

ARSIMI DHE AFTËSIMI PROFESIONAL NË KOSOVË:

SFIDAT DHE MUNDËSITË



ARSIMI DHE AFTËSIMI PROFESIONAL NË KOSOVË:

SFIDAT DHE MUNDËSITË

Arsimi dhe Aftësimi Profesional në Kosovë: Sfidat dhe mundësitë

Ky studim është përgatitur nga:

Jetë Aliu, Ema Rraci, Kushtrim Bajrami

Prill 2019

Prishtinë

Publikuar nga projekti “Rrjeti i Kosovës për Arsim dhe Punësim – KEEN”

Për më shumë informata, vizitoni: www.keen-ks.net

Design: *envinion*



European
Union
Kosovo

Ky studim është përgatitur me përkrahjen e projektit “Rrjeti i Kosovës për Arsim dhe Punësim – KEEN”, i financuar nga Bashkimi Evropian dhe i menaxhuar nga Zyra e Bashkimit Evropian në Kosovë. Ky projekt zbatohet nga Qendra për Arsim e Kosovës (KEC), në bashkëpunim me Agjencinë për Promovimin e Punësimit në Kosovë (APPK), Balkan Sunflowers Kosovo (BSFK), Akademinë për Trajnim dhe Asistencë Teknike (ATTA) dhe Stichting SPARK. Përmbajtja e këtij publikimi nuk do të konsiderohet në asnjë mënyrë si pasqyrim i qëndrimeve të Bashkimit Evropian.

PËRMBAJTJA

1. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE.....	7
2. METODOLOGJIA	9
3. KONTEKSTI	10
4. PËRMBLEDHJE E SISTEMIT TË AAP NË KOSOVË.....	12
4.1. Qeverisja e Arsimit dhe Aftësimit Profesional.....	16
4.2. Financimi i arsimit dhe aftësimit profesional.....	20
4.3. Sigurimi i cilësisë në arsimin dhe aftësimin profesional	23
4.4. Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve.....	25
4.5. Praktika profesionale dhe mësimi praktik.....	26
5. SITUATA E TREGUT TË PUNËS NË KOSOVË.....	28
6. SFIDAT E ARSIMIT DHE AFTËSIMIT PROFESIONAL	33
7. MUNDËSITË PËR PËRMIRËSIMIN E ARSIMIT DHE AFTËSIMIT PROFESIONAL	38
8. PËRFUNDIM	43

LISTA E SHKURTESAVE

AAAPAR	Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin e të Rriturve
AAP	Arsimi dhe Aftësimi Profesional
AKK	Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve
APRK	Agjencia e Punësimit e Kosovës
ASK	Agjencia e Statistikave të Kosovës
BE	Bashkimi Evropian
BPV	Bruto Produkti Vendor
DKA	Drejtoria Komunale e Arsimit
ISCED	Klasifikimi i Standardeve Ndërkombëtare të Arsimit
KAAPAR	Këshilli i Arsimit dhe Aftësimit Profesional dhe Arsimit për të Rritur
KEK	Korniza Evropiane e Kualifikimeve
KKK	Korniza Kurrikulare e Kosovës
KKK	Korniza Kombëtare e Kualifikimeve
MASHT	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
MATP	Masat Aktive të Tregut të Punës
MPMS	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
MSH	Ministria e Shëndetësisë
MTI	Ministria e Tregtisë dhe Industrisë
NEET	As në Arsim, Punësim e as në Aftësim
PSAK	Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017 – 2021
QAP	Qendrat e Aftësimit Profesional
SKZH	Strategjia Kombëtare për Zhvillim
UA	Udhëzim Administrativ
ZP	Zyra e punësimit

1. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Qëllimi kryesor i këtij studimi është të analizojë gjendjen aktuale të arsimit dhe aftësimin profesional në Kosovë, me qëllim të identifikimit të sfidave të arsimit dhe aftësimin profesional (AAP) si dhe gjetjes së mundësive për të përmirësuar sistemin e AAP, për të ndihmuar në zvogëlimin e papunësisë së të rinjve. Metodologjia e përdorur në këtë studim është e bazuar në qasje kualitative, në rishikimin e politikave, ligjeve, udhëzimeve administrative dhe raporteve ekzistuese që përgatiten për sektorin e AAP në Kosovë. Të dhënat nga Anketa e Fuqisë Punëtore dhe Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë janë përdorur për të paraqitur gjendjen aktuale të sistemit të AAP dhe tregut të punës në Kosovë. Po ashtu, janë konsultuar raporte dhe botime të tjera të përgatitura nga organizatat ndërkombëtare.

Analiza e gjendjes aktuale të AAP tregon se ky sektor përballet me sfida të ndryshme që pengojnë zhvillimin e një fuqie punëtore kompetente, gjë që pastaj e vështirëson produktivitetin e kompanive dhe rritjen e përgjithshme ekonomike. Sfidat me të cilat përballet sektori i AAP sugjerojnë që AAP duhet t'i nënshtrohet një ristrukturimi drastik, si një prej zgjidhjeve kryesore përmes së cilave do të mund të plotësoheshin boshllëqet e vazhdueshme në kapacitete njerëzore dhe rritja ekonomike do të kërkohej në mesin e përpjekjeve sociale dhe ekonomike për zhvillim. Një prej sfidave të sistemit të AAP është mospërputhshmëria e AAP me sektorin privat. Zhvillimi i joadekuat i AAP, në mënyrë specifike mospërputhshmëria në mes të përmbajtjes së kurrikulave me nevojat e tregut të punës rezultojnë në mos pajtueshmëri në mes të kapaciteteve që ofrohen dhe atyre që kërkojnë në tregun e punës. Për më tej, ekziston një shqetësim gjithandej se shkollat e AAP specializojnë në profile që nuk përputhen me nevojat e tregut, sepse vendimmarrja qendrore rrallë mbështetet me një kërkim dhe analizë të hollësishme të nevojave të tregut të punës. Një sfidë tjetër që është identifikuar në sektorin e AAP është rishikimi i kurrikulave të AAP dhe përputhshmëria e tyre me kornizën kurrikulare të arsimit para-universitar. Përkundër që nevoja për zhvillimin e kurrikulës bërthamë të AAP është identifikuar si një investim i domosdoshëm për ndërlikimin e programeve shkollore me nevojat e tregut të punës, kurrikulat e AAP ende nuk janë përditësuar sipas ndryshimeve në ekonomi dhe në tregun e punës, gjë që tregon se situata aktuale do të vazhdojë të jetë e njëjtë derisa të përmirësohet zbatimi i dokumenteve strategjike në Kosovë.

Për më tepër, cilësia e mësimdhënies konsiderohet sfidë e madhe në shumicën e institucioneve të AAP. Metodatat e mësimdhënies dhe të nxënies janë kryesisht teorike, me qasje të kufizuara në aftësimin praktik në shkollë dhe kompani. Të nxënies praktik vështirësohet për shkak se shkollave u mungojnë materialet për mësimdhënie dhe të nxënies. Përkundër investimeve të mëdha nga donatorët, shumica e shkollave profesionale nuk janë të pajisura mirë me materiale për mësimdhënie dhe të nxënies. Edhe pse kjo situatë po ndikon negativisht në cilësinë e arsimit që u ofrohet nxënësve të AAP-së, nuk është ndërmarrë asnjë veprim konkret për adresimin e këtij problemi. Për më tepër, qasja e kufizuar në praktikën profesionale nëpër kompani konsiderohet pengesë e madhe për përmirësimin e cilësisë së mësimdhënies dhe të nxënies në institucionet e AAP. Përfundimisht, shërbimet për këshillim dhe udhëzim në karrierë nuk janë të pranishme në sistemin e AAP, e as në institucio-

net edukative apo në shërbimet publike për punësim. Nxënësit përkrahen pak ose aspak në përzgjedhjen e arsimimit dhe profesionit, gjë që dëshmon se të rinjtë bëjnë zgjedhje për karrierë të painformuara, duke ndjekur programet e arsimit dhe aftësimit pa shqyrtuar me kujdes talentet, interesat apo edhe mundësitë e tyre për punësim në të ardhmen. Mungesa e shërbimeve për këshillim dhe udhëzim në karrierë është një sfidë që pengon përmirësimin e sistemit të AAP.

Duke marrë parasysh rëndësinë e AAP në adresimin e problemit të mungesës së kapaciteteve njerëzore në tregun e punës si dhe në zvogëlimin e papunësisë, ky studim ofron disa rekomandime, të cilat, nëse zbatohen si duhet, do të mund të ofronin mundësi për përmirësimin dhe zhvillimin e AAP në Kosovë.

2. METODOLOGJIA

Metodologjia e përdorur në këtë studim është cilësore, e bazuar në rishikimin e politikave, ligjeve, udhëzimeve administrative dhe raporteve ekzistuese për sektorin e AAP në Kosovë. Të dhënat nga Anketa e Fuqisë Punëtore dhe Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë janë shfrytëzuar për të paraqitur gjendjen aktuale të sistemit të AAP dhe të tregut të punës në Kosovë. Për më shumë, janë konsultuar edhe raportet dhe botimet e tjera të përgatitura nga organizatat ndërkombëtare për sektorin e AAP në Kosovë. Sfidat në realizimin e programeve mësimore të bazuara në punë, në mënyrë specifike mësimi praktik në institucionet e AAP dhe praktika profesionale e nxënësve nëpër kompani, janë identifikuar nga dy fokus grupe të organizuara me përfaqësues të institucioneve të AAP dhe bizneseve në tetë komunat e Kosovës (Prizren, Ferizaj, Viti, Kamenicë, Skenderaj, Gjakovë, Vushtrri dhe Gjiilan).

Ligjet dhe aktet nënligjore kryesore që rregullojnë AAP në Kosovë janë publike, me mundësi qasjeje për secilin, dhe janë të listuara si më poshtë

- Ligji Nr. 04/L-183 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional¹
- Ligji Nr. 03/L-060 për Kualifikimet Kombëtare²
- Ligji Nr. 06/L-046 për Inspektoratin e Arsimit në Kosovë³
- Ligji Nr.03/L-068 për Arsimin në Komunitet e Kosovës⁴
- Ligji Nr. 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit të Kosovës⁵
- Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 14/2014 Agjencia e Arsimit dhe Aftësimin Profesional dhe Arsimi për të Rritur (AVETA) në Kosovë⁶
- Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 28/2014 për Kriteret dhe Procedurat për Verifikimin e Standardit Profesional⁷
- Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 32/2014 për Kriteret dhe Procedurat për Sigurinë e Cilësisë në Institucionet e Arsimit dhe Aftësimin Profesional – Proceset e Brendshme⁸
- Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 35/2014 për Kriteret dhe Procedurat për Validimin dhe Aprovimin e Kualifikimit Kombëtar dhe Akreditimit të Institucioneve që bëjnë Kualifikimet në Kosovë⁹

1 <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20for%20vocational%20education%20and%20training.pdf>

2 <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/11-ligji-kualifikimeve-2008-03-l-060-en.pdf>

3 <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=17744>

4 <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/09-2008-03-l-068-en.pdf>

5 <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/04-L-205%20a.pdf>

6 <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10187>

7 <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10228>

8 <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10263>

9 <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10433>

3. KONTEKSTI

Si vendi më i ri në rajon, Kosova ka kaluar në tranzicione të rëndësishme; nga të qenit një vend komunist në një demokraci të re; ekonomia ka ndryshuar nga një ekonomi e centralizuar dhe e mbyllur në një treg të hapur dhe të lirë. Që nga pavarësia e saj në vitin 2008, Kosova ka pasur rritje të qëndrueshme ekonomike; megjithatë, ajo vazhdon të jetë një ndër vendet më të varfra në Evropë. Gjenerata e të rinjve përbën shumicën e popullsisë së Kosovës dhe ata ballafaqohen me pengesa të ndryshme, të cilat i bëjnë kushtet e jetesës së këtij vendi të ri një betejë sfiduese. Sfida më e madhe me të cilën ballafaqohen të rinjtë në tregun e punës në Kosovë është shkalla e lartë e papunësisë. Shkalla e papunësisë së të rinjve është një sëmundje kronike që e ka karakterizuar tregun e punës për disa vite. Arsytet për këtë shtrihen nga mungesa e mundësive për punësim deri tek fuqia punëtore joefikase. Sipas kësaj, shumica e të rinjve nuk i kanë aftësitë e duhura sepse ata e ndjekin karrierën pa shqyrtuar mirë nevojat e tregut të punës për profesione të caktuara. Mospërputhshmëria ndërmjet kërkesës dhe ofertës për punë tregon për një treg pune joefikas, i cili nuk mund të arrijë ekuilibrin.

Duke marrë parasysh se kapitali njerëzor është segment thelbësor i rritjes ekonomike, është shumë e rëndësishme që Qeveria ta adresojë problemin e mospërputhshmërisë së kërkesës dhe ofertës për punë. Shkalla e lartë e papunësisë së të rinjve, e cila paraqet burime njerëzore të pashfrytëzuara, bën dëme të mëdha ekonomike në një afat më të gjatë kohor, të cilat mund të pengojnë rimëkëmbjen e ekonomisë. Për të adresuar krizën e papunësisë, vende të ndryshme e kanë vënë Arsimin dhe Aftësimin Profesional (AAP) si prioritet në politikat e tyre arsimore. Qëllimi i shkollimit AAP është që të përgatisë individë për një profesion ose punë të specializuar dhe është i lidhur me produktivitetin e punës dhe konkurrencën e vendit¹⁰. Përfitimet nga AAP shtrihen përtej rritjes ekonomike, në rritjen e pjesëmarrjes në punë, shkallën më të ulët të papunësisë, më shumë mundësi për të rinjtë që nuk kanë aftësi, burime apo stimulime për të vazhduar arsimin e lartë dhe një tranzicion të lehtë nga shkolla në tregun e punës, duke i pajisur të rinjtë me aftësi të vlefshme që janë të lidhura më shumë me nevojat e tregut të punës¹¹.

Të nxitur nga potenciali i AAP, për të kontribuar në rritjen ekonomike dhe zhvillimin e një vendi, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT) në Kosovë tash e disa vjet ka filluar reformat në AAP me qëllim të përgatitjes së fuqisë punëtore të ardhshme me aftësitë e duhura që i nevojiten tregut të punës. Në vitet e fundit, sistemi i AAP iu është nënshtruar reformave të vazhdueshme lidhur me rishikimet e kurrikulës, bashkëpunimet me bizneset, trajnimet e mësimdhënësve e të tjera. Megjithëkëtë, sistemi i AAP në Kosovë vazhdon të mos plotësojë nevojat në rritje të ekonomisë së tregut, duke u bazuar kryesisht në shkollë, gjë që ndikon në mundësitë e nxënësve për punësim. Kosova vazhdon të ballafaqohet me një nivel të lartë të papunësisë, veçanërisht në mesin e të rinjve. Shkalla e papunësisë në vitin 2018 arriti në 29.4%, ku shkalla e papunësisë tek

10 Bashkimi Evropian (2011). "Përfitimet e arsimit dhe aftësimin profesional." Qendra Evropiane për Zhvillim të Aftësimin Profesional. http://www.cedefop.europa.eu/files/5510_en.pdf

11 Quintini, G., & Martin, S. (2006) "Starting well or Losing their way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries." OECD Sociale, Punësimi dhe Migrimi.

të rinjtë (mosha 15-24 vjeç) është edhe më e lartë - me një shkallë prej 55%, duke zvogëluar kështu mundësitë e të rinjve për t'u punësuar në krahasim me të rriturit¹².

Niveli i lartë i papunësisë tregon se burimet njerëzore nuk shfrytëzohen në mënyrë efikase. Sipas Bankës Botërore, ekonomia e Kosovës do të duhej të rritej me rreth 6% në vit për të pasur zvogëlim të papunësisë së përgjithshme nga gjysma e periudhës 10 vjeçare, duke supozuar një rritje vjetore të pjesëmarrjes së fuqisë punëtore prej 1.9% dhe elasticitet të rritjes së punësimit produktiv prej 1.6%¹³. Megjithatë, siç tregojnë statistikat, gjatë vitit 2009 – 2017, BPV reale është rritur në mesatarisht vetëm 3.5%¹⁴. Shkalla e lartë e papunësisë tregon humbjen e kapitalit njerëzor të cilin ekonomia kurrë nuk do të mund ta rikthejë. Popullsia e re zakonisht konsiderohet pasuri për ekonominë e një vendi, sepse ata janë punëtorët e ardhshëm që do të kontribuojnë teorikisht drejt rritjes. Megjithatë, ekonomitë joefikase dhe të dobëta, si ajo e Kosovës, nuk ofrojnë mundësi që të rinjtë të shfrytëzojnë potencialin e tyre. Që këtë, është shumë e rëndësishme për vendin që të adresojë këtë çështje dhe të parandalojë efektet e mëtejshme dëmtuese në ekonomi. Duke ditur potencialin e AAP në zhvillimin e fuqisë punëtore të kualifikuar dhe në zvogëlimin e papunësisë, përmirësimet në sistem janë qenësore për një përdorim sa më efikas të burimeve njerëzore, nga të cilat si rezultat do të përfitonin punëtorët përmes punësimit dhe ekonomia e përgjithshme përmes rritjes së produktivitetit.

12 Agjencia e Statistikave të Kosovës. Anketa e Fuqisë Punëtore Q3 2018 <http://ask.rks-gov.net/media/4551/labour-force-survey-q3-2018.pdf>

13 UNDP (2016). "Making the Labour Market work for women and Youth." Raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë 2016 http://hdr.undp.org/sites/default/files/human_development_report_2016.pdf

14 Banka Botërore në Kosovë. Këndvështrim për vendin (2018). <http://pubdocs.worldbank.org/en/222151539289515672/Kosovo-Snapshot-Oct2018.pdf>

4. PËRMBLEDHJE E SISTEMIT TË AAP NË KOSOVË

Zhvillimi i një fuqie punëtore të kualifikuar është fillimisht përgjegjësi e qeverisë përmes sistemit të arsimit. MASHT, në bashkëpunim me Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS), e ofron AAP-në për të rinjtë me qëllim që nxënësit të fitojnë kompetencat dhe aftësitë e nevojshme për të qenë më konkurrues dhe për të hyrë në tregun e punës. Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021 (PSAK), si dokument kryesor për zhvillimin e sektorit të arsimit në Kosovë, e përshkruan sektorin e AAP si një prej shtatë fushave të planifikimit, bashkë me sfidat kryesore që do të adresohen për të përmirësuar këtë sektor¹⁵. Ky dokument identifikon mangësitë e sektorit dhe përqendrohet në përmirësimin e sistemit përmes rritjes së përshtatshmërisë së programeve shkollore me nevojat e tregut të punës, zhvillimit të kurrikulave bërthamë specifike për AAP sipas Kornizës Kurrikulare për Arsimin Parauniversitar në Kosovë (KKK) dhe sigurimit të përvojës së mirë të punës dhe praktikës profesionale për nxënësit e AAP.

Kualifikimet e AAP duhet të bazohen në kërkesat e KKK¹⁶, kurrikulës bërthamë të AAP dhe Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve¹⁷. Sistemi i AAP mbulon disa nivele të arsimit për të mbështetur nevojat e të rinjve në zhvillimin e tyre të vazhdueshëm profesional dhe punësimin e tyre. Në këtë proces janë të përfshirë partnerë të ndryshëm, për t'u ofruar profesionistëve të rinj që ndjekin profesione profesionale një tranzicion më të lehtë në tregun e punës. Zyrtarisht, odat ekonomike, sindikata e mësimdhënësve dhe ministritë e ndryshme duhet të përfshihen në procesin e planifikimit, zhvillimit dhe zbatimit të politikave të AAP. Kjo tregon se sektori i AAP është shumë kompleks dhe në mënyrë që të zhvillohet një sistem që menaxhohet mirë dhe është efektiv është e domosdoshme ndarja e detyrave dhe përgjegjësi ndërmjet të gjitha palëve të interesit.

Sistemi i AAP përbëhet prej dispozitave formale dhe joformale. Arsimi formal i referohet programeve të arsimit të miratuara që ofrohen nga institucionet arsimore të licencuara dhe që përdorin kurrikulat e aprovuara nga MASHT¹⁸. Këto programe ofrohen nga shkollat profesionale të mesme të larta (klasat 10-12) dhe institucionet post-sekondare, të akredituara nga Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (dispozita e bazuar në kolegji për ata që kanë përfunduar arsimin e mesëm të lartë)¹⁹. Kualifikimet formale në sektorin e AAP shtrihen nga niveli 3 deri në nivelin 5, siç rregullohet nga AKK. Niveli 3 arrihet pas përfundimit të suksesshëm të klasës 10 dhe 11. Me anë të një provimi të brendshëm nxënësit vlerësohen për avancimin në fazën e ardhshme të AAP formale ose për tregun e punës. Marrja e certifikatës në këtë nivel ua mundëson individëve që të hyjnë menjëherë në tregun e punës për profilin e tyre të caktuar, por jo edhe ta vazhdojnë arsimin e lartë. Kualifikimi në nivelin 4 arrihet kur nxënësit e

15 MASHT (2016). "Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021".

<https://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-kesp-2017-2021-1.pdf>

16 http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/curricula/kosovo/kv_alfw_2011_eng.pdf

17 https://akkks.rks-gov.net/uploads/national_qualifications_framework.pdf

18 Ligji Nr. 03/L-060 për Kualifikimet Kombëtare.

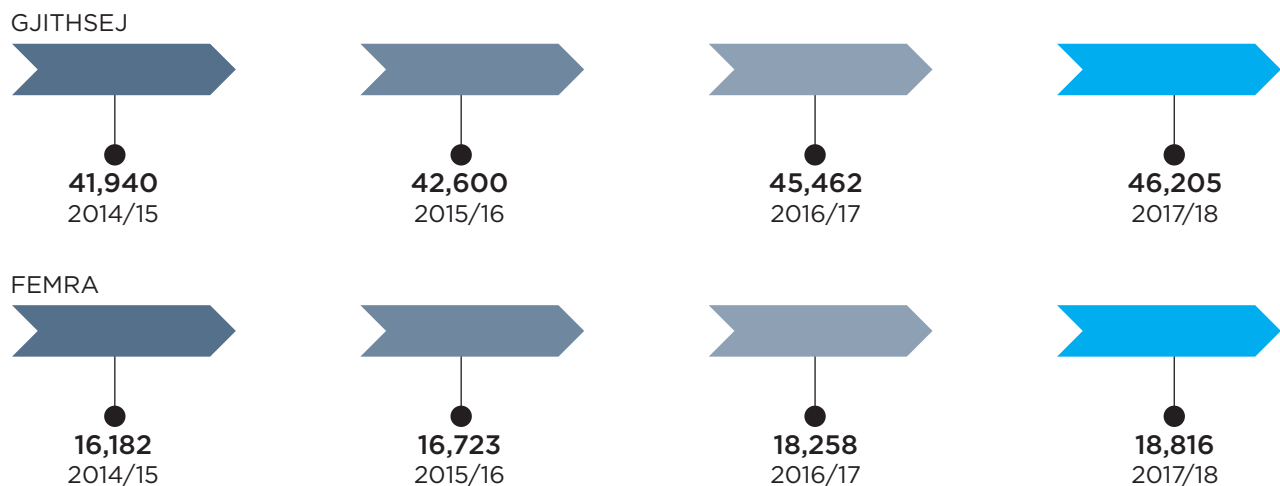
<https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/11-ligji-kualifikimeve-2008-03-l-060-en.pdf>

19 Ky dokument përqendrohet në arsimin AAP formal që ofrohet nga institucionet e licencuara publike dhe private.

përfundojnë klasën 12 përmes marrjes së një certificate, si pjesë e një vlerësimi të brendshëm. Me të përfunduar këtë nivel, nxënësit kanë të drejtë të hyjnë në provimin e maturës për të vazhduar shkollimin e lartë. Megjithatë, nxënësve nuk u kërkohet të hyjnë në provimin e maturës nëse dëshirojnë të hyjnë menjëherë në tregun e punës ose të vazhdojnë në nivelin pas-sekondar. Kualifikimet e nivelit 5 mund të arrihen gjatë një ose dy viteve dhe mund të përfshijnë kursin profesional pas-sekondar, i cili i kualifikon nxënësit si teknikë të lartë, specialistë, anëtarë të një ekipi të bashkëpunëtorëve profesionistë ose menaxherë të rinj. Për të marrë diplomën për këtë nivel, nxënësit duhet ta kalojnë një provim të brendshëm. Ky kualifikim pastaj mund të shpie në programe universitare²⁰.

Interesimi i të rinjve për AAP është rritur viteve të fundit. Statistikat e vitit 2017/2018 tregojnë se 86,813 nxënës janë të regjistruar në nivelin e mesëm të lartë, nga të cilët 46,205 nxënës janë të regjistruar në shkollat e arsimit profesional krahasuar me 40,608 nxënës të regjistruar në gjimnaze, ose 53% të regjistruar në shkollat e AAP krahasuar me 47% të regjistruar në shkollat e përgjithshme (gjimnaze). Vlerësohet se nxënësit janë të regjistruar në 17 fusha profesionale dhe 140 profile²¹. Të ndara sipas gjinisë, të dhënat tregojnë se krahasuar me femrat, meshkujt kanë më shumë gjasa të regjistrohen në shkollat e AAP. Në këtë mënyrë, statistikat e arsimit në vitin 2018 tregojnë se 27,389 meshkuj janë regjistruar në shkollat e AAP krahasuar me 18,816 femra; ndërsa numri i nxënësve meshkuj në gjimnaze është 16,982 krahasuar me 23,626 femra²². Kthimi në përqindje, 58.2% e femrave janë të regjistruara në gjimnaze në krahasim me 40.7% të regjistruara në shkollat profesionale. Ndryshimet e fundit në regjistrimin e nxënësve në arsimin profesional mund t'i atribuohen faktorëve të jashtëm, respektivisht mundësisë për migrim pas liberalizimit të vizave në tregjet e punës në vendet evropiane që kërkojnë fuqi punëtore me aftësi teknike.

Figura 1. Numri i nxënësve të regjistruar në AAP sekondar 2014 - 2018



Burimi: Statistikat e Arsimit në Kosovë, SAK

20 Raport referimi i KEK për Kornizën e Kualifikimeve të Kosovës (2016). https://akkks.rks-gov.net/uploads/kosovo_eqf_referencing_report_2016.pdf

21 Raport referimi i KEK për KKK Kosovë, AKK, 2016. https://akkks.rks-gov.net/uploads/kosovo_eqf_referencing_report_2016.pdf

22 Agjencia e Statistikave të Kosovës(2018) <https://masht.rks-gov.net/uploads/2018/07/statistikat-e-arsimit-ne-kosove-2017-18.pdf>

Numri i shkollave profesionale në Kosovë që ofrojnë programe të nivelit ISCED 3 është 68, shumica e të cilave menaxhohen nga autoritetet komunale përkatëse, ndërsa numri i mësimeve në shkollat e AAP është 3,154, prej të cilëve 1,287 janë femra.²³ Ndër vite, numri i nxënësve të regjistruar në AAP është rritur, që tregon se më shumë të rinj po regjistrohen në arsimin AAP se sa në arsimin e përgjithshëm. Fushat e preferuara të studimit janë inxhinieri, prodhim dhe ndërtimtari, duke vazhduar me biznes, administratë dhe juridik, si dhe shëndetësi dhe mirëqenie (Tabela 1).

Tabela 1. Numri i nxënësve në AAP sekondar sipas programit dhe gjinisë²⁴

Fushat ISCED	2014/15		2015/16		2016/17		2017/18		2018/19	
	Total	Female	Total	Female	Total	Female	Total	Female	Total	Female
Arte dhe Shkenca Humane	951	517	1,143	677	1,323	832	1,558	1,024	1,448	1,023
Biznes, administratë dhe juridik	13,855	6,181	13,627	6,146	13,550	6,346	13,817	6,609	12,381	5,762
TIK	5,260	1,643	5,104	1,604	5,460	1,729	5,299	1,602	4,772	1,388
Ndërtimtari, prodhimtari dhe ndërtimtari	13,514	3,071	13,754	3,151	15,342	3,595	15,288	3,578	14,534	3,391
Bujqësi, pylltari, peshkatari dhe veterinar	1,473	434	1,716	549	1,301	404	1,824	656	1,541	536
Shëndetësi dhe mirëqenie	6,085	4,212	6,464	4,400	7,152	4,822	7,591	5,161	8,022	5,495
Shërbime	1,057	220	1,165	300	1,258	363	1,306	338	1,087	319
Të tjera	366	120	37	20	0	0	83	24	18	2
Gjithsej	42,561	16,398	43,010	16,847	45,386	18,091	46,766	18,992	43,803	17,916

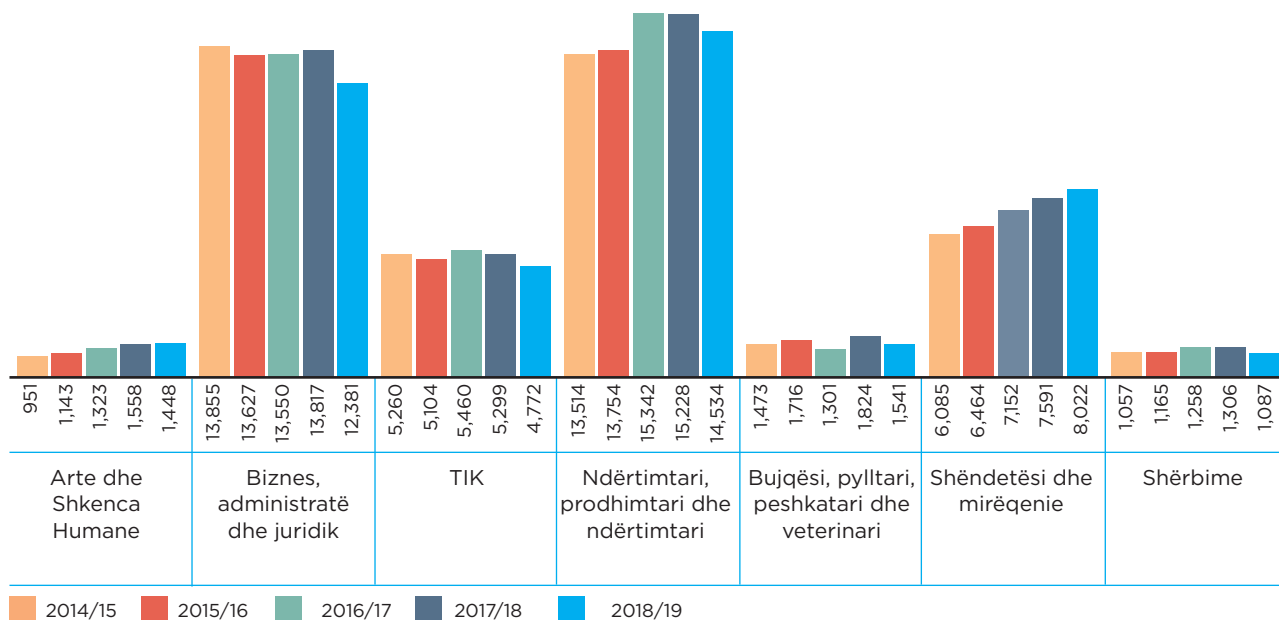
²³ Procesi i Torinos 2018-2020 Kosovë.

²⁴ Të dhënat e siguruara nga MASHT/SMIA. Dhjetor 18.

Tabela 2. Përqindja e nxënësve të regjistruar në institucionet e AAP sipas programit²⁵

Fushat ISCED	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Arte dhe Shkenca Humane	2.23%	2.66%	2.91%	3.33%	3.31%
Biznes, administratë dhe juridik	32.55%	31.68%	29.86%	29.54%	28.27%
TIK	12.36%	11.87%	12.03%	11.33%	10.89%
Ndërtimtari, prodhimtari dhe ndërtimtari	31.75%	31.98%	33.80%	32.69%	33.18%
Bujqësi, pylltari, peshkatari dhe veterinar	3.46%	3.99%	2.87%	3.90%	3.52%
Shëndetësi dhe mirëqenie	14.30%	15.03%	15.76%	16.23%	18.31%
Shërbime	2.48%	2.71%	2.77%	2.79%	2.48%
Të tjera	0.86%	0.09%	0.00%	0.18%	0.04%

Figura 2. Numri i nxënësve në arsimin e mesëm të AAP sipas programit



²⁵ Po aty.

Përkundër që të dhënat e fundit tregojnë një rritje të numrit të regjistrimeve në AAP dhe e pozicionojnë Kosovën afër mesatares së vendeve të zhvilluara të BE-së, shkollat profesionale janë përgjithësisht zgjedhje e dytë, veçanërisht për nxënësit që nuk kanë mundur të regjistrohen në gjimnaze. Në përpjekje për të përmirësuar cilësinë në shkollat profesionale, sistemi i AAP ia është nënshtruar reformave të vazhdueshme lidhur me rishikimin e kurrikulës, komunikimin me biznese, trajnimet e mësimdhënësve dhe të tjera. Megjithëkëtë, përpjekjet për përmirësimin e cilësisë dhe përshtatjen e arsimit me nevojat e tregut nuk kanë qenë të mjaftueshme dhe këto mangësi po ndikojnë në mundësitë e nxënësve për punësim. Sektori joefektiv i AAP po e dëmton edhe sektorin privat meqë rreth 25% e kompanive në Kosovë deklarojnë se fuqia punëtore nuk i ka aftësitë e duhura, se nuk u përshtaten nevojave të tyre, derisa më shumë se 85% e investitorëve e nënvizojnë cilësinë e fuqisë punëtore si një prej faktorëve kryesorë që marrin parasysh në vendimet për të investuar²⁶. Përveç kësaj, ekziston një shqetësim i përgjithshëm se institucionet e AAP specializojnë në profile që nuk përputhen me nevojat e tregut të punës²⁷. Përshtatshmëria më e mirë e arsimit me nevojat e tregut do të mund të ishte një zgjidhje potenciale për dështimin kronik të tregut të punës, i cili e ka karakterizuar vazhdimisht ekonominë e Kosovës. Në këtë drejtim, Kosova, me ndihmën e donatorëve ndërkombëtarë dhe agjencive zhvillimore ka ndërmarrë iniciativë me qëllim të përshtatjes së ofrimit të trajnimeve dhe aftësive sipas kërkesës së tregut të punës. Një shembull i një iniciative të tillë është projekti ALLED i financuar nga BE, i cili ka zhvilluar metodologjinë për zhvillimin e një profili të sektorit²⁸. Një profil i sektorit përshkruan strukturën e kërkesës dhe ofertës në një vend. Ai ofron informata për tregun e punës, të cilat tregojnë lëvizjet në punësim dhe papunësi sipas profesioneve ose grupeve të profesioneve, si dhe tregon numrin e të diplomuarve nga institucionet aftësuese në tregun e punës. Profili i sektorit synon të ofrojë dëshmi për planifikim të arsimit dhe vlerësim të përshtatshmërisë së standardeve dhe të programeve aftësuese. Një planifikim më i mirë i arsimit dhe aftësimit profesional do të kontribuonte në përmirësimin e përshtatshmërisë së ofertës dhe kërkesës për punë, gjë që do të ndihmonte në zvogëlimin e papunësisë përmes përputhshmërisë së punëkërkuësve me punëdhënësit. Si rezultat, ulja e niveleve të papunësisë shoqërohet me përfitime sociale, individuale dhe ekonomike afatgjata.

4.1. Qeverisja e Arsimit dhe Aftësimit Profesional

Përputhshmëria më e mirë midis sektorit të arsimit dhe tregut të punës është një ndër objektivat strategjike kryesore të komponentit të Zhvillimit Njerëzor në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim (SKZH)²⁹. Qeveria synon të fuqizojë lidhjen midis programeve arsimore dhe nevojave të tregut të punës përmes aktiviteteve të mëposhtme:

- Përsheptimi i procesit të zhvillimit të standardeve profesionale, në përputhje me Kornizën Evropiane të Kualifikimeve (KEK), Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve (KKK), si dhe Sistemin Kombëtar të Klasifikimit të Profesioneve, të rishikuar.
- Përcaktimi i fushave me prioritet të lartë në Arsimin dhe Aftësimin Profesional (AAP) përmes konsultimeve me politikën zhvillimore dhe sektorët prioritarë të Kosovës. Zhvillimi dhe zbatimi i kurrikulave

26 Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016-2021. http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf

27 Vlerësim i tregut për sistemin e tregut të aftësive AAP – Perspektiva e punës së të rinjve, EYE, prill 2016. http://helvetas-ks.org/eye/file/repository/AAP_Market_Assessment_FINAL_eng1.pdf

28 Metodologjia për zhvillimin e një profili të sektorit. ALLED. <http://www.alledkosovo.com/publications/alled-2016/Methodology-manual.pdf>

29 Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016-2021, Janar 2016. http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf

bërthamë në formë modulare, në përputhje me fushat prioritare të AAP dhe zbatimin e programeve të AAP për trajnimin e mësimdhënësve në këta sektorë, bazuar në standardet profesionale.

- Zbatimi i pilot sistemit të kombinuar të AAP, me elemente të të nxënës dual (kombinimi i të nxënës në shkollë dhe në kompani) duke filluar me fushat prioritare të AAP dhe në përputhje me kurrikulën bërthamë, koordinimi i sistemit të subvencionimit të pagave me fushat prioritare, në mënyrë që të mundësohet integrimi më i mirë i të diplomuarve në AAP në tregun e punës.
- Zhvillimi dhe zbatimi i Sistemit Kombëtar për Parashikimin e Aftësive duke siguruar lidhjen me sistemet e udhëzimit në karrierë në kuadër të shkollave dhe shërbimeve të punësimit/shërbimeve të të nxënës gjatë gjithë jetës. Krijimi i kushteve për të përkrahur shërbimet dhe studimet në mënyrë që të përcillet progresi në karrierë.
- Lidhja e punës kërkimore në universitete me industrinë, përmes lehtësimit të qasjes në specializime të mençura, në përputhje me strategjinë Evropa 2020. Kjo siguron investim publik dhe privat në kërkim dhe zhvillim (K&Zh) në një numër sektorësh të caktuar industrialë.

Përveç kësaj, përmirësimi i përshtatshmërisë së programeve shkollore me nevojat e tregut të punës është po ashtu një objektiv strategjik i PSAK 2017-2021³⁰. Në bazë të planit strategjik, përqendrimi i punës së qeverisë është në fushat vijuese:

- Rishikimi i profileve që ofrohen në institucionet e AAP dhe përshtatshmëria me nevojat e tregut dhe zhvillimi i standardeve profesionale;
- Analizimi i nevojave në nivel lokal për të plotësuar kushtet për ofrimin e profileve nga lista e rishikuar;
- Mbledhja e modeleve të praktikave më të mira të materialeve mësimore ekzistuese, që përgatiten nga mësimdhënësit e profileve të ndryshme;
- Zhvillimi i një Kurrikule Bërthamë për AAP;
- Hartimi i një Rregulloreje për Mbrojtjen e Shëndetit të Nxënësve gjatë Praktikës;
- Rishikimi i kurrikulave të institucioneve të AAP që ofrojnë arsimin për të rritur.

Objektivat e mësipërme duhet të arrihen përmes punës së organeve përkatëse përgjegjëse për menaxhimin e sistemit të AAP. Sektori i AAP në Kosovë menaxhohet nga Qeveria përmes ministrive dhe agjencive që funksionojnë nën mbikëqyrjen e ministrive. MASHT është përgjegjëse për politikëbërjen e përgjithshme dhe legjislacionin, duke përfshirë AAP, arsimin e lartë dhe të nxënës gjatë gjithë jetës. Përkundër që ligji për AAP njeh përgjegjësitë e ministrive dhe agjencive të tjera për menaxhimin dhe ofrimin e AAP, përgjegjësitë kryesore i ka MASHT, në bashkëpunim me MPMS. Pas rekomandimeve të BE për rishikimin funksional të MASHT³¹, Qeveria e Kosovës ka ratifikuar një rregullore të re për ristrukturimin e brendshëm të MASHT, e cila mundësoi krijimin e një departamenti të veçantë për AAP me tre divizione: Divizioni për infrastrukturë shkollore, kurrikula dhe analiza të tregut të punës, Divizioni për standarde të AAP dhe sigurim të cilësisë dhe Divizioni për të nxënës gjatë gjithë jetës³².

30 Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021, Dhjetor 2016. <https://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-kesp-2017-2021.pdf>

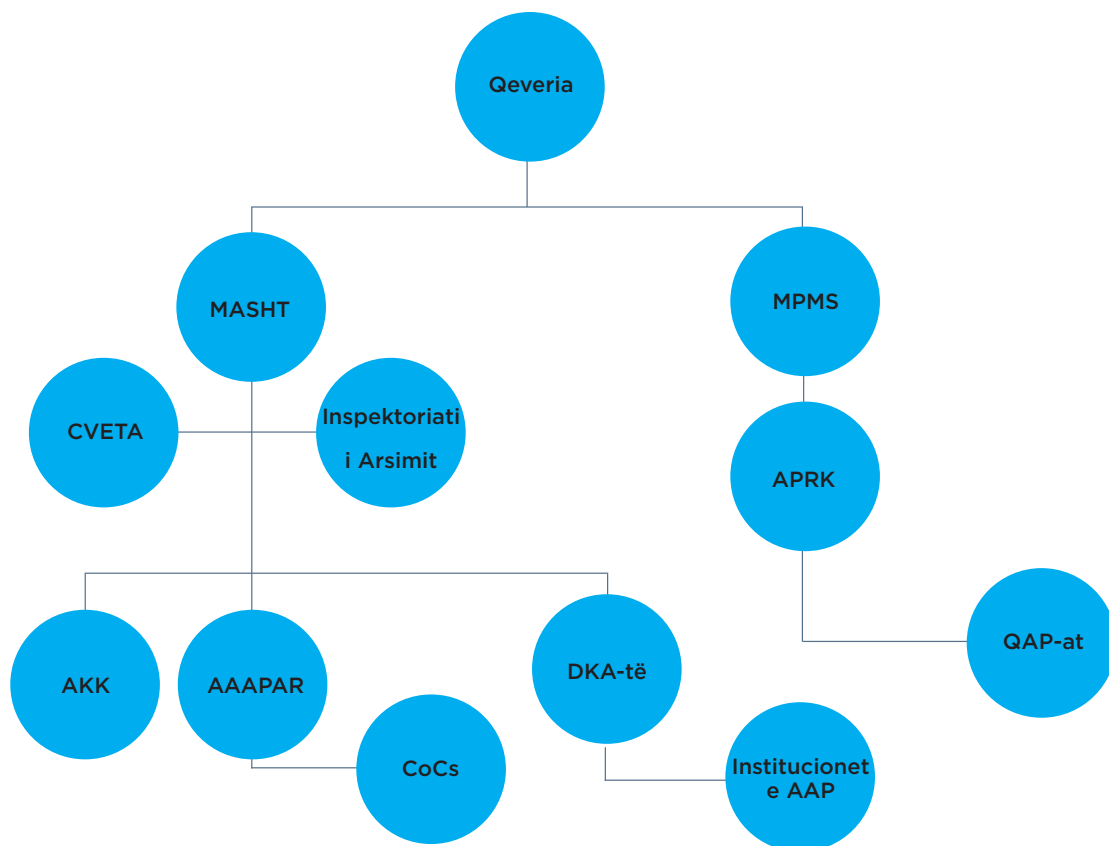
31 Rishikimi funksional i Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Lehtësim në përgatitjen e projektit për Ministrinë e Integrimi Evropian, Kontrata N° 2016/375-943, Janar 2018. <http://birburimi.com/uploads/2018/07/english-mest-functional-review-ppf.pdf>

32 Rregullorja (GRK)- Nr. 14/2018 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, 26 shtator 2018. <http://kryeministri-ks.net/wp-content/uploads/2018/09/rregullore-nr.14-2018-p-c3%8br-orga-nizimin-e-brendsh-c3%8bm-dhe-sistematizimin-e-vendeve-t-c3%8b-pun-c3%8bs-n-c3%8b-ministrin-c3%8b-e-arsimit-shken-c-c3%8bs-dhe-teknologjis-c3%8b.pdf>

Bashkëpunimi në mes të autoriteteve arsimore me partnerët socialë u institucionalizua me hyrjen në fuqi të ligjit për AAP në vitin 2006³³. Ky ligj përcakton krijimin e Këshillit për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin për të Rritur (CVETA) – një organ politikash që funksionojnë nën mbikëqyrjen e MASHT-it. Ai përbëhet prej 15 anëtarëve, duke përfshirë përfaqësuesit e MASHT, MPMS, MTI, MSH, Odës Ekonomike të Kosovës, Sindikatave, bizneseve dhe organizatave jo-qeveritare.

Siç përcaktohet në ligj, AAP konsiderohet një aktivitet që *“synon të pajisë nxënësit/kandidatët me njohuri, aftësi praktike, shkathhtësi dhe kompetenca të kërkuara në profesione të veçanta apo më gjerë në tregun e punës”*³⁴. Qëllimi i këtij ligji për AAP është të rregullojë sistemin e AAP formal sipas nevojave të zhvillimit ekonomik dhe social, duke përfshirë ndryshimet ekonomike dhe teknologjike, kërkesat e tregut të punës dhe nevojat e individëve. Baza e strukturës, organizimit dhe menaxhimit të institucioneve që ofrojnë AAP është përcaktuar në ligj. Në mesin e parimeve të tjera për sektorin e AAP janë të nxënësve teorik dhe praktika profesionale, nevojat aktuale dhe të ardhshme të ekonomisë, dhe mbështetja për zhvillim në karrierë, si një pjesë e integruar e të nxënësve gjatë gjithë jetës³⁵. Përveç ministrive, qeverisja e AAP përfshin edhe agjenci të ndryshme që punojnë nën mbikëqyrjen e ministrive (shihni Figurën 3).

Figura 3. Struktura e menaxhimit të sistemit të AAP në Kosovë



33 Ligji Nr. 04/L-183 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20for%20vocational%20education%20and%20training.pdf>

34 Po aty, Neni 2.

35 Po aty, Neni 3.

Në vijim është paraqitur një listë e organeve dhe agjencive përkatëse në kuadër të MASHT:

- Këshilli i Arsimit dhe Aftësimi Profesional dhe Arsimin për të Rritur (CVETA) është një organ këshillues në MASHT. CVETA këshillon MASHT-in në drejtimin e përgjithshëm për politikën e arsimit dhe aftësimi profesional dhe arsimit për të rritur në Kosovë dhe ka të drejtë të miratojë standarde profesionale³⁶. Edhe pse CVETA është themeluar në vitin 2014, Këshilli aktualisht nuk është funksional, ndër tjera për shkak se anëtarët e tij nuk po kompensohen për shërbimin e tyre. MASHT është përgjegjëse për menaxhimin dhe zhvillimin e programeve të AAP përmes njësisë së saj AAP dhe CVETA.
- Inspektorati i Arsimit është një organ i rëndësishëm i themeluar në kuadër të MASHT, i cili është përgjegjës për inspektimin administrativ në të gjitha nivelet e sistemit arsimor dhe për inspektimin pedagogjik të nivelit të arsimit para-universitar³⁷. Inspektorati funksionon përmes shtatë zyrave rajonale dhe inspektion në mënyrë rutinore shkollat e mesme profesionale dhe i raporton DKA-ve për performancën e institucioneve të AAP në komunën përkatëse. Megjithatë, nuk ka dëshmi bashkëpunimi me organet e tjera të ministrisë për AAP, për shembull Departamenti i AAP, AVETA, ose AKK.
- Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK) është përgjegjës për mbikëqyrjen e kualifikimeve kombëtare të AAP. AKK është organ publik i pavarur, i themeluar sipas Ligjit për Kualifikimet Kombëtare³⁸ nga MASHT dhe vepron në pajtim me Zyrën e Kryeministrit dhe ministrinë e tjera përkatëse. Bordi i tij drejtues përbëhet prej 13 anëtarëve, përfaqësues të ministrive, organizatave, partnerëve socialë dhe universiteteve. AKK mbikëqyr dhe harton Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve (KKK) në kontekst të të nxënies gjatë gjithë jetës, në partneritet me nxënës, punëdhënës dhe ofrues të AAP në të gjitha nivelet, në bashkërendim me nevojat e shoqërisë dhe të ekonomisë.
- Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin për të Rritur (AAPAR)³⁹ siguron se sektori i AAP organizohet në mënyrë të duhur dhe se cilësia dhe qëndrueshmëria janë në nivel për të realizuar objektivat e vendit për progres ekonomik dhe social. Agjencia drejtohet nga këshilli që përbëhet prej 16 anëtarëve përfaqësues të ministrive, qendrave të kompetencës, institucioneve të AAP, odave ekonomike dhe sindikatave. Ndërsa, drejtori i AAPAR dhe stafi janë shërbyes civilë që punësohen nga MASHT.
- Komunat janë po ashtu palë interesi të rëndësishme në ofrimin e AAP. Ato drejtojnë sektorin e arsimit përmes drejtorive të arsimit të udhëhequra nga drejtorët që emërohen nga kryetarët e komunave. DKA-të janë përgjegjëse për funksionimin e institucioneve arsimore publike, duke përfshirë shkollat profesionale. Në këtë drejtim, përgjegjësitë e tyre përfshijnë ndërtimin e objekteve për arsim, regjistrimin e nxënësve, punësimin e stafit mësimdhënës dhe atij menaxhues, trajnimin, mbikëqyrjen etj.⁴⁰. Punësimi i drejtorëve të shkollave dhe i mësimdhënësve nga autoritetet lokale shpesh drejtohet nga favorizimet politike që kontribuojnë në politizimin e sektorit. Kjo shpesh i shpie komunat në zhvillimin e kualifikimeve në shkollat që punojnë ata, duke marrë parasysh kualifikimet e stafit mësimdhënës tashmë të punësuar, më shumë se sa në konsultimin e nevojave të tregut të punës. Për më tepër, nuk ka linja të përgjegjësisë nga shkollat në

36 Ligji Nr. 04/L-183 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional, Neni 14, <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20for%20vocational%20education%20and%20training.pdf>

37 Ligji Nr. 06/L-046 për Inspektoratin e Arsimit në Kosovë. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=17744>

38 Ligji Nr. 03/L-060 për Kualifikimet Kombëtare, <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/11-ligji-kualifikimeve-2008-03-l-060-en.pdf>

39 MASHT Udhëzimi Administrativ 14/2014. Agjencia e Arsimit dhe Aftësimi Profesional dhe Arsimit për të Rritur (AAPAR) në Kosovë <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10187>

40 Ligji Nr.03/L-068 për Arsimin në Komunat e Republikës së Kosovës, <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/09-2008-03-l068-en.pdf>

AAAPAR ose AKK, përveç kur shkollat i nënshtrohen procesit të akreditimit, me ç'rast ato duhet t'i dërgojnë aplikacionet në AKK dhe monitorohen nga AKK. Përveç kësaj, shumë komuna në Kosovë nuk janë në gjendje të ofrojnë mbështetje profesionale për shkollat profesionale sepse ato nuk kanë staf të caktuar në mënyrë specifike për atë qëllim.

Struktura e MPMS është plotësisht e shkëputur nga menaxhimi i sistemit të AAP dhe nuk ka organ funksional që koordinon aktivitetet në fushën e AAP në mes të MASHT dhe MPMS. Organi përgjegjës për AAP në kuadër të MPMS është Agjencia e Punësimit e Kosovës (APRK) e cila është themeluar me Ligj⁴¹.

- APRK është ofrues publik i shërbimeve në tregun e punës. Përgjegjësitë e agjencisë shtrihen në zbatimin dhe politikave për punësim dhe aftësim profesional. Agjencia i ofron shërbimet e saj përmes 38 zyrave për punësim në nivel komunal dhe 8 qendrave rajonale për aftësim profesional (QAP).

Me themelimin e autoriteteve të sipërpërmendura, qëllimi ishte që të krijohej një lidhje e strukturuar në mes të ofruesve të arsimit profesional dhe mjedisit ekonomik lokal. Megjithatë, në praktikë kjo strukturë nuk funksionon në mënyrë efektive. Si rezultat, sistemi i AAP ballafaqohet me sfida për përmirësim dhe ende nuk është në përputhje me nevojat në rritje të ekonomisë të tregut. Në nivel të shkollës, asnjë staf nuk ka përgjegjësi për t'u lidhur në mënyrë specifike me punëdhënësit ose organizatat e partnerëve socialë. Lidhja me tregun lokal të punës është gjithashtu shumë e dobët ose nuk ekziston fare. Për më tepër, vendimmarrësit janë ende të rinj në idenë e marrjes së vendimeve të bazuara në dëshmi, prandaj informatat e tregut të punës rrallë shfrytëzohen për qëllime planifikimi dhe zhvillimi.

4.2. Financimi i arsimit dhe aftësimit profesional

Arsimi në Kosovë është kryesisht publik dhe si i tillë financohet nga buxheti publik. Gatishmëria e politikbërësve për të siguruar qasje në arsim dhe për të ofruar arsim të cilësisë së lartë dëshmohet përmes ndarjes së buxhetit të mjaftueshëm i cili vjen nga të hyrat e përgjithshme tatimore. Prandaj, për të justifikuar shpenzimet në arsim dhe barrën e përgjithshme tatimore, investimi në arsim duhet të prodhojë kthimin e duhur. Sidoqoftë, shpesh shpenzimet në arsim nuk rezultojnë në ofrimin e arsimit cilësor, i cili kështu i dëmton nxënësit, duke penguar mundësitë e tyre të ardhshme për arsimim dhe punësim. Duke marrë parasysh se investimi në arsim jo vetëm që iu ndihmon individëve, por efektet e tij ndikojnë pozitivisht në ekonomi dhe shoqëri në përgjithësi, Qeveria e Kosovës e ka vënë arsimin si fushë prioritare kryesore për investim. Zhvillimi i kapitalit njerëzor ka rëndësi të madhe, i cili planifikohet të arrihet përmes investimeve në arsim dhe punësim. Pavarësisht se teorikisht Qeveria është zotuar për të përmirësuar arsimimin dhe punësimin e të rinjve, si kapital njerëzor i ardhshëm i vendit, realiteti portretizon që sistemi ynë arsimor nuk arrin t'i përgatisë të rinjtë për tregun e punës. Për të adresuar dështimin kronik të tregut të punës dhe për të siguruar një lidhje më të mirë midis sistemit arsimor dhe tregut të punës, Qeveria ka planifikuar të zhvillojë standarde profesionale dhe të përmirësojë cilësinë e arsimit dhe aftësimit profesional. Këto synime parashihen të arrihen përmes rritjes së kapacitetit të Qendrave për Këshillim dhe Udhëzim në Karrierë, përmes zbatimit të konceptit të Kurrikulës Bërthamë, zhvillimit të kurrikulave të reja dhe rishikimit të të gjitha kurrikulave të AAP, përmirësimit të cilësisë së shërbimeve aftësuese që ofrohen në qendrat profesionale dhe zbatimit të sistemit pilot të kombinuar të AAP me elemente të të nxënës të dyfishtë. Megjithatë, reformat e realizuara deri tani nuk i kontribuojnë qëllimeve të paraqitura. Për shembull, përkundër faktit që Kurrikula e re e AAP-së ka qenë në mesin e objektivave

41 Ligji Nr. 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit të Kosovës, <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/04-L-205%20a.pdf>

kryesore për disa vite me radhë, ende mungon një kurrikulë e re e AAP. Arsytet për vonesën në aprovimin e kurrikulës janë për shkak se palët e interesit përkatëse nuk janë të kënaqura me draftin e parë që ka qarkulluar sepse nuk i përshtatet nevojave specifike të fushave të ndryshme të AAP. Këto vonesa në ratifikimin e Kurrikulës Bërthamë të AAP ndikojnë në mospërshtatshmërinë e programeve të AAP me nevojat e tregut të punës, gjë që pengon më tej punësimin e nxënësve që ndjekin AAP.

Përmirësimi i sektorit të AAP përmes harmonizimit të AAP me kërkesat e tregut të punës është një objektiv strategjik e PSAK 2017-2021⁴². Për të arritur objektivat e paraqitura në planin strategjik, është përgatitur një plan veprimi me tregues të suksesit, për të ndihmuar monitorimin e zbatimit të PSAK. Për objektivën në sektorin e AAP, plani i veprimit përmban 43 masa (aktivitete) me afate dhe përgjegjësi për zbatim, me një kosto të vlerësuar prej 6.78 milionë eurosh, prej të cilave 4.7 milionë euro parashihen të sigurohen nga Buxheti i Kosovës⁴³. Treguesit dhe caqet për objektivën strategjike të sektorit të AAP janë paraqitur në Tabelën 3.

Tabela 3. Treguesit dhe caqet për objektivën strategjike të AAP nga PSAK 2017-2021⁴⁴

Treguesi	Caku 2021
Përqindja e profesioneve të arsimit profesional për të cilat janë aprovuar standardet profesionale	100%
Indeksi i barazisë gjinore në arsimin profesional	0.7
Indeksi i barazisë gjinore në profesionet teknike	0.40
Rritja e numrit të nxënësve në profesionet më pak të përfaqësuara	50%
Mesatarja e numrit të përgjithshëm të orëve të praktikës profesionale për nxënës	170 orë/vit
Përqindja e nxënësve që përfitojnë nga proceset e udhëzimit për karrierë	30%/vit
Mobiliteti në të mësuar në arsimin dhe aftësimin profesional fillestar	1%
Numri i përgjithshëm i orëve në programet e arsimit për të rritur	200,000 orë/vit
Indeksi i barazisë gjinore në arsimin për të rritur	1

42 MASHT (2016). Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021.
<https://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-kesp-2017-2021-1.pdf>

43 Procesi i Torinos Kosovë 2018-2021.

44 Po aty.

Përkundët asaj që dokumentet strategjike janë përgatitur me qëllim që të përmirësojnë sektorin e AAP, në realitet shkollat ballafaqohen me vështirësi në ofrimin e arsimit cilësor për nxënësit, kryesisht për shkak të mungesës së burimeve financiare. Institucionet publike të AAP financohen nga buxheti qendror përmes grantit specifik për arsim. Edhe pse kjo formulë nënkupton autonominë financiare, decentralizimi i mëtejshëm i institucioneve të AAP është i domosdoshëm për t'u mundësuar shkollave një planifikim më të mirë, udhëzim dhe menaxhim të pavarur përmes lidhjes së prioritetëve të shkollave me alokimin e buxhetit. Është qenësore krijimi i një buxheti më fleksibil të institucioneve të AAP, për të plotësuar kërkesat e ndryshme të profileve të AAP, meqenëse shpenzimet ndryshojnë në masë të madhe. Formula aktuale e arsimit nuk merr parasysh specifikat e arsimit AAP. Edhe pse legjislacioni aktual iu mundëson shkollave AAP që të marrin fonde financiare shtesë nga aktivitetet e programeve, si ofrimi i kurseve të tjera prej atyre që financohen nga fondet publike, ose përmes donacioneve, dhuratave dhe burimeve të tjera që lejohen me ligj. Procedurat administrative dhe burokratike për krijimin e të hyrave duhet të thjeshtësohen dhe institucionet e AAP duhet të inkurajohen dhe të stimulohen në këtë drejtim.

Financimi i sektorit të arsimit është rritur ndër vite. Megjithatë, alokimi i buxhetit për sektorin e AAP të shpenzimeve të përgjithshme në arsim është jashtëzakonisht i ulët. Kur merret parasysh shumica e shpenzimeve të alokuara për sektorin e AAP prej shpenzimeve të përgjithshme, të dhënat tregojnë se ato janë më pak se 10% dhe ky investim ka mbetur pothuajse i njëjtë gjatë gjithë viteve. Buxheti i pamjaftueshëm për sektorin e AAP-së dëmton drejtpërsëdrejti nxënësit, sepse si rezultat i buxhetit të ulët, shkollat kanë mungesë të burimeve financiare për të investuar në pajisje shkollore të duhura p.sh. materiale mësimore, laboratorë, pajisje etj., që do të ndikonte drejtpërsëdrejti dhe do të lehtësonte procesin mësimor të nxënësve.

Tabela 4. Shpenzimet publike në arsimin në Kosovë

	2013	2014	2015	2016	2017
BPV	€ 5,326.6	€ 5,567.5	€ 5,807.0	€ 6,070.1	€ 6,413.9
Shpenzimet e qeverisë	€ 1,515.9	€ 1,513.1	€ 1,615.7	€ 1,766.5	€ 1,837.2
Shpenzimet në arsim	€ 203.1	€ 230.6	€ 261.9	€ 280.2	€ 265.7
% e BPV	3.8%	4.1%	4.5%	4.6%	4.1%
% e shpenzimeve qeveritare	13.4%	15.2%	16.2%	15.9%	14.9%

Tabela 5. Shpenzimet publike për arsimin dhe aftësimin profesional

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Shpenzimet për AAP(në milionë €)	22.364	25.241	25.833	25.692
Shpenzimet për AAP si % e shpenzimeve për arsim	8.5%	9.6%	9.6%	9.6%
Shpenzimet për AAP si % e shpenzimeve qeveritare	1.4%	1.6%	1.5%	1.4%
Pagat si % e shpenzimeve për AAP	89.3%	95.4%	95.2%	95.7%
Shpenzimet kapitale si % e shpenzimeve për AAP	4.6%	0.0%	0.0%	0.0%
Shpenzimet për nxënës në AAP (në €)	526.9	587.4	560.5	557.4

(Burimi: Procesi i Torinos Kosovës 2018- 2021)

4.3. Sigurimi i cilësisë në arsimin dhe aftësimin profesional

Sipas Ligjit për Kualifikimet Kombëtare, sigurimi i cilësisë i referohet procesit përmes së cilit sigurohet cilësia dhe konsistenca e standardeve të kualifikimit, vlerësimit dhe certifikimit⁴⁵. Kjo përfshin proceset e planifikuara dhe sistematike që janë të nevojshme për të siguruar se arsimi profesional do t'i plotësojë kërkesat e veçanta për cilësi. Sistemi i sigurimit të cilësisë në AAP rregullohet me aktet nënligjore vijuese:

- MASHT Udhëzimi Administrativ Nr. 28/2014 për kriteret dhe procedurat për verifikimin e standardeve profesionale⁴⁶;
- MASHT Udhëzimi Administrativ Nr. 32/2014 për kriteret dhe procedurat për sigurimin e cilësisë në institucionet e AAP – proceset e brendshme⁴⁷;
- MASHT Udhëzimi Administrativ 35/2014 për kriteret dhe procedurat për validimin dhe aprovimin e kualifikimeve kombëtare dhe akreditimin e institucioneve që ofrojnë kualifikime në Kosovë.⁴⁸

Sistemi i sigurimit të cilësisë në AAP përbëhet prej mekanizmave të brendshëm të themeluar në kuadër të ofruesve të AAP dhe sigurimit të cilësisë së jashtme nën përgjegjësinë e AKK. Sigurimi i brendshëm i cilësisë

45 Ligji Nr. 03/L-060 për Kualifikimet Kombëtare https://akkks.rks-gov.net/uploads/law_on_national_qualifications.pdf

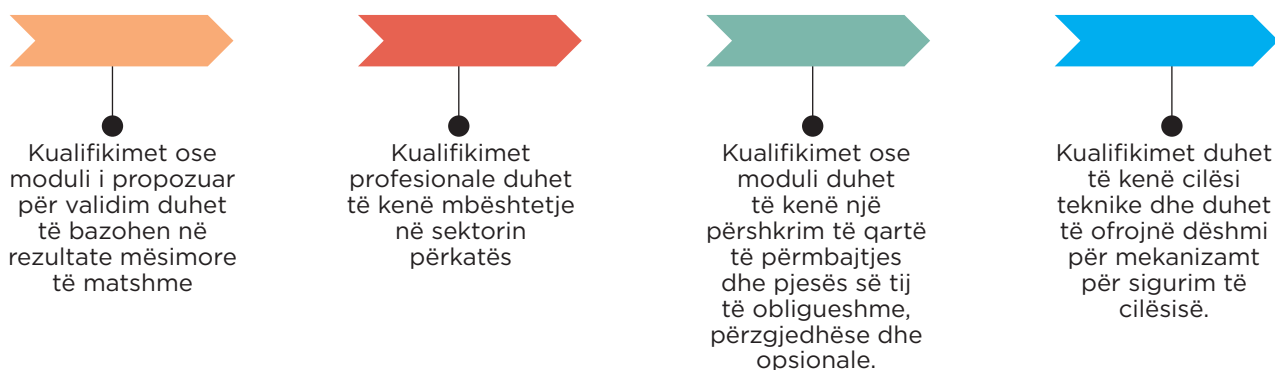
46 MASHT Udhëzimi Administrativ Nr. 28/2014, <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10228>

47 MASHT Udhëzimi Administrativ Nr. 32/2014. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10263>

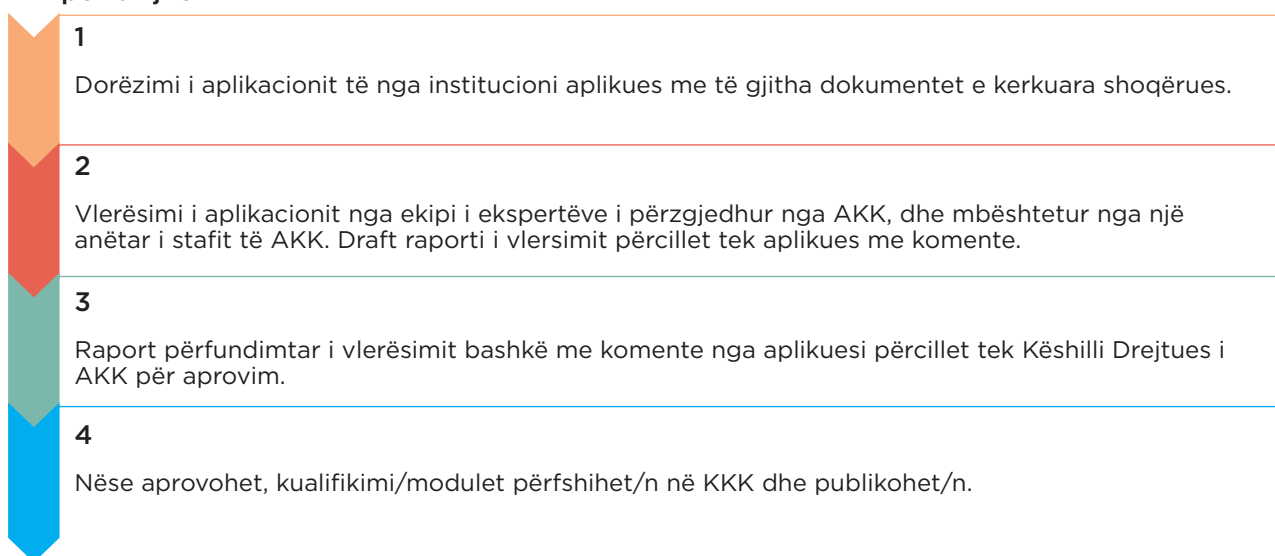
48 Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr 35/2014 për Kriteret dhe Procedurat për Validimin dhe Aprovimin e Kualifikimit Kombëtar dhe Akreditimit të Institucioneve që ofrojnë Kualifikime në Kosovë <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=10433>

përshtrohet në UA i cili përshtrohet se institucionet e AAP duhet të kenë zyra për sigurim të cilësisë, përgjegjëse për progresin, monitorimin, këshillimin e kryesuesve të departamenteve të shkollave lidhur me çështjet e sigurimit të cilësisë, koordinimin, monitorimin e mësimdhënësve, realizimin e anketave për nivelin e kënaqësisë me palët e interesit përkatëse, përfshirë këtu nxënësit, dhe koordinimin e vetë-vlerësimit institucional për qëllime të akreditimit.⁴⁹ Përkundër pranisë së koordinatorëve të cilësisë në shumicën e shkollave profesionale, mungon komunikimi dhe shkëmbimi i informatave në mes të MASHT dhe koordinatorëve të cilësisë. MASHT nuk është proaktive në mbajtjen e palëve të interesit të përfshirë për këtë qëllim dhe në këtë mënyrë pengohen linjat e përgjegjësisë dhe bashkë me të edhe cilësia e arsimit.

Kriteret dhe procedurat për validimin dhe aprovimin e kualifikimeve dhe për akreditimin e ofruesve të shërbimeve të AAP janë paraqitur në UA për kriteret dhe procedurat për validimin dhe aprovimin e kualifikimeve kombëtare dhe akreditimin e institucioneve që ofrojnë kualifikime në Kosovë, të cilat midis tjerash përfshijnë:

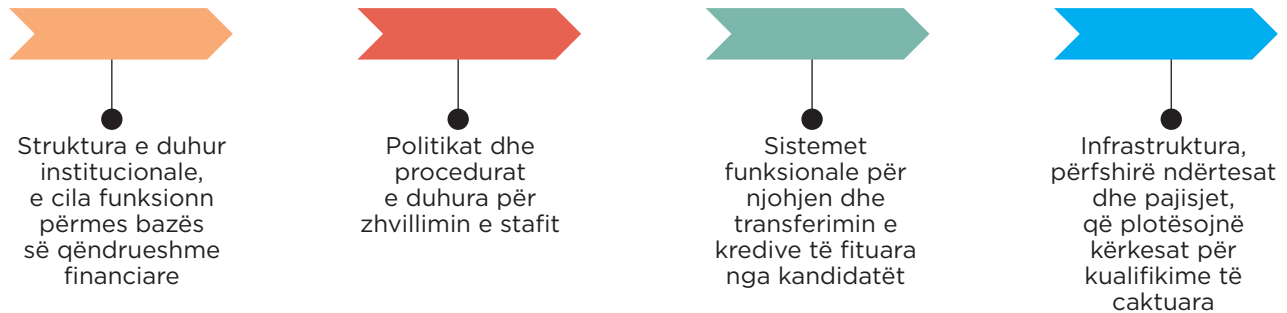


Kjo procedurë përmban 4 hapa kryesorë që duhen përfunduar brenda 6 muajsh, të cilët përfshijnë:

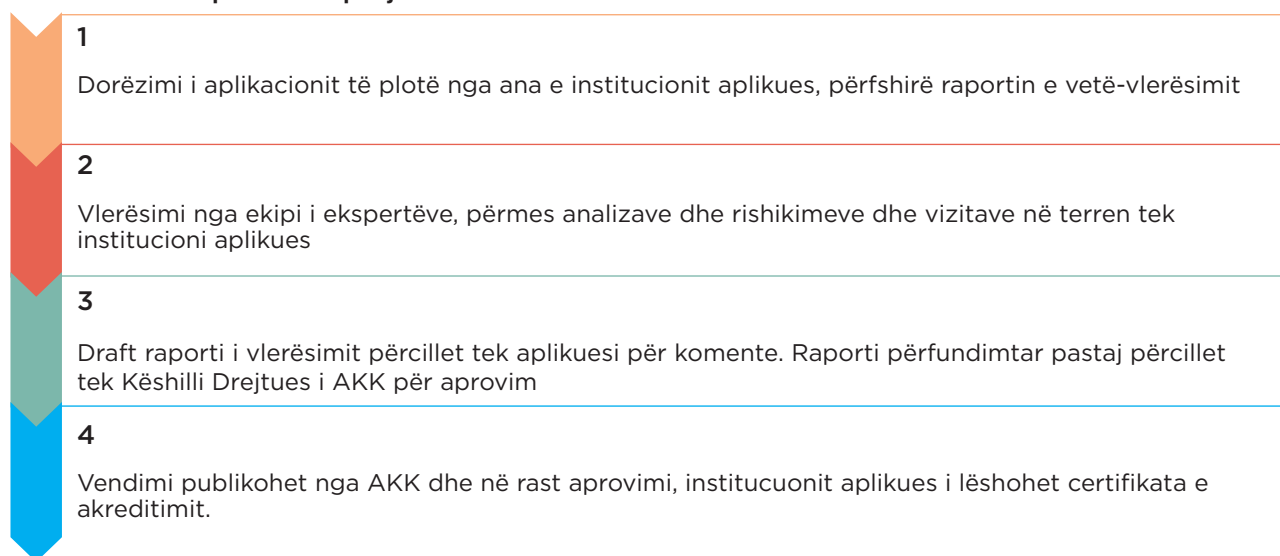


⁴⁹ Po aty.

Ndërsa kriteret për akreditimin e institucioneve të AAP përfshijnë:



Akreditimi përbëhet prej katër fazave:



4.4. Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve

AKK është autoritet kombëtar për vlerësimin e kualifikimeve dhe cilësisë së institucioneve të AAP, përmes validimit të kualifikimeve dhe akreditimeve të ofruesve të AAP.⁵⁰ AKK ka përgatitur materialet e nevojshme dhe mjetet operationale lidhur me kornizën ligjore të kualifikimeve dhe sigurimin e cilësisë, si dhe ka zhvilluar procedurat që udhëzojnë për validimin e kualifikimeve dhe akreditimin e institucioneve të AAP në bazë të vlerësimit të jashtëm. AKK gjithashtu përkrah ofruesit e AAP në përgatitjen e raporteve të vetëvlerësimit dhe publikon një numër udhëzimesh mbi tema si: kryerja e vetë-vlerësimeve, zhvillimi i standardeve profesionale dhe zhvillimi i kualifikimeve. Obligimi ligjor për shkollat e AAP është që të organizojnë një proces vetë-vlerësimi dhe të publikojnë raporte vetë-vlerësimi vjetor, si një hap i rëndësishëm drejt përmirësimit të standardeve kombëtare të cilësisë në AAP. AKK ofron komente për këto raporte si dhe ofron rekomandime për përmirësime. AKK punon për të vepruar si organ rregullativ për kualifikime dhe agjenci për sigurimin e cilësisë në fushën e AAP, dhe si autoritet duket të jetë më shumë funksional dhe produktiv në përmbushjen e

⁵⁰ Ligji Nr. 04/L-183 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20for%20vocational%20education%20and%20training.pdf>

misionit të saj. AKK në mënyrë rutinore validon standardet profesionale, aprovon kualifikimet, dhe akrediton institucionet e AAP që aplikojnë për akreditim. AKK është po ashtu përgjegjëse për të verifikuar standardet profesionale të zhvilluara nga një industri para aprovimit të tyre formal nga CVETA⁵¹. Megjithatë, për shkak të kapaciteteve të kufizuara, AKK ballafaqohet me pengesa në fuqizimin e zbatimit të legjislacionit, që kërkon që të gjitha kualifikimet të aprovohen dhe të gjithë ofruesit e shërbimeve AAP të akreditohen. Deri më tani, AKK ka validuar rreth 100 kualifikime, ka akredituar 40 ofrues dhe ka verifikuar 93 standarde profesionale. Standardet profesionale ende nuk janë aprovuar nga CVET për shkak të mosfunksionimit të këtij organi.

4.5. Praktika profesionale dhe mësimi praktik

Sipas KKK, programet e praktikës profesionale janë pjesë integrale e kurrikulës së shkollave të mesme AAP, e cila bazohet në arsimin e bazuar në kompetenca dhe në rezultatet e të mësuarit. Korniza e praktikës profesionale përfshin klasat 10-12 dhe organizohet si në vijim: Klasa 10: Teori 60% kundrejt praktikës 40%; Klasa 11: Teori 50% kundrejt praktikës 50%; Klasa 12: Teori 40% kundrejt praktikës 60%. Programet për praktikë profesionale janë disajnuar ashtu që t'u mundësojnë nxënësve të kalojnë një kohë të caktuar në kompani, për të fituar sa më shumë përvojë praktike, e cila do t'i ndihmonte në zgjedhjet e tyre për karrierë dhe do të zhvillonte edhe më tej aftësitë e tyre për industri. Shkollat e mesme të AAP në Kosovë ofrojnë dy lloje kryesore të programeve mësimore të bazuara në punë: të nxënësve të bazuar në punë në vetë punëtoritë e shkollave të AAP dhe praktika profesionale në kompani. Përgjithësisht, nxënësit e AAP dërgohen në një kompani që e zgjedhin ata për të bërë punën që ata dëshirojnë ta vazhdojnë edhe pas përfundimit të studimeve të tyre. Zakonisht, për nxënësit e AAP praktika profesionale është përvoja e tyre e parë e punës, ku ata kanë mundësinë për të parë se si realizohen gjërat në të vërtetë. Praktika profesionale në kompani duhet të ofrojë një mjedis mësimor të fortë dhe me cilësi të lartë, që iu mundëson nxënësve të fitojnë aftësi praktike me ndihmën e trajnerëve që njohin metodat e punës dhe teknologjinë e fundit.

Megjithatë, nga intervistat me shkollat e AAP dhe bizneset kuptohet se në praktikë, praktika profesionale dhe mësimi praktik nuk realizohen në mënyrë efektive ashtu siç do të duhej të ishte. Si rezultat, nxënësit nuk i fitojnë aftësitë e kërkuara për punë. Problemet për realizimin e programeve mësimore të bazuara në punë janë të ndryshme dhe si nga ana e shkollave ashtu edhe nga ana e bizneseve. Përkundër gatishmërisë së bizneseve për të pranuar nxënësit për praktikë profesionale, në përgjithësi ata nuk kanë kapacitet për të akomoduar një numër të madh të nxënësve. Prandaj, nxënësit ndahen në grupe dhe koha që qëndrojnë në kompani ndahet ndërmjet secilit grup gjatë vitit shkollor. Për më tepër, edhe në rastet kur nxënësit bëjnë praktikë profesionale në kompani, ajo rrallë bëhet me planifikimin e duhur që bazohet në kërkesat e kurrikulës. Nuk realizohet as vlerësimi i fundit i kompetencave të arritura nga nxënësi në kompani, dhe praktika është vetëm vizitë ose vëzhgim i proceseve të punës më shumë se sa angazhim i nxënësve në kryerjen reale të punëve. Përveç kësaj, kur bëhet praktika profesionale, monitorimi i nxënësve nuk bëhet rregullisht meqë nuk ka udhëzime specifike për mënyrën se si duhet të bëhet monitorimi. Monitorimi i nxënësve duhet të bëhet nga mësuesi i praktikës profesionale, por kompanitë theksojnë se ka raste kur mësimdhënësi nuk shkon kurrë në kompani dhe nxënësit mbikëqyren nga një punëtor i caktuar i kompanisë. Sfidat e tjera që pengojnë praktikën profesionale janë mungesa e një strategjie kombëtare dhe legjislacioni të duhur për të rregulluar bashkëpunimin shkollë-kompani për të realizuar programe mësimore të bazuara në punë, mungesa e planeve zhvillimore

51 Ligji Nr. 04/L-183 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20for%20vocational%20education%20and%20training.pdf>.

afatgjata në shumicën e kompanive, mungesa e një koordinatori në shkollë, i cili do të shërbente si lehtësues midis shkollave dhe kompanive. Po ashtu, në shumë raste kur praktika profesionale ose vizitat në kompani janë larg nga shkollë ose komuna, atëherë implikimet financiare përbëjnë një pengesë për bizneset dhe shkollat. Për shkak të mungesës së buxhetit të mjaftueshëm të shkollave, kosto e transportit të nxënësve mbulohet shumë rrallë.

Sa i përket të nxënësve të bazuar në punë në shkollat e AAP, të gjitha shkollat profesionale konsiderojnë se buxheti për shkollat profesionale nuk është i mjaftueshëm për të realizuar mësimin praktik. Mungesa e literaturës dhe materialeve të tjera të nevojshme për ofrimin e mësimin praktik në punëtoritë e shkollave paraqet një problem të madh për të nxënësve. Alokimi i buxhetit ndërmjet shkollave të AAP nuk merr parasysh nevojat e veçanta të profileve që ofrohen nga shkollat të ndryshme, prandaj disa nga shkollat e AAP shpenzojnë shumë për materialet që do të përdoren për mësimin praktik. Kur buxheti nuk mjafton për ofrimin e materialeve të nevojshme, nxënësit mbeten pa mundësi për të praktikuar pjesën teorike në punëtoritë e shkollave. Si rezultat direkt, këta nxënës do të hyjnë në tregun e punës të paaftë ose me aftësi të pakta, që kanë shumë pak gjasa për të gjetur punë dhe si pasojë e ardhmja e tyre për punësim dhe avancim në karrierë do të jetë pak e ndritur. Që këtë duke ditur rëndësinë e pjesës praktike të AAP në përmirësimin dhe fuqizimin e zhvillimit të aftësive të nxënësve dhe rolin e saj në plotësimin e kurrikulës në klasë me përvoja përkatëse të të nxënësve në kompani, mbështetja në krijimin e partneriteteve të përbashkëta, përfituese dhe përkrahëse, në mes të shkollave të AAP dhe bizneseve, duhet të jetë shtylla qendrore e reformës së AAP në Kosovë.

5. SITUATA E TREGUT TË PUNËS NË KOSOVË

Analiza e nevojave të tregut të punës dhe investimi në aftësitë e kapitalit njerëzor që plotëson kërkesën e tregut është një mekanizëm qenësor për rritje dhe zhvillim ekonomik. Kontributi i madh i kapitalit njerëzor mund të vlerësohet vetëm kur ekonomia është në gjendje të shfrytëzojë mirë burimet e saj. Në këtë drejtim, tregu i punës është efikas kur oferta e punës e plotëson kërkesën. Një karakteristikë e veçantë e tregut të punës në Kosovë është shkalla e papunësisë vazhdimisht e lartë, që shoqërohet me nivele të ulëta të krijimit të vendeve të punës. Shkalla e ulët e papunësisë pengon rritjen ekonomike afatgjatë meqë punëtorët që janë të papunë për një kohë të gjatë rrezikojnë të zbehin aftësitë dhe njohuritë e tyre, gjë që e bën sfiduese punësimin e tyre në të ardhmen. Si rezultat, krijohet një rreth vicioz i varfërisë dhe rritjes së ulët ekonomike⁵².

Të dhënat nga Anketa e Fuqisë Punëtore 2018 tregojnë se rreth dy të tretat e popullsisë i takojnë grupmoshës së punës (15-64 vjeç) dhe kjo kategori e fuqisë punëtore pritet të rritet shpejt në dhjetë vitet e ardhshme⁵³. Tregu i punës i ri demografikisht karakterizohet me ofertë të fortë të fuqisë punëtore, meqë vlerësimet tregojnë se 30 deri 35 mijë të rinj hyjnë në moshën e punës për çdo vit⁵⁴. Megjithatë, shkalla e përgatitjes së fuqisë punëtore, e cila tregon përqindjen e personave në moshën e punës, që ose janë të punësuar ose kërkojnë punë në mënyrë aktive, është shumë e ulët. Statistikat e fundit tregojnë se shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore në Kosovë është 40.4%. Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore është mjaft e ulët në Kosovë, krahasuar me vendet e tjera evropiane që kanë një shkallë pjesëmarrjeje prej 71.8%. Krahasuar me rajonin, Kosova po ashtu shënon shkallën më të ulët, meqë në vendet e Ballkanit Perëndimor shkalla e pjesëmarrjes shtrihet midis 60 deri 64%, me përjashtim të Bosnjës dhe Hercegovinës, e cila po ashtu tregon një shkallë pjesëmarrjeje të ulët – 44.1%⁵⁵. Pjesa tjetër 62.4% e popullsisë së moshës së punës janë ekonomikisht joaktive, përfshirë nxënësit, amviset, punëtorët e dekurajuar dhe individët të cilët nuk kërkojnë punë në mënyrë aktive. Edhe pse fuqia punëtore joaktive nuk llogaritet si ofertë e fuqisë punëtore, është e rëndësishme që të merret parasysh sepse ajo mund të ketë ndikim të madh në ofertën e fuqisë punëtore në të ardhmen. Sa më gjatë që mbeten jashtë tregut të punës, aftësitë e individëve zbehin dhe mundësitë e tyre për punësim në të ardhmen preken negativisht, që rrjedhimisht ndikon në ekonomi në një afat më të gjatë kohor.

52 Hanushek, E. A. & D. Kim (1995) "Schooling, Labor Force Quality and Economic Growth," NBER working Paper 5399.

53 Hanushek, E.A., & Kimko, D.D. (2000) "Schooling, Labor-Force Quality, and the Growth of Nations." The American Review, Vol. 90, No.5, 1184-1208

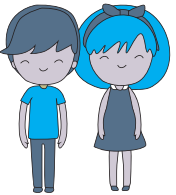
54 Anketa e Fuqisë Punëtore 2018. Agjencia e Statistikave të Kosovës <http://ask.rks-gov.net/media/4416/labour-force-survey-q2-2018.pdf>.

54 Statistikat e Fuqisë Punëtore. "Rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore në Kosovë 2015". Agjencia e Statistikave të Kosovës, qershor 2016 <http://ask.rks-gov.net/media/3593/lfs-2016-anglisht.pdf>

55 Po aty.

Sipas statistikave të fundit, shkalla e papunësisë në Kosovë është 29.4% e popullsisë në moshë të punës (15-64 vjeç) që është më e larta në Evropë dhe në rajon. Siç shihet në Tabelën 6, shqetësuese është veçanërisht shkalla e lartë e papunësisë në mesin e të rinjve të moshës 15-24 vjeç, e cila shkallë qëndron në 55%.

Tabela 6. Treguesit kryesorë të tregut të punës⁵⁶

	 Meshkuj	 Femra	 Gjithsej
Treguesit kryesorë të tregut të punës (%)			
Shkalla e pjesëmarrjes në fuqi punëtore	63.1	17.4	40.4
Shkalla e mosaktivitetit	36.9	82.6	59.6
Punësimi ndaj përqindjes së popullsisë (shkalla e punësimit)	44.8	12.0	28.5
Shkalla e papunësisë	29.1	30.6	29.4
Shkalla e papunësisë në mesin e të rinjve	51.8	63.2	55.0
Përqindja e të rinjve, popullsia e re NEET (15-24 vjeç)	30.7	29.6	30.2
Përqindja e punësimit jo të qëndrueshëm ndaj punësimit të përgjithshëm	19.4	16.7	18.8

Një karakteristikë tjetër shqetësuese e tregut të punës në Kosovë është niveli i lartë i të rinjve jashtë tregut të punës, që përfaqësohet nga shkalla e NEET. Shkalla e NEET vlerëson përqindjen e individëve që nuk janë në arsim, të punësuar ose në aftësim. Përkundër rënies së shkallës së NEET gjatë periudhës 2012-2017, respektivisht nga 35.1% në 27.4%, shkalla e mosaktivitetit të të rinjve është rritur pak në 30.2% në vitin 2018⁵⁷. Ky grup i personave që janë plotësisht të shkëputur nga tregu i punës paraqet rrezik për shkallën e papunësisë afatgjate, meqë mundësia e tyre për punësim në një afat më të gjatë kohor zvogëlohet. Meqë ata nuk investojnë në aftësi qoftë përmes arsimimit, aftësimi, ose punësimit, ata kanë gjasa të zbehin aftësitë e tyre dhe të mbeten burim i pashfrytëzuar për ekonominë. Pasojat afatgjata janë të dëmshme për ekonominë duke humbur kështu kapitalin njerëzor të cilin ekonomia nuk do të jetë kurrë në gjendje ta rikthejë.

56 Anketa e Fuqisë Punëtore 2018. Agjencia e Statistikave të Kosovës <http://ask.rks-gov.net/media/4416/labour-force-survey-q2-2018.pdf>.

57 Anketa e Fuqisë Punëtore 2017. Agjencia e Statistikave të Kosovës <http://ask.rks-gov.net/media/3989/labour-force-survey-2017.pdf>

Tabela 7. Punësimi sipas nivelit të arsimit⁵⁸



Shkalla e punësimit (%)	Meshkuj	Femra	Gjithsej
Pa arsim formal	5.9	2.5	3.3
Fillor	20.6	3.1	9.5
Arsim i mesëm, profesional	48	14.4	34.9
Arsim sekondar, gjimnaz	51.9	9.8	35.2
Arsim i lartë	75.6	54.2	66.4
Gjithsej	44.8	12	28.5

Siç shihet në Tabelën 7, shkalla më e lartë e papunësisë është tek personat që nuk kanë arsimim (73.9%) dhe më e ulëta tek personat me arsimim të lartë (19%). Edhe pse të pasurit një diplomë i rrit gjasat për t'u punësuar, periudha e tranzicionit nga shkolla për në tregun e punës prapë është sfiduese për të diplomuarit, meqë të dhënat tregojnë se 35% e personave me diplomë të arsimit të lartë nuk i kanë aftësitë e duhura që kërkohen nga tregu i punës. Shkalla e papunësisë është veçanërisht e lartë për individët me arsim profesional meqë ata ballafaqohen me shkallë të papunësisë prej 34.9%. Dallimi i madh i shkallës së papunësisë ndërmjet individëve me arsim të lartë dhe atyre me nivel të ulët të arsimit e shpjegon interesimin e madh të të rinjve për të ndjekur arsimin e lartë.

Prania e mosefikasitetit në tregun e punës mbështetet më tej nga niveli i lartë i shkallës së papunësisë afatgjate. Ky tregues i tregut të punës tregon përqindjen e fuqisë punëtore që ka qenë e papunë për më shumë se 12 muaj. Edhe pse shkalla e papunësisë afatgjate ka rënë nga 73.8% në vitin 2014 në 60.2% në vitin 2018, kjo shkallë është ende mjaft e lartë krahasuar me vendet e tjera të rajonit. Shkalla e papunësisë afatgjatë e lartë dhe e vazhdueshme tregon natyrën strukturore të papunësisë në Kosovë. Individëve të prekur nga ky rrezik iu dobësohen aftësitë, u bie motivimi për të kërkuar punë dhe potencialisht largohen nga tregu i punës plotësisht në një afat më të gjatë kohor. Një shpjegim i kësaj do të ishte mungesa e mundësive që individët të gjejnë punë. Ata ndihen të dekurajuar për të kërkuar punë apo edhe për të investuar në aftësitë e tyre, duke ditur se investimi i tillë nuk do t'u sigurojë kthim ekonomik.

58 Anketa e Fuqisë Punëtore 2018. Agjencia e Statistikave të Kosovës <http://ask.rks-gov.net/media/4416/labour-force-survey-q2-2018.pdf>.

Për më tepër, kalimi në vlerat sociale, që ka ndodhur viteve të fundit, po ashtu kontribuon në zgjedhjen e profesioneve nga individët. Të rinjtë drejtohen më shumë kah profesionet akademike që ofrojnë prestigj social; nëse u mungojnë burimet financiare, aftësitë ose motivimi për të vazhduar arsimin e lartë, ata shkëputen nga tregu i punës. Këto ide sociale sqarojnë mungesën e personave të përfshirë në bujqësi, përkundër realitetit se 60% e popullsisë jeton në zonat rurale. Popullsia rurale zakonisht konsiderohet pasuri për ekonominë e një vendi sepse ata janë punëtorët e ardhshëm që teorikisht kontribuojnë në rritje/zhvillim. Megjithatë, ekonomitë joefikase dhe të dobëta, si ajo e Kosovës, nuk ofrojnë mundësi për të rinjtë që të shfrytëzojnë potencialin e tyre. Që këtë, është qenësore që vendi të adresojë këtë çështje dhe të parandalojë efektet e dëmshme ekonomike edhe më tej.

Për të zbutur papunësinë, që nga viti 2017 APRK ofron shërbime punësimi dhe masa aktive të tregut të punës për punëkërkuarët përmes mekanizmave të tij në nivel rajonal dhe lokal: 38 zyra të punësimit (ZP) dhe 8 QAP. Politikat aktive të tregut të punës luajnë një rol të rëndësishëm në zvogëlimin e papunësisë, krijimin e një mjedisit motivues për bizneset ekzistuese dhe hapjen e bizneseve të reja, rritjen e kapacitetit të njohurive në nivel të duhur sipas trendëve ekonomikë të tregut, programeve financuese që kanë ndikim në krijimin e vendeve të reja të punës etj. Mandati i ZP-ve është që të regjistrojnë personat e papunë dhe të ofrojnë këshilla dhe ndërmjetësim për punësim të rregullt ose qasje në MATP, si subvencione për paga, punë praktike etj., ndërsa QAP-të ofrojnë aftësi dhe riaftësi profesionale përmes trajnimit modular afatshkurtër. Llojet e MATP-ve janë paraqitur në Tabelën 8 dhe siç tregojnë të dhënat, masa më aktive prioritare është aftësimi profesional, me që shumica e punëkërkuarëve kanë përfituar nga kjo masë. Prej përfituesve të MATP-ve nga aftësimi profesional kanë përfituar 65.2% në vitin 2017, 70.5% në 2016 dhe 56.5% në vitin 2015, derisa një numër më i vogël kanë qenë pjesë e trajnimit në vendin e punës dhe trajnimit të kombinuar në kompani.

Tabela 8. Numri i punëkërkuarëve që kanë përfituar nga Masat Aktive të Tregut të Punës

Lloji	2017	2016	2015
Aftësimi profesional	5,979	6,736	4,055
Punë publike	873	819	1,865
Subvencionim i pagave	713	474	498
Vetë-punësim	35	54	49
Punë praktike	728	434	188
Aftësim në vendin e punës	478	951	281
Aftësim i kombinuar në kompani	367	90	244
Gjithsej	9,173	9,558	7,180

Burimi: Fuqia Punëtore dhe Punësimi, Raport i Performancës, MPMS, 2015 dhe 2017

Fakti se MATP-të kryesisht përfshijnë trajnimet tregon se këto masa nuk adresojnë në mënyrë efektive sfidën e papunësisë me të cilën ballafaqohen të rinjtë. Kjo ndodh kryesisht për shkak se trajnimet që ofrohen nga QAP-të janë të kufizuara në nivelin bazik, të cilat nuk i plotësojnë kërkesat e kompanive për kualifikime të fuqisë punëtore. Prandaj, politikat aktive të tregut të punës për të rinjtë duhet të përqendrohen në përmirësimin e sistemit arsimor, në mbështetjen e politikave për vetë-punësim si dhe në zgjerimin e mënyrave për transferimin e njohurive dhe përshtatjen e njohurive dhe aftësive sipas trendëve të ekonomisë së tregut.

6. SFIDAT E ARSIMIT DHE AFTËSIMIT PROFESIONAL

Duke qenë një vend ende në zhvillim, Kosova përballet si me mundësi ashtu edhe me sfida për rritjen e saj ekonomike. Derisa mundësitë kanë të bëjnë me dividendën demografike, sfidat paraqiten nga boshllëku i vazhdueshëm në aftësi, veçanërisht në mesin e të rinjve. Qeveria e Kosovës e ka vënë si prioritet përmirësimin e lidhjes në mes të sistemit arsimor dhe tregut të punës. Për ta arritur këtë, Qeveria është zotuar për të rritur arsimin profesional dhe cilësinë e aftësimin duke i rishikuar më tej kurrikulat për AAP dhe duke i krijuar kushtet për zbatimin e këtyre kurrikulave, në mënyrë që ky sistem t'u sigurojë nxënësve aftësitë përkatëse që kërkohen në tregun e punës⁵⁹. Përkundër përpjekjeve që janë bërë në këtë drejtim, AAP në Kosovë ballafaqohet me pengesa të shumta që vështirësojnë hyrjen e të rinjve të tregun e punës si dhe zgjerimin dhe rritjen e sektorit privat për shkak të produktivitetit të ulët, si pasojë e mungesës së fuqisë punëtore të kualifikuar. Sfidat që e karakterizojnë sektorin e AAP sugjerojnë që AAP të bëjë një ristrukturim drastik si një prej mënyrave kryesore përmes së cilave do të mund të plotësoheshin boshllëqet e vazhdueshme në aftësi dhe rritja gjithëpërfshirëse do të mund të ndiqej në mesin e përpjekjeve sociale dhe ekonomike për zhvillim.

Një prej sfidave të sistemit të AAP është mospërputhshmëria e arsimit AAP me sektorin privat. Analiza e situatës së tregut të punës përshkruan praninë e mospërputhshmërisë midis aftësive të ofruara dhe atyre të kërkuara në tregun e punës. Prania e një problemi të tillë rrjedh si nga ana e kërkesës, d.m.th, sektori privat, ashtu edhe nga ana e ofertës, d.m.th. fuqia punëtore. Nga ana e kërkesës, sektori privat ende ka vështirësi në përcaktimin e nevojave të tij dhe të aftësive që kërkon për zhvillimin e sektorit. Ndërsa, nga ana e ofertës, shkollat, veçanërisht sektori i AAP, nuk është i rregulluar për t'i ofruar tregut të punës punëtorë potencialë të cilët kanë aftësi të cilat i bëjnë ata atraktivë për punëdhënësit e ardhshëm. Zhvillimi jo i duhur i AAP, në mënyrë specifike mospërputhshmëria në mes të përmbajtjes së kurrikulës dhe nevojave të tregut rezultojnë shpërputhje midis aftësive të kërkuara dhe atyre të ofruara në një ekonomi tregu⁶⁰. Prania e një shpërputhjeje të aftësive u konfirmua edhe nga anketa e vitit 2015 e bizneseve në Kosovë, e cila tregon se kompanitë i konsiderojnë aftësitë e kërkuara dhe përvojën e punës si dy problemet kryesore gjatë punësimit.⁶¹ Punëdhënësit tregojnë pakënaqësi me nivelin e aftësive të punëtorëve me kualifikime të AAP, duke përfshirë një numër të madh profesionesh, p.sh. teknikët, profesionistët, menaxherët, punëtorët e shërbimeve, bujqësia, ndërtimtaria dhe punëtorët e zejtarisë, si dhe aftësitë e përgjithshme, si p.sh. komunikimi, zgjidhja e problemeve, aftësitë numerike dhe matematikore, shërbimi i konsumatorëve etj. si dobësitë e përbashkëta të fuqisë punëtore.

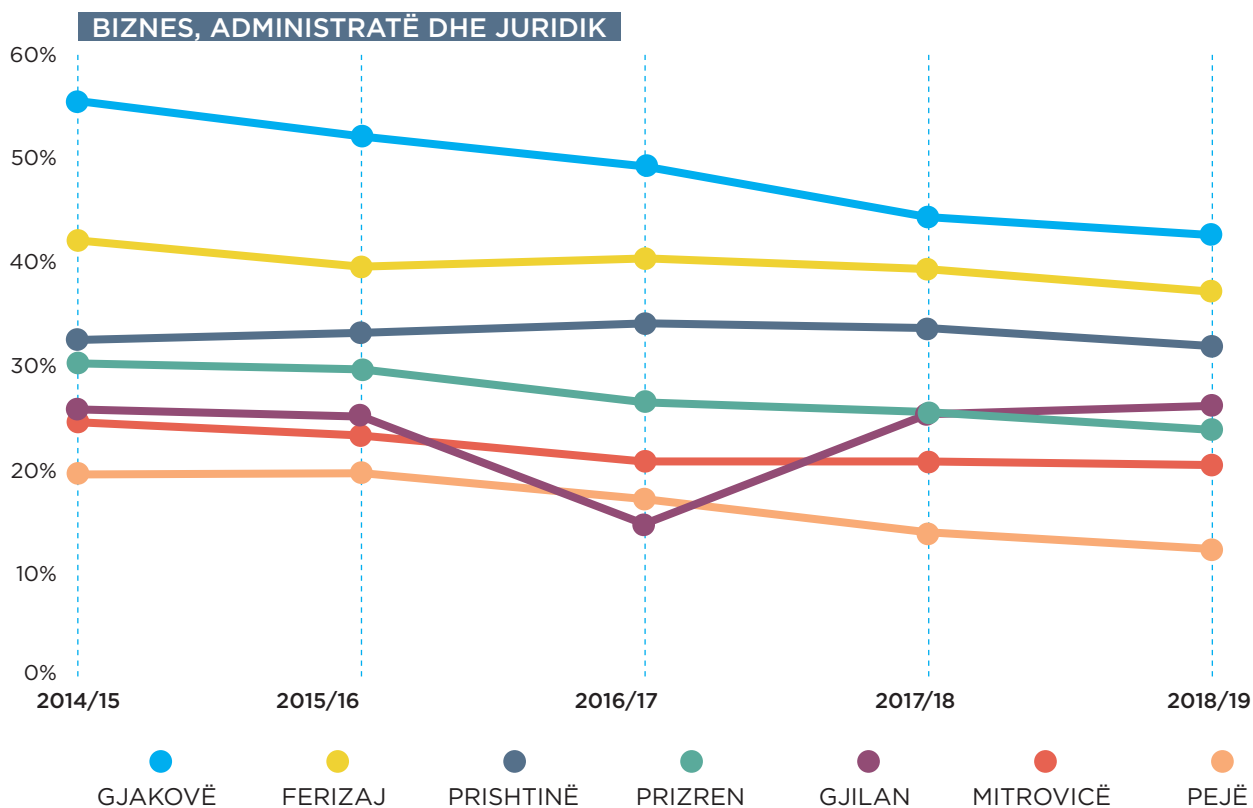
59 Kornizat Afatmesme të Shpenzimeve 2019-2021. <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/F41E6181-8CC0-4E79-A797-B5B5FEBE-D82A.pdf>

60 Programi i Reformës Ekonomike(ERP). <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/575DDCA8-52DD-451F-AFE8-F5DBBC247F7A.pdf>

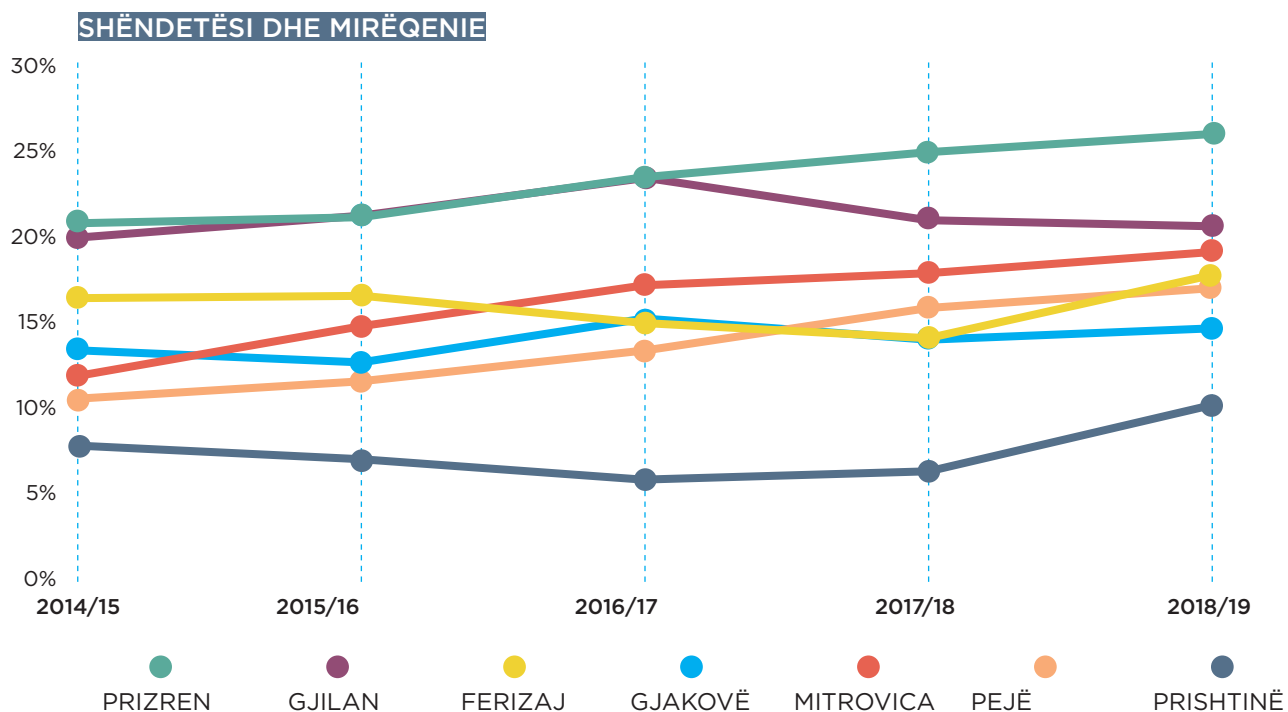
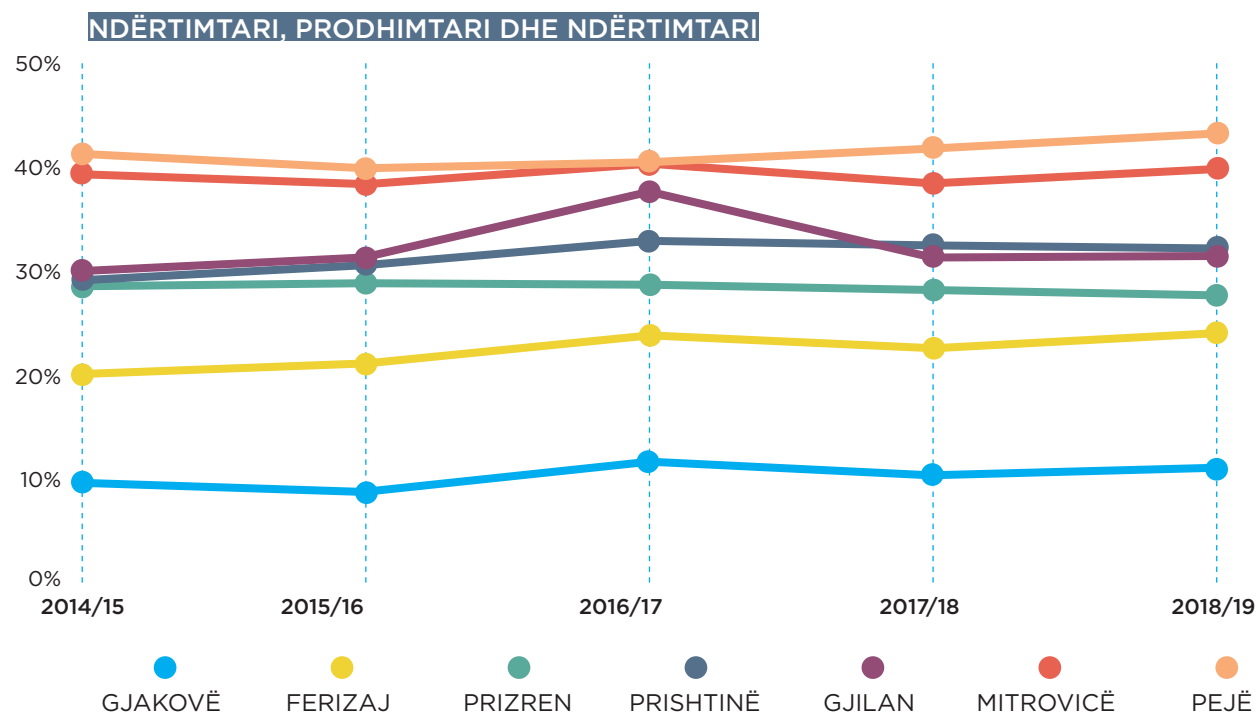
61 Cojocar: "Jobs Diagnostic Kosovo" (Shqip: Diagnoza për vendet e punës në Kosovë), Seria e vendeve të punës të BB Is. 5, 2017. <http://documents.worldbank.org/curated/en/814361497466817941/pdf/ACS21442-WP-PUBLIC-ADD-SERIES-KosovoJDWEB.pdf>

Për më shumë, ekziston një shqetësim i përgjithshëm se shkollat e AAP specializojnë në profile që nuk përputhen me nevojat e tregut të punës. Siç tregojnë të dhënat, tri fushat që 80% e nxënësve i marrin në konsideratë janë: administrim biznesi dhe juridik; inxhinieri, prodhimtari dhe ndërtimtari; si dhe shëndetësi dhe mirëqenie. Ka mospërputhshmëri në regjistrim në të tri këto fusha në shtatë rajonet e Kosovës. Për shembull, në rajonin e Gjakovës, regjistrimi i nxënësve është jashtëzakonisht i lartë në fushën e afarizmit/biznesit, administratës dhe juridikut, derisa regjistrim i ulët vërehet në inxhinieri, prodhimtari dhe ndërtimtari. Ndërsa, në rajonin e Prishtinës, i cili karakterizohet me sektorin më të zhvilluar shëndetësor, vetëm pak më shumë se 10% e nxënësve të AAP ndjekin profile të shëndetësisë dhe mirëqenies, krahasuar me rajonin e Prizrenit, ku më shumë se 25% janë të regjistruar në këto profile⁶². Meqë nuk ka ndonjë analizë të thellë lidhur me këtë, është e vështirë që të dëshmohet ndikimi i dallimit në regjistrim në mundësinë e të diplomuarve për punë. Megjithatë, dallimet në regjistrim nuk mund t'i atribuohen trendëve në ekonominë lokale, një fakt ky që mbështet praninë e shpërputhjes së aftësive në tregun e punës.

Figura 4. Përqindja e nxënësve të regjistruar në tri fushat e studimit më të kërkuara sipas rajoneve të Kosovës



62 Procesi i Torinos 2018-2020 Kosovë.



(Burimi: Procesi i Torinos 2018 - 2020 Kosovë)

Ky fakt duhet të tërheqë vëmendje për shqyrtim të mëtejshëm të nevojave të tregut të punës lokal për këto aftësi. Përveç kësaj, të gjeturat e monitorimit të zbatimit të PSAK tregojnë se rreth 47% e nxënësve të arsimit të mesëm të lartë profesional regjistrohen në ekonomi-juridik dhe kujdes shëndetësor, të cilët kanë dukshëm mundësi më të pakta për punësim, ndërsa numri i nxënësve me perspektivë më të mirë për punë vazhdon të mbetet në nivelin e dëshiruar⁶³. Në këtë drejtim, nuk është nisur asnjë veprim nga ana e MASHT dhe DKA-ve për të ndryshuar këtë situatë derisa kjo sfidë e tregut po e pengon zhvillimin e sektorit privat dhe bashkë me të edhe zhvillimin e përgjithshëm të ekonomisë.

Një sfidë tjetër e identifikuar në sektorin e AAP është rishikimi i kurrikulave të AAP dhe përputhshmëria e tyre me kornizën kurrikulare të arsimit para-universitar. PSAK 2017-2021 thekson nevojën për zhvillim të një kurrikule bërthamë specifike të AAP, në përputhshmëri me KKK, si një prej investimeve të domosdoshme që duhen ndërmarrë për të përmirësuar përshtatshmërinë e programeve shkollore me nevojat e tregut të punës. Për të adresuar burimin e problemit të boshllëkut ekzistues të aftësive në tregun e punës, është realizuar një analizë e përgjithshme e profileve që ofrohen në shkollat profesionale, me qëllim të hartimit të standardeve profesionale, si lidhje midis tregut të punës dhe AAP. Kjo do të mundësonte rishikimin e kurrikulës së AAP dhe ofrimit të kushteve të nevojshme për zbatimin e kurrikulës në praktikë⁶⁴. Megjithatë, kurrikula e AAP ende nuk është përditësuar sipas ndryshimeve që janë bërë në ekonomi dhe në tregun e punës, gjë që tregon se situata aktuale do të vazhdojë të jetë e tillë derisa të përmirësohet zbatimi i dokumenteve strategjike në Kosovë. Planifikimi i masave strategjike në planet vjetore të ministrive dhe agjencive të tjera zbatuese dhe caktimi i buxhetit të nevojshëm dhe i burimeve njerëzore do të kontribuonte në një zbatim efikas të dokumenteve strategjike.

Për më tepër, cilësia e mësimdhënies konsiderohet pengesë e madhe në shumicën e shkollave të AAP. Metodatat e mësimdhënies dhe të të nxënësve janë teorike me qasje të kufizuara në mësim praktik në shkolla. Ashtu siç është e rregulluar tani, pjesa teorike e kurrikulës është e bazuar në lëndë, me mësim që zhvillohet në klasë dhe aftësim praktik që zhvillohet në punëtori të shkollave. Megjithatë, shkollave profesionale i mungojnë materialet për mësimdhënie dhe të nxënësve, gjë që pengon ofrimin e mësimdhënies cilësore dhe efektive. Përkundër investimeve të mëdha që janë bërë nga donatorët, shumica e shkollave profesionale nuk janë të pajisura mirë me materialet e kërkuara. Materialet e dhura të mësimdhënies dhe nxënies janë në dispozicion për vetëm 24 prej 135 profileve të arsimit profesional. Në materialet e profileve të tjera që përdoren për mësimdhënie përgatiten dhe zhvillohen nga vetë mësimdhënësit⁶⁵. Megjithatë, këto materiale nuk janë të strukturuar e as nuk i janë nënshtruar procesit të verifikimit. Përkundër asaj që një situatë e tillë po ndikon negativisht në cilësinë e arsimit që e ndjekin nxënësit e AAP, nuk është ndërmarrë asnjë iniciativë për adresimin e këtij problemi. Përveç kësaj, shkollave u mungon lënda e parë e nevojshme për punëtori dhe punë praktike në shkollë. Shkollat mbështeten në shumën prej 27€/vit për kokë banori për të pajisur nxënësit me materiale që iu nevojiten për mësim, mirëpo kjo shumë nuk është e mjaftueshme⁶⁶. Edhe pse legjislacioni aktual ua mundëson shkollave profesionale që të marrin fonde financiare shtesë, procedurat administrative dhe burokratike për krijimin e të hyrave vetanake janë mjaft të vështira për t'u ndjekur nga shkollat.

Për më tepër, qasja e kufizuar në praktikën profesionale konsiderohet të jetë një pengesë e madhe për përmirësimin e cilësisë së mësimdhënies dhe të nxënësve në shkollat profesionale. Përkundër përmirësimit të pjesëmar-

63 Zbatimi i Planit Strategjik të Arsimit në Kosovë 017, Raport vlerësues, KEEN, dhjetor 2017. http://www.keen-ks.net/site/assets/files/1345/raporti_i_vleresimit_psak_eng-1.pdf

64 Programi i Reformës Ekonomike (ERP). <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/575DDCA8-52DD-451F-AFE8-F5DBBC247F7A.pdf>

65 Zbatimi i Planit Strategjik të Arsimit në Kosovë 2017, raport vlerësues, KEEN, dhjetor 2017. http://www.keen-ks.net/site/assets/files/1345/raporti_i_vleresimit_psak_eng-1.pdf

66 Procesi i Torinos 2018-2020 Kosovë

rjes së nxënësve në praktikën profesionale, shumë pengesa i pengojnë studentët që të kryejnë praktikën profesionale dhe si rezultat nuk i zhvillojnë aftësitë praktike të cilat do të lehtësonin përfshirjen e tyre në tregun e punës. Pjesa praktike, veçanërisht në kompani, është e nevojshme për nxënësit që të përsosin aftësitë që u nevojiten për të hyrë në tregun e punës. Prandaj, shumë politika janë hartuar për përmirësimin e praktikës profesionale për t'ua mundësuar nxënësve kryerjen e punës praktike derisa janë në studime. Përpjekja e tillë është theksuar edhe në Strategjinë për përmirësimin e praktikës profesionale në Kosovë 2013-2020⁶⁷ e cila përqendrohet në zgjerimin e mundësive për praktikë profesionale, duke përmirësuar cilësinë e praktikës profesionale, dhe duke ndërtuar partneritetet midis shkollave profesionale, sektorit privat dhe komuniteteve lokale. Për të ndihmuar zbatimin e suksesshëm të praktikës profesionale, janë përgatitur dy udhëzues për shkolla dhe biznese, të cilat përcaktojnë hapat për organizimin e një praktike profesionale efektive. Megjithatë, aktualisht nuk ka asnjë mekanizëm monitorues që do të siguronte zbatimin e strategjisë dhe të manualeve që e shoqërojnë atë. Nevoja për të përmirësuar nivelin e aftësimit praktik është theksuar më tej në PSAK⁶⁸ i cili parasheh disa masa të tjera në këtë drejtim, p.sh. ofrimi i transportit për nxënës dhe instruktorë për kompanitë ku pranohen nxënësit për të përfunduar punën praktike, pagesa e sigurimit për nxënës, përgatitja e manualit për trajnime ose organizimi i trajnimeve për bashkëpunim afarist, stafi për zyrë, hartimi i një dokument me kritere për krijimin e partneriteteve publiko-private në fushën e arsimit etj. megjithatë, jo të gjitha aktivitetet janë zbatuar.

Përfundimisht, shërbimet e këshillimit dhe udhëzimit në karrierë nuk janë të pranishme në sistemin e AAP, e as në institucionet arsimore apo shërbimet e punësimit publik. Nxënësve u jepet shumë pak mbështetje apo fare për të zgjedhur arsimimin apo profesionet, që nënkupton se të rinjtë bëjnë zgjedhje të karrierës të painformuara, duke ndjekur programe arsimore edhe aftësuese pa shqyrtuar mirë talentet, interesimet apo mundësitë e tyre të ardhshme për punësim. Mungesa e këshillimit dhe udhëzimit në karrierë është sfidë që e pengon përmirësimin e sistemit të AAP. Prandaj, PSAK 2017-2021 parasheh aktivitete për të futur udhëzimin në karrierë në të gjitha shkollat profesionale në Kosovë. Strategjia sektoriale e MPMS 2018-2022 po ashtu parasheh ofrimin e shërbimeve të këshillimit në karrierë përmes zyrave për punësim dhe përmirësimin të Sistemit Informativ të Tregut të Punës, të zhvilluar kohët e fundit. Sido që të jetë, këto shërbime ende nuk janë efektive për të ndihmuar nxënësit në përzgjedhjen dhe zhvillimin e aftësive përkitazi me nevojat e tregut të punës. Funksionimi i qendrave të tilla në të gjitha shkollat e AAP konsiderohet i nevojshëm për një bashkërendim më të mirë me sektorët e ekonomisë, duke siguruar kështu një integritet më të mirë të AAP dhe të diplomuarve të tjerë në tregun e punës. Prandaj, shkollat profesionale dhe komuna të caktuara kanë krijuar zyrat e tyre për këshillim dhe udhëzim në karrierë, me vetë iniciativa dhe me mbështetjen e donatorëve të jashtëm. Për shembull, gjatë periudhës 2014-2016, projekti EYE ka mbështetur krijimin e dy qendrave pilot për udhëzime në karrierë, njëra që funksionon në shkollën profesionale “Bahri Haxha” në Vushtrri dhe tjetra në Prishtinë, e cila i shërben 7 shkollave profesionale që funksionojnë në kuadër të komunës. Meqenëse vlerësimi i dy qendrave ka nxjerrë si përfundim se modelet e bazuara në shkollë janë më efektive për t'u kopjuar në shkollat e tjera, në mënyrë që të ndihmohen shkollat në krijimin e qendrave të tyre për karrierë është përgatitur një profil për qendrat e ardhshme të karrierës në shkollat profesionale.⁶⁹

67 Strategjia për përmirësimin e praktikës profesionale në Kosovë 2013-2020, MASHT, 2013. <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/a-strategjia-e-pp-ne-kosove-2013-2020-eng.pdf>

68 Strategjia për përmirësimin e praktikës profesionale në Kosovë 2013-2020, MASHT, 2013. <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/a-strategjia-e-pp-ne-kosove-2013-2020-eng.pdf>

69 Profili i Qendrës së karrierës me bazë në shkollë ose shkollat e AAP në Kosovë, EYE, mars 2018 http://helvetas-ks.org/eye/file/repository/Profile_School_Based_Career_Center_ENG1_3.pdf

7. MUNDËSITË PËR PËRMIRËSIMIN E ARSIMIT DHE AFTËSIMIT PROFESIONAL

Arsimi dhe aftësimi profesional në Kosovë përballet me sfida të shumta që ndikojnë negativisht në cilësinë e fuqisë punëtore që ofrohet në tregun e punës. Ky realitet sugjeron që AAP duhet t'i nënshtrohet një strukturimi drastik, si një prej zgjidhjeve kryesore përmes së cilës do të plotësoheshin boshllëqet e vazhdueshme dhe do të ndiqej rritja e përgjithshme ekonomike në mesin e përpjekjeve sociale dhe ekonomike për zhvillim. Edhe pse nuk ka sistem të AAP që aplikohet në vendet e tjera, i cili do të ishte i përshtatshëm plotësisht për kontekstin e një vendi tjetër, identifikimi i aspekteve më të dobishme të sistemit të AAP në vendet e tjera dhe ofrimi i zgjidhjeve të përshtatura, të cilat do të duhej të përshtateshin me nevojat e një vendi të caktuar, është një qasje efektive për përmirësimin e sistemit. Në këtë drejtim, disa nga elementet e sistemit dual të AAP në Gjermani mund të aplikoheshin në Kosovë dhe do të mund të integroheshin në sistemin e AAP në Kosovë me sukses. Prandaj, disa nga mundësitë e identifikuara që do të mund të kontribuonin në përmirësimin e sistemit janë bazuar në sistemin dual të AAP në Gjermani.

Në diskutimet ndërkombëtare, sistemi dual karakterizohet për suksesin e tij në adresimin e papunësisë tek të rinjtë. Vendet që e kanë përshtatur sistemin dual të AAP shënojnë shkallën më të ulët të papunësisë tek të rinjtë. Sistemi dual jo vetëm që siguron që sektori privat të ketë qasje tek punëtorët e kualifikuar me aftësi për botën reale, por ai po ashtu lehtëson tranzicionin e të rinjve deri te tregu i punës. Prandaj, argumentohet se modeli dual ndihmon në zvogëlimin e boshllëqeve në aftësi dhe papunësi si dhe në promovimin e rritjes/zhvillimit ekonomik.

Siç dihet, objektiva kryesore e AAP është krijimi i punëtorëve të aftë që do të adresojnë nevojat e tregut të punës. Ajo që e bën sistemin dual të Gjermanisë efektiv është fakti se ai është krijuar në bazë të elementeve trepalëshe: produktivitetit ekonomik të fuqisë punëtore, integritetit social edhe zhvillimit individual të praktikës së punës. Ai po ashtu inkorporon tre palët kryesore të interesit: qeverinë, komunitetin e biznesit dhe nxënësit dhe prindërit, duke balancuar kështu qëllimet e tyre të ndryshme. Meqë përshtatja e këtij modeli nuk do të ishte veprim i duhur për kontekstin e Kosovës, në vijim janë listuar disa nga elementet e identifikuara që do të mund të futeshin në sistemin e AAP në Kosovë:

1. **Ndryshimi i praktikave mësimore në pajtim me parimin dual.** Në Gjermani, aftësimi profesional dhe praktika e punës ofrohen nga shkollat e arsimit profesional dhe kompanitë, sipas kurrikulës kornizë dhe kurrikulës për aftësim, të cilat ofrojnë një kombinim efektiv të teorisë dhe praktikës. Një mekanizëm që

kombinon teorinë dhe praktikën në mënyrë efektive është ndër elementet kryesore të sistemit dual që nevojitet në kontekstin e Kosovës. Edhe pse sistemi aktual parasheh praktikën profesionale si pjesë të arsimit, zbatimi i saj në praktikë mungon. Aftësimi dhe të nxëniti që kalon midis shkollës dhe ambientit afarist ofron mundësi për nxënësit që të kombinojnë teorinë dhe praktikën dhe u mundëson atyre që të mësojnë në situata të vërteta jetësore duke u bërë pjesë e kulturës së punës së një kompanie. Aftësimi në kompani mund të realizohet në kompani të ndryshme në kohë të ndryshme qëndrimi në secilën, në mënyra të ndryshme dhe në shkallë të ndryshme, për t'u mundësuar të rinjve që të zhvillojnë aftësitë profesionale që i përgjigjen tregut të punës, por jo edhe të kufizohen vetëm tek një kompani e caktuar.

2. **Trajnimi profesional si detyrë që duhet kryer në partneritetin publiko-privat.** Bashkëpunimi i ngushtë midis sektorit privat dhe qeverisë është karakteristikë e aftësimi profesional dual në Gjermani. Partneriteti publiko-privat në mes të niveleve të qeverisë dhe partnerëve socialë është efektiv në kuptim të zhvillimit të kurrikulës, certifikimit dhe aftësimi. Në këtë drejtim, për kontekstin e Kosovës kërkohet një formë e institucionalizuar e partneritetit publiko-privat. Kurrikulat duhet të përgatiten me pjesëmarrjen e sektorit privat sepse kjo është mënyra e vetme për të plotësuar kërkesat e industrisë së Kosovës dhe për të siguruar përputhshmëri me aftësitë e fituara. Bashkëpunimi i ngushtë në mes të Qeverisë dhe bizneseve duhet të jetë veçanërisht i pranishëm në profilet profesionale në zhvillim, në administrimin e provimeve dhe në gjetjen e trajnimeve për nxënës. Ky bashkëpunim do të ndihmonte në përmirësimin e perceptimit të profileve të AAP dhe pranueshmërinë e tyre nga publiku.
3. **Fondi i përbashkët i AAP.** Partneriteti publiko-privat zgjerohet edhe tek financimi sepse kosto e sistemit dual të AAP mbulohen proporcionalisht nga qeveria dhe sektori i biznesit. Përkundër që në Kosovë ligji për AAP ua mundëson shkollave që të gjenerojnë fondet e veta, bizneset nuk inkurajohen në nivel kombëtar për të kontribuar në trajnimet e ofruara. Kontributi i sektorit privat në financimin e arsimit AAP do të mund të bëhet në mënyra të ndryshme, p.sh. duke ofruar lokacionin dhe trajnerët për nxënës. Kompanitë private do të përfitonin drejtpërdrejt nga aftësimi profesional për nxënësit e AAP meqë ky investim do të kompensohej me rritje të kontributeve produktive të të trajnuarve të tyre. Përveç kësaj, investimi në programet e AAP mund të shërbejë si investim në strategjinë e biznesit për rekrutim, meqë pas përfundimit të arsimit AAP, kompania mund t'i punësojë të trajnuarit si punëtorë të kualifikuar me orar të plotë pune, gjë që në një afat më të gjatë kohor do të rriste produktivitetin e tyre ekonomik.
4. **Krijimi i një baze solide për vendime dhe planifikim.** Një element tjetër i rëndësishëm i sistemit gjerman të AAP është që vendimmarrja qendrore dhe fushat organizative mbështeten nga një analizë dhe kërkim i hollësishëm. Kjo tregon se vendi bën kërkime të ndryshme, bën planifikime dhe siguron mjete statistikore dhe instrumente monitoruese lidhur me aftësimin profesional. Në kontekstin e Kosovës, vendimmarrja e bazuar në dëshmi është veçanërisht e nevojshme për të zbuluar nevojat e sektorit privat. Kjo do të ndihmonte në planifikim të profileve profesionale që ofrohen në arsimin formal, duke u përqendruar në parashikimin e aftësive që kërkohen nga tregut i punës. Mund të bëhen kërkime të ndryshme lidhur me aftësimin profesional duke përdorur institucionet ekzistuese p.sh. universitetet, agjencitë qeveritare ose institucionet kërkimore të cilat do të caktoheshin me tema të caktuara dhe me detyra për realizimin e kërkimit dhe të analizës së hollësishme.
5. **Pranimi social i AAP.** Në vende të ndryshme AAP karakterizohet me shkallë të ndryshme të pranisë sociale, e cila preket nga ambienti ekonomik, social, pedagogjik dhe kulturor. Në përgjithësi, AAP në vendet me nivel të lartë të sistemit dual është më i lartë krahasuar me vendet ku sistemi dual i AAP nuk

ekziston fare. Në Kosovë, AAP është zakonisht zgjedhje e dytë dhe ndiqet nga nxënësit që nuk arrijnë të regjistrohen në arsimin e përgjithshëm (gjimnaze). Kjo situatë rezulton edhe nga reputacioni i ulët që lidhet me sektorin AAP për shkak të cilësisë së ulët të arsimit që ofrohet në shkollat e AAP. Reputacioni i AAP mund të përmirësohet me promovimin efektiv të sektorit nga palët e interesit politike si dhe nga sektori privat. Një metodë alternative për këtë promovim do të ishte arritja e marrëveshjeve formale midis institucioneve qeveritare dhe sektorit privat për shërbimet për të cilat kanë nevojë institucione të ndryshme qeveritare dhe që ofrohen nga kompanitë private. Marrëveshja do të siguronte trajtim preferencial për shërbimet që kërkohen në kompanitë që ofrojnë aftësi për nxënësit e AAP, kështu që shërbimet e caktuara për të cilat kanë nevojë institucionet ofrohen nga vetë nxënësit. Në këtë mënyrë perceptimi i cilësisë së arsimit që ofrohet në shkollat profesionale do të përmirësohet potencialisht. Rekomandimet e tjera që i përkasin tejkalimit të sfidave aktuale në arsimin dhe aftësimin profesional në Kosovë janë:

6. **Avancimi i qendrave të karrierës në shkollat e AAP.** Sa më herët që të rinjtë të kenë qasje në burime për zhvillimin e karrierës dhe mbështetje për shtigjet e karrierës, aq më mirë do të përgatiten ata për të ndjekur aftësimet arsimore të caktuara dhe mundësitë për punësim, që avancojnë aftësitë e tyre profesionale dhe teknike. Për të siguruar këtë, shkollat profesionale duhet të krijojnë zyra të karrierës që ofrojnë shërbime të ndryshme mbështetëse për nxënësit, duke filluar nga udhëzimet për karrierë tek mësimet në klasë, që do të rrisnin aftësitë e tyre të buta. Përveç kësaj, për të rritur të kuptuarit e nxënësve dhe ekspozimin e tyre para botës së punës, nxënësit mund të kërkohen të marrin informata për mundësitë e punësimit në ekonominë lokale dhe në sektorin e fushës së tyre, gjë që pastaj do t'u ndihmonte t'i identifikojnë kompanitë e interesuara për të realizuar punën praktike. Qendrat e karrierës do të mund të krijoheshin në bashkëpunim me DKA-të dhe zyrat për punësim në komunën e caktuar.
7. **Prezantimi i një kompetence më ndërmarrëse të menaxhimit të shkollave të AAP.** Shkollat profesionale kanë specifikat e veta dhe duhet të funksionojnë sipas nevojave të ndryshme të shkollave. Prandaj, menaxherët e shkollave duhet të jenë më ndërmarrës për të siguruar një menaxhim efektiv i cili do të shpiente në sigurimin e një cilësie më të mirë të mësimdhënies dhe të trajnimit praktik. Për ta arritur këtë, është e domosdoshme që menaxherët e shkollave të krijojnë dhe të mbajnë lidhje të ngushta me bizneset lokale dhe të jenë të gatshëm për të hyrë në projekte të përbashkëta me kompanitë private, me qëllim të përmirësimit të kushteve të të nxënësve për nxënësit e AAP.
8. **Të ndihmohen ofruesit e AAP në plotësimin e kriterëve për akreditim.** Duhet të fuqizohet mekanizmi i brendshëm për sigurimin e cilësisë tek ofruesit e AAP. Sigurimi i fuqishëm i cilësisë brenda shkollës do të kërkonte koordinatore cilësorë që kryejnë monitorimin dhe vlerësimin e mësimdhënies përmes përkrahjes kolege me kolege dhe vëzhgimit në klasë. Përveç kësaj, shkollat e AAP duhet të kenë plane zhvillimore në mënyrë që të udhëzojnë menaxhmentin e shkollës drejt plotësimit të nevojave të shkollës, p.sh. zhvillimi profesional i mësimdhënësve, përmirësimi i infrastrukturës, ofrimi i pajisjeve për trajnim praktik dhe krijimi i lidhjeve me sektorin privat.
9. **Përmirësimi i cilësisë së shërbimeve të punësimit dhe zgjerimi i fushëveprimit të MATP-ve.** Shërbimet që ofrohen tek punëkërkuuesit duhet të përmirësohen në mënyrë që të sigurojnë një lidhje më të mirë midis punëkërkuësve dhe ofruesve të vendeve të punës. Zyra Publike e Punësimit duhet të ketë mbështetje në ndërtimin e kapaciteteve të stafit, përmirësimin e infrastrukturës dhe zgjerimin dhe shumëfishimin e shërbimeve të punësimit duke ofruar informata me kohë për punëkërkuuesit dhe këshillime karriere

për ta. Për më tej, MATP-të duhet të zgjerohen për të arritur më shumë punëkërkuar, duke pasur cak veçanërisht grupet më të cenueshme: të papunët për një kohë të gjatë, të rinjtë dhe gratë.

10. **Përmirësimi i integritetit në mesin e palëve të interesit të AAP.** CVETA duhet të jetë funksionale dhe të ketë mbështetjen e MASHT-it në kryerjen e detyrave dhe përgjegjësi të saj. Përmes këtij organi, MASHT do të ushtrojë funksionin e tij të politikëbërjes në mënyrë më efektive, duke njohur rolin e të gjitha palëve të interesit përkatëse, përfshirë këtu aktet jo-shtetëror. Një funksionim më i mirë i CVE-TA do të kontribuonte në një bashkëpunim më të mirë në mesin e palëve të interesit të AAP. Bashkëveprimi ndërmjet palëve të interesit të AAP duhet të jetë i pranishëm edhe në zhvillimin e standardeve profesionale dhe të kualifikimeve ku përfshirja e sektorit të biznesit është e domosdoshme. Sektori privat duhet të përfshihet po ashtu në proceset e vendimmarrjes të organizuara nga aktet qeveritarë përgjegjës, p.sh. zhvillimi i kurrikulave të AAP.
11. **Rishikimi i formulës financuese për AAP për t'iu dhënë autonomi më të madhe financiare shkollave.** Ashtu siç është e rregulluar tani, shkollat e AAP financohen në bazë të formulës së përdorur për financimin e arsimit para-universitar. Megjithatë, shkollat profesionale kanë nevojë të ndryshme në bazë të fushës së specializimit. Kjo kërkon decentralizim të mëtejshëm për shkollat profesionale për t'ua mundësuar atyre planifikimin, udhëzimin dhe menaxhimin e pavarur, më të mirë, duke përputhur prioritetet e shkollës me ndarjen e buxhetit. Është qenësore që të krijohet një buxhet fleksibil i shkollave profesionale për të plotësuar kërkesat e ndryshme të profileve të AAP. Meqë shpenzimet ndryshojnë në shkallë të madhe, formula aktuale e arsimit nuk merr parasysh specifikat e AAP. Edhe pse legjislacioni aktual u mundëson institucioneve të AAP që të marrin fonde financiare shtesë nga aktivitetet e programeve, si ofrimi i kurseve të tjera prej atyre të financuara nga fondet publike, ose përmes donacioneve, dhuratave dhe burimeve të tjera që lejohen me ligj, procedurat administrative dhe burokratike për gjenerimin e të hyrave vetanake duhet të thjeshtësohen dhe institucionet e AAP duhet të inkurajohen dhe të stimulohen në këtë drejtim. Gjatë rishikimit të formulës financiare, duhet të merren parasysh modelet e llogaritjes së kostos reale për nxënës dhe duhet të krijohen nivele të ndryshme të financimit për grupe të ndryshme të profileve. Me më shumë autonomi financiare, shkollat do të mund të ndanin burime financiare të nevojshme për furnizimin me materialet e kërkuara mësimore dhe materialet e tjera të nevojshme për mësimin praktik në punëtoritë e shkollave.
12. **Rritja e bashkëpunimit në mes të institucioneve të AAP dhe kompanive për praktikë profesionale.** Praktika profesionale dhe të nxënësve në vendin e punës janë qenësore për suksesin e nxënësve në zhvillimin e aftësive të nevojshme. Për të tejkaluar sfidat e një zbatimi të suksesshëm të praktikës profesionale, të gjitha institucionet e AAP duhet të caktojnë një koordinator ose një person përgjegjës për bashkëpunimin shkollë-kompani. Kjo do të mundësonte një komunikim më të mirë dhe shkëmbim informatash në mes të kompanive dhe shkollave. Koordinatori do të siguronte po ashtu që kompanitë të kenë një trajner profesional i cili do të punojë me nxënësit gjatë kohës së tyre në kompani. Ky bashkëpunim më i mirë po ashtu do të kontribuonte në ndërmjetësimin në mes të nxënësve dhe kompanive, duke marrë parasysh nevojat e kompanive dhe interesimin e aftësive të nxënësve. Caktimi i një koordinatori për komunikim me biznese do të shërbente në identifikimin më të mirë të sfidave që pengojnë realizimin e suksesshëm të praktikës profesionale si dhe identifikimin e nevojave të bizneseve dhe kompanive. Prandaj, koordinatori do të shërbente si lehtësues në mes të palëve të interesit përkatëse dhe shkollave në përpjekjet e tyre për të tejkaluar pengesat me të cilat ballafaqohen dhe për të përmirësuar mësimin praktik të nxënësve në kompani.

- 13. Sigurimi i cilësisë/akreditimi.** Procesi i akreditimit të shkollave profesionale duhet të filloi në një formë pilotimi për 10% të shkollave profesionale të cilat shprehin gatishmërinë e tyre vullnetarisht (përfshirë këtu Qendrat e kompetencës). Procesi i akreditimit është po ashtu i rëndësishëm për politikëbërësit, për të shqyrtuar statusin e shkollave profesionale, lidhjen me tregun e punës në kuptimin konkret, sigurimin e cilësisë, vlerësimin e kurrikulës, përfshirjen në një fazë të re të zbatimit të KKK, verifikimin e politikave dhe mënyrën e investimeve të deritanishme në shkolla profesionale si dhe shumë procese të tjera. Akreditimi i shkollave duhet të kalojë nëpër nivele, për të kaluar në këtë proces. Së pari, ato që njihen për performancë më të mirë, bazuar në rezultatet e nxënësve (si tregues mund të përdoren: vlerësimi i brendshëm, testi përfundimtar, lidhja me tregun e punës – numri i nxënësve që ndjekin punën praktike në kompani dhe pastaj punësohen etj.) dhe pastaj të vazhdohet me shkollat e tjera në nivele të tjera, duke u mbikëqyrur nga rrjeti i shkollave që kanë kaluar nëpër këtë proces si dhe nga AKK. Procesi pilot në disa shkolla po ashtu mund të rrisë vetëdijesimin e shkollave të tjera për procedurat dhe rëndësinë e akreditimit.

8. PËRFUNDIM

Si shteti më i ri në rajon, Kosova ka qenë pjesë e tranzicioneve të rëndësishme, që nga të qenit një vend komunist deri te një vend demokratik. Ekonomia e saj ka ndryshuar nga një ekonomi e centralizuar dhe e mbyllur në një ekonomi të hapur dhe të lirë. Që nga pavarësia e saj në vitin 2008, ekonomia ka pasur rritje të qëndrueshme, megjithatë Kosova mbetet vendi më i varfër në Evropë. Të rinjtë përbëjnë shumicën e popullsisë së Kosovës dhe ata ballafaqohen me vështirësi të ndryshme që ia bëjnë kushtet e jetesës betejë sfiduese. Sfida më e madhe me të cilën ballafaqohen të rinjtë në tregun e punës në Kosovë është shkalla e lartë e papunësisë. Shumica e të rinjve nuk i kanë aftësitë e duhura për të qenë konkurrues në tregun e punës për shkak se kanë ndjekur karrierën pa shqyrtuar me kujdes nevojat e tregut për ato profesione të caktuara. Mospërputhshmëria në mes të kërkesës dhe ofertës për punë pasqyron faktin se tregu i punës është joefikas dhe nuk është në gjendje të arrijë ekuilibrin.

Duke pasur parasysh kapitalin njerëzor për rritje dhe zhvillim ekonomik, Kosova e ka vendosur zhvillimin e kapitalit njerëzor si prioritet. Një prej mënyrave për të arritur zhvillimin e kapitalit njerëzor të aftë është investimi në AAP. Arsyeja për investim në sektorin e AAP është që AAP ofron një tranzicion më të lehtë dhe më të shpejtë nga shkolla për në tregun e punës dhe ofron mundësi për të investuar në aftësi që janë identifikuar se kërkohen në tregun e punës. Në vitet e fundit, sistemi i AAP ka pasur reforma të vazhdueshme lidhur me rishikimet e kurrikulave, komunikimin me biznese, trajnimin e mësimit dhe të tjera. Megjithatë, sistemi i AAP në Kosovë vazhdon të ballafaqohet me mangësi që pengojnë gjasat e nxënësve për punësim. Sfidat në sistemin e AAP janë të ndryshme dhe shtrihen nga mospërputhshmëria e AAP me sektorin privat, mungesa e kurrikulës specifike për AAP që është e përshtatur me nevojat e tregut të punës, cilësia e ulët e mësimit dhe të nxënësve, mungesa e materialeve për mësimit dhe të nxënësve, qasja e kufizuar në praktikë profesionale dhe mësimit praktik në shkolla, dhe mungesa e shërbimeve të këshillimit dhe udhëzimit në karrierë. Këto sfida ndikojnë negativisht në cilësinë e arsimit që u ofrohet nxënësve dhe kështu edhe tek fuqia punëtore që ofrohet për tregun e punës. Ky realitet tregon se AAP duhet t'i nënshtrohet një ristrukturimi drastik, si një prej rrugëve kryesore përmes së cilave do të mund të plotësoheshin boshllëqet e vazhdueshme dhe do të mund të kërkohej rritja ekonomike në mesin e përpjekjeve sociale dhe ekonomike për zhvillim. Prandaj, Qeveria, bashkë me palët e interesit përkatëse duhet të përqendrohen në përmirësimin e rolit të sektorit privat në AAP përmes përfshirjes së kompanive në zhvillimin e profileve profesionale; mbajtjen e provimeve dhe gjetjen e pozitave trajnuese për nxënës; rishikimin e formulës financiare për shkollat profesionale për të paraqitur nevojat e veçanta të shkollave në bazë të profileve që ofrojnë; krijimin e një fondi të përbashkët për AAP, për ta përfshirë sektorin privat si bashkë-financues; zhvillimin e profileve profesionale në bazë të analizës dhe kërkimit të hollësishëm mbi nevojat e tregut të punës, në mënyrë që të mund të zhdukeshin boshllëqet ekzistuese të aftësive në tregun e punës; rrënjësimi i kompetencave ndërmarrëse tek menaxhmenti i shkollave të AAP, për të siguruar menaxhimin efektiv, i cili do të shpiente në ofrimin e një mësimit më cilësor dhe aftësimin praktik më cilësor; avancimin e qendrave të karrierës në institucionet e AAP, për të ofruar shërbime mbështetëse për nxënës, duke filluar nga udhëzimet për karrierë tek mësimit në klasë, që do të rrisnin aftësitë e tyre të buta; dhe përmirësimin e reputacionit që ka të bëjë me sektorin e AAP përmes promovimit efektiv të sektorit me anë të palëve të interesit politike si dhe sektorin privat. Edhe pse nuk ekziston një formulë magjike që do të përmirësonte gjendjen aktuale të arsimit dhe aftësimin profesional menjëherë, marrja parasysh e rekomandimeve të sipërpërmendura do të ishte pika fillestare për ristrukturimin e sistemit, që kontribuon në zhvillimin e një fuqie punëtore të aftë, gjë që në një afat më të gjatë kohor do të ndihmonte në zvogëlimin e papunësisë. Përmirësimet në sistemin e AAP do të ndikonin në një shfrytëzim më efikas të burimeve njerëzore, si rezultat i së cilës do të përfitonin punëtorët përmes mundësive për punësim dhe ekonomia në përgjithësi përmes rritjes së produktivitetit.

