të madh të qytetarëve kosovarë ka shkaktuar problemin e integritimit të fëmijëve të kthyer në sistemin arsimor.

²⁵ ibid

Numri i nxënësve që kanë braktisur shkollën në shkollë fillore dhe të mesme të ulët:

Viti shkollor	Numri i nxënësve që kanë braktisur	Djem	Vajza
2017/18	228 (0.09%)	132 (57.9%)	96 (42.1%)
2018/19	159 (0.07%)	101 (63.5%)	58 (36.5%)
2019/20	122 (0.05%)	72 (59.0%)	50 (41.0%)

Numri i nxënësve që kanë braktisur shkollën në shkollë fillore dhe të mesme të lartë:

Viti shkollor	Numri i nxënësve që kanë braktisur	Djem	Vajza
2017/18	1 642 (1.83%)	1 288 (78.4%)	354 (21.6%)
2018/19	1 544 (1.83%)	1 215 (78.7%)	329 (21.3%)
2019/20	967 (1.24%)	763 (1.92%)	204 (0.53%)

Grupi i të rinjve NEET përfshin të rinj që nuk janë as të punësuar, as në shkollë, as të trajnuar, pra janë plotësisht të shkëputur nga tregu i punës dhe nuk marrin pjesë as në sistemin arsimor. Përqindjet e larta të këtij grupi në popullatën e të rinjve ngrenë shqetësime për punësimin e të rinjve në të ardhmen pasi tregun shkëputje nga tregu i punës. Për më tepër, një numër i madh i të rinjve të paangazhuar në vendin me papunësi të lartë të të rinjve, siç është Kosova, dhe ka mundësi të kontribuojë në problemet sociale. Në sistemin e AAP-së në vitin 2020, gjithsej 112,936 të rinj (të moshës 15 deri në 24 vjeç) në Kosovë nuk ishin as në shkollim, as në punësim apo në trajnim dhe përbëjnë 33.6% të popullsisë së re. Pjesë e NEET për femrat 33.2% krahasuar me 34.0% të meshkujve.

Një numër kaq i madh i të rinjve që janë të shkëputur nga sistemi arsimor dhe tregu i punës është shqetësues, pasi ata mund të bëhen të papunë dhe ka gjasa të mbeten të papunë për një kohë të gjatë pasi nuk kanë fituar aftësitë e nevojshme për të siguruar një integrim të qëndrueshëm në tregun e punës. Për më tepër, ata që janë NEET të paregjistruar shpesh ndihen të pafuqishëm dhe u mungojnë shkathësitë e buta sociale për të marrë pjesë në intervista dhe programe trajnimi.

Masat Aktive të Tregut të Punës – MATP

Shërbimet Publike të Punësimit në Kosovë ofrohen nga APRK, i cili përbëhet nga Departamenti i Tregut të Punës, përgjegjës për politikën e punësimit dhe zbatimin e **Masave Aktive të Tregut të Punës-MATP**, dhe Departamenti i Aftësimin Profesional, përgjegjës për planin e punës për aftësimin profesional dhe menaxhimin e profesioneve.

APRK zbaton MATP-të e mëposhtme: trajnimin profesional (përmes Qendrave të Formimit Profesional – QAP), trajnimin në vendin e punës (TVP), subvencionet e pagave (SP), praktikë në punë/skema e praktikës (vetëpunësim dhe sipërmarrje (SE) dhe punët publike).

MATP-të mbështeten edhe nga institucione të tjera qeveritare. MKRS ka mbështetur praktikën, trajnimet për aftësi të buta dhe një program të vetëpunësimit të dedikuar posaçërisht për të rinjtë e moshës 18-24 vjeç (në bashkëpunim me APRK-në ose ofruesit privatë).

Agjencia Kosovare e Investimeve dhe Përkrahjes së Ndërmarrjeve (KIESA) gjithashtu mbështet një skemë të praktikës për të diplomuarit e arsimit të lartë të moshës nën 30 vjeç.

Ministria e Punëve të Brendshme mbështet subvencionimin e pagave dhe programin e vetëpunësimit për personat e riatdhesuar, zbatimin e të cilit së fundi i është deleguar APRK-së.

Duke pasur parasysh mbështetjen e kufizuar të qeverisë, ofrimi i MATP-ve është mbështetur financiarisht nga disa organizata, ndër të cilat veçojmë GIZ, UNDP, UNICEF, etj.

Punët publike të realizuara nga APRK, si punësim i përkohshëm përmes projekteve intensive të punës, janë mbështetur edhe nga ministri të ndryshme (kryesisht Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural) dhe komunave.

Siç u përshkrua më lart, ka institucione të ndryshme që mbështesin MATP, por nuk ka asnjë bazë të dhënash për të regjistruar përfituesit e MATP-ve.

Sipas raportit të APRK, punësimi dhe trajnimi profesional në vitin 2020, pjesëmarrësit në MATP (shih tabelën më poshtë) për sa i përket moshës tregojnë një pjesëmarrje të lartë të personave të grupmoshës 25-39 vjeç dhe atyre nga 15-24 vjeç që së bashku përbëjnë rreth 92% të të gjithë përfituesve. Kurse personat e grupmoshës 40-45 dhe 55+ të cilët përbëjnë vetëm rreth 7% të përfituesve.

Masat Aktive të Tregut të Punës sipas moshës			
Mosha	MATP	%	Diferenca në vitin 2019
15 – 24	2 273	40.4%	78.6%
25 – 39	2 924	51.9%	9.4%
40 – 54	347	6.2%	-38.0%
55+	87	1.5%	-17.1%
Total	5 631	100%	22.1%

Përkrahja (arritja) e rinisë së pambrojtur

Up to Youth activity është projekti financiar i USAID-it (2019-2024) i cili fuqizon të rinjtë për ndryshime pozitive në komunitetet e tyre dhe ndërton elasticitetin e të rinjve ndaj sjelljeve të rrezikshme. Aktivitetet e projektit adresojnë të rinjtë e cenueshëm ndaj përjashtimit social duke i mobilizuar dhe angazhuar ata në mënyra domethënëse për të ndikuar në ndryshime pozitive në nëntë komuna. Mbi 2,900 të rinj dhe prindër morën pjesë në aktivitetet e shtrirjes së komunitetit të Up to Youth. Ky aktivitet ka mobilizuar mbi 630 të rinj në nëntë komuna partnere për të përmirësuar kapacitetet dhe aftësitë e tyre për të kontribuar dhe për të përfituar nga komunitetet dhe mjetet më të mira të jetesës. Synimi i USAID-it për ta arritur këtë përmes mobilizimit të të rinjve, ndërtimit të aftësive të të rinjve dhe nxitjes së një mjedisi për ndryshime pozitive.

4.3 Punëtorët / Të punësuarit

Arsimimi i të rriturve

Ofrimi i arsimit dhe trajnimit për të rritur është ende shumë i kufizuar në Kosovë. Ligjet e AAP-së dhe arsimit dhe aftësimin për të rritur (AARr) lejojnë shkollat e mesme publike të ofrojnë programe shtesë të bazuara në tarifa për të rriturit, dhe disa nga shkollat profesionale ofrojnë programe për të rritur, të cilat në shumicën e rasteve janë dispozita "kompensuese", duke u lejuar atyre me arsim të mesëm të pambaruar të kthehen dhe marrin certifikatat të cilat nuk i kanë marrë në shkollë.

Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës - APRK është përgjegjëse për menaxhimin institucional me procesin e trajnimit profesional të të rriturve në Kosovë, i cili përbëhet nga 8 QAP dhe 6 Njësi Mobile të Trajnimit. Kapacitetet për trajnimin e të rriturve të punëkërkuësve në kurse të shkurtra joformale në qendrat e aftësimin profesional (QAP) në mbarë Kosovën janë të kufizuara. Numri i pjesëmarrësve është i vogël dhe kurset janë të shkurtra dhe shpesh në nivelet bazë. QAP-at ofrojnë kurse afatshkurtëra modulare pa pagesë deri në 6 muaj (arsim joformal) për punëkërkuësit e regjistruar në zyrën e punësimit. Qendrat e formimit profesional nuk ofrojnë shërbime të orientimit në karrierë për kursantët e tyre pas përfundimit të kursit të trajnimit, rrallëherë kursantët do të kthehen në ZP për t'i ndihmuar ata në ndërmjetësimin e punës. Programet e arsimit të të rriturve në SHMP që çojnë në Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve (KKK) ofrojnë kualifikime të nivelit 4 të bazuara në tarifa të klasifikuara si programe të arsimit joformal. Asnjë nga ofruesit publik të AAP-së nuk ofron programe të përshtatura për sektorin privat ose industrinë. Shkollat private të AAP-së ofrojnë programe trajnimi joformale me pagesë deri në një vit dhe këto programe përfshijnë kualifikimet e nivelit 4 dhe 5.

Oda Ekonomike e Kosovës-OEK krijoi një platformë për praktikë profesionale që synon të ndihmojë të rinjtë të gjejnë një vend për praktikë profesionale ngritje në karrierën e tyre profesionale. Ai është gjithashtu i përfshirë në zhvillimin e Barometrit të Tregut të Punës dhe Aftësive (shih seksionin 8.1.). OEK ofron trajnime për stafin e anëtarëve të sektorit privat në zhvillimin e aftësive të burimeve njerëzore, menaxhimin e karrierës dhe strategjinë për planifikimin e burimeve njerëzore.

Meridian Cooperation – Kompani e Shitjes me Pakicë (mbi 500 punëtorë)

Kompania ka krijuar departamentin e zhvillimit të burimeve njerëzore i cili trajnon punonjësit e sapo-punësuar për t'u përgatitur për një punë të re; të gjithë punonjësit e rinj kalojnë disa ditë në departamentet përkatëse për të kuptuar funksionimin dhe procedurat e punës.

Gjithashtu, çdo vit pas përfundimit të vlerësimit të performancës, përgatitet kalendari i trajnimeve sipas kërkesave dhe nevojave të stafit për performancë më të mirë në punë. Gjithashtu, në përputhje me rrethanat ofrohet trajnim adekuat punonjësve për zhvillim të mëtejshëm profesional dhe efikasitet të punës.

Kompania gjithashtu ka punësuar konsulentë ndërkombëtarë për të gjitha fushat e biznesit në kompani për të trajnuar stafin potencial që do të zhvillohet tutje profesionalisht. Ajo gjithashtu krijoi një akademi ndërkombëtare të quajtur "Certified Manager Program". Menaxherët nga kompania caktohen për të ndjekur kurse të ndryshme trajnimi për një periudhë tre mujore (menaxhimi, financa, shitje, marketing, etj.) dhe pas një periudhe trajnimi kompania vendos një objektiv të caktuar biznesi për ta arritur. Ata që janë të suksesshëm në arritjen e objektivave të biznesit të vendosur nga kompania, certifikohen dhe promovohen në pozita më të larta si dhe përfitojnë zhvillim të mëtejshëm profesional në kompani.

Përveç kësaj, kompania financoi një program bursash për studentët më premtues të vendit në Universitetin Amerikan të Kosovës dhe ka ofruar mbështetje për Fondin Kosovar Amerikan të Arsimit për të dërguar njerëz me arritje të larta për të studiuar në SHBA.

Aktivitete të ngjashme trajnimi për stafin e tyre ofrojnë edhe bankat në Kosovë si Raiffeisen Bank, ProCredit Bank, Banka për Biznes, Bau Academy, etj.

5. FINANCIMI

Ofrimi i shërbimeve të orientimit në karrierë në Kosovë mbështetet nga të gjithë sektoret, si sektori publik dhe privat si dhe komuniteti i donatorëve. Siç u theksua në kapitujt e mëparshëm të këtij raporti, edhe pse një fushë relativisht e re në vend, orientimi në karrierë ka marrë fokus të veçantë viteve të fundit.

5.1 Financimi nga sektori publik

5.1.1 Roli i MASHTI-t dhe DKA-ve

MASHTI ka mbështetur krijimin e Busulla.COM edhe pse ua ka lënë obligimet financiare DKA-ve. DKA-të kanë mbështetur Busulla.COM për shkollat e tyre, përmes një MM, dhe kanë ofruar mbështetjen financiare për vitin e parë të funksionimit të sistemit. Megjithatë, me kalimin e viteve dhe ndryshimeve në administratën publike, mbështetja financiare për Busulla.COM ka rënë dukshëm, duke e bërë atë vështirë të qëndrueshme. Për më tepër, me kalimin e viteve DKA-të kanë shfaqur interes për të siguruar fonde për zhvillimin profesional të mësimitdhënësve në fushën e orientimit dhe këshillimit për karrierë, edhe pse këto mundësi financimi nuk janë sistematike, por më tepër ad-hoc dhe varen nga fondet në dispozicion.

Nga totali prej 12 QK-ve të themeluara, 2 janë mbështetur nga DKA-të në bashkëpunim me Projektin EYE dhe 6 nga SHMP-të menaxhohen nga DKA-të. Financimi për QK-të përfshin kostot direkte që lidhen me ngritjen e zyrës, trajnimin e stafit dhe angazhimin e DKA-së për të mbuluar pagat e stafit të QK-ve që zakonisht janë tre persona.

5.1.2 Roli i MKRS-së dhe MFPT-së

MKRS-ja luan një rol të rëndësishëm në promovimin dhe mbështetjen e iniciativave rinore në lidhje me ngritjen e aftësive, qytetarinë aktive, mësimin praktik, anëtarësimin në organizata të shoqërisë civile, etj.²⁶ MKRS ofron mundësi të rregullta financimi për Qendrën Rinore, duke kërkuar mundësi për grante, të cilat më pas jepen me meritë -procesi bazë. Këto mundësi grantesh mbulojnë fusha të ndryshme, duke përfshirë (i) trajnimin për të rinjtë për aftësitë e kërkimit të punës, (ii) trajnimin për aftësitë më të kërkuara në tregun e punës, (iii) mbështetjen për komunitetet e nën-përfaqësuar në shoqëri, (iv) mundësitë e të mësuarit me përvojë, (v) trajnimi për stafin e Qendrës Rinore për t'i ndihmuar ata të menaxhojnë organizatat. Për shembull, në projektbuxhetin e miratuar të Republikës së Kosovës për vitin 2022, MKRS ka buxhetuar gjithsej 1.2 milionë euro për grante të synuara për mbështetjen e zhvillimit të të rinjve (afërsisht 3% e buxhetit të përgjithshëm të ministrisë).²⁷ Buxheti i përcaktuar nga Qeveria e Kosovës në vitin 2022 për APRK është 31.3 milionë euro.

5.1.3 Roli i AAAPARr-së

AAAPARr ka financuar themelimin e tri QK-ve në Qendrat e Kompetencave (shkolla profesionale). Nga 12 QK-të, 6 Qendrat e Kompetencave menaxhohen drejtpërdrejt nga kjo agjenci. Financimi përfshin infrastrukturën, pajisjet, mbylljen, trajnimin e stafit dhe mbulimin e pagave të stafit të QK-së.

5.2 Financimi nga sektori privat

Ndonëse nuk ka statistika zyrtare që tregojnë vlerat e financimit të ofruar nga sektori privat, vërehet një rritje e përgjithshme e ndërgjegjësimit të bizneseve për të investuar në zhvillimin profesional të fuqisë punëtore. Siç u përmend më lart, hisedarët e sektorit privat si Raiffeisen Bank, Meridian Corporation, Meister Training Center dhe Bau Academy janë shembuj tipikë të iniciativave të udhëhequra nga sektori privat për zhvillimin e fuqisë punëtore. Në shumë raste këto qendra trajnimi u shërbejnë nevojave të brendshme të kompanive të tyre.

5.3 Roli i organizatave donatore

Ekziston një prani e madhe e komunitetit të donatorëve në Kosovë sa i përket orientimit në karrierë dhe programeve të zhvillimit të fuqisë punëtore. Shumë ndërhyrje dhe projekte të orientimit në karrierë, të cilat tani janë pjesë e sistemit arsimor, janë prezantuar dhe mbështetur nga komuniteti i

²⁶ <https://www.mkrs-ks.org/?page=1,71>

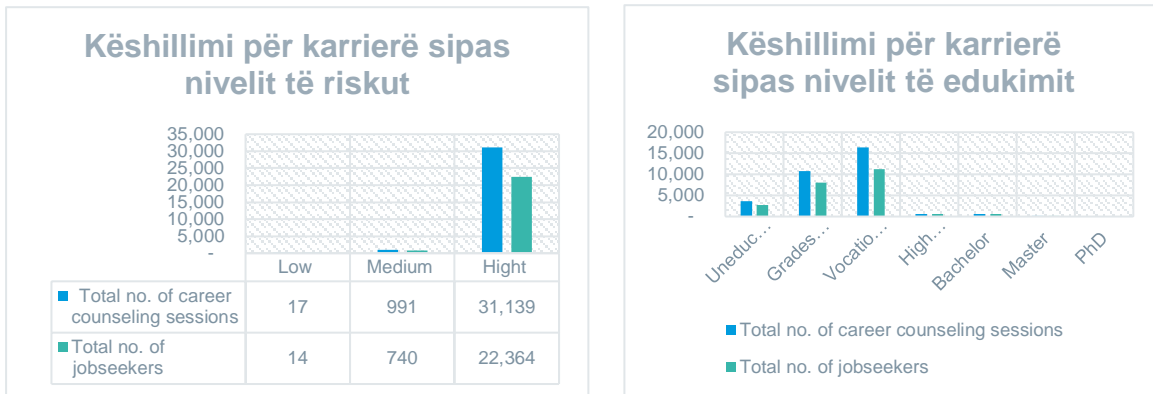
²⁷ <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/1F77FA35-E121-43D3-9683-791B0ADE3337.pdf>

donatorëve. Si shembuj të projekteve që po zbatohen në Kosovë përfshijnë arsimin e mesëm të ulët dhe atë të mesëm të lartë dhe zhvillimin e fuqisë punëtore, siç janë: mbështetja e sektorit privat për të rritur mundësitë e eksportit, programet ndërkombëtare të bursave për të rinjtë, zhvillimi i aftësive për të rinjtë, përafrimi i arsimit me nevojat e sektorit privat, dhe shërbimet e orientimit në karrierë, etj. Në vijim janë organizatat donatore që luajnë një rol të rëndësishëm në kontekstin e arsimit dhe orientimit në karrierë në Kosovë: Bashkimi Evropian (BE), USAID Kosovë, GIZ Kosovë, Bashkëpunimi Zvicëran për Zhvillim (SDC), Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP), Fondi i Kombeve të Bashkuara për Fëmijët (UNICEF), Solidar Suisse, Agjencia Austriake për Zhvillim (ADA), dhe Agjencia e Zhvillimit të Luksemburgut (LuxDEV), etj.

6. QASJA

Aktualisht, zyrat publike të punësimit ofrojnë këshillim për karrierë në mënyrë të kombinuar si pjesë e intervistës së regjistrimit, gjatë së cilës punëkërkuessi pyetet për arsimin dhe përvojën e punës. Ende mungojn rregullat, metodologjia dhe treguesit monitorues të paracaktuar për ofrimin e këshillimit për karrierë. SIMP llogarit si shërbim të këshillimit për karrierë për punëkërkuessit të gjitha takimet me këshilltarin, duke filluar nga regjistrimi.

Në 2020, SIMP regjistroi gjithsej 32,147 këshillime për karrierë për 23,118 punëkërkuess (një raport rreth 1.5 seanca për person). Grafiku i mëposhtëm përshkruan dhënien e shërbimeve për këshillim në karrierë sipas grupmoshës, arritjeve arsimore dhe profilizimit të rrezikut.



Burimi: Sistemi Informativ për Menaxhimin e Punësimit, Agjencia e punësimit, Kosovë.

Këshillimi drejt Punësimit dhe Sipërmarrjes (C4EE) (2017-2020) është implementuar nga Swisscontact në bashkëpunim me Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës (APRK). Një nga fushat e ndërhyrjes së projektit ishte: Zbatimi i cikleve të këshillimit bazuar në metodologjinë C4EE filloi në janar 2018 në 14 zyra punësimi me grupe prej rreth 10 deri në 15 punëkërkuess të rinj dhe me rrezikshmëri më të lartë. Metodologjia i pajisë trajnerët e punësueshmërisë (të punësuar nga partnerët e projektit) me njohuri, mjete praktike dhe qëndrime për të organizuar cikle të këshillimit me grupe prej 15 deri në 20 personash me punësueshmëri të ulët dhe lehtëson që ata të identifikojnë, analizojnë, vendosin dhe bëjnë rrugën e tyre përmes përkatësisë së tyre, rrugën drejt punësimit ose vetëpunësimit. Janë zbatuar tre grupe të ciklit të stërvitjes, me kohëzgjatje prej 10 muajsh secila, nga këshilltarët e trajnuar të APRK-së gjatë viteve 2018-2020. Në total, 366 persona (251 Femra) përfunduan me sukses ciklet e stërvitjes dhe përmirësonin kompetencat e tyre personale, sociale dhe profesionale. Rreth 40 % e tyre gjetën punë dhe rritën të ardhurat falë ciklit të këshilltarëve.

Që nga Janari 2021, Swisscontact nisi projektin e tij të ri katërvjeçar "Rritja e Punësimit", i cili është një projekt pasues i projektit "Coaching for Employment and Entrepreneurship C4EE" dhe aspiron të rrisë qasjen e të papunëve në shërbimet e punësimit.

Të kthyerit - Projekti i financuar nga GIZ, Qendra Gjermane e Informacionit për Migrim, Trajnim Profesional dhe Karrierë-DIMAK, po mbështet të kthyerit që kthehen nga vendet perëndimore përmes zbatimit të skemave ekzistuese të arsimit, trajnimit dhe punësimit të të kthyerve – trajnime për punësim, panairë pune, CV dhe letra e motivimit të trajnimit, kërkimit të punës dhe teknikave të intervistës, etj. Ai mbështet shoqërimin e të kthyerve në shtet dhe organizata/projekte të shoqërisë civile për të marrë masa ri-integrimit, si grante, subvencione, kredi, skema sociale, etj. Projekti gjithashtu mbështet zhvillimin e këshillimit në karrierë dhe mobilitetin, gjithashtu kanë bashkë-organizuar panairët e punës dhe sesionet informuese.

Personat me aftësi të kufizuara - Shkalla e varfërisë është më e lartë tek personat me aftësi të kufizuara, dhe rreth 1/3 jetojnë në varfëri. Kjo lidhet drejtpërdrejt edhe me mundësitë e kufizuara të këtij grupi për arsimim dhe punësim. Mungesa e infrastrukturës së duhur në institucionet shtetërore, private dhe arsimore, paragjykimet sociale dhe diskriminimi në arsim dhe punësim janë faktorët kryesorë që ulin mundësitë e këtij grupi për t'u zhvilluar. Gjatë vitit 2020 / 2021, GIZ (projektet YES&DIMAK) ka trajnuar rreth 45 këshilltarë, punonjës social dhe psikologë, si dhe të gjithë punonjës nga OJQ-të që mbështesin studentët / personat me aftësi të kufizuara. Trajnimi ka qenë i fokusuar në ofrimin e trajnimeve për shkathtësitë e kërkimit të punës për grupe të tilla.

7. PËRDORIMI I TEKNOLOGJISË

Sistemi arsimor i Kosovës dhe shërbimet publike të punësimit mbështeten nga teknologjia që shërbejnë si mjete pune për mësuesit, këshilltarët e karrierës dhe praktikuesit e tjerë të udhëzimit në karrierë.

7.1 Platforma Busulla.COM

Busulla.COM ofrohet si një platformë në ueb faqe dhe aplikacion mobil dhe lehtëson pesë fazat e procesit të orientimit në karrierë: (i) vetë-njohja, (ii) eksplorimi i profesioneve, (iii) eksplorimi i institucioneve arsimore dhe ofruesve të trajnimit, (iv) identifikimi i vendeve punës, dhe (v) këshilltar online. Përdorimi i një teknologjie të tillë mundëson një kombinim të të mësuarit në klasë me detyrat e shtëpisë dhe aktivitetet vijuese për nxënësit dhe studentët.

Megjithatë, mungesa e infrastrukturës teknike në shkollat publike së bashku me mungesën e aftësive dixhitale të mësuesve për të shfrytëzuar sistemin mbeten sfida që pengojnë suksesin e Jetës dhe Punës si fushë kurrikulare dhe procesin e orientimit në karrierë për të rinjtë e Kosovës. Një sfidë tjetër mbetet vështirësia për të qasur informacionin e përditësuar të tregut të punës, për shkak të informalitetit të madh dhe mungesës së mekanizmave raportues, nga të cilët sistemi i informacionit mund të ushqej me informacion.

Stafi i QK-ve është trajnuar në formë të veçantë për përdorimin e platformës Busulla.COM, në kuadër të shërbimeve me bazë në qendër dhe shërbimeve virtuale. Gjithashtu institucione të tjera organizojnë sesione trajnimi në baza ad-hoc për përdorimin e teknologjisë.

7.2 Sistemi Informativ për Menaxhimin e Punësimit (SIMP)

SIMP është mjet i përdorur nga Zyrat e Punësimit në kuadër të Agjencisë së Punësimit të Republikës së Kosovës (APRK) dhe shërben për menaxhimin e të dhënave të punëkërkuësve, punëdhënësve dhe ofruesve të trajnimeve. SIMP është projektuar dhe përshtatur për këshilltarët e karrierës që ofrojnë shërbime publike të punësimit në baza ditore. SIMP mundëson regjistrimin e punëdhënësve si dhe vendet e lira të punës së tyre. Ky është një mjet përputhshmërie shumë e mirë që përdoret nga këshilltarët e karrierës në të gjitha Zyrat e Punësimit, për të përshtatur punëkërkuësit me vendet e lira të ofruara nga bizneset.

7.3 Barometri i Fuqisë Punëtore në Kosovë

OEK në bashkëpunim të ngushtë me projektin ALLED2 (2019-2023) i financuar nga Bashkimi Evropian në Kosovë (IPA 2018), i bashkë-financuar nga Bashkëpunimi Austriak për Zhvillim dhe i zbatuar nga Agjencia Austriake për Zhvillim ka prezantuar së fundi **Barometrin e Tregut të Punës në Kosovë**. Barometri është i një rëndësie të veçantë, sepse lidh informacionin ndërmjet institucioneve të ndryshme si më poshtë: Agjencia e Punësimit; Sistemi i Menaxhimit të Informatave të Arsimit; Sistemi i Menaxhimit të Informatave të Arsimit të Lartë; Administrata Tatimore e Kosovës; Agjencia për Regjistrimin e Bizneseve në Kosovë; Agjencia e Regjistrimit Civil të Kosovës; Agjencia e Regjistrimit të Pensioneve të Kosovës; Agjencia Kombëtare e Kualifikimeve në Kosovë; Agjencia Kombëtare për Sigurimin e Cilësisë së Kosovës; Agjencia e Statistikave të Kosovës. Ai paraqet bazën e të dhënave në kohë reale mbi ndërveprueshmërinë e 12 bazave të ndryshme të të dhënave kombëtare.

7.4 Barometri i Shkathtësive

Projekti i lartpërmendur ALLED2 themeloi në vitin 2021 edhe Barometrin Kosovar të Aftësive 1.0. me qëllim që t'u shërbejë nevojave të punëdhënësve dhe politik-bërësve duke mbështetur Odën Ekonomike të Kosovës - OEK për zhvillimin sistematik të Vlerësimit të Nevojave për Trajnim. Barometrit të Aftësive shërben si mjet për planifikimin e AAP-së dhe të aftësive / kompetencave të ardhshme të nevojshme në tregun e punës.

Barometri i aftësive në Kosovë do të mbështesë fuqimisht politik-bërjen, planifikimin dhe reformën e bazuar në dëshmi, si dhe planifikuesit e ardhshëm të karrierës në lidhje me aftësitë specifike dhe kërkesat e punës që kërkohen për tregun e punës.

7.5 Portali i Punës i Kosovës

Ueb faqja “Portali i Punës së Kosovës” (PPK) <https://apr.k.rks-gov.net> ofrohet në dispozicion nga Agjencia e Punësimit dhe do të lidhet në Sistemin Informativ të Menaxhimit të Punësimit (SIMP) në mënyrë që të ofrojë të gjitha shërbimet e punësimit online nga Agjencia Kosovare e Punësimit. Platforma PPK është zhvilluar dhe dizajnuar për të ofruar shërbime që konsistojnë në shpalljen e vendeve të lira të punës dhe përputhshmërinë e punëkërkuësve të regjistruar në SIMP me punëdhënësit.

7.6 Platforma e Integrit Aktiv të Përfshirjes (PIAP)

Në dispozicion në Ministrinë e Financave, Punës dhe Transfereve / Departamenti i Politikave Sociale dhe Familjeve dhe Agjencia Kosovare e Punësimit. Është një modul që mundëson komunikim të dyanshëm dhe lidh të dhënat ndërmjet Sistemit Informativ të Menaxhimit të Punësimit (SIMP) në Agjencinë Kosovare të Punësimit dhe Sistemit të Asistencës Sociale (SAS) në Departamentin e Politikave Sociale dhe Familjeve. Kjo bën të mundur sinkronizimin e të dhënave të tjera publike të rëndësishëm për proceset e përfshirjes aktive në tregun e punës dhe përputhjes ndërmjet kërkesës për punë dhe Skemës së Asistencës Sociale.

7.7 Sistemi i Menaxhimit të Informatave të Arsimit (SMIA)

Sistemet e Menaxhimit të Informatave të Arsimit (SMIA) lehtësojnë vendimmarrjen, planifikimin e burimeve, ndërtimin e strategjisë, monitorimin dhe vlerësimin e sistemit arsimor përmes një grupi të pasur mjetesh analitike dhe statistikore. Sistemi gjurmon dhe ndihmon në mënyrë efikase zhvillimin e procesit arsimor për çdo institucion arsimor parauniversitar duke përfshirë kopshtin e fëmijëve, parafillor, fillor, të mesëm të ulët, shkollat e mesme të larta, gjë që mundëson monitorimin në kohë reale të performancës së nxënësve dhe mësuesve. Ky informacion ofron edhe të dhëna statistikore për nivelin e braktisjes së nxënësve.

7.8 Sistemi i Menaxhimit të Informatave të Arsimit të Kartë (SMIAL)

Sistemi i Menaxhimit të Informatave të Arsimit të Kartë (SMIAL) integron institucionet e arsimit të lartë publik dhe privat, prodhon raporte të ndryshme statistikore për numrin e studentëve dhe programet e institucioneve të arsimit të lartë.

8. CILËSIA E OFRIMIT TË SHËRBIMEVE MBËSHTETËSE PËR ZHVILLIMIN E KARRIERËS BREND A NJË KULTURE PËRMIRËSIMESH TË VAZHDUESHME

Aktualisht, nuk ka standarde të cilësisë ose kornizë për sigurimin e cilësisë për shërbimin e orientimit në karrierë në Kosovë, e cila përfshin (i) përcaktimin e standardeve për shërbimet e cilësisë së karrierës, dhe (ii) kornizën e sigurimit të cilësisë, e cila nënkupton matje sistematike të shërbimit, krahasim dhe ofrim të shërbimeve nga standardet, vetëvlerësimi ose monitorimi i jashtëm i zbatimit të standardeve dhe ofrimi i komenteve lidhur me shërbimet e ofruara. Ai gjithashtu ka nevojë për koordinim strategjik midis aktorëve të ndryshëm për të identifikuar se cili do të ishte një mekanizëm i suksesshëm për të siguruar cilësinë e shërbimeve të ofruara në lidhje me karrierën.

8.1 Standardet

Donatorët që mbështesin themelimin e QK-ve po planifikojnë të prezantojnë standarde për shërbime cilësore në të ardhmen për AAP-në dhe qendrat e karrierës në shkollë.

Në vitin 2017, Standardi Profesional për Këshilltarin e Karrierës është zhvilluar, verifikuar dhe miratuar nga AKK. Bazuar në standardet profesionale, LuxDev ka mbështetur zhvillimin e kurrikulës së Nivelit 5 për kualifikimet e këshillimit për karrierë. Programi është ofruar për 24 këshilltarë të karrierës, por ky program aktualisht nuk është aktiv për arsye të panjohura.

Nuk ka standarde të cilësisë ose kornizë për sigurimin e cilësisë që përfshin: përcaktimin e standardeve për shërbimet e cilësisë së karrierës, matjen e shërbimit, vetëvlerësimin ose monitorimin e jashtëm të zbatimit të standardeve.

8.2 Stafi

Shërbimet publike të këshillimit për karrierë dhe punësimit për të papunët, punëkërkuesit dhe punëdhënësit ofrohen nga Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës (APRK) e cila është pjesë e MFPT. Përderisa MFPT është përgjegjëse për hartimin e politikave lidhur me punësimin dhe zhvillimin profesional, APRK koordinon dhe organizon aktivitete vjetore në nivel kombëtar. Kjo agjenci është e organizuar në tre departamente: (i) Tregu i punës, (ii) Financa dhe Shërbime, (iii) Zhvillimi profesional. APRK ka 35 Zyra të Punësimit (ZP) dhe 8 Qendra të Aftësimin Profesional (QAP). Roli i ZP-ve është të ofrojnë shërbime të këshillimit për karrierë për të papunët, t'i ndihmojnë ata të identifikojnë mundësitë e zhvillimit profesional (përmes programeve të QAP-së ose ofruesve privatë të trajnimit) dhe të vendosin punëkërkuesit në punë.

Numri i punonjësve të përcaktuar për Agjencinë Kombëtare të Punësimit me Rregulloren nr. 15/2015 është 288, ndërsa ligji "Për ndarjet buxhetore dhe buxhetin në Republikën e Kosovës për vitin 2021", ka paraparë hapësirën financiare për punësimin e maksimum 260 anëtarëve të stafit. Aktualisht Agjencia e Punësimit punon me 230 punonjës zyrtarë, 28 zyrtarë të caktuar në Zyrën Qendrore, 132 në zyrat lokale të punësimit dhe 70 në Qendrat e Aftësimin Profesional.

Numri i përgjithshëm i punonjësve që punojnë drejtpërdrejt me klientët është 100 (Punonjës Informativ dhe Këshilltarë Punësimi) dhe 75 prej tyre (Këshilltarë të Punësimit) janë përgjegjës ndër detyrat e tjera për të ofruar shërbime këshillimi për karrierë.

Projekti Swisscontact Këshillimi drejt Punësimit dhe Sipërmarrjes (C4EE) (shih përshkrimin e plotë të projektit në seksionin 8) fusha e ndërhyrjes ishte ndërtimi i kapaciteteve (trajnimi i trajnerëve) me 14 këshilltarë (5 femra) nga APRK u zbatua në bashkëpunim me Universitetin e Shkencave të Aplikuara dhe Arteve, më Lucern, Zvicër. Gjatë periudhës shtator 2017-nëntor 2018 janë realizuar 28 ditë trajnimi, të ndara në 9 blloqe. Janë certifikuar 14 këshilltarë për zbatimin e qasjes "Trajnimi për

Punësim". Pesë këshilltarë u certifikuan nga Universiteti i Shkencave të Aplikuara të Lucernit me një "Certifikatë të Studimeve të Avancuara" mbi qasjen "Stërvitje për Punësim".

Kufizimet për të drejtat e këshillimit për karrierë në shërbimet publike të punësimit

Mungesa e burimeve njerëzore e cila është theksuar në Politikën e Punësimit për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës 2019 – 2021, mbetet shqetësim madhor. Meqenëse punonjësit e Agjencisë së Punësimit kanë statusin e nëpunësit civil, rekrutimet janë pezulluar deri në njoftimin e dytë dhe Agjencisë i ndahet buxhet vetëm për numrin aktual të punonjësve. Në fillim të vitit 2020, rreth 10 për qind e personelit gëzon të drejtën e daljes në pension dhe sipas legjislacionit aktual zëvendësimi i tyre është i pamundur. Agjencia e punësimit ka staf të kufizuar për t'u marrë me klientët (75 staf që punojnë në 35 APRK) përveç tjerash ofrojnë edhe këshillim për karrierë.²⁸

Në vitin 2020, shërbimet publike të punësimit kishin 94 këshilltarë punësimi, të cilët duhej të ofronin shërbime për 168,980 persona të regjistruar si të papunë, që do të thotë se ngarkesa e rasteve për një këshilltar ishte 1,798 për 1 këshilltar (1798:1).

Ligji për Agjencinë e Punësimit dhe aktet nënligjore për Agjencinë Publike të Punësimit-APRK kanë natyrë më kufizuese për kontraktimin e shërbimeve. Ai përfshin dispozita për trajnime kontraktuese, por jo për shërbime punësimi dhe/ose shërbime plotësuese, kufizon mundësitë e kontraktimit nga agjencia publike e punësimit - APRK vetëm për ofruesit jopublikë që ofrojnë trajnime të akredituara. Kjo lë jashtë mundësinë për të kontraktuar ofrues të shërbimeve jopublike të punësimit për lloje të caktuara të shërbimeve, gjë që inkurajohet dhe kërkohet gjithashtu nga Dokumenti i Politikës 2019-2022 për APRK-në.²⁹

Mësuesit e shkollave në arsimin e mesëm të ulët që ofrojnë modulën e edukimit për karrierë si pjesë e fusha e kurrikulës Jeta dhe Puna janë trajnuar vetëm se si të përdorin platformën online Busulla.COM. Mësuesit nuk janë të qartë për konceptet e orientimit në karrierë, pasi mësimdhënësve iu mungon mbështetja për zhvillimin e vazhdueshëm për ngritjen e kapaciteteve dhe shkëmbim të përvojave (në mungesë të sistemeve për rrjetëzim) dhe modeli DOTS nuk është prezantuar për të ndihmuar studentët të marrin vendime për karrierën dhe të zhvillojnë aftësitë e menaxhimit të karrierës.

Shumica e mësuesve që punojnë si këshilltarë karriere në QK kanë gjithashtu japin mësim me kohë të pjesshme, të cilat nuk mjaftojnë për të ofruar shërbime cilësore në qendrën e karrierës. Ata trajnohen nga projektet e donatorëve në baza ad-hoc dhe trajnimi bëhet nga trajnerë gjysmë-profesionistë. Këto qendra janë të fokusuar kryesisht në tërheqjen e studentëve të rinj dhe organizimin e mësimit praktik, por jo shumë në përgatitjen e studentëve për kalimin nga shkolla në punë, duke ofruar trajnime për aftësitë e kërkimit të punës.

Një numër i vogël i zyrtarëve që punojnë në qendrat e karrierës universitare të cilët nuk janë të certifikuar, por kanë mundësi për të marrë trajnim ad-hoc dhe për të kryer vizita studimore përmes projekteve të ndryshme. Stafi që punon në organizata rinore që ofron trajnime për aftësitë e kërkimit të punës jo gjithmonë është i trajnuar për ta bërë këtë.

8.3 Cilësia e të dhënave dhe informatave

Busulla.COM ofron informata për profesione me video të cilat janë zhvilluar nga projekte të ndryshme.

Informacioni për vendet e lira të punës shpallet në faqet e internetit të qeverisë ose në portalet private të punës (Kosova Jobs, Portali Pune etj.).

Kosova Job është rrjeti më i madh i punësimit në Kosovë i certifikuar nga Bureau Veritas me ISO. Kjo platformë ofron mundësinë e dizajnit të CV-ve dhe llogaritjen e pagës dhe promovon vendet e lira të punës. Tarifat për publikimin e konkurseve paguhet nga punëdhënësi në bazë të tarifave në linkun e bashkangjitur: <https://kosovajob.com/publiko>. Akademi Pune dhe www.rroga.com janë platforma të fundit të ndërtuara përveç "KosovaJob". Ato platforma synojnë informimin, ndërgjegjësimin dhe edukimin e publikut për tregun e punës.

²⁸ ibid

²⁹ https://helvetas-ks.org/eye/file/repository/COOPERATION_BETWEEN_THE_MINISTRY.pdf

Nuk ekziston një sistem studimi gjurmues për të gjurmuar kalimin e të diplomuarve nga shkolla në punë, megjithëse disa qendra të karrierës me bazë në shkolla AAP kanë filluar në mënyrë të pavarur të zbatojnë studimet gjurmuese.

Sondazhi i pilotuar i studimit gjurmues të ETF 2018 tregon se shumica e studentëve kanë vazhduar shkollimin në studime universitare, ndërsa 30.6% kanë gjetur një punë të rregullt, ndërsa pjesa tjetër ose nuk janë të punësuar 11.1%, ose kanë vazhduar trajnimin e mëtejshëm profesional.³⁰

Projekti për mbështetjen e Bashkimit Evropian për arsimin dhe aftësimin profesional, rikualifikimin profesional dhe profesionin, KSV/801 (2020-2022), është në proces të krijimit të modelit mbështetës të zbatimit të studimeve gjurmuese, duke përgatitur një program trajnimi që përfshin anëtarët përkatës të stafit të Ministrisë së Arsimit, Shkenca, Teknologjia dhe Inovacioni, Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës dhe AAAPARr për të mbështetur shfrytëzimin dhe monitorimin efektiv të zbatimit të studimeve gjurmuese.³¹

Disa donatorë bëjnë sondazhe me studentët për të kontrolluar ndikimin e shërbimeve të tyre të karrierës (Klubet e Karrierës), por kjo është në baza ad-hoc dhe vetëm për nevojat e projekteve.

³⁰ ETF (2019), *Tracer Study of Vocational Education and Training of graduates in Kosovo*

³¹ ibid

9. PËRFUNDIME DHE HAPAT VIJUES

Përmbledhje e gjetjeve kryesore

Janë strategji dhe ligje të cilat mundësojnë ofrimin e shërbimeve të orientimit në karrierë për të gjithë përdoruesit (studentë, punëkërkuar, të rinj, etj.), megjithatë ka sfida në zbatimin e këtyre ligjeve, strategji për shkak të mungesës së mbështetjes institucionale dhe ndryshimit të Qeverisë dhe prioritetit e saj. Ekziston nevoja për të hartuar legjislacionin detyësor për të garantuar qëndrueshmërinë e qendrave të karrierës në shkollë dhe përmirësimin e këshillimit të karrierës në shërbimin publik të punësimit.

Nuk ka asnjë grup pune ndërministror për bashkëpunim dhe koordinim në nivel kombëtar (Arsim, Punësim, Rini, etj.) në fushën e mbështetjes për zhvillimin e karrierës që është një çështje ndër-sektoriale. Është themeluar një këshill lokal për orientim në karrierë në komunën e Pejës, edhe pse ende ka nevojë për më shumë punë për të siguruar qëndrueshmërinë e tij pasi që është themeluar dhe mbështetur nga donatorët. Më tutje takimet koordinuese të donatorëve kanë filluar në fushën e AAP-së para kohës së pandemisë, por takimet po ndodhin rrallë tani. APRK ka planifikuar të bashkëpunoj me shkollat e AAP për të përkrahur nxënësit në tranzicionin nga shkolla në punë.

Moduli i edukimit për karrierë si pjesë e fushës kurrikulare “Jeta dhe puna” është pilotuar për nxënësit e arsimit të ulët dhe të mesëm, por ka pasur sfida në zbatimin e tij dhe për këtë arsye MASHTI është në proces të vlerësimit të pilotimit dhe pastaj duhet të zhvillohet modeli kombëtar për ofrimin e edukimit për karrierë në arsimin para-universitar. Qendrat e karrierës në shkollë ofrojnë shërbime karrierë për studentët, por numri i qendrave të tilla të krijuara në të gjithë vendin është ende i vogël. Informacioni për karrierën dhe shërbimet e këshillimit ofrohen në nivel universitar për një numër të kufizuar studentësh që përfitojnë prej tij. Punëkërkuarët e regjistruar në shërbimin publik të punësimit kanë seanca këshillimi me këshilltarët e punësimit, por ky shërbim është i kufizuar. Të rinjtë përfitojnë nga trajnimet e ofruara nga organizata rinore për aftësitë e kërkimit të punës, por kjo ofertë trajnimi është e kufizuar vetëm për grupe të vogla të rinjsh. MKRS ka paraparë përkrahje shtesë për organizatat rinore që luajnë një rol të rëndësishëm në përkrahjen (arritjen) e të rinjve nga grupet e lëndueshme. Shërbimet e zhvillimit të karrierës për personat e punësuar zyrtarisht ofrohen vetëm për punonjësit që punojnë në kompani të mëdha.

Financimi është i qasshëm nga organizatat publike, private dhe të shoqërisë civile, megjithëse një nga sfidat me financimin publik është mungesa e konsistencës. MASHTI, MKRS dhe MFPT kanë ndarë fonde për orientimin në karrierë në mënyra të ndryshme, përmes pagesës së mësuesve, subvencionimit të programeve të trajnimit dhe ofrimit të shërbimeve publike të punësimit. Financimi i sektorit privat është gjithashtu i disponueshëm, por komuniteti i donatorëve ka dhënë kontributin më të madh duke prezantuar dhe financuar ndërhyrje dhe praktika të reja.

Numri i njerëzve që përdorin TIK-un për shërbimet e orientimit në karrierë është ende i vogël duke marrë parasysh shkallën e lartë të qasjes në internet në shtëpi në vend. Nuk ka shërbime të specializuara brenda zyrave publike të punësimit që ofrojnë qasje në shërbimet e orientimit në karrierë për personat me aftësi të kufizuara ose grupe të tjera ndjeshme. Megjithatë APRK ka planifikuar të punoj në këtë fushë.

Një shumëllojshmëri mjetesh dhe platformash dixhitale janë në dispozicion për institucione të ndryshme publike në lidhje me drejtimin e karrierës. Megjithatë, një sfidë e përbashkët mes të gjithave është mungesa e qëndrueshmërisë si për mirëmbajtjen ashtu edhe për përdorshmërinë e tyre. Shumë nëpunës publikë kanë nevojë për rritje të kapaciteteve shtesë për të qenë në gjendje të përdorin këto teknologji të avancuara dhe në mungesë të aftësive të nevojshme, këto sisteme në shumë raste mbeten të pashfrytëzuara.

Është zhvilluar kualifikimi i nivelit 5 për këshilltarët e karrierës dhe janë trajnuar 24 këshilltarë, por MESTI ka planifikuar të zhvilloj një kualifikim që është në përputhje më vendet tjera për trajnimin e praktikuesve të orientimit në karrierë që do të përdoret për trajnimin e praktikuesve të orientimit në karrierë në fushën e arsimit, punësimit dhe të rinjve. Ka një numër të vogël këshilltarësh për punësim sepse stafi është në pension dhe ka kufizime për rekrutimin e personelit të ri për shkak të statusit të nëpunësit civil. APRK ka paraparë trajnimin e këshilltarëve të punësimit për këshillim në karrierë për të punuar më të rinjtë nga grupet e lëndueshme.

Shumica e mësuesve që punojnë si këshilltarë karriere në QK kanë gjithashtu punë mësimore me kohë të pjesshme, e cila nuk mjafton për të ofruar shërbime cilësore në qendrat e karrierës. MASHTI është në proces të standardizimit të QKBS për të bërë përmirësimet e nevojshme operationale të këtyre qendrave të karrierës para së të replikohen edhe në shkollat tjera. Stafi që punon në qendrat e karrierës dhe qendrat rinore jo gjithmonë kanë ndjekur trajnime të certifikuara. Busulla.COM ka përshkrim për një sërë informacionesh profesionale me video të cilat janë zhvilluar nga projekte të ndryshme. Informacionet për vendet e lira të punës shpallen në faqet e internetit të qeverisë ose në portalet private të punësimit (Kosova Jobs, Portal Pune, etj.).

Tri fushat prioritare të rekomandimeve për rregulloret e Kosovës

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

Koordinimi dhe bashkëpunimi

- Themelimi i një grupi punues ndër-ministor për bashkëpunim dhe koordinim në nivel kombëtar me sekretariat (duke përfshirë arsimin, punësimin, rininë, etj) në fushën e orientimit në karrierë, përveç kësaj është i mirëpritur integrimi i orientimit në karrierë si temë në grupet punuese ekzistuese ndërministrorë.

Shërbimet

- Eksplorimi Krijimi i një modeli unik për edukim në karrierë (si masë parandaluese) dhe këshillues në të gjitha nivelet dhe llojet e shkollave, duke përfshirë edukimin për karrierë si pjesë e detyrueshme për nxënësit në periudhën e praktikës në kompani dhe ngjarje tjera, zgjerimi i mëtejshëm i qendrave të karrierës në shkollat e AAP, trajnimi i mësuesve/stafit të qendrave të karrierës, financimi i qëndrueshëm i busulla.com. etj.

Cilësia, profesionalizmi dhe përmirësimi i vazhdueshëm

- Rritja e shërbimeve për punëkërkesit dhe popullsinë joaktive duke u fokusuar kryesisht në rekrutimin e këshilltareve të rinj të SHPP, trajnimin e tyre, rishikimin e MATP dhe duke ndihmuar NEET përfshirë të rinjtë joaktive dhe të dekurajuar për aktivizim dhe aktivitete ekonomike fitimprurëse (reaktive).

Rekomandimet e shtjelluara

Korniza politike

Afatshkurtër

- Zhvillimi i një vizion afatgjatë për zhvillimin e sistemit (teoria e ndryshimit) si bazë për përfshirjen e donatorëve në terma afatmesëm dhe afatgjatë.

Afatmesëm deri afatgjatë

- Sigurimi i një baze ligjore për edukimin dhe orientim në karrierë në arsimin parauniversitar dhe arsimin e lartë.
- Sigurimi i një baze konkrete ligjore për edukimin dhe orientimin në karrierë në politikën rinore, duke u bazuar në nenin 7 të Ligjit për fuqizimin dhe pjesëmarrjen e të rinjve që ofron bazën për funksionimin e qendrave rinore në komunat e Kosovës.
- Të rregullojë me ligj shërbimet e qendrave të karrierës, duke u siguruar që ato të jenë të standardizuara dhe të mbështetura në nivel kombëtar me burime për zbatimin e aktiviteteve në mënyrë cilësore dhe të qëndrueshme.

Koordinimi dhe bashkëpunimi

Afatshkurtër

- Themelimi i një grupi punues ndër-ministor për bashkëpunim dhe koordinim në nivel kombëtar me sekretariat (duke përfshirë arsimin, punësimin, rininë, etj) në fushën e orientimit në karrierë, përveç kësaj është i mirëpritur integrimi i orientimit në karrierë si temë edhe në grupet punuese ekzistuese ndërministrorë.
 - Bazuar në rishikimet e aktiviteteve ekzistuese për trajnimin e praktikantëve të orientimit në karrierë, për edukimin dhe orientim në karrierë (shih rekomandimet nën "cilësia" më poshtë),

bashkimi i të gjithë donatorëve që punojnë në edukimin dhe udhëzimin në karrierë veprojnë si një njësi e vetme në aktivitetet e ardhshme të standardizuara për arsimin, punësim dhe rini.

- Zhvillimi i modeleve të bashkëpunimit në drejtim të karrierës për nivelin lokal ndërmjet ofruesve të arsimit, punëdhënësve, donatorëve dhe OJQ-ve, duke mësuar nga praktikatat e mira si nga këshilltarët komunal për orientim në karrierë në komunën e Pejës; të përfshihen Zyrat e Punësimit.

Afatmesëm deri afatgjatë

- Krijimi i këshillave lokalë për orientimin e karrierës në të gjitha komunat.
- Zhvillimi i një Kornizë Strategjike dhe plani komunikues për Avokimin e Karrierës që duhet të promovoj shërbimet e punësimit për studentët e AAP-së. Plani i Avokimit të Karrierës të përfshijë studentët, prindërit, bizneset, institucionet e punësimit dhe trajnimit për të ofruar atyre informata mbi tendencat e tregut të punës.

Shërbimet

Afatshkurtër

- Krijimi i një modeli unik për edukim në karrierë (si masë parandaluese) dhe këshillues në të gjitha nivelet dhe llojet e shkollave, duke përfshirë edukimin për karrierë si pjesë e detyrueshme për nxënësit në periudhën e praktikës në kompani dhe ngjarje tjera, zgjerimi i mëtejshëm i qendrave të karrierës në shkollat e AAP, trajnimi i mësuesve/stafit të qendrave të karrierës, financimi i qëndrueshëm i Busulla.COM etj.
- Arsimi i përgjithshëm për karrierë si pjesë e detyrueshme e gjithë kurrikulës në të gjitha nivelet e arsimit parauniversitar duke marrë parasysh qasjet e orientimit në karrierë të zhvilluara nën iniciativat e donatorëve si Projekti BE/KosVET II, GIZ.
 - Përfshirja e organizatave të prindërve në dhënien e informacionit për jetën e punës, profesionet, gjendjes në tregun e punës etj., por edhe mundësimin e intervistave simuluese me kompanitë për të cilat ata punojnë, ose lehtësimi i lidhjes midis ndërmarrjeve dhe arsimit përmes organizimit të "ditëve të provës" ose praktika reale.
 - Ofrimi i mundësive për të mësuarit e bazuar në punë në fushat ku institucioni arsimor dhe komuna ka ndikim si në rastin e Qendrës së Karrierës në Universitetin e Prishtinës - UP që punëson deri në 6 praktikantë çdo vit.
- Bazimi i edukimit dhe orientimit për karrierë në informata të qëndrueshme nga tregu i punës, për të ndihmuar të rinjtë të zhvillohen në fusha me mundësi reale; integrimi i Barometrit të Shkathtësive në edukim për karrierë.
- Zhvillimi i shërbimeve dhe qasjes specifike si strategjitë e kontaktit për joaktivët, veçanërisht gratë, në bashkëpunim të ngushtë me partnerë strategjikë si punonjësit socialë, punonjësit e të rinjve, OJQ-të, organizatat që mbështesin sipërmarrjen (sociale), udhëheqësit e komuniteteve fetare etj.
- Zhvillimi i shërbimeve specifike dhe strategjive për punëtorët në sektorin joformal, me qëllim të ri-integrimit të tyre në të mësuarit e mëtejshëm dhe gradualisht në sektorin formal.
- Zhvillimi i shërbimeve speciale për NEET duke përfshirë romët dhe ashkalinj.
- Sigurimi që shërbimet publike të punësimit të ketë staf të përkushtuar dhe metodologji të përshtatshme për të punuar me të rinjtë në përgjithësi dhe me grupet e NEET në veçanti.

Afatmesëm deri afatgjatë

- Zhvillimi i shërbimeve të veçanta për punëtorët dhe punëtorët në forma jo standarde të punësimit pasi një numër i madh punëtorësh kanë kontrata të përkohshme.
- Të zgjerohet grupi i synuar i shërbimeve publike të punësimit nga të gjithë të papunët e regjistruar si punëkërkues drejt të gjithë qytetarëve duke siguruar burime (staf, metodologji të larmishme bazuar në nevojat e klientëve dhe grupeve të caktuara, financimi, TIK, etj.); përdorimi i TIK-ut për të rritur efikasitetin.

Financimi

Afatshkurtër

- Sigurimi i financimit të qëndrueshëm përmes angazhimit të donatorëve për investime afatgjata në zhvillimin e sistemit të mbështetjes së zhvillimit të karrierës bazuar në një vizion afatgjatë për zhvillimin e sistemit (teoria e ndryshimit)
- Identifikimi i mundësive inovative të financimit për orientim në karrierë në institucionet arsimore që përfshijnë gjithashtu punëdhënësit dhe organizatat e punëdhënësve (p.sh. për sektorët në lidhje me shkollat përkatëse të AAP-së) si përfitues të rezultateve pozitive të orientimit në karrierë

Afatmesëm deri afatgjatë

- Sigurimi i financimit nga komunat për platformën online Busulla.COM si instrument kyç për edukim në karrierë.
- Krijimi i fondit kombëtar të trajnimit për mbështetjen e shërbimeve të orientimit në karrierë me kontributin e të gjithë hisedarëve dhe donatorëve të qeverisë.

Qasja

Afatshkurtër

- Përdorimi i internetit me shpejtësi të lartë me bazë në shtëpi nëpër të gjithë vendin për të ofruar shërbime përmes përdorimit të TIK-ut.

Afatmesëm deri afatgjatë

- Ofrimi i qasjes në materiale të cilat janë në dispozicion për grupe të tilla (doracakë, manuale, broshura, etj.) dhe informata dhe këshillim për karrierë për njerëz me nevoja të veçanta dhe grupet e cenueshme.

Përdorimi i teknologjisë

Afatshkurtër

- Rishikimi i përdorimit të teknologjisë ekzistues për këshillim për karrierë, për të parë se si ato mund të integrohen në mënyrë të dobishme në shërbimet tradicionale.
- Vlerësimi i Portalit Kosovar të Punës nëse ai mund të shërbejë si pikë e përbashkët për të gjitha shërbimet në arsim, punësim dhe rini.
- Krijimi i një baze të dhënash për shkëmbimin e informacionit në nivel qeveritar për të gjitha ministritë dhe donatorët e përfshirë në mbështetjen e Masave Aktive të Tregut të Punës.

Afatmesëm deri afatgjatë

- Integrimi i instrumenteve të ndryshme të TIK-ut.

Cilësia, profesionalizmi dhe përmirësimi i vazhdueshëm:

Afatshkurtër

- Rritja e shërbimeve për punëkërkuarit dhe grupet joaktive duke u fokusuar kryesisht në rekrutimin e këshilltarëve të rinj të SHPP, trajnimin e tyre, rishikimin e MATP dhe duke ndihmuar NEET duke përfshirë inkurajimin e të rinjtë joaktive dhe të dekurajuar për aktivizim dhe aktivitete ekonomike fitimprurëse (reaktive)
- Rishikimi i kurrikulave/programeve ekzistuese të edukimit për karrierë në institucionet arsimore (përfshirë iniciativat e donatorëve siq janë projektet e BE/KosVET II, GIZ, USAID ASSET) dhe analizimi se çfarë është aktualisht në përdorim dhe se si mund të ndërtohen mbi to për të siguruar aktivitete të standardizuara të mësimin
- Rishikimi i qasjes nga "Zyra e Karrierës" dhe identifikimi i mënyrave për përmirësim përmes burimeve ekzistuese; mësimi nga praktikat e shkollave private, nga qendrat e karrierës AAP-së për të gjitha institucionet arsimore dhe nga Klubet e Karrierës në shkolla të mesme të larta (gjimnaze).
 - Vlerësimi i jashtëm dhe në mënyrë të pavarur për pilotimin e të gjitha qendrave të karrierës nëpër SHMP nga donatorë të ndryshëm, me qëllim që të vendoset nëse do të shpërbëhen, vazhdojnë të shtrihen apo edhe të përmirësohen, nëse është e nevojshme, në mënyrë që të kursehen burimet dhe të sigurohet qëndrueshmëria.

- Analizimi se sa mësimdhënës dhe trajnerë janë aktivë nëpër institucione arsimore dhe çfarë bëjnë ata, të mësohet nga praktikat e shkollave private.
- Sigurimi i mbështetjes për zhvillim të mëtejme të kapaciteteve të stafit të Qendrave të Karrierës në SHMP për t'iu mundësuar atyre të jenë të përgatitur për detyra teknike dhe administrative.
- Integrimi i shkathtësive të menaxhimit të karrierës në kurrikulën e AAP-së për të zhvilluar shkathtësi që u mundësojnë atyre të bëjnë një tranzicion të lehtë nga shkolla në punë.
- Përdorimi i nivelin 5 të kualifikimeve për këshilltarët e karrierës që tashmë ekziston dhe të përshtatet për trajnimin e stafit në Zyrat e Punësimit, organizata rinore, etj.

Afatmesëm deri afatgjatë

- Sigurimi që Qendrat e Aftësisit Profesional të kenë në dispozicion një këshilltar për kandidatët që përjetojnë vështirësi në programin e tyre dhe t'i ndihmojnë ata në zhvillimin e shkathtësive për kërkimin e punës dhe gjetjen e praktikës në fund të programit të trajnimit.
- Krijimi i një kursi pasuniversitar mbi orientimin në karrierë për praktikuesit e orientimit në karrierë në bashkëpunim të ngushtë me vendet e tjera të rajonit (Ballkani Perëndimor).
- Zhvillimi i një kualifikimi të bazuar në shkathtësi për praktikuesit e orientimit në karrierë (Trainer-of-Trainers) me mbështetjen e agjencive ndërkombëtare që ofrojnë kualifikime për EOK për stafin që punojnë në organizatat e shoqërisë civile (OJQ, Qendrat Rinore, etj.) .
- Trajnimi i psikologëve të shkollave të zgjerojnë rolin e tyre edhe në këshillimin në karrierë të nxënësve që kanë vështirësi në mësimnxënie.
- Identifikimi dhe trajnimi i personave për t'u kualifikuar për ofrimin e shërbimeve individuale (kuadro të akredituara profesionale në fushën e edukimit dhe orientimit në karrierë) që punojnë në këshillim për karrierë dhe krijoni rrjetëzim për ta.
- Zhvillimi i një studimi gjurmues për Qendrat e Karrierës nëpër universitete për të gjurmuar numrin e studentëve të punësuar pas përfundimit të praktikës, etj.

AKRONIMET

ADA	Agjencia për Zhvillim e Austrisë
PIAP	Platforma e Integritit Aktiv të Përfshirjes
PTPA	Programi i Tregut të Punës Aktiv
ASSET	Përkrahje adoleshentëve pas mësimit të rregullt
AUK	Universiteti Amerikan në Kosovë
AAAPARr	Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin e të Rriturve
SHPDK	Shoqata e përpunimit të drurit të Kosovës
CDBE	Zhvillimi i Karrierës në Arsimin Bazë
EOK / KK	Edukim dhe orientim për karrierë / këshillim për karrierë
C4EE	Trajnim për Punësim dhe Sipërmarrje
SIOK	Sistemi Informativ për Këshillim në Karrierë
DANIDA	Agjencia Daneze e Zhvillimit Ndërkombëtar
DIMAK	Qendra Gjermane e Informacionit për Migracionin, Formim Profesional dhe Karrierë
DOTS	Vendimi, Mundësia, Tranzicioni, Vetja
DVV	Instituti për Bashkëpunim Ndërkombëtar i Shoqatës Gjermane të Arsimit të të Rriturve
APRK	Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës
SMIA	Sistemi i menaxhimit të informatave për arsim
SIMP	Sistemi informativ për menaxhim të punësimit
ZP	Zyrat e punësimit
ETF	Fondacioni Evropian i Trajnimeve
BE	Bashkimi Evropian
EYE	Rritja e punësimit për të rinjtë
FHI-360	Një organizatë jofitimprurëse e zhvillimit njerëzor me bazë në SHBA
BPV	Bruto-Produkti Vendor
GIZ / GTZ	Agjencia për zhvillim e Gjermanisë
HELVETAS	Një organizatë e pavarur zhvillimore zvicerane
SMIAL	Sistemi i menaxhimit të informatave për arsimin e lartë
TIK	Teknologjia e Informimit dhe Komunikimit
ILO	Organizata ndërkombëtare e punëtorëve
IVET / VET	Arsimi dhe Aftësimi Profesional Fillestar / Arsimi dhe Aftësimi Profesional
OE	Oda Ekonomike e Kosovës
KCDF	Fondacioni Kosovar për Zhvillimin e Karrierë
KCF	Fondi Sfidë Kosovare
KCSF	Fondacioni Kosovar për Shoqëri Civile

KEC	Qendra për Arsim e Kosovës
PSAK	Plani Strategjik për Arsim i Kosovës
KIESA	Agjencia Kosovare për Investime dhe Përkrahje të Ndërmarrjeve
KIMERK	Klasteri i Industrisë së Metaleve dhe Energjisë së Ripërtëritshme të Kosovës
PPK	Portali i Punës i Kosovës
LuxDev	Agjencia e ndihmës dhe zhvillimit e qeverisë së Luksemburgut
MKRS	Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit
DKA	Drejtoria Komunale e Arsimit
MASHTI	Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit
MFPT	Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve
MPMS	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
MM	Memorandum i mirëkuptimit
QBKUK	Qendra Burimore Kombëtare e Udhëzimit të Karrierës
SKZh	Strategjia Kombëtare Zhvillimore
NEET	As në punësim, arsim apo trajnime
OJQ	Organizatë e shoqërisë civile
AKK	Agjencia Kombëtare e Kualifikimeve
OECD	Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik
TVP	Trajnim në vendin e punës
OSCE	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë
ShPP	Shërbimet Publike të Punësimit
SAS	Sistemi për asistencë sociale
QK	Qendra e Karrierës
SDC	Korporata Zvicerane për Zhvillim
VP	I vetëpunësuar
SIDA	Agjencia Suedeze për Bashkëpunim Ndërkombëtar për Zhvillim
SITP	Sistemi Informativ i Tregut të Punës
STIKK	Shoqata e Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit e Kosovës
TOKA	Organizatë joqeveritare që mbështet edukimin dhe zhvillimin e aftësive
AATP	Arsimi dhe Aftësimi Teknik dhe Profesional
SHBA	Shtetet e Bashkuara të Amerikës
UNDP	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
UNICEF	Fondi i Kombeve të Bashkuara për Fëmijët
UP	Universiteti i Prishtinës
USAID	Agjencia e Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar
USD	Dollari Amerikan
QAP	Qendra e Aftësimit Profesional

MVP	Mësimi në vendin e punës
Subvencionimi i Pagës	SP
SHPR	Shërbimet e punësimit për të rinj

REFERENCAT

- (2021). Cooperation between the ministry of finance, labour and transfers, the public employment agency and private employment agencies. Prishtina: government of Kosovo.
- Corbanese, Valli, & Kopani, Sajmira (2022), Fact Finding Report - Assessment of the current Career Guidance Delivery System in Kosovo, ILO assessment prepared for the Employment Agency of the Republic of Kosovo, Prishtina, draft version dated 25 January 2022.
- EARK. (n.d.). Employment Agency of the Republic of Kosovo. Retrieved from <https://apr.krs-gov.net>
- ETF. (2019). Kosovo: graduate tracking and recognition of prior learning key to educational reform. ETF.
- ETF. (2019). POLICIES FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT KOSOVO. ETF.
- European Commission. (2021, October 19). European Neighbourhood Policy and Enlargement Negotiations. Retrieved from Kosovo Report 2021: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/kosovo-report-2021_en
- Gollopeni, B. (2015). Rural Urban Migration in Kosovo. Prishtina: UBT College.
- Group, W. B. (2018). Improving the Integration of Women in Kosovos Labour Market.
- KCSF. (n.d.). Kosovo Civil Society Foundation. Retrieved from <https://www.kcsfoundation.org/en/home-2/>
- KCSF. (n.d.). Kosovo Civil Society Foundation. Retrieved from <https://www.kcsfoundation.org/en/home-2/g/en/home-page/>
- KEC. (n.d.). Kosovo Education Center. Retrieved from <http://www.kec-ks.org/?lang=en>
- Kosovo Agency of Statistics. (2020). Labour Force Survey 2020. Prishtina: Kosovo Agency of Statistics.
- MESTI. (2014). Edukimi në karrierë - Doracaku i mësimdhënësve. Prishtina: MESTI.
- MFLT. (2021). MBI NDARJET BUXHETORE PËR BUXHETIN E REPUBLIKËS SË KOSOVËS PËR VITIN 2022. Prishtina: MFLT.
- Ministry of Culture, Youth and Sports. (n.d.). MCYS. Retrieved from <https://www.mkrs-ks.org/?page=1,71>
- MoF. (n.d.). Mentoring our Future. Retrieved from <https://mofkosovo.com/>
- STIKK. (2020). KOSOVO IT BAROMETER. Prishtina: STIKK.
- Study on Youth Employment in the Western Balkans, Publisher: Regional Cooperation Council, May 2021
- The World Bank. (2018, SEPTEMBER 12). Promoting Women's Employment in Kosovo. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/country/kosovo/brief/promoting-women-employment-in-kosovo>
- The World Bank. (2021). The World Bank. Retrieved from The World Bank In Kosovo: <https://www.worldbank.org/en/country/kosovo/overview#3>
- TOKA. (n.d.). TOKA. Retrieved from <https://www.toka-ks.org/En/>
- World Bank. (2015). World Bank. Retrieved from GDP (constant 2015 US\$) - Kosovo: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD?locations=XK>
- World Bank. (2020). The World Bank in Kosovo - Country Snapshot. World Bank.