



International
Labour
Organization

► **Sistemi i arsimit dhe aftësimit
profesional në Kosovë:
adresimi i aftësive të
nevojshme në sektorin e
mikpritjes hoteliere**



- ▶ **Sistemi i arsimit dhe aftësimit profesional në Kosovë: adresimi i aftësive të nevojshme në sektorin e mikpritjes hoteliere**

Të drejtat e autorit © Organizata Ndërkombëtare e Punës 2026.
Publikuar për herë të parë në vitin 2026.



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Ky punim është i licencuar sipas licencës Creative Commons Attribution 4.0 International. Shih: creativecommons.org/licenses/by/4.0. Përdoruesi lejohet ta ripërdorë, ta ndajë me të tjerët (ta kopjojë dhe ta rishpërndajë), si dhe ta përshtatë (ta bëjë si një përzierje/miks, ta transformojë dhe të përpilojë diçka tjetër mbi punimin origjinal), siç përcaktohet në licencë. Përdoruesi duhet ta citojë qartë ILO-në si burim të materialit dhe të tregojë nëse janë bërë ndryshime në përmbajtjen origjinale. Përdorimi i emblemës, emrit dhe logos së ILO-së nuk lejohet në lidhje me përkthime, përshtatje ose punime të tjera derivative.

Atribuimi – Përdoruesi duhet të tregojë nëse janë bërë ndryshime dhe duhet ta citojë punimin si vijon: ILO. *Sistemi i arsimit dhe aftësisë profesionale në Kosovë: Adresimi i aftësive të nevojshme në sektorin e mikpritjes hoteliere*, Geneva: International Labour Office, 2026. © ILO.

Përkthimet – Në rast të përkthimit të këtij punimi, krahas atribuimit duhet të shtohet deklarata vijuese: *Ky është përkthim i një punimi të mbrojtur me të drejtë autori të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO). Ky përkthim nuk është përgatitur, shqyrtuar apo miratuar nga ILO-ja dhe nuk duhet të konsiderohet si përkthim zyrtar i ILO-së. ILO-ja mohon çdo përgjegjësi për përmbajtjen dhe saktësinë e tij. Përgjegjësia i takon ekskluzivisht autorit/-ëve të përkthimit.*

Përshtatjet – Në rast të një përshtatjeje të këtij punimi, krahas atribuimit duhet të shtohet deklarata vijuese: *Kjo është një përshtatje e një punimi të mbrojtur me të drejtë autori të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO). Kjo përshtatje nuk është përgatitur, shqyrtuar apo miratuar nga ILO-ja dhe nuk duhet të konsiderohet si përshtatje zyrtare e ILO-së. ILO-ja mohon çdo përgjegjësi për përmbajtjen dhe saktësinë e saj. Përgjegjësia i takon ekskluzivisht autorit/-ëve të përshtatjes.*

Materiale të palëve të treta – Kjo licencë Creative Commons nuk zbatohet për materialet e mbrojtura me të drejtë autori që nuk i përkasin ILO-së dhe që përfshihen në këtë publikim. Nëse materiali i atribuohet një palë të tretë, përdoruesi i atij materiali është plotësisht përgjegjës për sigurimin e të drejtave nga mbajtësi i të drejtave dhe për çdo pretendim për shkelje.

Çdo mosmarrëveshje që lind nga kjo licencë dhe që nuk mund të zgjidhet me mirëkuptim do t'i referohet arbitrazhit në përputhje me Rregullat e Arbitrazhit të Komisionit të Kombeve të Bashkuara për të Drejtën e Tregtisë Ndërkombëtare (UNCITRAL). Palët do të jenë të detyruara të zbatojnë çdo vendim arbitrazhi të dhënë si rezultat i këtij arbitrazhi, si gjykimi përfundimtar i një mosmarrëveshjeje të tillë.

Për detaje mbi të drejtat dhe licencimin, kontaktoni: rights@ilo.org. Për detaje mbi publikimet dhe produktet digjitale të ILO-së, vizitoni: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220438077 (print); 9789220438084 (PDF në ueb)

Në dispozicion edhe në Anglisht: *The vocational education and training system in Kosovo: addressing skills needs in the hospitality sector*, ISBN 9789220438053 (print); 9789220438060 (PDF në ueb); DOI <https://doi.org/10.54394/00034974>

Emërtimet e përdorura në botimet dhe bazat e të dhënave të ILO-së, të cilat janë në përputhje me praktikën e Organizatës së Kombeve të Bashkuara, dhe paraqitja e materialit në to nuk nënkuptojnë shprehjen e ndonjë mendimi nga ana e Organizatës Ndërkombëtare të Punës në lidhje me statusin ligjor të ndonjë vendi, zone ose territori ose të autoriteteve të tij, ose në lidhje me përcaktimin e kufijve ose vijave kufitare të tij. Shih: www.ilo.org/disclaimer.

Opinionet dhe pikëpamjet e shprehura në këtë publikim janë të autorit/-ëve dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht opinionet, pikëpamjet apo politikat e ILO-së.

Referenca ndaj emrave të kompanive dhe produkteve e proceseve tregtare nuk nënkupton se rekomandohen nga Organizata Ndërkombëtare e Punës, por edhe mospërmendja e një kompanie, produkti ose procesi të caktuar tregtar nuk nënkupton se ato nuk rekomandohen.

► Përmbajtja

Falënderimet	v
Lista e shkurtesave	vi
► Parathënie	viii
► Përmbledhje ekzekutive	1
► 1. Hyrje	4
► 2. Struktura e raportit	7
► 3. Metodologjia	10
► 4. Korniza ligjore, e politikave dhe rregullatore	13
4.1. Korniza ligjore që rregullon AAP-në	14
4.2. Politikat dhe strategjitë që udhëheqin zhvillimin e aftësive	16
4.2.1. Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2021–2030	16
4.2.2. Korniza Kombëtare e Kualifikimeve (KKK)	17
4.2.3. Strategjia e Arsimit e Kosovës 2022–2026	17
4.2.4. Strategjia e Punësimit e Kosovës 2021–2025	18
4.2.5. Plan i Zbatimit të Garancisë Rinore 2023–2026	18
4.2.6. Strategjia Shtetërore për Rininë 2024–2032	19
4.2.7. Strategjia e Turizmit e Kosovës 2024–2030	19
4.2.8. Strategjia për Bujqësi dhe Zhvillim Rural 2022–2028	19
4.3. Përafrimi i zhvillimit të aftësive me strategjitë sektoriale	20
4.4. Gjithëpërfshirja në arsimin dhe aftësimin profesional	20
4.5. Përfshirja e organizatave të punëdhënësve dhe punëtorëve në proceset e zhvillimit të politikave	21
► 5. Peizazhi institucional dhe angazhimi i akterëve	23
5.1. Sistemi i qeverisjes	24
5.2. Funkzionet kryesore dhe kufizimet operative në nivel sistemi	25
5.2.1. Parashikimi i nevojave për aftësi	25
5.2.2. Zhvillimi dhe validimi i standardeve të profesioneve	26
5.2.3. Zhvillimi i kurrikulave	27
5.2.4. Zhvillimi profesional i stafit të arsimit dhe aftësimin profesional	27
5.2.5. Sigurimi i cilësisë në ofrimin e AAP-së	29

5.3. Organizimi dhe kufizimet operative në nivelin e ofruesve të AAP-së	30
5.3.1. Ofrimi i arsimit dhe aftësimit profesional	30
5.3.2. Planifikimi i programeve të AAP-së dhe regjistrimi i nxënësve	31
5.3.3. Buxheti dhe menaxhimi financiar	32
5.4. Llogaridhënia brenda sistemit të qeverisjes dhe menaxhimit të AAP-së	34
5.5. Angazhimi i partnerëve socialë dhe koordinimi institucional	34
► 6. Pasqyrë e kualifikimeve dhe ofruesve të AAP-së në sektorin e mikpritjes	39
6.1. Llojet dhe nivelet e kualifikimeve në Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve	40
6.2. Sistemi i zhvillimit të aftësive në sektorin HoReCa	41
6.3. Përafrimi i kualifikimeve me kërkesat aktuale dhe të reja të profesioneve	46
► 7. Rëndësia e programeve të AAP-së për tregun e punës	50
7.1. Përmbledhje e programeve të kualifikimeve në shkollat e AAP-së	51
7.1.1. Evoluimi i kurrikulave: 2012/2013 krahasuar me 2020/2022	52
7.1.2. Përafrimi me nevojat e tregut të punës	53
7.1.3. Integrimi i aftësive të gjelbra, digjitale dhe të buta	54
7.1.4. Vlerësimi dhe certifikimi	55
7.2. Përmbledhje e programeve të kualifikimit në qendrat e aftësimit profesional	56
7.2.1. Struktura kurrikulare e programeve të QAP-ve	56
7.2.2. Përafrimi me nevojat e tregut të punës	57
7.2.3. Integrimi i aftësive të gjelbra, digjitale dhe të buta	57
7.2.4. Vlerësimi dhe certifikimi i kandidatëve	57
7.3. Njohja e mësimi paraprak	58
► 8. Mësimi në vendin e punës, orientimi në karrierë dhe aftësimi për ndërmarrësi	60
8.1. Mësimi në vendin e punës	61
8.2. Orientimi në karrierë	64
8.3. Aftësimi për ndërmarrësi	66
8.4. Binjakëzimi institucional dhe skemat e mobilitetit	67
► 9. Vlerësimi i pajisjeve aktuale dhe përafrimi me nevojat e tregut të punës	68
► 10. Rekomandime për përmirësimin e cilësisë dhe përshtatjes së AAP-së ndaj nevojave të sektorit të mikpritjes	72
► Referencat	79
► Shtojcat	84
Shtojca 1: Lista e akterëve kryesorë të intervistuar	85
Shtojca 2: Lista e pjesëmarrësve në grupet e fokusit me ofruesit e AAP-së	86
Shtojca 3: Pyetësi online mbi nevojat për pajisje	87
Shtojca 4: Nevojat e përmbledhura për pajisje	89

► Falënderimet

Ekipi i projektit shpreh mirënjohjen e tij për kontributin e çmuar të të gjithë akterëve që mbështetën këtë studim. Në veçanti, dëshirojmë t'i falënderojmë pjesëmarrësit në intervistat gjysmë të strukturuar, të cilët përfaqësonin institucione kyçe nga sektorët e arsimit, punës, ekonomisë, bujqësisë, rinisë, sektorit privat dhe shoqërisë civile. Këto intervista ofruan njohuri thelbësore cilësore, të cilat plotësuan analizën e dokumenteve dhe thelluan kuptimin tonë për dimensionet e politikave, institucionale dhe operative të arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) në Kosovë. Pikëpamjet e shprehura nga përfaqësuesit e institucioneve qendrore, odave ekonomike, shoqatave të biznesit dhe organizatave të punëtorëve, si dhe nga akterët e shoqërisë civile dhe partnerët ndërkombëtarë zhvillimorë, ishin vendimtare për identifikimin e sfidave sistemike, boshllëqeve në politika dhe mundësive për përmirësimin e koordinimit, gjithëpërfshirjes dhe rëndësisë së sistemit të AAP-së për tregun e punës.

Gjithashtu, shprehim mirënjohjen tonë të sinqertë për shkollat e arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) dhe qendrat e aftësimit profesional (QAP). Përmes plotësimit të pyetësorëve, pjesëmarrjes në diskutimet e grupeve të fokusit dhe gatishmërisë për të ndarë kurrikulat dhe përvojat e tyre operative, këto institucione ofruan njohuri të rëndësishme për nevojat aktuale infrastrukturore dhe realitetet praktike të ofrimit të arsimit profesional në sektorin e Hoteleve, Restoranteve dhe Kafeneve/Kateringut (HoReCa). Kontributi i tyre ishte thelbësor për identifikimin e pikave të forta dhe fushave që kërkojnë përmirësim, si dhe ndihmoi ndjeshëm në hartimin e rekomandimeve konkrete dhe të zbatueshme që synojnë përmirësimin e cilësisë, aftësisë për t'iu përgjigjur nevojave dhe efektivitetit të sistemit të AAP-së në Kosovë. Angazhimi dhe bashkëpunimi i tyre vlerësohen jashtëzakonisht dhe mbeten me rëndësi jetike për suksesin e kësaj nisme.

► Lista e shkurtesave

AAAPARr	Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin për të Rriturit
AAP	Arsimi dhe aftësimi profesional
AKK	Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve
APRK	Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës
ARr	Arsimi për të rriturit
BE	Bashkimi Evropian
DAAP	Departamenti i Arsimit dhe Aftësimit Profesional
DKA	Drejtoria Komunale e Arsimit
DPP	Departamenti për Punë dhe Punësim
DZHPM	Divizioni për Zhvillimin Profesional të Mësimdhënësve
ETF	Fondacioni Evropian i Trajnimit (ang. European Training Foundation)
HoReCa	Hoteleri, Restorante dhe Kafene/Katering
IA	Inspektorati i Arsimit
IAAP	Institucionet e arsimit dhe aftësimit profesional
ITP	Inteligjenca e tregut të punës
KAAPARr	Këshilli për Arsim dhe Aftësim Profesional si dhe Arsimin për të Rriturit
KAB	Mëso për Biznesin (ang. Know About Business)
KD	Komiteti Drejtues
KKK	Korniza Kombëtare e Kualifikimeve
KSA	Këshilli Sektorial i Aftësive
MAPL	Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal
MASh	Ministria e Arsimit dhe Shkencës
MASHTI	Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit
MATP	Masat aktive të tregut të punës
MFPT	Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve
MINT	Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë
MINTI	Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë, Tregtisë dhe Inovacionit
MPFVLÇ	Ministria e Punës, Familjes dhe Vlerave të Luftës Çlirimtare
MSA	Analiza e sistemit të tregut (ang. Market System Analysis)
MVP	Mësimi në vendin e punës
NEET	Të rinjtë që nuk janë në arsim, punësim apo aftësim
NMV	Ndërmarrjet e vogla dhe të mesme

OBZHE	Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik
OEK	Oda Ekonomike e Kosovës
QAP	Qendra e aftësimit profesional
QK	Qendra e Kompetencës
SITP	Sistemi Informativ i Tregut të Punës
SMIA	Sistemi i menaxhimit të informatave në arsim
SP	Standardet e profesionit
STED	Aftësitë për tregti dhe diversifikim ekonomik (ang. Skills for Trade and Economic Diversification)
UA	Udhëzim administrativ
ZhVP	Zhvillim i vazhdueshëm profesional

► Parathënie

Analiza e arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) për sektorin e Hoteleve, Restoranteve dhe Kafeneve/ Kateringut (HoReCa) në Kosovë është përgatitur nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), në kuadër të projektit “HoReCa Kosova (Hospitable, Resilient, Capable) – Mbështetje për integrimin e të rinjve në tregun e punës në industrinë e mikpritjes hoteliere”, i mbështetur nga Qeveria e Italisë përmes Agjencisë Italiane për Bashkëpunim dhe Zhvillim (AICS) dhe i zbatuar nga ILO-ja.

Kjo analizë ofron një vlerësim gjithëpërfshirës të sistemit të AAP-së në Kosovë, me fokus të veçantë në relevancën e tij për sektorin HoReCa. Ajo shqyrton qeverisjen e sistemit të AAP-së, ofrimin e aftësimit dhe përputhjen ndërmjet ofertës së aftësimit dhe kërkesës së tregut të punës. Përmes identifikimit të boshllëqeve, kufizimeve sistemike dhe mundësive për përmirësim, raporti synon të shërbejë si bazë për reforma dhe masa praktike që do ta përmirësojnë aftësinë e sistemit të AAP-së për t’iu përgjigjur nevojave të nxënësve dhe punëdhënësve në industrinë e mikpritjes hoteliere.

Raporti u hartua nga Lindita Boshtrakaj, nën mbikëqyrjen teknike të Alesandra Molz, Specialiste për Aftësi dhe Punësueshmëri, Rania Bikhazi, Specialiste e Lartë Teknike, dhe Blerim Murtezi, Zyrtar i Lartë i Programit pranë Ekipit të Mbështetjes Teknike për Punë të Denjë dhe Zyrës së ILO-së për Evropën Qendrore dhe Lindore (DWT/CO Budapest).

Analiza u realizua në konsultim të ngushtë me homologët institucionalë, institucionet e arsimit dhe aftësimit, partnerët socialë, akterët e sektorit privat dhe organizatat e shoqërisë civile, kontributet e çmuara të të cilëve siguruan relevancën dhe saktësinë e gjetjeve.

Shpresojmë që ky raport të shërbejë si burim i dobishëm për politikëbërësit, partnerët zhvillimorë, ofruesit e aftësimit dhe akterët e industrisë, si dhe të mbështesë përpjekjet e përbashkëta për forcimin e sistemit të AAP-së në Kosovë, përmirësimin e punësueshmërisë së të rinjve dhe nxitjen e rritjes gjithëpërfshirëse në sektorin HoReCa.

Përmbledhje ekzekutive

► Përmbledhje ekzekutive

Sektori i mikpritjes hoteliere dhe turizmit në Kosovë¹ është shumë dinamik dhe përfaqëson një burim gjithnjë në rritje të punësimit për një fuqi punëtore të kualifikuar dhe të adaptueshme. Megjithatë, mospërputhjet e vazhdueshme ndërmjet ofertës së aftësimit dhe kërkesës së tregut të punës, si dhe sfidat strukturore, të tilla si kualifikimet e vjetruara, mekanizmat e pazhvilluar të kalimit nga shkolla në punë dhe përfshirja e kufizuar e punëdhënësve, e kanë kufizuar potencialin e sektorit për punësimin e të rinjve, veçanërisht të atyre që nuk janë në punësim, arsim apo aftësim (NEET).

Për të shfrytëzuar plotësisht potencialin e sektorit për punësim, duhet të zhvillohen programe për zhvillimin, përmirësimin dhe rikualifikimin e aftësive, të përshtatura me kërkesat specifike të industrisë së mikpritjes hoteliere, me fokus në ofrimin e shërbimeve cilësore ndaj klientit, kompetencat digjitale, aftësitë ndërmarrëse dhe praktikrat e gjelbra. Këto përpjekje duhet të përfshihen në reforma më të gjera që synojnë forcimin e relevancës së kurrikulave, zgjerimin e mësimin në vendin e punës dhe nxitjen e bashkëpunimit institucional, duke e pozicionuar AAP-në si një mundësi kyç të rritjes sektoriale gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme.

Një nga sfidat më urgjente të evidentuara nga ky vlerësim është mospërputhja e vazhdueshme ndërmjet ofrimit të aftësimit profesional dhe kërkesës së tregut të punës. Kualifikimet dhe kurrikulat ekzistuese duhet të përditësohen për t'i pasqyruar kërkesat në ndryshim të industrisë, krahas zhvillimit të kualifikimeve të reja që pasqyrojnë rolet dhe grupet e aftësive në zhvillim në sektorin e mikpritjes hoteliere. Për ta adresuar këtë çështje, sistemi duhet të miratojë kualifikime më fleksibile dhe modulare, si dhe të integrojë informacione sektoriale që përditësohen rregullisht, me theks në shërbimin ndaj klientit, njohuritë digjitale dhe praktikrat e gjelbra.

Përveç kësaj, fragmentimi i përgjegjësi të qeverisjes mbetet një shqetësim i konsiderueshëm. Mbikëqyrja e AAP-së është e shpërndarë ndërmjet disa institucioneve, duke rezultuar në mbivendosje mandatesh, joefikasitet administrativ dhe mungesë koordinimi. Angazhimi i sektorit privat dhe partnerëve socialë është kryesisht konsultativ dhe zhvillohet sipas rastit, në vend që të institucionalizohet përmes mekanizmave të strukturuar. Për t'i adresuar këto sfida, është thelbësore të krijohen organe funksionale trepalëshe të qeverisjes – siç është një Këshill Sektorial i Aftësive i dedikuar për sektorin HoReCa – të cilat mund ta udhëheqin zhvillimin strategjik të fuqisë punëtore dhe planifikimin specifik për sektorin. Paralelisht, mandatet dhe përgjegjësitë duhet të përcaktohen qartë ndërmjet institucioneve, ndërsa procedurat burokratike duhet të thjeshtohen për ta zvogëluar fragmentimin dhe për t'i eliminuar mbivendosjet funksionale.

Mekanizmat e sigurimit të cilësisë dhe sistemet e të dhënave mbeten jo të zhvilluara mjaftueshëm. Kosova ende nuk ka miratuar një kornizë gjithëpërfshirëse për verësimin e cilësisë në nivel të sistemit të AAP-së, të harmonizuar me standardet evropiane. Po ashtu, mungesa e studimeve sistematike gjurmuese dhe fragmentimi i të dhënave të AAP-së e pengojnë hartimin e politikave të bazuara në dëshmi. Zhvillimi i një sistemi të unifikuar të informacionit për menaxhimin e AAP-së, të integruar me të dhënat e tregut të punës, është thelbësor për planifikim dhe monitorim.

Mangësitë në infrastrukturë vazhdojnë të ndikojnë në cilësinë e të nxënësve. Shumë shkolla dhe ofrues të aftësimit nuk disponojnë pajisje të përshtatshme dhe bashkëkohore për aftësimin praktik në profilet që lidhen me mikpritjen hoteliere. Nevojiten investime strategjike në infrastrukturë, veçanërisht

1 Të gjitha referencat ndaj Kosovës duhet të kuptohen në kontekstin e Rezolutës 1244 (1999) të Këshillit të Sigurimit të Organizatës së Kombeve të Bashkuara.

përmes qendrave të përbashkëta të aftësimit, të zhvilluara me përfshirjen e sektorit privat, me qëllim modernizimin e mjediseve të të nxënës.

Mësimi në vendin e punës (MVP) mbetet i kufizuar si për nga shkalla, ashtu edhe për nga fushëveprimi. Megjithatë modelet e arsimit dual po zhvillohen, shumë partneritete ndërmjet institucioneve të AAP-së dhe punëdhënësve vazhdojnë të jenë joformale ose të krijuara sipas rastit. Ekziston nevoja për korniza të standardizuara të mësimin në vendin e punës, stimuj më të fuqishëm për punëdhënësit dhe ngritje të kapaciteteve institucionale për ta lehtësuar bashkëpunimin e strukturuar.

Sistemi i orientimit në karrierë brenda sektorit të arsimit rregullohet përmes akteve nënligjore, standardeve dhe programit të kualifikimit për këshilltarët e karrierës, ndërsa në shumë shkolla ky rol ushtrohet në mënyrë profesionale. Megjithatë, praktika tregon se shërbimet e ofruara shpesh mbeten tepër të përgjithshme dhe nuk kanë një fokus të posaçëm sektorial. Kjo e kufizon orientimin e nxënësve drejt kërkesave specifike të tregut të punës, duke përfshirë edhe ato të sektorit të mikpritjes hoteliere. Për rrjedhojë, orientimi në karrierë nuk i adreson në mënyrë të mjaftueshme kërkesat dhe mundësitë e veçanta brenda sektorit të mikpritjes hoteliere, duke i lënë nxënësit e këtyre profileve pa mbështetjen e synuar që u nevojitet për të zgjedhur dhe ndjekur rrugë konkrete të karrierës, për të shfrytëzuar mundësitë e aftësimit praktik dhe për të krijuar lidhje me bizneset e sektorit. Instrumentet e orientimit të përshtatura për sektorin, aftësimi i avancuar i këshilltarëve dhe përfshirja më e madhe e punëdhënësve në aktivitetet e informimit, angazhimit dhe mentorimit mund t'i bëjnë këto shërbime më efektive dhe me ndikim më të madh.

Në mënyrë të ngjashme, megjithatë edukimi për ndërmarrësinë është i pranishëm, atij shpesh i mungojnë relevanca dhe zbatimi praktik. Ekziston mundësia për modernizimin e moduleve të ndërmarrësisë dhe për integrimin e aftësimit praktik, të fokusuar në mikpritjen hoteliere, si në programet fillestare, ashtu edhe në ato të vazhdueshme të AAP-së.

Potenciali i njohjes së mësimin paraprak (NjMP) mbetet kryesisht i pashfrytëzuar. Pavarësisht ekzistencës së një kornize ligjore mbështetëse, NjMP-ja aktualisht kufizohet në një numër të vogël profesione pilot në kuadër të AAP-së së vazhdueshme. Procedurat komplekse të akreditimit, kostot e larta, pjesëmarrja e kufizuar e institucioneve dhe niveli i ulët i ndërgjegjësimit të publikut e pengojnë zbatimin e saj më të gjerë. Duke pasur parasysh përhapjen e gjerë të mësimin informal në profesionet e sektorit HoReCa, NjMP-ja mund të luajë rol thelbësor në njohjen e aftësive dhe në mobilitetin në karrierë. Kosova duhet ta zgjerojë të drejtën për NjMP, duke përfshirë AAP-në fillestare dhe kualifikimet e kombinuara, si dhe të ofrojë subvencione për ta mbështetur pjesëmarrjen e kandidatëve.

Megjithatë politikat e AAP-së në Kosovë e mbështesin arsimin gjithëpërfshirës, qasja për grupet e nënpërfaqësuar – përfshirë vajzat, pakicat etnike, popullsinë rurale dhe personat me aftësi të kufizuara – mbetet e pabarabartë. Vazhdojnë të ekzistojnë pengesa praktike, si mungesa e shërbimeve mbështetëse, e infrastrukturës së qasshme dhe e aktiviteteve të synuara të kontaktimit (ang. "outreach"). Për ta përmirësuar barazinë, duhet të zbatohen masa afirmative më të fuqishme dhe sisteme më të mira monitorimi.

Për fund, pjesëmarrja e Kosovës në programet ndërkombëtare të mobilitetit dhe bashkëpunimit, siç është Erasmus+, mbetet ende e kufizuar. Institucionet shpesh përballen me sfida procedurale dhe nuk i kanë kapacitetet e nevojshme gjuhësore dhe teknike për t'u angazhuar në mënyrë efektive. Krijimi i mekanizmave mbështetës dhe përmirësimi i aftësive për hartimin e propozimeve do të jenë thelbësore për forcimin e partneriteteve dhe dukshmërisë ndërkombëtare.

Si përfundim, megjithatë janë krijuar bazat për një sistem modern të AAP-së që u përgjigjet nevojave, vazhdojnë të ekzistojnë boshllëqe të konsiderueshme. Avancimi i një sistemi dinamik, gjithëpërfshirës dhe të orientuar drejt tregut të punës kërkon qeverisje të koordinuar, investime të synuara dhe angazhim më të fuqishëm të sektorit privat, veçanërisht në sektorët me potencial të lartë, siç është mikpritja hoteliere.

1. Hyrje

► 1. Hyrje

Sektorin e hoteleve, restoranteve dhe shërbimit të kafeneve/kateringut (HoReCa) luan rol të rëndësishëm në zhvillimin ekonomik të Kosovës. Ai përfaqëson një burim të madh punësimi, investimesh dhe eksportesh të shërbimeve, me një dinamikë të konsiderueshme rritjeje. Rëndësia e këtij sektori është rritur gjatë viteve të fundit, siç dëshmohet nga zgjerimi i vazhdueshëm i bizneseve formale dhe krijimi i vendeve të punës brenda tij.

Të dhënat zyrtare të Administratës Tatimore të Kosovës tregojnë se numri i bizneseve tatimpaguese në sektorin HoReCa u rrit nga 2,748 në vitin 2019 në 3,853 në vitin 2024, që përbën një rritje prej mbi 40 për qind. Gjatë së njëjtës periudhë, numri i përgjithshëm i të punësuarve në këtë sektor u rrit nga 12,975 në 21,039, përkatësisht me mbi 62 për qind. Punësimi i grave pothuajse u dyfishua gjatë kësaj periudhe, nga 3,083 në vitin 2019 në 6,706 në vitin 2024, duke pasqyruar rritjen e gjithëpërfshirjes gjinore në këtë sektor (Administrata Tatimore e Kosovës, 2024). Këto shifra dëshmojnë qëndrueshmërinë dhe trendin në rritje të sektorit, veçanërisht gjatë periudhës pas pandemisë, si dhe rëndësinë e tij gjithnjë e më të madhe për integrimin e punëkërkuësve të rinj në tregun e punës, nxitjen e zhvillimit të ndërmarrjeve vendore dhe mbështetjen e zhvillimit të qëndrueshëm të tregut të punës.

Ky trend pozitiv dëshmohet më tej nga treguesit e fundit të performancës në sektorin e akomodimit dhe në sektorin më të gjerë të mikpritjes hoteliere. Në vitin 2023, Kosova regjistroi 1,547,462 netqëndrime, pothuajse dyfish më shumë se 818,832 netqëndrimet e regjistruara në vitin 2022. Kjo paraqet një rritje gjashtëfish krahasuar me nivelin më të ulët të shënuar gjatë pandemisë COVID-19, prej 261,420 netqëndrimesh në vitin 2020, kur sektori u godit rëndë. Kjo përfaqëson një rimëkëmbje të fuqishme dhe një rritje të konsiderueshme krahasuar me nivelet para pandemisë, të cilat ishin 490,401 netqëndrime në vitin 2019 dhe 476,446 në vitin 2018 (ASK, 2024). Norma mesatare e shfrytëzimit të kapaciteteve akomoduese në vitin 2023 arriti në 32.09 për qind, duke shënuar një përmirësim të dukshëm krahasuar me 13.13 për qind në vitin 2022 dhe vetëm 6.19 për qind në vitin 2020. Megjithatë kjo rritje dëshmon një rimëkëmbje të fuqishme, niveli i shfrytëzimit të kapaciteteve mbetet nën potencialin e plotë. Kjo shpjegohet pjesërisht me zgjerimin e kapaciteteve akomoduese: numri i netëve të disponueshme në shtretër u rrit nga 4.2 milionë gjatë viteve 2019–2020 në 4.8 milionë në vitin 2023 (ASK, 2024).

Në këtë kontekst, turizmi e ka përforcuar pozitën e tij si një kontribuues kyç në zhvillimin ekonomik të Kosovës. Të ardhurat nga turizmi tejkaluan 2 miliardë euro në vitin 2023 dhe vlerësohet se kontribuan me 19–20 për qind në BPV. Kështu, sektori është shndërruar në një nga nxitësit më dinamikë të rritjes ekonomike, të ardhurave nga valuta e huaj dhe punësimi (ASK, 2024). Kjo shënon një rimëkëmbje të konsiderueshme nga rënia e theksuar e përjetuar gjatë pandemisë COVID-19 në vitin 2020 dhe përfaqëson një përmirësim të qartë krahasuar me nivelet para pandemisë.²

Pavarësisht progresit të dukshëm, sektori HoReCa vazhdon të përballë me sfida të vazhdueshme. Në vitin 2024, dukshmëria digjitale mbeti e kufizuar. Vetëm 732 nga 3,853 ndërmarrje që operojnë në sektorin HoReCa ishin të listuara në TripAdvisor, duke zvogëluar ekspozimin ndërkombëtar,

2 Në vitin 2019, të hyrat nga turizmi u vlerësuan në rreth 1.3 miliardë euro, duke përbërë afërsisht 23 për qind të BPV-së. Kjo përqindje ra në rreth 10 për qind të BPV-së në vitin 2020, si pasojë e kufizimeve globale të udhëtimit. Deri në vitin 2021, sektori ishte rimëkëmbur fuqishëm, me të hyra që tejkaluan nivelet e vitit 2019 dhe me një kontribut të qëndrueshëm prej 19–20 për qind të BPV-së gjatë viteve 2022 dhe 2023. Kjo dëshmoi potencial të fuqishëm për ndikim të qëndrueshëm si në zonat urbane, ashtu edhe në ato rurale.

veçanërisht për bizneset në komunat më të vogla. Të dhënat e Agjencisë së Statistikave të Kosovës për kënaqshmërinë e mysafirëve tregojnë performancë të lartë të hoteleve me 5 yje, me një vlerësim mesatar prej 8.62 nga 10, ndërsa subjektet me 2 yje morën vlerësime dukshëm më të ulëta, përkatësisht 6.07 nga 10. Kjo tregon dallime të konsiderueshme sa i përket cilësisë dhe qëndrueshmërisë së shërbimeve (ASK, 2024). Përveç kësaj, komentet e klientëve nxjerrin në pah disa dobësi sistematike, duke përfshirë shërbimin e ngadalshëm, aftësimin e kufizuar të stafit, cilësinë jokonsistente të ushqimit dhe shqetësimet lidhur me çmimet. Këto çështje theksojnë nevojën për rritjen e investimeve në profesionalizimin e fuqisë punëtore, përmirësimin e cilësisë së shërbimeve dhe ngritjen e kapaciteteve digjitale, me qëllim rritjen e konkurrueshmërisë dhe qëndrueshmërisë afatgjatë të sektorit.

Në këtë kontekst, Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), me financim nga Qeveria e Italisë, po zbaton projektin *“HoReCa Kosova – Ho(spitable) Re(silient) Ca(pable): Mbështetje për Integrimin e të Rinjve në Tregun e Punës në Industrinë e Mikpritjes Hoteliere”*. Projekti synon t’i forcojë sistemet e arsimit dhe aftësimin profesional (AAP) dhe të mësimin në vendin e punës (MVP) në sektorin HoReCa, përmes rritjes së relevancës së aftësimin, nxitjes së bashkëpunimit institucional dhe promovimit të krijimit të vendeve të punës dhe ndërmarrësisë. Paralelisht, projekti synon ta përmirësojë cilësinë e përgjithshme të punësimit në këtë sektor, duke i kushtuar vëmendje të veçantë kushteve të punës, përfshirjes gjinore dhe mundësive afatgjata për zhvillim në karrierë.

Për t’i mbështetur këto përpjekje, në kuadër të projektit “HoReCa Kosova” të ILO-së u realizua një vlerësim gjithëpërfshirës i gjendjes së sistemit të AAP-së në sektorin HoReCa. Ky vlerësim shërben si bazë për zbatimin e projektit dhe për orientimin e hartimit të ndërhyrjeve të synuara dhe të bazuara në dëshmi, të cilat adresojnë boshllëqet në aftësi dhe përmirësojnë rezultatet e punësimit.

Studimi përqendrohet në analizimin e ofertës dhe performancës aktuale të arsimit dhe aftësimin profesional (AAP) që lidhet me sektorin e mikpritjes hoteliere, me qëllim identifikimin e pengesave kryesore dhe sfidave sistematike. Vëmendje e veçantë i kushtohet përputhjes së kurrikulave me nevojat e tregut të punës, disponueshmërisë dhe cilësisë së mësimin në vendin e punës, si dhe efektivitetit të mekanizmave të orientimit në karrierë. Vlerësimi shqyrton gjithashtu shkallën në të cilën ofruesit e AAP-së disponojnë infrastrukturën fizike dhe pajisjet e nevojshme për të ofruar aftësim që i përmbush pritjet e punëdhënësve dhe u përgjigjet kërkesave në ndryshim të sektorit. Bazuar në këto gjetje, studimi evidenton fushat kryesore për ndërhyrje dhe ofron rekomandime konkrete dhe të zbatueshme për forcimin e efektivitetit, gjithëpërfshirjes dhe aftësisë së sistemit të AAP-së për t’iu përgjigjur nevojave, duke mbështetur rritjen dhe zhvillimin e vazhdueshëm të sektorit HoReCa në Kosovë.

2. Struktura e raportit

► 2. Struktura e raportit

Ky raport paraqet gjetjet e një vlerësimi gjithëpërfshirës të sistemit të arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) në Kosovë, me fokus të veçantë në relevancën e tij për sektorin e hoteleve, restoranteve dhe kafenesë/kateringut (HoReCa). Raporti është strukturuar në njëmbëdhjetë seksione, duke ndjekur një rrjedhë logjike nga analiza e kontekstit dhe e qeverisjes së sistemit, te ofrimi i aftësimit, përafrimi me nevojat e tregut të punës dhe rekomandimet konkrete dhe të zbatueshme.

Pas hyrjes, raporti paraqet metodologjinë e vlerësimit, duke përshkruar në hollësi burimet e të dhënave, mjetet analitike dhe proceset e përdorura për angazhimin e akterëve. Kapitujt kryesorë shqyrtojnë:

- **Dokumentet ligjore dhe strategjike që rregullojnë sistemin e AAP-së**, duke përfshirë politikat e përgjithshme për zhvillimin, arsimin, punësimin, rininë dhe turizmin. Kjo analizë eidenton mënyrën se si këto politika e mbështesin ose ndikojnë në zhvillimin e aftësive në sektorin HoReCa. Gjithashtu, shqyrtohen progresi dhe sfidat që lidhen me qasjen e barabartë në AAP, duke u mbështetur posaçërisht në Strategjinë e Arsimit 2022–2026 dhe Vlerësimin e saj Afatmesëm. Kjo përfshin edhe shqyrtimin e masave të ndërmarra për ta rritur pjesëmarrjen e grupeve të nënpërfaqësuar dhe identifikimin e boshllëqeve të vazhdueshme që e pengojnë gjithëpërfshirjen në sistemin e AAP-së, duke i kushtuar vëmendje ndikimit të tyre në sektorin HoReCa.
- **Strukturën e qeverisjes së sistemit të AAP-së**, me fokus në ndarjen e roleve dhe përgjegjësi ndërmjet institucioneve dhe mekanizmave kryesorë, si dhe në sfidat me të cilat ato përballen gjatë ushtrimit të funksioneve themelore të menaxhimit. Gjithashtu, shqyrtohen organizimi dhe funksionimi i ofruesve të AAP-së, mekanizmat ekzistues të llogaridhënies dhe shkalla e angazhimit të akterëve, me theks të veçantë në funksionimin e strukturave trepalëshe dhe përfshirjen e punëdhënësve dhe sektorit privat.
- **Ofruesit e aftësimit dhe kualifikimet në sektorin HoReCa**, duke përfshirë nivelet e kualifikimeve sipas Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve (KKK), si dhe boshllëqet dhe mundësitë në ofrimin aktual të aftësimit. Vëmendje e veçantë u kushtohet pabarazive të vazhdueshme gjinore ndërmjet llojeve të kualifikimeve dhe profileve profesionale, të cilat vazhdojnë të ndikojnë në trendet e qasjes, pjesëmarrjes dhe përfundimit të programeve në sektorin e mikpritjes hoteliere.
- **Relevancën e programeve të AAP-së për tregun e punës**, duke vlerësuar shkallën në të cilën programet aktuale profesionale dhe të aftësimit përputhen me kërkesat e tregut të punës. Analiza krahason kurrikulat e zhvilluara gjatë dekadës së fundit, shqyrton integrimin e aftësive të gjelbra, digjitale dhe të buta, si dhe vlerëson efektivitetin e proceseve të vlerësimit dhe certifikimit të ofruesve publikë të AAP-së, duke përfshirë shkollat e AAP-së dhe qendrat e aftësimit profesional (QAP)³. Seksioni trajton gjithashtu zbatimin e mekanizmave për njohjen e mësimit paraprak (NjMP), si pjesë e sistemit më të gjerë të vlerësimit dhe certifikimit.

3 Shkollat e AAP-së funksionojnë në kuadër të sistemit formal të arsimit parauniversitar dhe u shërbejnë kryesisht të rinjve përmes programeve të strukturuar që zhvillohen në shkollë. Përkundrazi, qendrat e aftësimit profesional (QAP), ndonëse gjithashtu ofrojnë kualifikime formale, janë pjesë e sistemit të arsimit joformal dhe menaxhohen kryesisht nga Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës. Ato u shërbejnë të rriturve dhe punëkërkuesve përmes programeve më fleksibile të aftësimit, të orientuara drejt tregut të punës.

- **Mësimin në vendin e punës, orientimin në karrierë dhe aftësimin për ndërmarrësi.** Kjo analizë vlerëson disponueshmërinë dhe efektivitetin e aftësimit praktik përmes mësimin në vendin e punës (MVP), shërbimeve të orientimit në karrierë dhe edukimit për ndërmarrësinë. Gjithashtu, shqyrtohen modelet e bashkëpunimit institucional dhe skemat e mobilitetit që e mbështesin zhvillimin e nxënësve.

Raporti paraqet gjithashtu një vlerësim të disponueshmërisë, cilësisë dhe përshtatshmërisë së pajisjeve të aftësimit të ofruesit e AAP-së në sektorin HoReCa, duke identifikuar boshllëqet kryesore që mund të ndikojnë në ofrimin e aftësimit praktik dhe përvetësimin e aftësive.

Seksionet përfundimtare ofrojnë rekomandime konkrete dhe të zbatueshme për përmirësimin e efektivitetit, gjithëpërfshirjes dhe aftësisë së sistemit të AAP-së për t'iu përgjigjur nevojave, me qëllim mbështetjen e zhvillimit të vazhdueshëm të sektorit HoReCa në Kosovë. Raporti përmbyllet me listën e referencave të të gjitha burimeve të cituara dhe me katër shtojca, të cilat përmbajnë listën e akterëve të intervistuar, pjesëmarrësit në grupet e fokusit me ofruesit e AAP-së, rezultatet e pyetësorit online për nevojat për pajisje dhe një përmbledhje të përgjithshme të këtyre nevojave.

3. Metodologjia

► 3. Metodologjia

Vlerësimi përdori një qasje hulumtimi me metoda të kombinuara, duke ndërthurur shqyrtimin e dokumenteve me mbledhjen e të dhënave cilësore përmes intervistave dhe grupeve të fokusit, si dhe me një anketë sasiore mbi nevojat për pajisje të ofruesve publikë të AAP-së. Mbledhja e të dhënave u realizua gjatë periudhës shkurt-maj 2025.

Shqyrtimi i dokumenteve u përqendrua në mbledhjen dhe analizimin e dokumenteve përkatëse, me qëllim vlerësimin e gjendjes aktuale të sistemit të AAP-së, identifikimin e sfidave kryesore dhe evidentimin e mundësive për përmirësimin e zhvillimit të aftësive në sektorin HoReCa. Shqyrtimi u strukturua rreth fushave kryesore në vijim:

- Një analizë gjithëpërfshirëse e ligjeve, politikave, strategjive dhe dokumenteve kornizë që rregullojnë AAP-në në Kosovë, me fokus në udhëzimet specifike për sektorin, të cilat ndikojnë në hartimin dhe ofrimin e programeve të aftësimit, veçanërisht në sektorin HoReCa. Gjetjet kryesore nga raportet e publikuara gjatë tri viteve të fundit ofruan njohuri shtesë.
- Shqyrtimi i të dhënave specifike për sektorin lidhur me nevojat e industrisë dhe trendet e tregut të punës në sektorin HoReCa, me qëllim krijimin e një pasqyre të strukturës së tij në Kosovë. Kjo përfshiu analizimin e trendeve të punësimit, faktorëve që ndikojnë në krijimin e vendeve të punës, aftësive të kërkuara dhe mungesave ekzistuese të aftësive, të identifikuara përmes raportit diagnostikues STED që është në proces të hartimit.
- Hartëzimi i ofruesve ekzistues formalë dhe joformalë të AAP-së në sektorin HoReCa, si publikë, ashtu edhe privatë, me qëllim identifikimin e boshllëqeve në aftësi përmes krahasimit të profesioneve dhe kompetencave që mbulohen me nevojat aktuale të industrisë. Analiza vlerësoi gjithashtu nivelet e kualifikimeve të ofruara në raport me Sistemin Kombëtar të Klasifikimit të Profesioneve, duke identifikuar mospërputhjet ndërmjet aftësive të kërkuara dhe kualifikimeve të ofruara nga institucionet e aftësimit.
- Vlerësimi i kurrikulave ekzistuese, metodave të ofrimit të aftësimit, proceseve të sigurimit të cilësisë, procedurave të vlerësimit dhe standardeve të certifikimit. Shqyrtimi i kurrikulave u përqendrua në strukturën e tyre, rezultatet e të nxënit dhe integrimin e aftësive të gjelbra dhe kompetencave në teknologjinë e informacionit dhe komunikimit (TIK).
- Vlerësimi i kornizave ekzistuese të orientimit në karrierë dhe i programeve të aftësimit për ndërmarrësi në sektorin HoReCa, duke shqyrtuar efektivitetin e tyre në mbështetjen e vendimmarrjes për karrierën, punësimit dhe zhvillimit të aftësive ndërmarrëse në kuadër të programeve të AAP-së. Gjithashtu, u vlerësuan përputhja e tyre me standardet e industrisë dhe kapaciteti për t'iu përgjigjur nevojave aktuale dhe të ardhshme për aftësi.

Për të siguruar një të kuptuar gjithëpërfshirës të sfidave dhe mundësive në të gjithë sistemin, duke përfshirë sfidat që lidhen me organizimin aktual të menaxhimit të AAP-së, u zhvilluan **intervista gjysmë të strukturuar** me akterët kryesorë. Këto intervista ofruan të dhëna cilësore që plotësojnë gjetjet nga analiza e dokumenteve. Grupet e synuara përfshinin:

- Përfaqësues nga Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit; Ministria e Punës, Financave dhe Transfereve; Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit; Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural; Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve; Autoriteti i Kualifikimeve dhe Agjencia e Punësimit⁴. Këta akterë ofruan njohuri për kornizat e politikave, koordinimin institucional,

4 Përfaqësues të Ministrisë së Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë u intervistuan si pjesë e analizës së sistemit të tregut (MSA), të zhvilluar njëkohësisht nga ILO, dhe të dhënat u përdorën për ta shmangur dyfishimin.

strategjitë sektoriale dhe mjedisin rregullator që ndikon në AAP, zhvillimin e aftësive dhe integrimin në tregun e punës, si dhe për sfidat e hasura gjatë zbatimit dhe zgjidhjet e mundshme.

- Përfaqësues të odave ekonomike dhe shoqatave të biznesit, të cilët ofruan njohuri për angazhimin e sektorit privat në zhvillimin e aftësive, nevojat e fuqisë punëtore dhe efektivitetin e mekanizmave të bashkëpunimit ndërmjet bizneseve dhe ofruesve të arsimit. Kontributi i tyre ndihmoi në identifikimin e boshllëqeve në përgatitjen e fuqisë punëtore dhe të mundësive për përmirësimin e përputhjes ndërmjet arsimit dhe kërkesave të tregut të punës.
- Përfaqësues të punëtorëve, me qëllim krijimin e një kuptimi më të mirë të pengesave në arsim dhe punësim, sfidave në qasjen në aftësim dhe mundësi për zhvillim në karrierë, si dhe efektivitetin e politikave dhe nismave ekzistuese për nxitjen e pjesëmarrjes gjithëpërfshirëse në tregun e punës.
- Organizata të shoqërisë civile që angazhohen në mënyrë aktive për avancimin e AAP-së dhe punësimin e të rinjve dhe të pjesëtarëve të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian. Këto organizata ofruan njohuri thelbësore për efektivitetin e politikave dhe programeve nga këndvështrimi i grupeve të marginalizuara, evidentuan përpjekjet e tyre avokuese dhe identifikuan boshllëqet në mekanizmat mbështetës për grupet e cënueshme.
- Akterë nga projektet e financuara nga donatorët, organizatat ndërkombëtare dhe agjencitë zhvillimore të përfshira në reformat e AAP-së dhe zhvillimin e fuqisë punëtore. Ata ofruan njohuri të vlefshme për ndërhyrjet në vazhdim, praktikatat e mira, mësimet e nxjerra dhe përpjekjet për koordinim brenda sektorit. Pikëpamjet e tyre ndihmuan në vlerësimin e ndikimit të nismave ekzistuese dhe në identifikimin e fushave për zhvillim dhe bashkëpunim të mëtejshëm.

Për t'i shqyrtuar përvojat praktike dhe sfidat me të cilat përballen ofruesit e AAP-së, studimi përfshiu diskutime në **grupe të fokusit**. U zhvilluan dy fokus grupe të veçanta: i pari përfshinte ofruesit publikë formalë të aftësimit dhe i dyti ofruesit publikë joformalë. Këto diskutime ofruan njohuri cilësore mbi realitetet operative të ofruesve publik të AAP-së, duke ndihmuar në identifikimin e pikave të forta dhe fushave për përmirësim. Fokus grupet shqyrtuan:

- Relevancën dhe efektivitetin e kurrikulës, veçanërisht mënyrën se si përdoret autonomia e bazuar në shkollë për ta përmirësuar zhvillimin e aftësive dhe për t'u përshtatur me nevojat e industrisë.
- Qasjet dhe metodat për vlerësimin dhe parashikimin e kërkesës për aftësi për të siguruar përputhshmërinë me kërkesat e tregut të punës.
- Modelet ekzistuese për mësimin në vendin e punës, orientimin në karrierë dhe aftësimin për ndërmarrësi brenda sektorit HoReCa.
- Procedurat e vlerësimit dhe provimit përfundimtar për të vlerësuar arritjen e kompetencës.
- Mjaftueshmërinë e materialeve mësimore dhe pajisjeve të aftësimit për zhvillimin e aftësive praktike.
- Efektivitetin e mekanizmave të mbështetjes së nxënësve, duke përfshirë orientimin në karrierë dhe nismat për ta nxitur mentalitetin ndërmarrës.
- Disponueshmërinë dhe ndikimin e programeve të shkëmbimit në rritjen e cilësisë së aftësimit dhe ekspozimin ndaj praktikave më të mira.

Meqenëse grupet e fokusit përdorin ndërveprimet në grup, të dhënat u analizuan dhe gjetjet u prezantuan në nivel grupi. Për t'i validuar rezultatet, përmbledhjet e diskutimeve dhe përfundimet kryesore nga secili fokus grup u ndanë me pjesëmarrësit për t'i marrë komentet e tyre.

Për fund, u realizua edhe një **anketë online** ime ofruesit e AAP-së për të vlerësuar disponueshmërinë dhe përshtatshmërinë e pajisjeve dhe materialeve për aftësim praktik në profesionet e lidhura me HoReCa në të gjithë ofruesit publikë të arsimit dhe aftësimit profesional, duke përfshirë shkollat profesionale dhe qendrat e aftësimit profesional.

4. Korniza ligjore, e politikave dhe rregullatore

► 4. Korniza ligjore, e politikave dhe rregullatore

Ky seksion mbështetet në një shqyrtim të dokumenteve kryesore për të analizuar gjendjen aktuale të sistemit të AAP-së në Kosovë. Shqyrtimi synon të identifikojë sfidat sistemike dhe të shqyrtojë mundësitë për përafrimin më të mirë të përpjekjeve për zhvillimin e aftësive me kërkesat në ndryshim të sektorit HoReCa. Ai është strukturuar rreth analizës së kornizave ligjore, të politikave dhe strategjike që rregullojnë AAP-në, duke përfshirë dispozitat specifike për sektorin, të cilat ndikojnë në hartimin dhe ofrimin e programeve të aftësimit.

► 4.1. Korniza ligjore që rregullon AAP-në

Kosova ka krijuar një kornizë ligjore gjithëpërfshirëse për të rregulluar aspekte të ndryshme të arsimit dhe aftësimit profesional, kualifikimeve, mësimin për të rriturit, shërbimeve të punësimit dhe gjithëpërfshirjes. Kjo ofron një bazë të fortë për zhvillimin e mëtejshëm të sistemit. Kjo kornizë përfshin disa akte ligjore kyçe që përcaktojnë mandatet, strukturat dhe proceset institucionale në nivele të ndryshme të sistemit. Ato përfshijnë sa vijon:

- *Ligji nr. 03/L-060 për Kualifikimet Kombëtare*, i cili përcakton bazën për zhvillimin dhe mirëmbajtjen e Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve (KKK) dhe e themelon Autoritetin Kombëtar të Kualifikimeve (AKK) si organin përgjegjës për mbikëqyrjen dhe sigurimin e cilësisë së ofrimit të kualifikimeve, me përjashtim të kualifikimeve që rregullohen me Ligjin për Arsimin e Lartë. Ligji përcakton gjithashtu themelimin dhe funksionet e AKK-së.
- *Ligji nr. 04/L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional*, i cili përcakton organizimin, strukturën dhe menaxhimin e institucioneve të arsimit dhe aftësimit profesional në kuadër të Ministrisë së Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (MASHTI), përkatësisht të institucioneve të arsimit dhe aftësimit profesional (IAAP) dhe qendrave të kompetencës (QK). Ligji përcakton gjithashtu themelimin e Agjencisë për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin për të Rriturit (AAAPARr), si dhe të Këshillit për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin për të Rriturit (KAAPARr).
- *Ligji nr. 04/L-143 për Arsimin dhe Aftësimin për të Rritur*, i cili rregullon tërësinë e proceseve të arsimit për të rritur si pjesë e sistemit më të gjerë arsimor të Kosovës. Ai përcakton se institucionet e arsimit dhe aftësimit për të rritur duhet t'i nënshtrohen mbikëqyrjes dhe vlerësimit nga AKK-ja.
- *Ligji nr. 06/L-046 për Inspektoratin e Arsimit*, i cili siguron bazën ligjore për inspektimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të legjislacionit në fushën e arsimit në të gjitha institucionet formale të arsimit dhe aftësimit në Kosovë.
- *Ligji nr. 03/L-068 për Arsimin në Komunitet e Republikës së Kosovës*, i cili mundëson decentralizimin e arsimit përmes bartjes së një numri përgjegjësish nga autoritetet qendrore te ato komunale. Ligji u jep komunave kompetencë të plotë për menaxhimin e arsimit publik brenda juridiksionit të tyre, duke përfshirë arsimin dhe aftësimin profesional fillestar. Përgjegjësitë kryesore përfshijnë menaxhimin e personelit shkollor, menaxhimin e infrastrukturës, monitorimin e performancës dhe sigurimin e cilësisë së ofrimit të arsimit, në përputhje me udhëzimet e MASHTI-t.

- *Ligji nr. 05/L-018 për Provimin e Maturës Shtetërore*, i cili rregullon qëllimin, përmbajtjen, kushtet, kriteret dhe procedurat për organizimin e provimit të maturës shtetërore. Ai përcakton gjithashtu përgjegjësitë e Komisionit Shtetëror të Maturës, Divizionit për Vlerësim, Standarde dhe Monitorim, drejtorive komunale të arsimit dhe shkollave të mesme të larta.
- *Ligji nr. 03/L-019 për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuara*, i cili rregullon të drejtat, kushtet dhe mënyrat e aftësimit profesional, riaftësimit dhe punësimit të personave me aftësi të kufizuara, me qëllim mbështetjen e integritetit të tyre në tregun e hapur të punës, në përputhje me dispozitat e përgjithshme dhe të veçanta të përcaktuara në legjislacionin në fuqi.
- *Ligji nr. 05/L-077 për Regjistrimin dhe Ofrimin e Shërbimeve për të Papunët, Punëkërkuesit dhe Punëdhënësit*, i cili rregullon proceset e regjistrimit, ndërmjetësimin në punësim, orientimin në karrierë dhe shërbimet e aftësimit që synojnë përmirësimin e punësueshmërisë.
- *Ligji nr. 04/L-205 për Agjencinë e Punësimin*, i cili e përcakton Agjencinë si institucion të pavarur në kuadër të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS), të ngarkuar me zbatimin e politikave të punësimin, aftësimin profesional dhe rehabilitimit. Ligji përfshin zhvillimin e kurrikulave, materialeve mësimore dhe procedurave të vlerësimin në përputhje me Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve (KKK), si dhe përcakton në hollësi strukturën, funksionet dhe përgjegjësitë mbikëqyrëse të Agjencisë së Punësimin të Republikës së Kosovës (APRK) dhe të zyrave të punësimin dhe qendrave të aftësimin në kuadër të saj, duke përfshirë edhe mbikëqyrjen e ofruesve jopublikë të shërbimeve të punësimin.
- *Ligji nr. 08/L-074 për Turizmin*,⁵ i cili përcakton parimet, standardet dhe rregullat themelore për zhvillimin dhe promovimin e turizmit të qëndrueshëm në Republikën e Kosovës.
- *Ligji nr. 05/L-020 për Barazinë Gjinore*, i cili garanton, mbron dhe promovon barazinë ndërmjet gjinive si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë. Ligji përcakton masa të përgjithshme dhe të veçanta për mbrojtjen dhe garantimin e të drejtave të barabarta të grave dhe burrave, si dhe përcakton përgjegjësitë dhe kompetencat e institucioneve përkatëse.

Megjithatë, pavarësisht gjerësisë së legjislacionit, korniza aktuale ligjore dhe institucionale ende nuk e mbështet plotësisht zbatimin efektiv të objektivave të zhvillimit dhe të synimeve më të gjera të politikave të AAP-së në nivel qendror, komunal dhe të ofruesve. Sfidat kryesore që e karakterizojnë sistemin përfshijnë:

- Strukturën e fragmentuar të qeverisjes, pasi funksionet e AAP-së janë të shpërndara ndërmjet disa institucioneve, duke shkaktuar vështirësi në koordinim.
- Ndarjen e paqartë të roleve ndërmjet organeve politikëbërëse dhe agjencive ekzekutive, duke krijuar paqartësi në mandatet dhe përgjegjësitë institucionale.
- Mbivendosjen e kompetencave ndërmjet institucioneve dhe mekanizmave, e cila rezulton në joefikasitet dhe dyfishim të përpjekjeve.
- Burokracinë e tepërt, e cila e pengon aftësinë e sistemit për t'iu përgjigjur nevojave dhe vendimmarrjen efektive.
- Shtirje të kufizuar procedurale në zbatimin e disa funksioneve themelore të AAP-së.
- Angazhimin e pamjaftueshëm të partnerëve socialë, i cili e dobëson relevancën e sistemit dhe aftësinë e tij për t'iu përgjigjur nevojave të tregut të punës.

5 <https://mint.rks-gov.net/desk/inc/media/18945C40-5670-4E02-B8AD-028A91AF1312.pdf> (qasur më 14.04.2025).

- Mekanizmat e dobët ose jofunksionalë të mbikëqyrjes dhe llogaridhënies, të cilët e cenojnë transparencën dhe performancën institucionale.
- Mungesën e një vlerësimi dhe strategjie të qartë për mënyrën e zhvillimit të burimeve njerëzore të nevojshme për produktivitetin, rritjen dhe konkurrueshmërinë e sektorëve.

Këto mangësi nxjerrin në pah nevojën për një kornizë ligjore dhe të qeverisjes më koherente, më të koordinuar dhe më llogaridhënëse, me qëllim avancimin e cilësisë dhe efektivitetit të AAP-së në Kosovë. Hollësi të mëtejshme për ndikimin e këtyre sfidave, veçanërisht në lidhje me zhvillimin gjithëpërfshirës të aftësive dhe aftësinë e sistemit për t'iu përgjigjur nevojave të tregut të punës, paraqiten në seksionin 5.2.

► 4.2. Politikat dhe strategjitë që udhëheqin zhvillimin e aftësive

Avancimi i arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) në Kosovë, si dhe zhvillimi i sektorit HoReCa, udhëhiqen nga disa dokumente kryesore të politikave dhe strategjive. Megjithatë Kosova ende nuk është vend kandidat për anëtarësim në Bashkimin Evropian, Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit (MSA) dhe procesi më i gjerë i integritetit evropian ofrojnë orientime të rëndësishme për modernizimin e sistemit të AAP-së dhe të politikave të tregut të punës.

Në këtë kontekst, prioritetet e politikave të BE-së dhe kornizat që lidhen me acquis-in e BE-së në fushat e punësimit, politikave sociale, arsimit dhe kulturës shërbejnë si pika të rëndësishme referimi për reformat në vazhdim. Këto përfshijnë përpjekjet për ta forcuar relevancën dhe cilësinë e AAP-së në raport me nevojat e tregut të punës, për t'i zgjeruar mundësitë e mësimi në vendin e punës, për ta fuqizuar dialogun social dhe bashkëpunimin ndërmjet akterëve, për t'i përmirësuar mekanizmat e parashikimit të nevojave për aftësi, si dhe për ta promovuar mësimin gjatë gjithë jetës dhe zhvillimin gjithëpërfshirës të fuqisë punëtore.

Ky nënseksion paraqet një përmbledhje të dokumenteve kryesore të politikave dhe strategjive që udhëheqin zhvillimin e sektorit HoReCa dhe të AAP-së në Kosovë. Ai evidenton mënyrën se si kornizat e politikave e mbështesin zhvillimin e aftësive, cilësinë e shërbimeve dhe rritjen sektoriale, me fokus të veçantë në përafrimin e AAP-së me nevojat e tregut të punës dhe në zhvillimin e një fuqie punëtore të kualifikuar, e aftë për t'iu përgjigjur kërkesave të industrisë së turizmit dhe mikpritjes hoteliere.

4.2.1. Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2021–2030

Strategjia Kombëtare për Zhvillim ofron një kornizë gjithëpërfshirëse për zhvillimin socio-ekonomik të Kosovës, duke përfshirë sektorin e turizmit dhe mikpritjes hoteliere. Ajo përqendrohet në fusha kyçe, si diversifikimi ekonomik, zhvillimi i sektorit privat dhe promovimi i Kosovës si destinacion konkurrues. Strategjia përcakton objektiva specifike që lidhen me:

- rritjen ekonomike, ku turizmi identifikohet si një sektor kyç për diversifikimin e ekonomisë së Kosovës dhe krijimin e mundësive të reja për punësim;
- mbështetjen e sektorit privat, përmes nxitjes së investimeve në industrinë e turizmit dhe mikpritjes hoteliere, duke ofruar stimuj për investitorët vendorë dhe të huaj;

- zhvillimin e kapitalit njerëzor, me fokus në forcimin e përputhjes ndërmjet arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) dhe tregut të punës. Kjo është identifikuar si një masë strategjike kyçe.

Strategjia përballlet me mangësi në zbatim, veçanërisht sa u përket investimeve në arsim dhe zhvillimit të grupeve përkatëse të aftësive që nevojiten në sektorin HoReCa. Investimet më të synuara në arsimin dhe aftësimin profesional, veçanërisht në fushën e menaxhimit të mikpritjes hoteliere dhe turizmit, do të jenë thelbësore. Gjithashtu, përmirësimi dhe thjeshtimi i mjedisit të investimeve për të tërhequr më shumë investitorë në sektorin HoReCa do të ndihmojë në shfrytëzimin e potencialit ekonomik.

4.2.2. Korniza Kombëtare e Kualifikimeve (KKK)

Korniza Kombëtare e Kualifikimeve (KKK) në Kosovë shërben si instrument rregullator për klasifikimin dhe krahasimin e kualifikimeve në bazë të rezultateve të të nxënës, kompetencave kryesore dhe standardeve përkatëse të profesionit. Ajo synon ta përmirësojë transparencën, konsistencën dhe cilësinë në arsimin e përgjithshëm, profesional dhe të lartë, duke i ndihmuar nxënësit, punëdhënësit dhe institucionet që ta kuptojnë më mirë vlerën dhe relevancën e kualifikimeve. Përmes përafrimit të kualifikimeve me nevojat e tregut të punës, KKK-ja e mbështet përparimin, mobilitetin dhe mësimin gjatë gjithë jetës.

KKK-ja i kushton rëndësi të veçantë dimensionit të llogaridhënies në sigurimin e cilësisë, duke u përqendruar në vlerësimin dhe certifikimin e rezultateve të të nxënës të validuara nga Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK). Për t'u akredituar, ofruesit e AAP-së duhet të dëshmojnë se kanë sisteme të fuqishme të vlerësimit, menaxhim efektiv të cilësisë së vlerësimeve, praktika gjithëpërfshirëse për nxënësit me nevoja të veçanta, mekanizma për njohjen dhe transferimin e kredive, si dhe kapacitetet për t'i përmbushur kërkesat specifike të kualifikimeve. Të gjitha këto duhet të mbështeten me dokumentacion të qartë dhe mbajtje të rregullt të evidencave për sigurimin e cilësisë. Krahas kësaj, KKK-ja e lehtëson njohjen e mësimi paraprak, e cila është veçanërisht e rëndësishme në sektorë si HoReCa, ku shumë persona i fitojnë aftësitë në mënyrë informale ose përmes përvojës në vendin e punës. Përmes validimit të këtyre kompetencave, KKK-ja zgjeron qasjen në certifikim formal dhe në mundësi për avancim në karrierë për një pjesë më të gjerë të fuqisë punëtore.

4.2.3. Strategjia e Arsimit e Kosovës 2022-2026

Strategjia e Arsimit i kushton rëndësi të veçantë përafrimit të arsimit dhe aftësimit me nevojat e tregut të punës, gjë që është veçanërisht e rëndësishme për sektorin HoReCa, i cili është në rritje. Duke i dhënë përparësi reformës së arsimit dhe aftësimit profesional (AAP), strategjia mbështet zhvillimin e një fuqie punëtore të kualifikuar dhe të adaptueshme, të aftë për t'i përmbushur standardet e sektorit të mikpritjes hoteliere.

Fokus kyç i strategjisë është zgjerimi i modeleve të mësimi në vendin e punës dhe të AAP-së duale, duke siguruar që nxënësit në fushat e lidhura me mikpritjen hoteliere të fitojnë përvojë praktike në realitet. Gjithashtu promovon modernizimin e kurrikulave përmes bashkëpunimit me akterët sektorialë, duke përmirësuar relevancën dhe cilësinë e aftësimit për role të tilla si stafi i hotelit, kuzhinierët dhe menaxherët e restoranteve.

Për më tepër, strategjia e vë theksin në mësimin gjatë gjithë jetës dhe arsimin për të rritur, duke ofruar mundësi fleksibile për përmirësimin e aftësive dhe rikualifikimin, përfshirë programe modulare të aftësimit të përshtatura për sektorin HoReCa. Temat ndërsektoriale, si aftësitë digjitale, qëndrueshmëria dhe gjithëpërfshirja, janë integruar në reformat arsimore, duke e mbështetur kalimin e sektorit drejt praktikave më miqësore ndaj mjedisit, përdorimit më të avancuar të teknologjisë dhe

barazisë më të madhe. Strategjia ofron një bazë të qëndrueshme për përmirësimin e kapitalit njerëzor në sektorin HoReCa. Megjithatë, zbatimi efektiv mbetet i kufizuar. Vlerësimi afatmesëm i Strategjisë, i realizuar nga Zyra e Kryeministrit në qershor 2024, tregon vetëm progres të moderuar në zbatimin e Objektivit Specifik 3, i cili përqendrohet në përafrimin e arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) me zhvillimet teknologjike dhe kërkesat e tregut të punës, me qëllim mbështetjen e mësimit gjatë gjithë jetës. Nga 43 veprimet e planifikuara në kuadër të këtij objekti, të dhëna për zbatimin ishin të disponueshme për 41 prej tyre, ndërsa rreth 35 për qind kishin shënuar progres të konsiderueshëm ose ishin zbatuar plotësisht. Vazhdojnë të ekzistojnë sfida kryesore, përfshirë vonesat në finalizimin e kornizës kurrikulare të AAP-së, koordinimin e kufizuar ndërmjet akterëve dhe mungesën e të dhënave të mjaftueshme për ta vlerësuar në mënyrë adekuate gjendjen e disa masave (Zyra e Kryeministrit, 2024a). Këto mangësi nxjerrin në pah nevojën për forcimin e kapaciteteve institucionale dhe përmirësimin e bashkëpunimit ndër-institucional, në mënyrë që reformat e synuara në sistemin e AAP-së të realizohen plotësisht.

4.2.4. Strategjia e Punësimit e Kosovës 2021–2025

Strategjia e Punësimit synon t'i adresojë sfidat e tregut të punës përmes nxitjes së krijimit të vendeve të punës, veçanërisht në sektorët me potencial të lartë, si turizmi dhe mikpritja hoteliere. Ajo përqendrohet në:

- krijimin e mundësive të qëndrueshme për punësim, veçanërisht për të rinjtë dhe gratë në sektorin HoReCa;
- përafrimin e aftësive të fuqisë punëtore me nevojat e tregut të punës, veçanërisht në sektorët në zhvillim, si mikpritja hoteliere dhe turizmi;
- adresimin e punësimit informal, i cili është i përhapur në industrinë e mikpritjes hoteliere.

Pavarësisht fokusit të strategjisë në punësim, sektori HoReCa përballet me vështirësi që lidhen me tregun informal të punës, pagat e ulëta dhe mungesën e kualifikimeve profesionale të punëtorëve. Forcimi i programeve të aftësimit profesional të përshtatura për sektorin HoReCa dhe përmirësimi i mbledhjes së të dhënave për tregun e punës do të jenë thelbësore për adresimin e mospërputhjeve të aftësive dhe përmirësimin e sistemit të AAP-së.

4.2.5. Plani i Zbatimit të Garancisë Rinore 2023–2026

Në korrik të vitit 2021, Kosova u zotua për Deklaratën e Ballkanit Perëndimor mbi integrimin e qëndrueshëm të të rinjve (të moshës 15-29 vjeç) në tregun e punës dhe u zotua të zbatojë një Garancië Rinore. Ky Plan fillestar i Zbatimit të Garancisë Rinore (YGIP) përshkruan një qasje me faza për të ulur papunësinë e të rinjve dhe për t'i mbështetur të rinjtë që nuk janë në punësim, arsim ose aftësim (NEET). Plani përfshin reforma të shërbimeve publike të punësimit, strategji për informimin dhe angazhimin e grupeve të synuara, si dhe masa aktive të tregut të punës. Këto masa i japin përparësi reformimit dhe konsolidimit të sistemit të AAP-së, përmirësimin të orientimit dhe këshillimit në karrierë, zgjerimit të njohjes së mësimi joformal dhe informal, si dhe rritjes së qasjes në arsimin për të rritur. Zbatimi i Garancisë Rinore është strukturuar në faza, duke filluar me programe pilot në komunat e Ferizajt dhe Mitrovicës në vitin 2024. Këto programe pilot synojnë testimin dhe përsosjen e qasjes përpara shtrirjes së saj më të gjerë. Agjencia e Punësimit është institucioni kryesor përgjegjës për ofrimin e shërbimeve të Garancisë Rinore, në bashkëpunim me akterë të ndryshëm, duke përfshirë ministritë, institucionet arsimore dhe organizatat e shoqërisë civile. Një raport gjithëpërfshirës për zbatimin ishte planifikuar të përgatitej në vitin 2025.

4.2.6. Strategjia Shtetërore për Rininë 2024–2032

Strategjia për Rininë përcakton vizionin afatgjatë për fuqizimin, gjithëpërfshirjen dhe pjesëmarrjen e të rinjve. E hartuar nga Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit, strategjia mbështetet në tri shtylla kryesore: fuqizimi, shërbimi dhe angazhimi. Ajo synon ta përmirësojë qasjen e të rinjve në shërbime, ta sigurojë mirëqenien e tyre dhe ta nxisë rolin e tyre aktiv në jetën demokratike dhe komunitare.

Strategjia identifikon fusha kryesore të fokusit, si pjesëmarrja e të rinjve dhe përgjegjësia shoqërore, arsimi dhe punësimi, shëndeti dhe mirëqenia, gjithëpërfshirja sociale dhe pjesëmarrja kulturore. Megjithatë thekson nevojën për përafrimin e arsimit me kërkesat e tregut të punës dhe për nxitjen e punësimit të të rinjve, strategjia ofron pak hollësi për masat konkrete të zhvillimit të aftësive. Asaj i mungon një plan i strukturuar për pajisjen e të rinjve me aftësi të veçanta profesionale, digjitale dhe ndërmarrëse, të cilat janë thelbësore për përgatitjen e tyre për punësim në një treg pune që po ndryshon me shpejtësi.

4.2.7. Strategjia e Turizmit e Kosovës 2024–2030

Strategjia e Turizmit e Kosovës 2024–2030 është gurthemeli i zhvillimit të turizmit në Kosovë. Ajo synon ta fuqizojë praninë e Kosovës në tregun ndërkombëtar të turizmit, ta diversifikojë ofertën turistike dhe ta përmirësojë cilësinë e shërbimeve në sektorin HoReCa. Strategjia mbështetet në disa objektiva kryesore:

- rritjen e aktiviteteve promovuese dhe përmirësimin e qarkullimit të informacionit;
- përmirësimin e infrastrukturës turistike, duke përfshirë rrjetet e transportit, objektet akomoduese dhe platformat digjitale për informacione turistike;
- promovimin e praktikave të turizmit të qëndrueshëm, duke siguruar që rritja e sektorit të mos i dëmtojë burimet natyrore dhe kulturore të Kosovës;
- zgjerimin e ofertës turistike përtej turizmit tradicional kulturor, duke përfshirë tregje të specializuara, si turizmi aventuror, ekoturizmi dhe turizmi rural;
- përmirësimin e aftësive të fuqisë punëtore në sektorin HoReCa, veçanërisht në menaxhimin e mikpritjes hoteliere, sigurinë ushqimore dhe shërbimin ndaj klientit.

Megjithatë Strategjia e Turizmit synon ta nxisë rritjen dhe dukshmërinë e sektorit, zbatimin praktik i këtyre objektivave pengohet nga financimi i kufizuar dhe problemet e koordinimit ndërmjet nivelit qendror dhe atij lokal. Sfidat kryesore përfshijnë angazhimin e pamjaftueshëm politik, investimet e ulëta në infrastrukturë dhe përpjekjet e fragmentuara ndërmjet akterëve. Forcimi i partneriteteve publiko-private, rritja e investimeve në infrastrukturën turistike dhe siguri i koordinimit më të mirë ndërmjet ministrive dhe autoriteteve lokale do të jenë thelbësore për suksesin e kësaj strategjie.

4.2.8. Strategjia për Bujqësi dhe Zhvillim Rural 2022–2028

Strategjia për Bujqësi dhe Zhvillim Rural përcakton vizionin afatgjatë të Kosovës për modernizimin e sektorit agro-ushqimor dhe promovimin e zhvillimit gjithëpërfshirës rural, duke i përafruar politikat me Politikën e Përbashkët Bujqësore të BE-së. Ajo u jep përparësi konkurrueshmërisë, përdorimit të qëndrueshëm të burimeve, përmirësimin e infrastrukturës rurale dhe gatishmërisë institucionale për integrim në BE.

Strategjia e njeh rolin e zhvillimit të aftësive në nxitjen e ndërmarrësisë rurale dhe diversifikimit ekonomik, veçanërisht në fushat më pak të zhvilluara, si agroturizmi dhe shërbimet e fjetjes me mëngjes. Ajo evidenton mungesën e aftësive praktike të popullsisë rurale në fusha si mikpritja hoteliere, siguria ushqimore, planifikimi i biznesit dhe menaxhimi financiar, duke e identifikuar këtë si pengesë për zhvillimin e turizmit rural.

Megjithëse e identifikon qartë këtë boshllëk, strategjia nuk përfshin masa ose ndërhyrje specifike për adresimin e drejtpërdrejtë të nevojave për zhvillimin e aftësive që ajo vetë i përcakton. Nuk propozohet asnjë program konkret aftësimi ose mekanizëm financimi për zhvillimin e kapaciteteve të nevojshme për turizmin rural dhe shërbimet përkatëse. Për rrjedhojë, strategjia mbetet e kufizuar në shndërrimin e nevojave të identifikuara për aftësim në mbështetje konkrete, të strukturuar dhe të sistematizuara, duke e lënë zbatimin e tyre në varësi të kanaleve të tjera, të cilat mund të mos jenë të koordinuara.

► 4.3. Përafrimi i zhvillimit të aftësive me strategjitë sektoriale

Megjithëse korniza e politikave e thekson rëndësinë e zhvillimit të kapitalit njerëzor dhe diversifikimit ekonomik, duke përfshirë turizmin dhe mikpritjen hoteliere, integrimi i zhvillimit të aftësive në strategjitë sektoriale ose në ato specifike për industri të caktuara – si turizmi, bujqësia dhe zhvillimi rural – mbetet i kufizuar. Strategjia e Turizmit e Kosovës 2024–2030 e pranon nevojën për një fuqi punëtore të kualifikuar, por paraqet vetëm zotime të përgjithshme, pa përcaktuar një plan të qartë për bashkëpunimin me institucionet e AAP-së ose për përafrimin e profileve profesionale dhe ofertës së aftësimit me planet e zhvillimit të industrisë. Në mënyrë të ngjashme, strategjitë e tjera sektoriale nuk i integrojnë në mënyrë sistematike komponentët e zhvillimit të aftësive, duke humbur kështu mundësitë për ta lidhur përgatitjen e fuqisë punëtore me objektivat specifike të sektorëve.

Nga ana tjetër, strategjitë qendrore të arsimit dhe punësimit i kushtojnë rëndësi të madhe përmirësimit të relevancës së aftësive dhe punësueshmërisë, por nuk i përfshijnë në masë të mjaftueshme planet e zhvillimit sektorial ose mekanizmat për bashkëpunim të qëndrueshëm me sektorë të tillë si HoReCa. Kjo mungesë e integritetit të ndërsjellë rezulton në zbatim të fragmentuar të politikave dhe në mosshfrytëzim të sinergjive ndërmjet zhvillimit ekonomik dhe planifikimit arsimor.

Përmes forcimit të përafrimit ndërmjet AAP-së dhe strategjive specifike për industri të caktuara, si dhe nxitjes së integritetit të ndërsjellë, Kosova mund të sigurojë më mirë që zhvillimi i fuqisë punëtore të kontribuojë drejtpërdrejt në rritjen ekonomike. Në sektorin HoReCa, kjo do të kërkonte bashkëpunim më të ngushtë ndërmjet institucioneve të nivelit qendror përgjegjëse për arsimin, punën, turizmin, rininë, bujqësinë dhe ekonominë, krahas pjesëmarrjes së strukturuar të sektorit privat në zhvillimin e kurrikulave, organizimin e mësimin në vendin e punës dhe parashikimin e nevojave për aftësi.

► 4.4. Gjithëpërfshirja në arsimin dhe aftësimin profesional

Strategjia e Arsimit e Kosovës 2022–2026 përcakton masa të synuara për përmirësimin e gjithëpërfshirjes në arsimin dhe aftësimin profesional (AAP), me fokus në barazinë gjinore, përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara dhe mbështetjen e pakicave etnike. Për ta adresuar nënperfaqësimin

e vajzave – të cilat përbëjnë vetëm rreth 42 për qind të nxënësve të AAP-së dhe regjistrohen kryesisht në fusha si shëndetësia, biznesi dhe administrata, ndërsa mbeten të nënpërfaqësuar në disiplina teknike – Strategjia parasheh masa afirmative, duke përfshirë bursa për të rejat në profilet teknike dhe inxhinierike, si dhe nisma për forcimin e orientimit në karrierë të ndjeshëm ndaj çështjeve gjinore dhe eliminimin e stereotipeve gjinore nga kurrikulat (MASHTI, 2022). Deri në vitin 2023, ishin ndarë 150 bursa në fusha të AAP-së ku grupe të caktuara janë të nënpërfaqësuar, përfshirë 70 bursa për vajza në disiplina teknike, çka dëshmon progres fillestar (MASHTI, 2024a). Megjithatë, normat kulturore të rrënjësura dhe shërbimet e kufizuara të orientimit në karrierë vazhdojnë t'i pengojnë ndryshimet më të gjera në modelet e regjistrimit dhe zgjedhjet e karrierës midis grave të reja.

Strategjia gjithashtu e fuqizon arsimin gjithëpërfshirës për nxënësit me aftësi të kufizuara, duke i dhënë përparësi përshtatjes së infrastrukturës, identifikimit të hershëm dhe mbështetjes së individualizuar. Pavarësisht këtyre synimeve, vlerësimi afatmesëm tregon se zbatimi ka qenë i ngadalshëm: gjatë vitit shkollor 2022/2023, nxënësve me nevoja të veçanta iu ndanë vetëm 22 bursa, ndërsa shumë institucione të AAP-së vazhdojnë të jenë të papajisura sa duhet për sa i përket qasshmërisë, teknologjive ndihmëse dhe stafit të specializuar (Banka Botërore, 2023; Zyra e Kryeministrit, 2024a). Mekanizmat e dobët të koordinimit dhe vonesat në referimin e rasteve e kanë penguar më tej progresin, duke nxjerrë në pah nevojën për aftësim më gjithëpërfshirës të mësimeve dhe për bashkëpunim ndërministror, me qëllim mbështetjen e nxënësve me aftësi të kufizuara gjatë kalimit në AAP dhe përfundimit të suksesshëm të programeve të tyre.

Përpjekjet për përmirësimin e qasjes së pakicave etnike – veçanërisht të komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian – kanë dhënë rezultate më konkrete. Duke u mbështetur në ndërhyrjet e mëparshme, Strategjia vazhdoi skemën e bursave të financuara nga fondet publike, përmes së cilës u ndanë afro 1,000 bursa gjatë dy viteve shkollorë, me shpërndarje të barabartë gjinore (Zyra e Kryeministrit, 2024b). Këto masa kanë ndihmuar që nxënësit nga komunitetet pakicë të regjistrohen dhe të vazhdojnë programet profesionale. Megjithatë, pjesëmarrja e përgjithshme mbetet dukshëm nën mesataren e përgjithshme, ndërsa normat e larta të braktisjes së shkollimit vazhdojnë të jenë të pranishme. Vlerësimi afatmesëm thekson se qendrat mësimore me bazë në komunitet, të cilat u ofrojnë mbështetje të rëndësishme mësimore nxënësve romë, ashkalinj dhe egjiptianë, përballen me pasiguri financiare dhe ende nuk janë institucionalizuar. Investimet e vazhdueshme në këto qendra dhe forcimi i planeve komunale të veprimit konsiderohen thelbësore për arritjen e objektivave të gjithëpërfshirjes për komunitetet e marginalizuara (MASHTI, 2024a).

► 4.5. Përfshirja e organizatave të punëdhënësve dhe punëtorëve në proceset e zhvillimit të politikave

Niveli dhe natyra e përfshirjes së organizatave të punëdhënësve dhe punëtorëve ndryshojnë ndërmjet dokumenteve të ndryshme të politikave dhe strategjive. Në hartimin e strategjive të përgjithshme socio-ekonomike, arsimore, rinore dhe sektoriale, si Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2021–2030, Strategjia e Arsimit të Kosovës 2022–2026, Strategjia Shtetërore për Rininë 2024–2032, Strategjia e Turizmit të Kosovës 2024–2030 dhe Strategjia për Bujqësi dhe Zhvillim Rural 2022–2028, konsultimet përfshinë kryesisht institucione publike, shoqata të biznesit, oda ekonomike, ofrues të arsimit dhe aftësimit, organizata të shoqërisë civile, organizata rinore, përfaqësues të sektorëve dhe partnerë zhvillimorë.

Në këto procese, organizatat e punëdhënësve në përgjithësi kishin rol më të dukshëm dhe më të strukturuar sesa organizatat e punëtorëve, veçanërisht në diskutimet që lidheshin me zhvillimin e

sektorit privat, nevojat e fuqisë punëtore, prioritetet e investimeve, konkurrueshmërinë sektoriale, zhvillimin e aftësive dhe reformën e AAP-së. Angazhimi i punëdhënësve ka qenë veçanërisht i dukshëm në fushat që lidhen me standardet e profesionit, kualifikimet, zhvillimin e kurrikulave dhe mësimin në vendin e punës, ndërsa pjesëmarrja e organizatave të punëtorëve duket se ka qenë krahasimisht më e kufizuar dhe më pak e institucionalizuar në mënyrë sistematike.

Përkundrazi, dokumentet që lidhen me tregun e punës dhe punësimin, përfshirë Strategjinë e Punësimin të Kosovës 2021–2025 dhe Planin e Zbatimit të Garancisë Rinore 2023–2026, pasqyrojnë një përfshirje krahasimisht më të fuqishme të institucioneve të tregut të punës dhe partnerëve socialë, duke përfshirë organizatat e punëdhënësve dhe të punëtorëve, për shkak të fokusit të tyre në politikat e punësimin, punësueshmërinë, aktivizimin në tregun e punës dhe masat për kalimin nga shkolla në punë. Dialogu social dhe bashkëpunimi ndërmjet akterëve pasqyrohen në mënyrë më të qartë në këto korniza të politikave.

Në përgjithësi, megjithëse pjesëmarrja e akterëve në proceset e zhvillimit të politikave është rritur gjatë viteve të fundit, niveli dhe cilësia e angazhimit vazhdojnë të ndryshojnë ndërmjet sektorëve dhe fushave të politikave. Organizatat e punëdhënësve dhe përfaqësuesit e bizneseve në përgjithësi kanë luajtur rol më të spikatur, ndërsa përfshirja e organizatave të punëtorëve dhe e mekanizmave më të gjerë të dialogut social shpesh ka mbetur më e kufizuar. Kjo pasqyrohet edhe në kornizat e përgjithshme strategjike, përfshirë Strategjinë Kombëtare për Zhvillim 2021–2030, ku pjesëmarrja e sindikatave duket se ka qenë krahasimisht më pak e dukshme.

Prandaj, forcimi i pjesëmarrjes më të balancuar, të strukturuar dhe të institucionalizuar të partnerëve socialë në hartimin, zbatimin dhe monitorimin e politikave do të jetë i rëndësishëm jo vetëm për zhvillimin e fuqisë punëtore dhe qeverisjen e AAP-së, por edhe për promovimin e proceseve socio-ekonomike më gjithëpërfshirëse, që u përgjigjen më mirë nevojave dhe janë më të qëndrueshme në Kosovë.

5. Peizazhi institucional dhe angazhimi i akterëve

► 5. Peizazhi institucional dhe angazhimi i akterëve

Ky kapitull shqyrton organizimin institucional të sistemit të AAP-së përmes funksioneve kryesore të qeverisjes, përkatësisht zhvillimit të politikave, parashikimit të nevojave për aftësi, zhvillimit të kurrikulave, organizimit të ofrimit të aftësimit profesional, llogaridhënies dhe angazhimit të akterëve. Në vend që të përqendrohet veçmas në secilin institucion, analiza është strukturuar rreth këtyre funksioneve kryesore, duke identifikuar rolet specifike të institucioneve përkatëse dhe mekanizmat e koordinimit brenda secilit funksion. Vëmendje e veçantë u kushtohet fushave ku fragmentimi, mbivendosja e mandateve, linjat e dobëta të llogaridhënies dhe përfshirja e kufizuar e akterëve e cenojnë qeverisjen efektive dhe performancën e sistemit.

► 5.1. Sistemi i qeverisjes

Qeverisja dhe menaxhimi i arsimit dhe aftësimit profesional në Kosovë zhvillohen në tri nivele të ndërlidhura: nivelin qendror, komunal dhe atë të ofruesve. Zhvillimi dhe mbikëqyrja e politikave dhe legjislacionit qendror për AAP-në ndahen kryesisht ndërmjet **Ministrit të Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (MASHTI)** dhe **Ministrit të Financave, Punës dhe Transfereve (MFPT)**, me ministritë e tjera të linjës që kontribuojnë në AAP në sektorët e tyre përkatës. MASHTI, në konsultim me akterët kryesorë të AAP-së, është përgjegjëse për një gamë të gjerë aktivitetesh, duke përfshirë programet e arsimit dhe aftësimit profesional fillestar (AAPF) publik dhe privat si dhe formal dhe joformal, si dhe programet e arsimit dhe aftësimit profesional të vazhdueshëm (AAPV), publik dhe privat si dhe formal dhe joformal. Paralelisht, MFPT mbikëqyr AAP-në publike joformale, si fillestare ashtu edhe të vazhdueshme, me fokus tek punëkërkesit.

Si një agjenci ekzekutive në kuadër të MASHTI-t, **Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe për Arsimin për të Rriturit (AAAPARr)** është e ngarkuar me menaxhimin dhe qeverisjen e shkollave publike të AAP-së, veçanërisht në fusha të tilla si menaxhimi financiar, burimet njerëzore dhe infrastruktura. Megjithatë, AAAPARr aktualisht mbikëqyr vetëm gjashtë shkolla të AAP-së – të njohura si Qendra të Kompetencës (QK) – ndërsa shkollat e mbetura të AAP-së veprojnë nën autoritetin e **drejtorive komunale të arsimit (DKA-ve)**. Qendrat e kompetencës karakterizohen nga një shkallë më e lartë e autonomisë institucionale dhe marrin buxhete më të mëdha për mbështetjen e mësimin në vendin e punës (ETF, 2024). DKA-të janë përgjegjëse për mbikëqyrjen e funksionimit të shkollave, menaxhimin e burimeve njerëzore, zbatimin e politikave kombëtare të arsimit dhe AAP-së në nivel lokal, si dhe mirëmbajtjen e infrastrukturës shkollore.

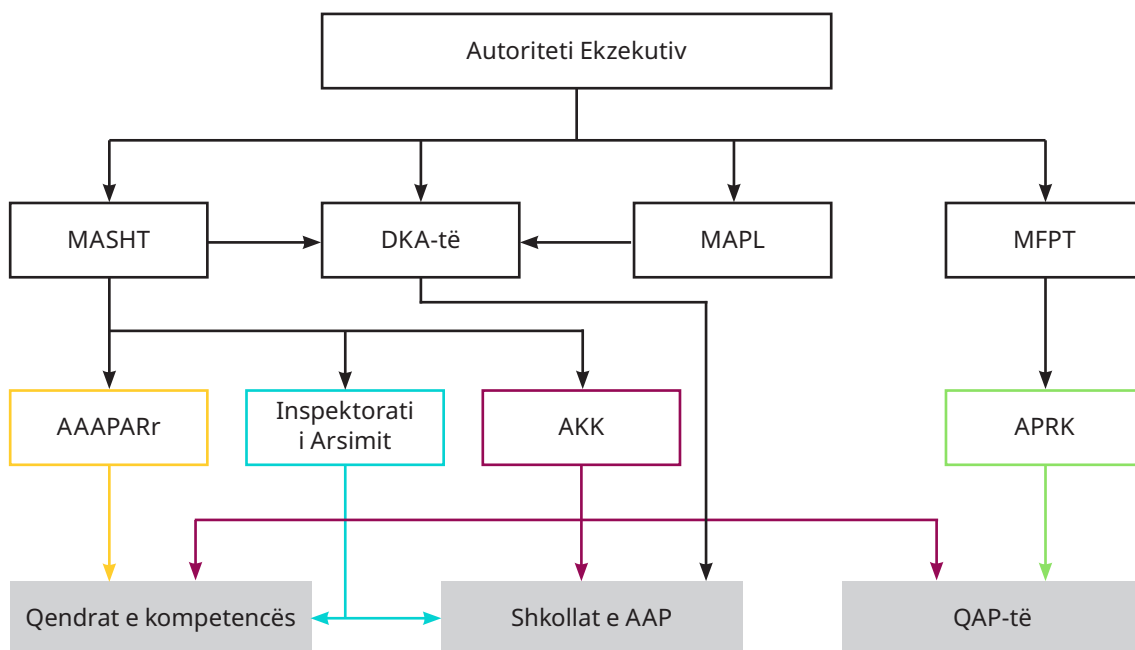
AAP-ja publike joformale, si fillestare ashtu edhe e vazhdueshme, e synuar për punëkërkesit, ofrohet kryesisht nga qendrat publike të aftësimit profesional (QAP-të), të cilat janë nën **Agjencinë e Punësimit** të menaxhuar nga MFPT.

Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK) është një organ publik i pavarur, i qeverisur nga një bord prej trembëdhjetë anëtarësh që përfaqësojnë akterët kryesorë, duke përfshirë autoritetet publike, partnerët socialë, universitetet, organizatat e shoqërisë civile dhe ofruesit e AAP-së. AKK-ja

ka mandatin të menaxhojë zhvillimin dhe mirëmbajtjen e Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve (KKK). Përgjegjësitë e saj përfshijnë validimin e kualifikimeve të AAP-së, akreditimin e ofruesve të AAP-së, përcaktimin e kriterëve për zhvillimin dhe verifikimin e standardeve të profesioni deri në Nivelin 5 të KKK-së, i cili korrespondon me Nivelin 5 të KEK-ut (Kornizës Evropiane të Kualifikimeve).

Në nivelin e ofruesve, qeverisja ndahet ndërmjet këshillit drejtues të secilit institucion dhe ekipit të tij udhëheqës.

► **Figura 1: Sistemi i qeverisjes së arsimit dhe aftësimit profesional**



Kjo ndarje e përgjegjësiave ka rezultuar në një sistem të fragmentuar të menaxhimit të AAP-së, me funksione të mbivendosura, burokraci të tepruar dhe shfrytëzim joefikas të burimeve njerëzore dhe financiare. Seksionet në vijim paraqesin mangësitë kryesore të organizimit aktual institucional dhe rregullator, të cilat pengojnë zbatimin efektiv të politikave të AAP-së.

► 5.2. Funksionet kryesore dhe kufizimet operative në nivel sistemi

5.2.1. Parashikimi i nevojave për aftësi

Përafrimi i arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) me kërkesat në ndryshim të tregut të punës pengohet kryesisht nga mungesa e përgjegjësiave të përcaktuara qartë për vlerësimin dhe parashikimin e nevojave për aftësi në nivel qendror, sektorial dhe lokal. Në praktikë, ky funksion nuk është ushtruar, kryesisht për shkak të burimeve të kufizuara njerëzore dhe kapaciteteve të pamjaftueshme profesionale, si dhe mungesës së mekanizmave të llogaridhënies dhe menaxhimit të performancës.

Për më tepër, përfshirja aktive dhe e strukturuar e punëdhënësve në këtë proces ende nuk është institucionalizuar. Si rrjedhojë, analiza të tilla nuk kryhen në mënyrë sistematike në asnjërin nivel:

- Në nivel qendror, Agjencia e Punësimit është përgjegjëse për mirëmbajtjen e Sistemit Informativ të Tregut të Punës (SITP),⁶ i cili synon të ofrojë njohuri sasiore dhe cilësore mbi ofertën dhe kërkesën e tregut të punës. Megjithatë, shumë komponentë të SITP mbeten të pazhvilluar dhe analizat e të dhënave, veçanërisht ato që lidhen me nevojat për aftësi në nivel qendror, sektorial ose rajonal, nuk janë ende të disponueshme.
- Në nivelin sektorial, Këshillat Sektoriale të Aftësive (KSA), të cilët synojnë ta mbështesin identifikimin e nevojave për aftësi dhe aftësim, nuk janë themeluar, prandaj kontributi i tyre i pritsëm në analizat sektoriale mbetet i pashfrytëzuar. Për më tepër, funksionimi dhe pozicionimi institucional i Këshillave Sektoriale të Aftësive ende nuk janë rregulluar plotësisht brenda kornizës së qeverisjes së AAP-së në Kosovë.
- Në nivelin lokal, komunat, sipas nenit 28, paragrafët 1 dhe 2, të Ligjit për AAP-në, pritët t'i vlerësojnë nevojat e tregut lokal dhe rajonal të punës. Megjithatë, korniza ligjore nuk i rregullon mekanizmat e bashkëpunimit ndërmjet komunave dhe akterëve kryesorë lokalë, si punëdhënësit, QAP-të, organizatat joqeveritare dhe akterët e tjerë përkatës. Për më tepër, kapacitetet komunale për kryerjen e analizave të tilla mbeten të kufizuara.

5.2.2. Zhvillimi dhe validimi i standardeve të profesioneve

Hartimi dhe rishikimi i standardeve të profesionit dhe të kualifikimeve mbeten një tjetër dobësi kritike e sistemit të AAP-së. Një nga mangësitë kryesore që e cenon efektivitetin dhe efikasitetin e këtij funksioni është mungesa e qartësisë dhe mbivendosja e mandateve ndërmjet Këshillit për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimit për të Rriturit (KAAPARr)⁷ dhe Këshillit Drejtues të Autoritetit Kombëtar të Kualifikimeve (AKK) në procesin e verifikimit të standardeve të profesionit. Përveç kësaj, procesi i verifikimit raportohet gjerësisht si tepër i gjatë dhe burokratik, duke e vonuar më tej miratimin dhe zbatimin e standardeve.⁸

Këtyre pengesave institucionale u shtohet edhe iniciativa e kufizuar e sektorit privat për ta nxitur zhvillimin e standardeve të profesionit. Në shumicën e sektorëve, duke përfshirë sektorin HoReCa, vërehet mungesë e Këshillave Sektoriale të Aftësive funksionale ose e platformave përfaqësuese që do ta udhëhiqnin në mënyrë sistematike procesin e identifikimit të nevojave në ndryshim për aftësi

6 Rregullorja (QRK) nr. 14/2018 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, 2018, përcakton që DAAP-MASHTI, ndër të tjera, duhet të "sigurojë korrelacionin e shpërndarjes territoriale të shkollave të AAP-së dhe programeve dhe profileve të AAP-së, me zhvillimin ekonomik lokal" dhe të bashkëpunojë "me autoritetin qendror përgjegjës për tregun e punës dhe me autoritetet lokale për të analizuar dhe parashikuar dinamikën afatshkurtër, afatmesme dhe afatgjatë të tregut të punës". Meqenëse personeli i MASHTI-t e ka kundërshtuar këtë proces riorganizimi, kjo Rregullore ende nuk është zbatuar plotësisht.

7 Për më shumë detaje mbi mandatin dhe funksionet kryesore të këtij Këshilli, shih seksionin 5.5.

8 Procesi për verifikimin e një standardi të profesionit (SP) fillon kur zhvilluesi paraqet një kërkesë në Këshillin për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsim për të Rritur (KAAPARr). KAAPARr e shqyrton kërkesën për t'u siguruar që ajo i plotëson kërkesat e formatit të përcaktuara nga Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK). Nëse është në përputhje, KAAPARr e miraton zyrtarisht aplikimin dhe ia përcjell atë AKK-së. AKK më pas fillon procesin e verifikimit përmes një ekipi ekspertësh të jashtëm. Bazuar në raportin e tyre, Këshilli Drejtues (KD) i AKK-së merr vendimin përfundimtar për të miratuar ose refuzuar standardin e profesionit. Sipas nenit 6 (pika 1.1), roli i KAAPARr është i kufizuar dhe merret vetëm me verifikimin e plotësisë së aplikimit dhe dërgimin e tij te AKK-ja për përpunim të mëtejshëm dhe miratim përfundimtar nga Këshilli Drejtues i AKK-së, një detyrë që mund të kryhet në mënyrë më efikase drejtpërdrejt nga AKK-ja.

dhe shndërrimin e tyre në standarde të përditësuara të profesionit. Ky boshllëk e dobëson kapacitetin e sistemit për të siguruar që oferta e aftësimit të mbetet relevante, t'u përgjigjet nevojave dhe të jetë e përafuar me kërkesat aktuale dhe të reja të tregut të punës.

5.2.3. Zhvillimi i kurrikulave

Përgjegjësia për zhvillimin dhe rishikimin e kurrikulave ndahet gjithashtu ndërmjet disa institucioneve publike. Në kuadër të MASHTI-t, Departamenti i Arsimit dhe Aftësimit Profesional (DAAP) udhëheq zhvillimin dhe rishikimin e kurrikulave për kualifikimet që ofrohen nga shkollat e AAP-së dhe qendrat e kompetencës (QK). Paralelisht, Agjencia e Punësimit është përgjegjëse për zhvillimin e kurrikulave për kualifikimet që ofrohen nga qendrat e aftësimit profesional (QAP).

Mangësitë kryesore në ushtrimin e këtij funksioni përfshijnë:

- Dyfishimin e përpjekjeve dhe shfrytëzimin joefikas të burimeve, pasi MASHTI dhe Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës (APRK) ndajnë fonde publike për veprimtari të ngjashme, si zhvillimi dhe rishikimi i kurrikulave, aftësimi i mësimitdhënësve dhe instruktorëve, si dhe hartimi i materialeve të mësimitdhënies dhe të të nxëniet, pa koordinim ose bashkërendim të mjaftueshëm.
- Kapacitetet e pamjaftueshme institucionale të ofruesve të AAP-së për t'i identifikuar në mënyrë sistematike nevojat për rishikimin e kurrikulave dhe për t'u përgjigjur atyre. Për më tepër, nuk ekziston ndonjë mekanizëm i posaçëm mbështetës ose organ institucional që ka për detyrë t'i ndihmojë ofruesit e AAP-së në adresimin e këtyre mangësive.

5.2.4. Zhvillimi profesional i stafit të arsimit dhe aftësimit profesional

Zhvillimi profesional para fillimit të punës i mësimitdhënësve të AAP-së në Kosovë është një fushë kritike e aftësimit të mësimitdhënësve, por mbetet e pazhvilluar sa duhet. Mësimitdhënësit e ardhshëm të AAP-së zakonisht hyjnë në profesion me kualifikime akademike ose teknike në fushën që do ta ligjërojnë, por shpesh nuk kanë përgatitje të strukturuar për mënyrën e mësimitdhënies së saj. Ndryshe nga arsimi i përgjithshëm, ku përgatitja e mësimitdhënësve është e integruar në institucionet e arsimit të lartë, nuk ekziston një program i posaçëm dhe i standardizuar para fillimit të punës, i përshtatur me kërkesat specifike didaktike dhe praktike të mësimitdhënësve të AAP-së. Si rrjedhojë, shumë mësimitdhënës të rinj të AAP-së e fillojnë karrierën pa aftësim të mjaftueshëm në shkathësi didaktike dhe pedagogjike, metodologji të mësimitdhënies të bazuara në kompetenca, menaxhimin e klasës ose lehtësimin e mësimit në vendin e punës. Kjo e kufizon aftësinë e tyre për të ofruar mësimitdhënie bashkëkohore dhe relevante për tregun e punës. Prandaj, nevojitet një rrugë e posaçme kualifikimi për mësimitdhënësit e ardhshëm të AAP-së, e cila ndërthur komponentët pedagogjikë dhe teknikë. Në përpjekje për ta adresuar këtë problem, është hartuar një projektstandard kualifikimi për aftësimin e mësimitdhënësve të AAP-së, si dhe është realizuar një analizë e bazës ligjore për ndërhyrjet në këtë sektor, me qëllim orientimin e nismave të ardhshme për zhvillimin profesional të mësimitdhënësve.⁹

9 Me mbështetjen e projektit "Përafrimi i Arsimit dhe Aftësimit me Nevojat e Tregut të Punës" (ALLED2), të financuar nga BE-ja/ADA.

Sa i përket avancimit në karrierë, Korniza për Zhvillimin e Mësimdhënësve nuk e pasqyron në mënyrë të mjaftueshme rolin ose nevojat e mësimdhënësve të AAP-së. Qasja e kufizuar në programe të akredituara të aftësimit e pengon përmbushjen e kërkesave vjetore për zhvillim të vazhdueshëm profesional (ZhVP), përkatësisht 20 orë kontakti në vit. Trajnuesit në QAP, të cilët u nënshtrohen rregullave të shërbimit civil, mbeten tërësisht jashtë kësaj kornize dhe nuk kanë një rrugë të posaçme për zhvillim profesional.

Sa i përket zhvillimit të vazhdueshëm profesional (ZhVP), megjithëse MASHTI, drejtoritë komunale të arsimit (DKA) dhe shkollat e AAP-së janë formalisht përgjegjëse për stafin mësimdhënës, ndërsa Agjencia e Punësimit mbikëqyr aftësimin e instruktorëve dhe aftësuesve të QAP-ve, përgjegjësitë mbeten të paqarta dhe kapacitetet janë të dobëta. Sfidat kryesore përfshijnë:

- paqartësinë në koordinimin e ZhVP-së ndërmjet MASHTI-t dhe DKA-ve;
- mungesën pothuajse të plotë të zhvillimit të vazhdueshëm profesional në kompetencat teknike dhe profesionale;
- mungesën e financimit të qëndrueshëm, pasi zhvillimi i vazhdueshëm profesional varet kryesisht nga donatorët ose kufizohet në aftësimin e përgjithshëm pedagogjik;
- zbatimin e dobët të planeve të përmirësimit në nivel të ofruesve, duke përfshirë zhvillimin e vazhdueshëm profesional të organizuar nga vetë ofruesit;
- kapacitetet e kufizuara të drejtuesve të shkollave të AAP-së dhe QAP-ve për t'i vlerësuar nevojat për aftësim dhe për të organizuar nisma të ZhVP-së, me mbështetje të kufizuar institucionale.

Mungesa e aftësimit të strukturuar për instruktorët në ndërmarrje është adresuar gjatë viteve të fundit përmes disa nismave të mbështetura nga donatorët. Këto përpjekje kanë përfshirë zhvillimin dhe pilotimin e moduleve të shkurtra të aftësimit për instruktorët në ndërmarrje¹⁰. Megjithatë, këto programe ende nuk janë institucionalizuar dhe as nuk ofrohen në mënyrë sistematike si pjesë e një kornize kombëtare për aftësimin e instruktorëve të mësimin në vendin e punës (MVP).

Në përgjithësi, zhvillimi profesional mbetet i fragmentuar, me burime të pamjaftueshme dhe i shkëputur nga udhëheqja institucionale. Forcimi i kapaciteteve në nivel shkolle, qartësimi i mandateve institucionale dhe krijimi i mekanizmave të qëndrueshëm për zhvillimin e vazhdueshëm profesional dhe vlerësimin e të gjitha kategorive të mësimdhënësve të AAP-së janë thelbësore për përmirësimin e cilësisë së mësimdhënies në sistemin e AAP-së në Kosovë.

10 Projekti i GIZ "Përfshirja e të Rinjve, Nxitja e Punësimit dhe Zhvillimi i Aftësive" (YES) ka hartuar një program trajnimit për instruktorët në kompani me tri nivele të njëpasnjëshme (instruktor në vendin e punës, trajner në kompani dhe trajner i avancuar). Si rezultat, 230 instruktorë në vendin e punës, 64 trajnerë në kompani dhe 42 trajnerë të avancuar kanë fituar kualifikime. Gjithashtu, tri institucione/shoqata janë mbështetur në procesin e akreditimit për ofrimin e trajnimeve të certifikuara për instruktorët në vendin e punës.

Gjatë viteve 2021–2024, projekti i GIZ "Fit for Jobs" ka zgjeruar mbështetjen për Odën Ekonomike të Kosovës në procesin e akreditimit të programeve për trajnerë në kompani dhe trajnerë të avancuar. Për më tepër, gjatë kohës sa projekti ishte në zbatim, 11 asistentë për lidhje shkollë–biznes (SBLA) u vendosën në 11 shkolla pilot. Roli i tyre kryesor ishte zbatimi i mësimin në vendin e punës (MVP) duke mbështetur mësimdhënësit e praktikës profesionale në procesin e vendosjes së nxënësve në kompani. Asistentët SBLA luajtën një rol vendimtar në mbështetjen e mësimdhënësve të praktikës profesionale në aspekte të ndryshme të zbatimit të MVP-së, përfshirë vendosjen e nxënësve, adresimin e rasteve të vështira ose ankesave nga kompanitë, vlerësimin e nxënësve, mbledhjen e dokumenteve të lidhura me MVP-në dhe përgatitjen e përmbledhjeve të të dhënave.

5.2.5. Sigurimi i cilësisë në ofrimin e AAP-së

Sistemi i sigurimit të cilësisë mbetet i fragmentuar dhe i pazhvilluar sa duhet, me mangësi kritike si në nivel sistemi, ashtu edhe në nivel të ofruesve. Megjithëse Ligji për AAP-në, në nenin 32, lejon vlerësimin e sistemit të AAP-së me kërkesë të ministrive kryesore ose partnerëve socialë, asnjë institucion nuk ka iniciuar një vlerësim të tillë dhe nuk është përcaktuar organi përgjegjës për zbatimin e tij.

Në nivel sistemi:

- Sistemet e pamjaftueshme të të dhënave e dobësojnë bazën për vendimmarrje të informuar dhe planifikim afatgjatë në sektorin e AAP-së.
- Mungesa e një baze ligjore për realizimin e studimeve gjurmuese në nivel vendi e vështirëson vlerësimin e rezultateve të të diplomuarve dhe të relevancës së aftësive të fituara për nevojat e tregut të punës.¹¹

Burokracia e tepruar dhe mungesa e qartësisë karakterizojnë gjithashtu proceset e validimit të kualifikimeve, me qëllim regjistrimin e tyre në Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve, dhe të akreditimit të ofruesve të AAP-së që i ofrojnë këto kualifikime. Të dyja proceset realizohen nga Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK), siç përcaktohet në Ligjin për Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve. Megjithëse AKK-ja përqendrohet në kontrollin e cilësisë, lidhja ndërmjet kontrollit dhe zhvillimit të cilësisë mbetet e dobët, duke çuar në formalizimin e procedurave burokratike, në vend të përqendrimit në përmirësimin e rezultateve. Mangësitë kryesore përfshijnë:

- mekanizma të pazhvilluar për përmirësimin e cilësisë në nivel të ofruesve dhe mekanizma jofunksionale në nivel komunal, përkatësisht në DKA, dhe në nivel qendror, përkatësisht në MASHTI;¹²
- mungesën e një dallimi të qartë ndërmjet validimit të programeve dhe akreditimit institucional;
- procedura administrative të mbivendosura për ofruesit privatë të AAP-së formale, në të cilat përfshihen AKK-ja dhe MASHTI, duke çuar në dyfishimin e verifikimit të të njëjtave kritere dhe në rritjen e barrës financiare dhe administrative.

Për më tepër, korniza rregullatore mbetet e paqartë sa i përket lidhjes së drejtpërdrejtë ndërmjet akreditimit dhe të drejtës për të ofruar programe të AAP-së, ndërsa roli i Inspektoratit të Arsimit në sigurimin e cilësisë së institucioneve të AAP-së nuk është përcaktuar qartë.

Në mungesë të një sistemi funksional të sigurimit të cilësisë, kërkesat shtesë procedurale rrezikojnë t'i përforcojnë joefikasitetet, në vend që të nxisin përmirësime. Nevojitet një përqendrim më i madh në zhvillimin sistematik të cilësisë, qartësimin dhe thjeshtimin e përgjegjësisë, si dhe forcimin e besimit të akterëve në vlerën dhe ndikimin e mekanizmave të sigurimit të cilësisë.

11 Me mbështetjen e projektit të financuar nga Bashkimi Evropian KSV/801, të zbatuar nga LuxDev, është zhvilluar një draft-udhëzim administrativ për krijimin e një sistemi të përditësuar të informacionit për studimet gjurmuese (ang. "tracer studies") – një platformë e centralizuar për ndjekjen e të diplomuarve të arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) – e cila do të vendoset në qendrën kombëtare të të dhënave.

12 Roli i Inspektoratit të Arsimit (IA) në sigurimin e cilësisë së ofrimit të arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) në shkollat e AAP-së mbetet i papërcaktuar.

► 5.3. Organizimi dhe kufizimet operative në nivelin e ofruesve të AAP-së

5.3.1. Ofrimi i arsimit dhe aftësimit profesional

Sistemi publik i AAP-së në Kosovë ofrohet përmes tri llojeve kryesore të institucioneve: shkollave të rregullta të AAP-së, qendrave të kompetencës (QK) dhe qendrave të aftësimit profesional (QAP). Secili prej tyre luan rol të veçantë në përmbushjen e nevojave për zhvillimin e aftësive.

Shkollat e rregullta të AAP-së, të menaxhuara nga drejtoritë komunale të arsimit (DKA), përbëjnë shumicën e ofruesve të AAP-së formale. Ato zakonisht ofrojnë arsim të mesëm të lartë, i cili çon në fitimin e kualifikimeve të Nivelit 4 të Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve (KKK), në një gamë të gjerë profilesh profesionale. Gjatë viteve të fundit, shumë prej tyre kanë filluar kalimin drejt kurrikulave modulare dhe të bazuara në kompetenca, ndërsa disa kanë filluar të zbatojnë modele duale të AAP-së përmes nismave të mbështetura nga donatorët.

Qendrat e kompetencës (QK) menaxhohen në nivel qendror nga Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin për të Rriturit (AAAPARr), duke siguruar përputhjen me strategjitë e arsimit dhe punësimit. Të themeluara fillimisht si institucione model, QK-të ofrojnë kualifikime në fusha të specializuara dhe nuk kufizohen vetëm te nxënësit e komunave në të cilat veprojnë; nxënësit nga e gjithë Kosova mund të aplikojnë dhe të regjistrohen në programet e tyre. Fillimisht, ato u pajisën me infrastrukturë bashkëkohore dhe u konceptuan si qendra të veçanta të ekselencës, me qeverisje më të avancuar, përafrim më të fuqishëm me nevojat e tregut të punës dhe autonomi më të madhe.¹³ Megjithatë, shumë prej këtyre veçorive tani po zbatohen edhe nga shkollat e rregullta të AAP-së, duke i zvogëluar dallimet praktike ndërmjet QK-ve dhe pjesës tjetër të rrjetit të AAP-së. Pa ruajtjen e një dallimi të qartë rregullator dhe operacional, QK-të rrezikojnë të shkrihen në sistemin më të gjerë të AAP-së, në vend që të shërbejnë si qendra inovacioni ose nxitëse të reformës sistematike.

Qendrat e aftësimit profesional (QAP) funksionojnë në kuadër të Agjencisë së Punësimit dhe ofrojnë kryesisht programe afatshkurtra të aftësimit joformal, të orientuara drejt të rriturve të papunë dhe punëkërkuarve. Megjithatë aftësimi ofrohet përmes një qasjeje joformale, QAP-të lëshojnë kualifikime formale, ndërsa shumë prej programeve të tyre janë të harmonizuara me standardet e profesionit dhe të referuara në nivelet 2 deri në 4 të Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve (KKK). QAP-të luajnë rol kyç në rritjen e punësueshmërisë dhe mundësimin e përmirësimit të shpejtë të aftësive, ndonëse lidhjet e tyre me punëdhënësit dhe rrugët drejt certifikimit mund të forcohen më tej.

¹³ Qendra e parë e kompetencës (QK) u themelua në Ferizaj në vitin 2013, me fokus në arsimin dhe aftësimin profesional në fushën e shëndetësisë. Kjo nismë ishte pjesë e një përpjekjeje më të gjerë të Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (MASHTI), në bashkëpunim me Agjencinë e Bashkëpunimit Zhvillimor të Luksemburgut (LuxDev), për të përmirësuar cilësinë dhe relevancën e arsimit profesional përmes qendrave të specializuara të aftësimit/trajnitimit. Më pas, një qendër e dytë e kompetencës u themelua në Prizren, e specializuar në ekonomi, tregti dhe turizëm.

► **Tabela 1: Krahasim përmblledhës ndërmjet ofruesve publikë të arsimit dhe aftësimin profesional në Kosovë**

Dimensioni	Qendrat e kompetencës (QK-të)	Shkollat e rregullta të arsimit dhe aftësimin profesional (AAP)	Qendrat e aftësimin profesional (QAP-të)
Qeverisja	E centralizuar (AAAPARr/ MASHTI)	E decentralizuar (drejtoritë komunale të arsimit)	E centralizuar (Agjencia e Punësimit e Kosovës)
Grupi i synuar	Nxënësit e arsimit të mesëm të lartë (mosha 15–18/19)	Nxënësit e arsimit të mesëm të lartë (mosha 15–18/19)	Të rriturit e papunë, punëkërkuesit dhe të rinjtë (16+)
Lloji i programit	Arsim formal që çon në Nivelin 4 ose 5 të KKK	Arsim formal që çon në Nivelet 3 dhe 4 të KKK	Aftësim joformal dhe afatshkurtër (Nivelet 2–4 të KKK)
Qasja kurrikulare	Kurrikulë modulare, e bazuar në kompetenca	E kombinuar: qasje tradicionale dhe modulare	Programe modulare, të bazuara në kompetenca dhe të përafruara me profesionet
Arsimi dual	I pranishëm në disa profile	Zbatohet gjithnjë e më shumë në të gjitha profilet	I rrallë; kryesisht në klasë me pak mësim në vendin e punës
Përfshirja e punëdhënësve	Partneritete të strukturuar dhe fokus më i fuqishëm në nevojat e industrisë	Ndryshon; shpesh është joformal ose i kufizuar	Punëdhënësit angazhohen në disa programe, veçanërisht në ndërmjetësimin dhe sistemimin në punë
Infrastruktura	Objekte të ndërtuara posaçërisht, bashkëkohore dhe të pajisura mirë	Cilësi e ndryshme; infrastruktura shpesh është e vjetruar ose me burime të pamjaftueshme	Infrastrukturë bazë, me fokus në profesionet kryesore dhe rritjen e punësueshmërisë
Niveli i KKK	Nivelet 4 dhe 5 të KKK	Kryesisht Niveli 4 i KKK	Nivelet 2–4 të KKK (joformal)
Burimi i financimit	Financim publik dhe nga donatorët, veçanërisht në fazën fillestare; buxhet qendror	Financim publik nga buxheti komunal dhe ndarje të kufizuara nga niveli qendror	Financim publik përmes MFPT-së/APRK-së

Burimi: Korniza ligjore dhe e politikave

5.3.2. Planifikimi i programeve të AAP-së dhe regjistrimi i nxënësve

Shpërndarja e ofruesve të AAP-së në Kosovë është zhvilluar në mënyrë *ad hoc*, pa një vizion të qartë strategjik që do ta udhëhiqte themelimin, specializimin ose mbulimin e tyre rajonal. Programet e kualifikimit shpesh janë hapur ose mbyllur pa kriterë të përcaktuar dhe pa një kuptim të njëtrajtshëm të asaj se çfarë përbën një profil i AAP-së. Si rrjedhojë, Kosova aktualisht ka 68 shkolla të AAP-së, duke përfshirë gjashtë qendra të kompetencës (QK), një numër i konsiderueshëm i të cilave funksionojnë nën kapacitetin optimal. Për shembull, 23 institucione kanë më pak se 200 nxënës, ndërsa 16 prej tyre kanë më pak se 100 nxënës. Programet e kualifikimit që ofrohen shpesh nuk janë të përafruara sa duhet me kërkesat e tregut qendror dhe lokal të punës, si dhe me prioritetet më të gjera zhvillimore. Përveç kësaj, mungesa e plotësueshmërisë ndërmjet programeve që ofrohen nga shkollat e AAP-së dhe atyre që ofrohen nga qendrat e aftësimin profesional (QAP) e kufizon mundësinë për krijimin e një sistemi publik të AAP-së që është koherent dhe i integruar.

Këto sfida burojnë pjesërisht nga mungesa e një autoriteti me mandat të përcaktuar qartë për mbikëqyrjen e planifikimit të ofrimit publik të AAP-së. Megjithatë miratimi nga MASHTI i Udhëzimit Administrativ nr. 104/2020 përcaktoi procedurat për hapjen dhe mbylljen e institucioneve parauniversitare dhe i caktoi MASHTI-t rol koordinues në konsultim me komunat, është shënuar pak progres në zbatimin e tij. Përgjegjësitë vazhdojnë të jenë të fragmentuara ndërmjet disa akterëve, duke e penguar planifikimin koherent dhe optimizimin e shërbimeve të AAP-së.

Planifikimi i programeve të AAP-së dhe regjistrimi i nxënësve shpërndahen ndërmjet niveleve dhe institucioneve të ndryshme, me kufij të paqartë përgjegjësie. Megjithatë nga Këshilli për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin për të Rriturit (KAAPARr) pritet që ta udhëheqë zhvillimin e profileve të kualifikimit, kurrikulave dhe materialeve mësimore, funksionet e tij këshilluese dhe rregullatore nuk janë përcaktuar sa duhet. Në nivelin e ofruesve, institucionet e AAP-së dhe këshillat e tyre drejtues kanë për detyrë t'i identifikojnë nevojat e tregut lokal të punës, por vendimet për regjistrimin e nxënësve merren përfundimisht nga drejtoritë komunale të arsimit, shpesh duke u bazuar më shumë në stafin ekzistues mësimdhënës sesa në kërkesën e tregut. Ndërkohë, MASHTI shpall thirrje publike për regjistrimin e nxënësve, të cilat formalisht duhet të mbështeten në vlerësimet ekonomike të komunave. Komunat mund të shpallin gjithashtu mundësi për arsimin e të rriturve në bazë të kualifikimeve të validuara, por edhe në këtë rast mungon koordinimi sistematik.

Mungesa e analizave qendrore, sektoriale dhe rajonale për nevojat për aftësi dhe aftësim e kufizon më tej kapacitetin e akterëve përkatës për të planifikuar në mënyrë efektive. Pa të dhëna të besueshme ose një autoritet qendror që e udhëheq zhvillimin e programeve, shkollat e AAP-së rrezikojnë t'i dyfishojnë përpjekjet ose të ofrojnë kualifikime me relevancë të kufizuar. Mbivendosja e mandateve të MASHTI-t dhe APRK-së e ndërlikon më tej sistemin, duke e zvogëluar aftësinë e tij për t'iu përgjigjur ndryshimeve ekonomike ose kërkesës për fuqi punëtore.

5.3.3. Buxhetimi dhe menaxhimi financiar

Buxheti i AAP-së ndahet ndërmjet nivelit qendror dhe atij lokal: financimi është i centralizuar për sektorin e punësimit, përkatësisht për qendrat e aftësimin profesional, dhe i decentralizuar për sektorin e arsimit, përkatësisht për shkollat e AAP-së.

Shkollat publike të AAP-së financohen kryesisht përmes një granti specifik për arsimin, të bazuar në formulë, siç përcaktohet në Ligjin për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë (Ligji nr. 04/L-116 dhe Ligji nr. 03/L-048) dhe në Ligjin për Financat e Pushtetit Lokal (Ligji nr. 03/L-049). Këto grante ndahen nga buxheti qendror për komunat, të cilat më pas ua shpërndajnë fondet shkollave përkatëse. Udhëzimi Administrativ nr. 33/2013 përcakton formulën për ndarjen e buxhetit në nivel komunal, e cila përbëhet nga tri nënformula: një për mësimdhënësit me orar të plotë, bazuar në raportin nxënës-mësimdhënës; një për stafin administrativ dhe mbështetës; dhe një për mallra dhe shërbime. Formula e ndarjes merr parasysh llojin e shkollës, numrin e nxënësve dhe madhësinë e objekteve shkollore. Buxheti për mallra dhe shërbime ndahet si shumë e përgjithshme, ndërsa shkollat janë përgjegjëse për përgatitjen dhe menaxhimin e planeve të tyre të shpenzimeve. Neni 5, pika 4.2, lejon gjithashtu rialokime ndërmjet kategorive buxhetore, duke ofruar teorikisht fleksibilitet në ekzekutimin e buxhetit. Sa i përket raportit nxënës-mësimdhënës, komunat janë të autorizuar t'i përcaktojnë standardet e tyre dhe mund t'i diferencojnë ato ndërmjet shkollave të AAP-së, në bazë të nevojave specifike të profileve profesionale (UA nr. 33/2013, nenet 5.2.6–5.2.7).

Megjithatë, në praktikë, këto mundësi fleksibiliteti nuk zbatohen në mënyrë të njëtrajtshme. Shumë komuna ndajnë nivele të ngjashme financimi për lloje të ndryshme shkollash, me dallim të kufizuar ndërmjet arsimit të përgjithshëm dhe atij profesional. Për më tepër, formula nuk i merr shprehimisht parasysh kostot më të larta operative që lidhen me programet e specializuara profesionale, si ato në

sektorin e mikpritjes hoteliere, të cilat kërkojnë pajisje bashkëkohore për aftësim, mjedise të simuluar pune dhe përdorim të shpeshtë të materialeve harxhuese.¹⁴ Si rrjedhojë, shumica e shkollave të AAP-së marrin financim të krahaseshëm për nxënës, pavarësisht nevojave të programeve. Programet që kërkojnë më shumë burime shpesh financohen në mënyrë të pamjaftueshme, veçanërisht në sektorin HoReCa, ku mungesa e hapësirave dhe pajisjeve të përshtatshme ndikon drejtpërdrejt në cilësinë e aftësimit (ETF, 2021; LuxDev, 2023). Për më tepër, ekzekutimi i buxhetit pengohet nga kapacitetet e pamjaftueshme planifikuese të drejtorive komunale të arsimit (DKA), mungesa e stafit dhe vendimet e përsëritura për rialokimin e buxhetit. Kjo pasqyron ndryshimin e prioritetëve dhe jo domosdoshmërisht nevojat e AAP-së. Si rrjedhojë, edhe buxhetet e kufizuara në dispozicion nuk shfrytëzohen gjithmonë plotësisht ose në mënyrë efektive.

Sa u përket qendrave të aftësimit profesional (QAP), ato marrin ndarje të drejtpërdrejta nga buxheti i MFPT-së, në kuadër të masave aktive të tregut të punës. Pavarësisht rolit të tyre strategjik në ofrimin e aftësimeve afatshkurtra dhe përmirësimin e aftësive të fuqisë punëtore, QAP-të vazhdojnë të kenë financim modest. Buxhetet zakonisht mbulojnë pagat dhe shpenzimet bazë operative, ndërsa fondet për zhvillimin e programeve ose përtëritjen e pajisjeve janë të kufizuara.

Përgjegjësia për zbatimin e buxhetit është po ashtu e fragmentuar. Ndërsa komunat i menaxhojnë financat e shkollave të AAP-së, AAPARr-ja mbikëqyr financimin e qendrave të kompetencës, kurse APRK-ja i menaxhon buxhetet e QAP-ve. Proceset e prokurimit janë gjithashtu komplekse dhe joefikase. Komunave shpesh u mungojnë kapacitetet teknike për menaxhimin e prokurimit të pajisjeve, ndërsa vonesat në furnizimin me materiale, veçanërisht me material zyre dhe materiale harxhuese, e pengojnë shpesh procesin mësimor. QAP-të gjithashtu nuk kanë fonde që mund t'i përdorin sipas nevojës për shpenzime të vogla, por thelbësore, operative, gjë që i bën tepër të varura nga vendimet qendrore për funksionet e përditshme.

Megjithëse shkollave të AAP-së u lejohej të krijojnë dhe përdorin të hyra vetanake, për shembull përmes ofrimit të shërbimeve ose aftësimit të të rriturve, procedurat komplekse dhe udhëzimet e paqarta shpesh e dekurajojnë ose e vonojnë përdorimin e tyre. Të hyrat duhet të depozitohen në llogaritë komunale dhe qasja në to është e vështirë, duke e kufizuar përdorimin e tyre për riinvestim. Si rrjedhojë, shkollave u mungojnë kapacitetet dhe stimujt për t'u angazhuar në planifikim financiar ose investime afatgjata.

QAP-të përballen me kufizime të ngjashme. Duke qenë të menaxhuara në nivel qendror, ato kanë ndikim të kufizuar në vendimet për shpenzimet, ndërsa planifikimi financiar është kryesisht administrativ. Kapacitetet e dobëta për ekzekutimin e buxhetit dhe planifikimin e burimeve përbëjnë gjithashtu çështje që duhet të adresohen.

Në tërësi, struktura e pakoordinuar, boshllëqet rregullatore dhe mekanizmat e fragmentuar të financimit e kufizojnë seriozisht aftësinë e sistemit të AAP-së për t'iu përgjigjur nevojave dhe për të arritur ndikimin e synuar. Forcimi i qeverisjes, qartësimi i roleve dhe ngritja e kapaciteteve, krahas sigurimit të një përafrimi më të mirë ndërmjet planifikimit, buxhetimit, prokurimit dhe nevojave të tregut të punës, janë hapa thelbësorë drejt një sistemi më funksional dhe të orientuar drejt së ardhmes të AAP-së në Kosovë.

14 Me mbështetjen e projektit të financuar nga BE/ADA "Përshtatja e Arsimit dhe Aftësimit me Nevojat e Tregut të Punës" (ALLED2), është zhvilluar një formulë e re financimi për AAP-së (me asistencën e ALLED2) dhe është përgatitur një draft Udhëzim Administrativ mbi parametrat dhe kriteret e financimit të AAP-së, me qëllim përmirësimin e shpërndarjes së fondeve për shkollat profesionale.

► 5.4. Llogaridhënia brenda sistemit të qeverisjes dhe menaxhimit të AAP-së

Një sistem funksional i menaxhimit të performancës për institucionet përgjegjëse për mbikëqyrje është një komponent thelbësor i qeverisjes cilësore dhe menaxhimit efektiv të sistemit të AAP-së. Megjithatë, një sistem i tillë mungon në masë të madhe në Kosovë. Ndonëse korniza ligjore përcakton kërkesa për mbikëqyrje dhe raportim, zbatimimi i tyre mbetet i dobët ose mungon plotësisht.

Dispozitat aktuale ligjore përfshijnë këto elemente:

- Ligji nr. 06/L-113 e obligon secilën agjenci ekzekutive që të përgatisë një plan vjetor të performancës dhe, deri më 31 mars të vitit pasues, të dorëzojë një raport të hollësishëm të performancës, ku paraqitet progresi në raport me objektivat e planifikuara. Më pas, ministria mbikëqyrëse pritët të iniciojë një dialog për performancën dhe të përgatisë një deklaratë të performancës për miratim nga ministri. Megjithatë, intervistat me informatorët kyç tregojnë se, ndonëse raportet dorëzohen, veprimet pasuese, si ofrimi i informatave kthyesë, shqyrtimi i performancës ose diskutimet e strukturuar, zbatohen rrallë. Si rrjedhojë, sistemi i menaxhimit të performancës mbetet kryesisht jofunksional. Ky problem shtrihet gjithashtu edhe në praktikën e rregullta të raportimit të departamenteve të ministrive të linjës.
- Ligji për Arsimin Parauniversitar (neni 7) ia cakton Ministrisë së Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (MASHTI), në bashkëpunim me Ministrinë e Administrimit të Pushtetit Lokal (MAPL), përgjegjësinë për monitorimin e mënyrës se si komunat i përmbushin detyrat e tyre në fushën e arsimit. Pavarësisht këtij obligimi ligjor, procedurat e mbikëqyrjes dhe raportimit nuk janë përcaktuar qartë, ndërsa MASHTI nuk e ushtron në mënyrë aktive këtë rol.
- Udhëzimi Administrativ nr. 106/2020 për vlerësimin e performancës së udhëheqjes së shkollës përcakton se drejtoritë komunale të arsimit (DKA) janë përgjegjëse për monitorimin e vazhdueshëm, vlerësimin e brendshëm dhe raportimin vjetor të kryetarët përkatës të komunave lidhur me performancën e drejtorëve dhe zëvendësrejtoreve të shkollave. Megjithatë, zbatimi i njëtrajtshëm dhe i strukturuar i këtyre kërkesave mbetet i kufizuar.

Moszbatimi i këtyre funksioneve mbikëqyrëse e ka dobësuar llogaridhënien institucionale, e ka penguar zhvillimin e një kulture të përmirësimit të vazhdueshëm dhe ka pamundësuar evidentimin si të arritjeve, ashtu edhe të fushave që kanë nevojë për zhvillim. Si rrjedhojë, sfidat sistematike mbeten të paidentifikuara, ndërsa mundësitë për forcimin e qeverisjes dhe menaxhimit në sektorin e AAP-së vazhdojnë të mbeten të pashfrytëzuara.

► 5.5. Angazhimi i partnerëve socialë dhe koordinimi institucional

Në Kosovë janë themeluar me ligj struktura trepalëshe për ta lehtësuar dialogun në nivel qendror në fushën e punësimit dhe të arsimit dhe aftësisimit profesional. Megjithatë, efektiviteti i tyre në sigurimin e një dialogu të koordinuar dhe gjithëpërfshirës për politikat mbetet i kufizuar.

- **Këshilli Ekonomiko-Social (KES)** i Kosovës është organ trepalësh i themeluar me ligj, i cili mundëson dialog të strukturuar ndërmjet autoriteteve publike, punëdhënësve dhe sindikatave për politikat

ekonomike dhe sociale, duke përfshirë legjislationin e punës, punësimin dhe arsimin dhe aftësimin profesional¹⁵. Këshilli përbëhet nga 15 anëtarë, me përfaqësim të barabartë: nga pesë përfaqësues të autoriteteve publike, organizatave të punëdhënësve dhe sindikatave.¹⁶

KES-i funksionon përmes komisioneve të specializuara, të cilat shqyrtojnë çështje të politikave dhe hartojnë rekomandime. Këto rekomandime paraqiten për diskutim dhe miratim në seancat plenare të Këshillit, duke siguruar që vendimet për politikën të pasqyrojnë konsensusin ndërmjet të tri palëve.

Pavarësisht mandatit të tij strategjik, KES-i është përballur me sfida operacionale. Mandati i tij i fundit përfundoi në vitin 2023, ndërsa këshilli i ri ende nuk është emëruar. Për rrjedhojë, aktivitetet formale janë pezulluar. Edhe gjatë mandatit të fundit, KES-i u mbledh vetëm 10 herë, shumë më pak se 48 mbledhjet e planifikuara fillimisht, gjë që e kufizoi aftësinë e tij për të ndikuar në mënyrë efektive në zhvillimin dhe zbatimin e politikave.

Megjithatë KES-i nuk parasheh vende të përhershme për institucionet që merren posaçërisht me AAP-në, Ministria e Arsimit i përfaqëson këto interesa në kuadër të delegacionit të autoriteteve publike. Korniza ligjore lejon gjithashtu pjesëmarrjen e akterëve të jashtëm në cilësinë e këshilltarëve, duke mundësuar konsultim më të gjerë kur kjo është e nevojshme.

- **Këshilli për Arsimin dhe Aftësimin Profesional dhe Arsimin për të Rritur (KAAPARr)** në Kosovë është organ qendror këshillëdhënës, i themeluar në bazë të Ligjit nr. 04/L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional. Ai përbëhet nga 15 anëtarë, duke përfshirë përfaqësues të Ministrisë së Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (MASHTI), Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve, ministrive të tjera përkatëse, Autoritetit Kombëtar të Kualifikimeve (AKK), Agjencisë për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin për të Rriturit (AAAPARr), organizatave të punëdhënësve dhe organizatave përfaqësuese të biznesit, si dhe sindikatave. Funksionet kryesore të KAAPARr-së përfshijnë ofrimin e këshillave të specializuara për politikën në fushën e arsimit profesional dhe arsimit për të rritur, miratimin e standardeve të profesionit, rekomandimin e kurrikulave dhe profileve të kualifikimit, si dhe lehtësimin e koordinimit ndërinstitucional për ta përafruar arsimin dhe aftësimin me nevojat e tregut të punës.

Pavarësisht rëndësisë së tij strategjike, KAAPARr-ja është përballur gjatë viteve të fundit me sfida operacionale, përfshirë mbledhjet e parregullta dhe angazhimin e kufizuar. Megjithatë, kohët e fundit kanë filluar të ndërmerren hapa për adresimin e këtyre sfidave: Këshilli është riaktivizuar, mbledhjet kanë rifilluar dhe angazhimi i anëtarëve është rritur. Si rrjedhojë, roli i tij në zhvillimin dhe zbatimin e politikave të AAP-së po forcohet gradualisht.

Sa u përket niveleve komunale dhe sektoriale, veçanërisht në sektorin HoReCa, strukturat trepalëshe mbeten të pazhvilluara ose ende nuk janë themeluar. Funksionimi i Këshillave Sektoriale të Aftësive (KSA) ende nuk është rregulluar përmes një kornize të posaçme ligjore dhe institucionale.

15 Këshilli Ekonomiko-Social (KES) u themelua zyrtarisht në vitin 2009 përmes Vendimit të Qeverisë nr. 09/57, të datës 13 mars 2009. Ky vendim shënoi kalimin nga Këshilli i mëparshëm Konsultativ Trepalësh, i cili kishte funksionuar që nga viti 2001, drejt një platforme më të strukturuar për dialog social. Baza ligjore e KES-it u forcua më tej me miratimin e Ligjit nr. 04/L-008 për Këshillin Ekonomiko-Social në vitin 2011. Ky ligj përcaktoi përbërjen, funksionet dhe përgjegjësitë e Këshillit, me synim forcimin e rolit të tij në hartimin e politikave të punës, punësimit dhe politikave sociale në Kosovë.

16 Përfaqësuesit e qeverisë përfshijnë ministrinë kyçe si atë të Punës, Financave, Ekonomisë, Arsimit (e cila mbulon edhe AAP-në) dhe Shëndetësisë. Punëdhënësit përfaqësohen nga Oda Ekonomike e Kosovës dhe Aleanca Kosovare e Bizneseve, ndërsa punëtorët përfaqësohen nga konfederatat kombëtare të sindikatave, kryesisht BSPK dhe KSLK.

Megjithëse KSA-të parashihen në projektligjin e ri për AAP-në dhe janë hartuar propozime për rregullimin e tyre përmes akteve nënligjore, nismat aktuale dhe pilotuese të KSA-ve vazhdojnë të funksionojnë kryesisht përmes mekanizmave të mbështetur nga projektet, termave të referencës dhe vendimeve ministrore ose institucionale. Përpjekjet reformuese në vazhdim synojnë formalizimin dhe institucionalizimin e mëtejshëm të modelit të KSA-ve brenda sistemit të qeverisjes së AAP-së në Kosovë. Në kohën e realizimit të vlerësimit, me mbështetjen e donatorëve¹⁷, ishin themeluar vetëm katër Këshilla Sektoriale të Aftësive, të cilët mbulonin:

- Agrobiznesin: të udhëhequr nga Shoqata e Përpunuesve të Pemëve dhe Perimeve të Kosovës (PePeKo);
- Teknologjinë e informacionit dhe komunikimit: të udhëhequr nga Shoqata e Kosovës për Teknologji të Informacionit dhe Komunikimit;
- Përpunimin e drurit: të udhëhequr nga Shoqata e Përpunuesve të Drurit të Kosovës; dhe
- Energjinë: të udhëhequr nga Klasteri i Industrisë së Përpunimit të Metaleve dhe Energjisë së Ripërtëritshme të Kosovës.

Këta këshilla e lehtësojnë bashkëpunimin ndërmjet akterëve kryesorë, vlerësojnë nevojat e tregut të punës dhe zhvillojnë zgjidhje të përshtatura për fuqinë punëtore, në përputhje me kërkesat e sektorit privat. Misioni i tyre përfshin avancimin e rolit udhëheqës të sektorit privat në identifikimin e nevojave për fuqi punëtore, hartimin e zgjidhjeve dhe mobilizimin e burimeve financiare; ngritjen e kapaciteteve të akterëve të sektorit privat dhe të akterëve kryesorë të ekosistemit të fuqisë punëtore për të bashkëzhvilluar dhe vlerësuar strategjitë për fuqinë punëtore; si dhe nxitjen e bashkëpunimit afatgjatë ndërmjet industrisë, ofruesve të arsimit dhe politikëbërësve për krijimin e zgjidhjeve gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme për punësim. Megjithëse këto nisma ofruan përvojë të rëndësishme praktike në koordinimin sektorial dhe angazhimin e punëdhënësve në zhvillimin e aftësive, të dhënat e disponueshme publikisht për gjendjen e tyre aktuale operacionale, efektivitetin afatgjatë, integritimin institucional dhe qëndrueshmërinë mbeten të kufizuara. Kjo përvojë ka shërbyer si bazë për përpjekjet në vazhdim për vlerësimin, pilotimin dhe institucionalizimin e mëtejshëm të një modeli më të strukturuar të Këshillave Sektoriale të Aftësive (KSA) brenda sistemit të qeverisjes së AAP-së në Kosovë¹⁸. Qëllimi është të mbështetet institucionalizimi i këtyre këshillave brenda kornizës së qeverisjes së AAP-së në Kosovë, duke siguruar kontributin e tyre afatgjatë në zhvillimin e aftësive dhe të fuqisë punëtore.

Sa i përket **këshillave komunalë të aftësive**, në vitin 2018 u ndërmor një nismë për themelimin e Këshillit Komunal Punues për Arsimin dhe Aftësimin Profesional në Pejë, në kuadër të projektit Pro-Skills, të zbatuar nga Instituti për Aftësim dhe Zhvillim Ekonomik me mbështetjen e Solidar Suisse. Këshilli mbledhi përfaqësues të pushtetit lokal, shkollave të AAP-së, zyrave të punësimit dhe sektorit

17 Këta këshilla u themeluan si Këshilla të Fuqisë Punëtore Sektoriale në kuadër të projektit "Private Sector-Led Workforce Development Activity" (PSWD), të financuar nga USAID dhe të zbatuar nga IREX dhe partnerët.

18 Në kuadër të projektit të ILO-së për sektorin HoReCa në Kosovë, të mbështetur nga Agjencia Italiane për Bashkëpunim dhe Zhvillim (AICS), u ndërmorën përpjekje për forcimin e qeverisjes sektoriale të aftësive në sektorin e mikpritjes hoteliere, duke përfshirë konsultimet me akterët dhe mbështetjen për themelimin dhe funksionalizimin e Këshillit Sektorial të Aftësive (KSA) për sektorin HoReCa. Paralelisht, përmes projektit "Matching Skills to Jobs (MSJ)", i mbështetur nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC) dhe i zbatuar nga Swisscontact, janë duke u zhvilluar përpjekje për pilotimin, monitorimin dhe përmirësimin e mëtejshëm të modelit të KSA-ve në Kosovë. Në bashkëpunim me MASHTI-n, AAAPAr-në, organizatat e punëdhënësve, odat ekonomike, ofruesit e AAP-së, sindikatat dhe akterët e tjerë sektorialë, këto nisma synojnë ta forcojnë qeverisjen sektoriale të aftësive dhe dialogun e strukturuar publiko-privat. Njëkohësisht, ato synojnë ta orientojnë zgjerimin gradual të KSA-ve në sektorë të tjerë prioritarë, bazuar në dëshmi, relevancën sektoriale dhe gatishmërinë institucionale.

privat, duke mbuluar sektorë prioritarë si turizmi, teknologjia e informacionit dhe komunikimit, përpunimi i drurit dhe përpunimi i metaleve.

Objektivat kryesorë të tij përfshinin hartimin e dokumenteve konceptuale për mbështetjen e përditësimit të kurrikulave në përputhje me nevojat e tregut të punës, zhvillimin e fushatave lokale të ndërgjegjësimit për mundësitë e zhvillimit të aftësive, si dhe krijimin e strukturave për praktikë profesionale dhe mentorim, me qëllim përmirësimin e aftësimit praktik.

Megjithatë, nisma mbeti e bazuar në projekt dhe që atëherë nuk është institucionalizuar asnjë mekanizëm formal për të siguruar vazhdimësinë e saj ose zbatimin e një modeli të ngjashëm në komunat e tjera. Deri më sot, Peja mbetet rasti i vetëm i dokumentuar i një këshilli funksional komunal të aftësive, megjithëse një koordinim i ngjashëm ndërmjet shumë akterëve në nivel lokal nxitet shpesh në kuadër të ndërhyrjeve të AAP-së të mbështetura nga donatorët.

Në vitin 2022, në kuadër të një vargu mekanizmash që synonin përmirësimin e qeverisjes dhe koordinimit të sistemit të arsimit dhe aftësimit profesional (AAP), u themelua Komisioni Ekzekutiv për Zhvillimin e Sistemit të AAP-së. Kjo nismë ishte në përputhje me objektivat e përcaktuar në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim 2022–2030 dhe Planin Strategjik të Arsimit të Kosovës 2022–2026, të cilat theksojnë rëndësinë e forcimit të kornizave institucionale për përmirësimin e cilësisë dhe relevancës së AAP-së. Ky mekanizëm ka për detyrë ta forcojë koordinimin ndërinstitucional dhe ta promovojë dialogun gjithëpërfshirës ndërmjet akterëve, me qëllim mbështetjen e zbatimit të reformave gjithëpërfshirëse në AAP. I kryesuar nga Kryeministri, Komisioni përfshin ministrat kryesorë, përfshirë ata përgjegjës për arsimin, financat, punën, industrinë, tregtinë dhe ekonominë. Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (MASHTI) shërben si sekretariat, duke mbështetur funksionimin e Komisionit dhe duke siguruar mbarëvajtjen e proceseve administrative. Megjithatë, Komisioni aktualisht nuk përfshin përfaqësues të organizatave të punëdhënësve dhe punëtorëve, gjë që i kufizon mundësitë për dialog të strukturuar dhe vendimmarrje të përbashkët e të mirëinformuar lidhur me prioritetet e zhvillimit të aftësive.

Për zbatimin e mandatit të tij, Komisioni ka krijuar dy task-forca:

► Task-Forca për Qeverisje Efektive të AAP-së, themeluar në vitin 2022, përqendrohet në përmirësimin e koordinimit dhe koherencës në të gjithë sistemin e AAP-së. Fushëveprimi i saj përfshin hartimin e propozimeve për konsolidimin e ofrimit të AAP-së në kuadër të formave formale dhe joformale, si shkollat e AAP-së, qendrat e kompetencës (QK) dhe qendrat e aftësimit profesional (QAP). Ajo trajton gjithashtu nevojën për rishikimin e formulës aktuale të financimit me normë të njëjtë, në mënyrë që ajo t'u përgjigjet më mirë nevojave të ndryshme të shkollave të AAP-së. Në përbërjen e saj përfshihen përfaqësues të drejtuesve të shkollave të AAP-së, MASHTI-t, Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve, Agjencisë së Punësimit të Republikës së Kosovës dhe Agjencisë për AAP-në. Rishikimi në vazhdim i kornizës ligjore që rregullon AAP-në, i iniciuar nga kjo task-forcë në vitin 2024, pritet ta përmirësojë koordinimin e sistemit, t'i qartësojë mandatet institucionale dhe ta rrisë aftësinë e ofrimit të AAP-së për t'u përgjigjur nevojave të tregut të punës. Objektivat specifike të koncept dokumentit për ligjin e ri për arsimin dhe aftësimin profesional përfshijnë:

- Ristrukturimin e institucioneve të nivelit qendror përgjegjëse për arsimin dhe aftësimin profesional, me qëllim përmirësimin e koherencës, koordinimit dhe efektivitetit në zbatimin e politikave.
- Fuqizimin e Agjencisë për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimit për të Rriturit (AAPARr) me një mandat gjithëpërfshirës, i cili përfshin funksione ekzekutive, administrative dhe rregullatore në fushën e AAP-së dhe të Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve.
- Konsolidimin dhe harmonizimin e legjislacionit ekzistues për AAP-në në një kornizë të vetme dhe të unifikuar ligjore, me qëllim rritjen e qartësisë juridike dhe konsistencës në të gjithë sektorin.

- d) Krijimin e mekanizmave të pavarur brenda AAPARr-së për mbikëqyrjen e akreditimit të ofruesve të AAP-së fillestare dhe të vazhdueshme, duke siguruar cilësi dhe llogaridhënie.
- e) Krijimin e një mekanizmi të strukturuar për përafrimin e programeve të AAP-së me nevojat e tregut të punës, duke mundësuar ofrimin e arsimit dhe aftësimin që u përgjigjet nevojave dhe udhëhiqet nga kërkesa.
- f) Zhvillimin e një kornize të llogaridhënies në kuadër të qeverisjes së AAP-së, me qëllim sigurimin e transparencës, monitorimit të performancës dhe përmirësimit të vazhdueshëm të sistemit.

Task-Forca për Futjen dhe Zbatimin e AAP-së Duale ka për detyrë ta koordinojë punën e akterëve për shtrirjen dhe zbatimin e programeve duale të AAP-së në arsimin e mesëm të lartë, përkatësisht në klasat 10–12. Ky grup punues përfshin përfaqësues të MASHTI-t, kompanive private, organizatave sektoriale, odave ekonomike, shkollave të AAP-së dhe partnerëve ndërkombëtarë zhvillimorë. Arritjet kryesore të tij përfshijnë zhvillimin dhe zgjerimin e profileve duale të AAP-së, forcimin e partneriteteve ndërmjet shkollave profesionale dhe punëdhënësve, si dhe mbështetjen e aftësimin të mësimdhënësve për ofrimin e AAP-së duale. Task-forca ka kontribuar gjithashtu në hartimin e kornizave të politikave dhe atyre rregullatore për ta udhëhequr zbatimin e AAP-së duale, me synim përafrimin më të ngushtë të ofrimit të aftësive me nevojat e tregut të punës.

Së bashku, këto task-forca pasqyrojnë një përpjekje të koordinuar për forcimin e qeverisjes dhe ofrimit të AAP-së në Kosovë, duke krijuar bazën për një sistem arsimor më gjithëpërfshirës, më të orientuar drejt tregut të punës dhe më të aftë për t'iu përgjigjur nevojave. Megjithatë, mungesa e përfaqësimit formal të partnerëve socialë – organizatave të punëdhënësve dhe sindikatave – i kufizon ndjeshëm mundësitë për dialog social trepalësh të strukturuar dhe të mirëinformuar, si dhe për përfshirjen sistematike të të dhënave dhe njohurive nga tregu i punës. Rritja e përfshirjes së partnerëve socialë në këto struktura punuese do të kontribuonte në rritjen e relevancës, aftësisë për t'iu përgjigjur nevojave dhe qëndrueshmërisë së politikave dhe zbatimit të AAP-së.

Për më tepër, për të siguruar ndikim afatgjatë dhe koherencë sistemike, ekziston nevoja urgjente për konsolidimin dhe funksionalizimin e strukturave trepalëshe në nivel qendror, sektorial dhe komunal. Forcimi i këtyre mekanizmave do ta përmirësonte dialogun social, do ta nxiste koordinimin institucional dhe do të siguronte që politikat për zhvillimin e aftësive të përafrohen në mënyrë efektive me nevojat në ndryshim të punëdhënësve dhe punëtorëve.

6. Pasqyrë e kualifikimeve dhe ofruesve të AAP-së në sektorin e mikpritjes

► 6. Pasqyrë e kualifikimeve dhe ofruesve të AAP-së në sektorin e mikpritjes

► 6.1. Llojet dhe nivelet e kualifikimeve në Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve

Korniza Kombëtare e Kualifikimeve (KKK) shërben si një sistem gjithëpërfshirës për klasifikimin e të gjitha kualifikimeve të njohura, në bazë të niveleve të përcaktuara të rezultateve të të nxënësve. Ajo mbështet transparencën, përparimin dhe njohjen e kualifikimeve në sektorë të ndryshëm të arsimit dhe aftësisë. KKK-ja është e përafëruar me Kornizën Evropiane të Kualifikimeve (KEK) dhe mbështet integrimin e sistemeve të arsimit të përgjithshëm, profesional dhe të lartë. Gjashtë llojet e kualifikimeve të përcaktuara në kuadër të KKK-së paraqiten në Tabelën 1.

► **Tabela 2: Përmbledhje e llojeve dhe niveleve të kualifikimeve në Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve të Kosovës**

Llojet e kualifikimeve	Qëllimi	Nivelet e KKK-së	Kreditë	Përmbajtja	Ofruesit
Kualifikimet e arsimit të lartë (A)	Të mundësojnë përparimin akademik dhe zhvillimin profesional	5–8	ECTS	Disiplina akademike ose profile të avancuara profesionale	Mjediset e arsimit formal
Kualifikimet e arsimit të përgjithshëm (B)	Të përgatisin nxënësit për arsimin e lartë dhe mësimin gjatë gjithë jetës	1–4	N/A	Lëndë shkollore dhe kompetenca ndër-kurrikulare të përafëruara me Kornizën Kurrikulare	Mjediset e arsimit formal
Kualifikimet kombëtare të kombinuara (C)	T'i kualifikojnë nxënësit që të hyjnë në tregun e punës dhe t'i përgatisin për mësim gjatë gjithë jetës	3–4	Të paktën 120	Lëndë dhe module shkollore të përafëruara me Standardet Kombëtare të Profesionit dhe Kornizën Kurrikulare	Mjediset e arsimit formal (Shkollat e AAP-së dhe QK-të) me praktikë reale ose të simuluar në vendin e punës
Kualifikimet kombëtare profesionale (D)	T'i përgatisin nxënësit për profesione ose role të caktuara pune	2–5	Deri në 120 ECVET	Module të përafëruara me Standardet Kombëtare të Profesionit	Mjediset e arsimit joformal me praktikë reale ose të simuluar në vendin e punës ¹⁹

¹⁹ Këto kualifikime mund të ofrohen gjithashtu nga shkollat e AAP-së si një shërbim shtesë, krahas ofrimit të tyre kryesor të programeve të AAP-së formale.

Llojet e kualifikimeve	Qëllimi	Nivelet e KKK-së	Kreditë	Përmbajtja	Ofruesit
Kualifikimet e bazuara në standarde ndërkombëtare (E)	Të bëjnë përafrimin me kërkesat e tregut global të punës	1–5	Deri në 120 ECVET	Module të përafruara me standardet e profesionit të njohura ndërkombëtarisht	Mjediset e arsimit joformal me praktikë reale ose të simuluar në vendin e punës ²⁰
Kualifikimet e përshtatura (F)	Të adresojnë nevojat specifike operative të punëdhënësve ose institucioneve	1–5	ECVET	Module të përcaktuara sipas standardeve të organizatës që zhvillon kualifikimin	

Burimi: Korniza Kombëtare e Kualifikimeve (AKK, 2020)

► 6.2. Sistemi i zhvillimit të aftësive në sektorin HoReCa

Sistemi i zhvillimit të aftësive në sektorin HoReCa në Kosovë po zhvillohet në përgjigje të kërkesës në rritje për punëtorë të kualifikuar, të nxitur nga zgjerimi i shërbimeve të turizmit dhe mikpritjes hoteliere. Aftësimi ofrohet përmes shkollave të arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) dhe qendrave të aftësimit profesional. Këto institucione ofrojnë kualifikime dhe kurse afatshkurtra të ndryshme, të hartuara për zhvillimin e kompetencave në menaxhimin e mikpritjes hoteliere, artet e kuzhinës, shërbimet e ushqimit dhe pijeve dhe kujdesin ndaj klientit.

Gjendja aktuale e ofertës së AAP-së pasqyron njohjen gjithnjë e më të madhe të potencialit të sektorit HoReCa për të kontribuar në zhvillimin ekonomik dhe krijimin e vendeve të punës. Ky hartëzim paraqet një përmbledhje të ofruesve të AAP-së që veprojnë në këtë sektor, duke përfshirë institucione publike dhe private që ofrojnë aftësim formal dhe joformal në të gjitha nivelet e kualifikimeve në industrinë e mikpritjes hoteliere.

► **Tabela 3: Përmbledhje e ofruesve të AAP-së dhe kualifikimeve HoReCa sipas llojit dhe nivelit**

Nivelet arsimore dhe të kualifikimeve ²¹	Lloji i kualifikimit	Ofruesit	Regjistrimet (pranimet) 2025	Diplomimet e parashikuara
Kurse afatshkurtra (KKK 3–4)	Kualifikime kombëtare (dhe ndërkombëtare) profesionale	12 QAP (7 publike dhe 5 private)	928	798
AAP i mesëm i lartë (KKK 3–4)	Kualifikime kombëtare të kombinuara	14 institucione (12 shkolla profesionale dhe 2 Qendra të Kompetencave)	270	216
Arsimi profesional pas-sekondar (KKK 5, KSNA 4)	Kualifikime kombëtare (dhe ndërkombëtare) profesionale	Nuk ka ofrues	—	
Arsimi i lartë (KKK 6, KSNA 6)	Kualifikime të arsimit të lartë	2 institucione	356	121
Totali			1,554	1,135

Burimi: Ofruesit e AAP-së

²⁰ Po aty.

²¹ Nivelet 1–8 të Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve korrespondojnë drejtpërdrejt me nivelet 1–8 të Kornizës Evropiane të Kualifikimeve.

Tabela 4 paraqet në mënyrë të hollësishme të gjithë ofruesit përkatës të aftësimit, i kategorizon kualifikimet sipas profileve profesionale dhe niveleve të KKK-së, si dhe paraqet të dhëna për regjistrimet dhe numrin e parashikuar të të diplomuarve për vitin shkollor 2024/2025. Të dhënat tregojnë se, pavarësisht shtrirjes së gjerë institucionale të aftësimit që lidhet me sektorin HoReCa në sistemin e AAP-së në Kosovë, regjistrimi mbetet në nivele tejet të ulëta në disa profile profesionale, veçanërisht në programet për Asistent të mikpritjes hoteliere dhe Asistent restoranti, të cilat ofrohen nga shkollat e mesme të larta të AAP-së në Nivelet 3 dhe 4 të KKK-së. Në disa raste, regjistrimet kanë rënë nën 10 nxënës ose nuk ka fare. Kjo tregon për probleme të mundshme si përmbajtja e vjetruar e programeve, tërheqja (atraktiviteti) e kufizuar, promovimi i dobët ose mospërputhja me kërkesat e tregut të punës. Në anën tjetër, regjistrimet në programet më të shkurtra, të fokusuara në zhvillimin e aftësive, të ofruara nga qendrat publike dhe private të aftësimit profesional (për shembull, ndihmëskuzhinier, furrtar, gatues i ëmbëlsirave), janë dukshëm më të larta, duke treguar një përshtatshmëri më të madhe me nevojat e tregut të punës.

► **Tabela 4: Kualifikimet sipas nivelit, profilin profesional dhe ofruesit të aftësimit**

Lloji i ofruesit dhe niveli i kualifikimit	Ofruesit	Profilin profesional	Regjistrimet (pranimet) 2025 ²²	Diplomimet e parashikuara 2025
Universiteti (KKK 6/KSNA 6)	Universiteti i Shkencave të Aplikuara, Ferizaj	Menaxher i turizmit dhe mikpritjes hoteliere	280	80
	Universiteti "Haxhi Zeka", Pejë	Menaxher në turizëm, mikpritje hoteliere dhe mjedis	76	41
Qendrat e Kompetencës/kolegjet (KKK 5/KSNA 4,5)	—	—	—	—
Shkollat e AAP/Qendrat e Kompetencës (KKK 3, 4/KSNA 3)	Tafil Kasumaj, Deçan	Asistent i mikpritjes hoteliere	17	—
	Kadri Kusari, Gjakovë	Asistent i mikpritjes hoteliere	14	17
	Sahit Baftiu, Gjilan	Asistent i mikpritjes hoteliere	6	—
		Kuzhinier	20	10
	Mithat Frashëri, Istog	Asistent i mikpritjes hoteliere ²³	—	—
	Hasan Prishtina, Mitrovicë	Asistent i mikpritjes hoteliere	23	23
		Asistent restoranti ²⁴	—	—
	Ali Hadri, Pejë	Mikpritja hoteliere dhe turizmi	12	10
	7 Shtatori, Prishtinë	Asistent i mikpritjes hoteliere	20	22
		Kuzhinier	29	18
	Ymer Prizreni 3 Prizren	Asistent i mikpritjes hoteliere	12	14
		Asistent restoranti	—	—

22 Të dhënat për institucionet e arsimit formal i referohen regjistrimeve për vitin akademik 2024/25, ndërsa të dhënat për ofruesit publikë joformalë përfshijnë si regjistrimet aktuale, ashtu edhe ato të parashikuara për vitin 2025.

23 16 nxënës në klasën 11.

24 20 nxënës në klasën 11.

Lloji i ofruesit dhe niveli i kualifikimit	Ofruesit	Profillet profesionale	Regjistrimet (pranimet) 2025 ²²	Diplomimet e parashikuara 2025
Shkollat e AAP/Qendrat e Kompetencës (KKK 3, 4/KSNA 3) (vazhdon)	Qendra e Kompetencës, Prizren	Mikpritja hoteliere dhe turizmi	16	8
	Abdyl Ramaj, Suharekë	Asistent i mikpritjes hoteliere	24	15
	IAAP, Shtime	Asistent restoranti	—	15
	Bahri Haxha, Vushtrri	Kuzhinier	28	24
	Qendra e Kompetencës, Malishevë	Mikpritja hoteliere dhe turizmi	16	8
	Zenel Hajdini, Ferizaj	Kuzhinier	33	32
Qendrat publike të aftësimit profesional (KKK 3)	QAP Prishtinë	Furrtar	30	18
		Gatues i ëmbëlsirave (pastiçier)	20	15
	QAP Gjilan	Ndihmës kuzhinier	60	40
	QAP Ferizaj	Ndihmës kuzhinier	85	80
		Banakier	20	12
		Kamarier	50	40
	QAP Prizren	Ndihmës kuzhinier	120	110
		Kamarier	30	25
		Banakier	20	12
		Furrtar	60	30
	QAP Gjakovë	Ndihmës kuzhinier	60	55
	QAP Pejë	Ndihmës kuzhinier	95	90
	QAP Mitrovicë	Ndihmës kuzhinier	70	65
Qendra private të aftësimit profesional (KKK 3, 4)²⁵	IAAP Dituria, Prizren	Furrtar	37	37
	KADI, Vushtrri	Gatues i ëmbëlsirave (pastiçier)	13	13
	Qendra e Kosovës për Aftësim (KTC), Fushë Kosovë	Gatues i ëmbëlsirave (pastiçier)	19	19
		Ndihmës kuzhinier	36	36
		Picier	12	12
		Kuzhinier	30	28
	ATC, Prishtinë	Menaxher hoteli	7	7
		Kuzhinier	12	12
		Gatues i ëmbëlsirave (pastiçier)	6	6
		Picier	13	13
		Ndihmës kuzhinier	19	19
	Diakonie Kosova, Mitrovicë	Ndihmës kuzhinier	4	4
Totali			1,554	1,135

Burimi: Ofruesit e AAP-së

25 Të dhënat për ofruesit privatë të akredituar janë regjistrimet zyrtare të vitit 2024 nga Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK), të cilat pasqyrojnë numrin e kualifikimeve të dhëna për secilin ofrues përkatës dhe që mbeten të vlefshme për vitin 2025.

Tabela 5 paraqet një përmbledhje të përgjithshme të kualifikimeve relevante për sektorin HoReCa, të organizuara sipas profilit të profesionit dhe të ndara sipas gjinisë. Ajo përmbledh numrin total të regjistrimeve (pranimeve) dhe diplomimeve të parashikuara për vitin akademik 2024/25 në të gjithë ofruesit e trajnimit, duke ofruar njohuri mbi përfaqësimin gjinor dhe ofertën potenciale të fuqisë punëtore në fushat kryesore profesionale.

► **Tabela 5: Përmbledhje e kualifikimeve sipas profilit profesional, të ndara sipas gjinisë**

Profillet profesionale	Lloji i kualifikimit	Niveli	Regjistrimet (pranimet) 2024/25			Diplomimet e parashikuara 2024/25		
			Vajza/gra	Djem/burra	Totali	Vajza/gra	Djem/burra	Totali
Menaxher i turizmit dhe mikpritjes hoteliere	Arsimi i lartë	KKK 6	125	231	356	67	54	121
Mikpritja hoteliere dhe turizmi	I kombinuar	KKK 4	15	29	44	7	9	26
Asistent i mikpritjes hoteliere	I kombinuar	KKK 4	25	91	116	22	69	91
Asistent restoranti	I kombinuar	KKK 4	—	—	—	6	9	15
Kuzhinier	I kombinuar	KKK 4	38	72	110	29	55	84
Kuzhinier	Profesional	KKK 4	10	32	42	15	25	40
Ndihmës kuzhinier	Profesional	KKK 3	266	283	549	242	257	499
Menaxher hoteli	Profesional	KKK 4	2	5	7	2	5	7
Gatues i ëmbëlsirave (pastiçier)	Profesional	KKK 3	58	—	58	53	—	53
Furrtar	Profesional	KKK 3	38	89	127	20	65	85
Kamarier	Profesional	KKK 3	7	73	80	5	60	65
Banakier	Profesional	KKK 3	21	19	40	13	11	24
Picier	Profesional	KKK 3	2	23	25	2	23	25
Totali			607	947	1,554	483	642	1,135

Burimi: Ofruesit e AAP-së

Siç paraqitet në Tabelën 4, kualifikimet aktuale të ofruara në sektorin HoReCa në Kosovë shtrihen nga niveli 3 deri në nivelin 6 të KKK-së, duke mbuluar një gamë të profileve hyrëse, teknike dhe menaxheriale. Shumica e kualifikimeve janë të përqendruara në nivelet 3 dhe 4 të KKK-së, të cilat mbulojnë kryesisht rolet operacionale që janë thelbësore për punësimin fillestar në industrinë e ushqimit, pijeve dhe mikpritjes hoteliere:

- Në nivelin 3 të KKK-së, kualifikimet përfshijnë ndihmës kuzhinier, kamarier, banakier, picier, furrtar dhe gatues të ëmbëlsirave. Të gjitha këto ofrohen si kualifikime profesionale, duke përgatitur drejtpërdrejt nxënësit për funksione specifike profesionale dhe duke iu përgjigjur nevojave të menjëhershme të tregut të punës.
- Në nivelin 4 të KKK-së, sistemi zgjerohet në kualifikime më komplekse të kombinuara dhe profesionale si kuzhinier (i kombinuar dhe profesional), asistent restoranti, asistent i mikpritjes hoteliere dhe menaxher hoteli. Prania e të dy formateve të kombinuara dhe profesionale për kualifikimin e kuzhinierit tregon ekzistencën e rrugëve të ndryshme të aftësisë brenda të njëjtës fushë profesionale, të cilat me gjasë balancojnë përmbajtjen teorike dhe atë praktike. Këto kualifikime të nivelit 4 përbëjnë shtresën qendrore të sistemit të AAP-së, duke përgatitur të diplomuarit për role mbikëqyrëse dhe pozita teknike të mesme.

- Në nivelin më të lartë, nivelin 6 të KKK-së, kualifikimet në menaxhimin e turizmit dhe mikpritjes hoteliere (arsimi i lartë) pasqyrojnë aftësimin e avancuar që ofrohet nga kolegje ose institucione të arsimit të lartë. Këto programe janë të dizajnuara që të përgatitin nxënësit për role menaxheriale dhe pozita të specializuara në sektor dhe aktualisht përfaqësojnë nivelin më të lartë të kualifikimit formal në këtë fushë.
- Ekziston një boshllëk i konsiderueshëm në nivelin 5 të KKK-së, i cili kryesisht shërben si urë lidhëse midis niveleve profesionale-teknike dhe atyre menaxheriale. Mungesa e kualifikimeve të nivelit 5 paraqet një hallkë që mungon në rrugën e avancimit, duke kufizuar mundësitë e nxënësve që të avancojnë përtej roleve operacionale pa kaluar drejtpërdrejt në arsimin e lartë. Kjo pengon zhvillimin e ekspertizës të avancuar teknike dhe të kompetencave të aplikuara menaxheriale që po kërkohen gjithnjë e më shumë në sektorin në zhvillim e sipër të HoReCa-s.

Kjo shpërndarje e kualifikimeve pasqyron një sistem të strukturuar, por jo të balancuar, në të cilin profilet e niveleve më të ulëta, të lidhura me vende të caktuara pune, janë të përcaktuara qartë dhe të përfaqësuara mirë, ndërsa nevojat profesionale të niveleve më të larta dhe ato ndërsektoriale mbeten të pazhvilluara sa duhet. Adresimi i këtyre pabarazive – duke përfshirë krijimin e programeve të Nivelit 5 të KKK-së – është thelbësor për ndërtimin e një kornize më gjithëpërfshirëse të kualifikimeve, e cila u përgjigjet më mirë nevojave dhe është e përafëruar me zhvillimin sektorial dhe kërkesat e tregut të punës.

Këto boshllëqe strukturore thellohen më tej nga pabarazitë e vazhdueshme gjinore në llojet e kualifikimeve dhe profileve profesionale, të cilat vazhdojnë të ndikojnë në qasjen, pjesëmarrjen dhe përfundimin e studimeve në sektorin e mikpritjes hoteliere dhe turizmit. Gratë përbëjnë rreth 39 për qind të regjistrimeve (pranimeve) në kualifikimet e analizuara, ndërsa burrat përbëjnë rreth 61 për qind, duke treguar se pabarazitë gjinore në pjesëmarrje vazhdojnë të jenë të theksuara. Megjithatë, dallimet gjinore bëhen veçanërisht të dukshme kur të dhënat analizohen sipas profileve profesionale. Gratë dominojnë në profile tradicionale, si gatues i ëmbëlsirave (100 për qind), ndërsa mbeten dukshëm të nënpërfaqësuara në fusha më teknike ose tradicionalisht të dominuara nga burrat, si kamarier (9 për qind), picier (8 për qind) dhe menaxher hoteli (29 për qind). Në të kundërt, profilet si ndihmës kuzhinier dhe banakier tregojnë një përfaqësim më të balancuar gjinor, duke sugjeruar se këto role mund të ofrojnë pika hyrëse për ndërhyrje të targetuara që synojnë rritjen e pjesëmarrjes së grave në sektor. Në arsimin e lartë, gratë përbëjnë rreth 35 për qind të të regjistruarve në programet e menaxhimit të turizmit dhe mikpritjes, por pritet të përbëjnë rreth 55 për qind të të diplomuarve. Edhe pse këto të dhëna duhet të interpretohen me kujdes, pasi regjistrimet dhe diplomimet nuk i referohen domosdoshmërisht të njëjtave grupe studentësh, ato mund të sugjerojnë një nivel relativisht të lartë të vazhdimësisë dhe suksesit akademik të grave në këto programe.

Këto gjetje theksojnë rëndësinë e adresimit të ndarjes gjinore brenda AAP-së përmes aktiviteteve të synuara të kontaktimit, si dhe orientimit në karrierë të ndjeshëm ndaj aspektit gjinor. Përqendrimi i grave dhe burrave në profile të caktuara profesionale kërkon veprim më të fuqishëm institucional për adresimin e normave shoqërore, sigurimin e mjediseve gjithëpërfshirëse të të nxënësve dhe promovimin e qasjes së barabartë në mundësitë e reja që krijohen në sektorin e mikpritjes hoteliere. Këto veprime janë thelbësore si për arritjen e barazisë, ashtu edhe për sigurimin e një fuqie punëtore të qëndrueshme në një sektor ku kërkesa për aftësi është në rritje.

► 6.3. Përafrimi i kualifikimeve me kërkesat aktuale dhe të reja të profesioneve

Sipas analizës së fundit të sistemit të tregut (MSA) të ILO-së për sektorin HoReCa²⁶ në Kosovë, ana e kërkesës në këtë sektor pasqyron një strukturë profesionale më të gjerë dhe më dinamike sesa ajo që mbulohet aktualisht nga sistemi i AAP-së. Nevojat e tregut të punës shtrihen përtej roleve tradicionale në shërbimet e ushqimit dhe pijeve, me kërkesë të lartë për pozita të nivelit të mesëm dhe menaxherial, të cilat janë thelbësore për sigurimin e cilësisë së shërbimeve dhe performancës së bizneseve. MSA-ja evidenton gjithashtu transformimin e vazhdueshëm të sektorit në përgjigje të trendeve globale. Profesionet e reja – përfshirë zyrtarin për qëndrueshmëri, menaxherin e sigurimit të cilësisë, zhvilluesin e produkteve dhe përvojave, operatorin e turizmit rural, menaxherin e zgjidhjeve digjitale dhe menaxherin e SPA-së – tregojnë një fokus në rritje në inovacion, digjitalizim dhe praktika të qëndrueshme biznesi. Këto pozita kërkojnë nivele më të larta të aftësive teknike dhe të transferueshme, duke sinjalizuar një kalim drejt roleve më strategjike dhe të specializuara. Paralelisht, një sërë funksionesh mbështetëse ndërsektoriale – si burimet njerëzore, kontabiliteti, mbështetja në teknologjinë e informacionit, marketingu dhe mirëmbajtja – identifikohen gjithashtu si thelbësore për funksionimin efektiv të bizneseve HoReCa. Këto role nxjerrin në pah mbështetjen gjithnjë e më të madhe të sektorit në kompetenca shumëdisiplinore, të cilat shtrihen përtej shërbimeve tradicionale të mikpritjes hoteliere. Së bashku, këto trende dëshmojnë nevojën për një qasje më të orientuar drejt së ardhmes dhe më të aftë për t’iu përgjigjur nevojave në zhvillimin e fuqisë punëtore në sektorin HoReCa.

Tabela 5 paraqet një përmbledhje të profesioneve për të cilat aktualisht ka kërkesë, siç janë identifikuar nga MSA-ja e ILO-së. Ajo paraqet gjithashtu nivelet përkatëse të aftësive, ekzistencën e standardeve të profesionit dhe kualifikimet e ofruara gjatë vitit 2024/2025, duke përfshirë nivelet e tyre përkatëse në Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve (KKK). Profesionet e klasifikuara në nivel të ulët të aftësive – kualifikimet elementare sipas Sistemit të Klasifikimit të Profesioneve të Kosovës – nuk janë përfshirë në tabelë, pasi nuk kërkojnë kualifikime formale. Po ashtu, profesionet e përgjithshme që e mbështesin sektorin HoReCa – si burimet njerëzore, kontabiliteti, marketingu, mbështetja në teknologjinë e informacionit dhe mirëmbajtja – janë përjashtuar, pasi zakonisht mbulohen përmes rrugëve më të gjera të aftësimit që nuk janë specifike për këtë sektor.

► **Tabela 6: Profesionet e kërkuara dhe oferta e kualifikimeve**

Profesionet e kërkuara (2025)	Standardi i profesionit	Oferta e kualifikimit (2024/25)	Niveli i kualifikimit (KKK)
Profesionet tradicionale të HoReCa			
Shef kuzhine	Nuk është në dispozicion	Nuk është në dispozicion	Niveli 3
Zëvendës shef kuzhine	Nuk është në dispozicion	Ndihmës kuzhinier	Niveli 3
Kuzhinier i linjës	Nuk është në dispozicion	Ndihmës kuzhinier	Niveli 3
Gatues i ëmbëlsirave (pastiçier)	Në dispozicion	Në dispozicion	Niveli 3
Kamarier	Nuk është në dispozicion	Në dispozicion	Niveli 3
Banakier	Në dispozicion ²⁷	Në dispozicion	Niveli 3

26 MSA u realizua mes muajit prill dhe gusht të vitit 2025 në kuadër të projektit të ILO-së “HoReCa Kosova – Ho(spitable) Resilient) Ca(pable)”, i mbështetur nga Agjencia Italiane për Bashkëpunim Zhvillor (AICS). Raporti pritët të finalizohet dhe publikohet në nëntor 2025.

27 Standardi i profesionit “Banakier” është hartuar si një rol gjithëpërfshirës që bashkon funksionet thelbësore të baristit dhe banakierit.

Profesionet e kërkuara (2025)	Standardi i profesionit	Oferta e kualifikimit (2024/25)	Niveli i kualifikimit (KKK)
Profesionet tradicionale të HoReCa			
Barist	Në dispozicion ²⁷	Në dispozicion	Niveli 3
Somelier	Nuk është në dispozicion	Nuk është në dispozicion	—
Menaxher hoteli	Nuk është në dispozicion ²⁸	Në dispozicion	Niveli 4 dhe 6
Menaxher restoranti	Nuk është në dispozicion	Nuk është në dispozicion	—
Menaxher kafeneje	Nuk është në dispozicion	Nuk është në dispozicion	—
Koordinator eventesh	Nuk është në dispozicion	Nuk është në dispozicion	—
Picier	Në dispozicion	Në dispozicion	Niveli 3
Profesione të reja në zhvillim e sipër në HoReCa			
Menaxher i SPA-së	Nuk është në dispozicion	Nuk është në dispozicion	—
Zyrtar për qëndrueshmëri	Nuk është në dispozicion	Nuk është në dispozicion	—
Menaxher i sigurimit të cilësisë	Nuk është në dispozicion	Nuk është në dispozicion	—
Menaxher i zgjidhjeve digjitale	Nuk është në dispozicion	Nuk është në dispozicion	—
Zhvillues i produktit/përvojës	Nuk është në dispozicion	Nuk është në dispozicion	—
Operator i turizmit rural	Nuk është në dispozicion	Nuk është në dispozicion	—

Burimi: Ofruesit e AAP-së

Siç tregohet në Tabelën 5, ekziston një mospërputhje e konsiderueshme ndërmjet listës në rritje të profesioneve për të cilat ka kërkesë në sektorin HoReCa dhe standardeve dhe kualifikimeve ekzistuese të profesionit. Sektori kërkon gjithnjë e më shumë një gamë të gjerë dhe në zhvillim rolesh, duke përfshirë menaxherë hotelesh dhe restorantesh, shefa kuzhine, zëvendës shefa kuzhine, somelierë, zyrtarë për qëndrueshmëri dhe sigurim të cilësisë, si dhe menaxherë të zgjidhjeve digjitale. Megjithatë, standardet ekzistuese të profesionit, shumica e të cilave janë zhvilluar ndërmjet viteve 2017 dhe 2019, mbulojnë vetëm një numër të kufizuar rolesh tradicionale, si Furrta, Banakier, Gatues i ëmbëlsirave (pastiçier), Picier dhe Ndihmës kuzhinier. Ky boshllëk evidenton një problem themelor: standardet ekzistuese të profesionit nuk e pasqyrojnë gjerësinë dhe dinamizmin e nevojave të tregut të punës, gjë që e kufizon aftësinë e sistemit për ta mbështetur zhvillimin e kualifikimeve relevante dhe të reja. Procesi kufizohet më tej nga vonesat burokratike në validimin e standardeve të reja, të cilat jo vetëm që krijojnë pengesa në zhvillimin dhe zbatimin e kurrikulave, por edhe e dekurajojnë angazhimin dhe investimin e punëdhënësve në sistem.²⁹

28 Standardi i profesionit për teknikun e hotelerisë dhe restoranteve është zhvilluar si pjesë e projektit TO REGOS (Towards Regionally-based Occupational Standards), një nismë e financuar nga BE-ja që synon të përmirësojë relevancën dhe koherencën rajonale të sistemeve të arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) në gjithë Ballkanin Perëndimor. Projekti është zbatuar nën udhëheqjen e Odës së Tregtisë dhe Industrisë së Serbisë, në partneritet me institucione nga Kosova, Shqipëria, Maqedonia e Veriut dhe Mali i Zi, përfshirë Autoritetin Kombëtar të Kualifikimeve të Kosovës (AKK) dhe MASHTI-n. Ky standard përcakton një profil gjithëpërfshirës që kombinon funksionet operationale dhe mbikëqyrëse në shërbimet hoteliere dhe të restoranteve, si menaxhimin e operacioneve të recepsionit, mbikëqyrjen e shërbimeve të ushqimit dhe pijeve, dhe sigurimin e përputhshmërisë me rregulloret e higjienës dhe sigurisë. Një kurrikulë përkatëse është zhvilluar gjithashtu në kuadër të të njëjtit projekt për të mbështetur zbatimin e këtij standardi në shkollat e AAP. Megjithatë, që nga prilli 2025, ky standard profesional nuk figuron në listën zyrtare të standardeve të profesioneve të miratuara të publikuar nga AKK-ja.

29 Për shembull, një standard i profesionit për kamarier është zhvilluar me mbështetjen e projektit ALLED2, bashkëfinancuar nga BE-ja dhe ADC, por validimi i tij është në pritje që nga viti 2023. Si rezultat, Qendra e Aftësimit Profesional (QAP) vazhdon të ofrojë aftësim bazuar në kurrikulën e vitit 2017, pasi procesi i validimit të programit të ri nuk mund të ecë përpara pa një standard të miratuar. Kjo vonesë pengon përpjekjet për modernizimin e aftësimit dhe përpunjen e tij me kërkesat aktuale të tregut të punës.

Mungesa e kontributit të udhëhequr nga punëdhënësit përbën një dobësi kritike. Nevojitet një sistem më i koordinuar dhe më i aftë për t'iu përgjigjur nevojave, në të cilin punëdhënësit të marrin rol udhëheqës në identifikimin e mungesës së fuqisë punëtore, mungesës dhe boshllëqeve në aftësi, si dhe kërkesave të reja profesionale, dhe më pas të bashkëpunojnë në zhvillimin e standardeve të profesionit që pasqyrojnë pritjet reale në vendin e punës. Këto standarde duhet të shtrihen përtej roleve në kuzhinë dhe të përfshijnë funksionet e shërbimit të drejtpërdrejtë ndaj klientit, shërbimet e mikpritjes hoteliere dhe pozitat mbikëqyrëse. Një proces bashkëpunues, i udhëhequr nga punëdhënësit dhe i thjeshtuar për validimin e standardeve është thelbësor për të siguruar ofrimin në kohë të programeve relevante.

Paralelisht, vazhdon të ekzistojë një mospërputhje e konsiderueshme ndërmjet kualifikimeve që ofrohen aktualisht dhe profesioneve për të cilat ka kërkesë. Ndërsa profesionet si Kuzhinier, Kamarier, Banakier dhe Menaxher hoteli mbështeten nga kualifikime formale të Niveleve 3 dhe 4 të KKK-së, shumë profesione me kërkesë të lartë nuk kanë as kualifikime dhe as standarde të profesionit. Këtu përfshihen Shef kuzhine, Zëvendës shef kuzhine, Somelier, Menaxher restoranti, Menaxher kafeneje dhe Koordinator ngjarjesh. Për shembull, profesioni Shef kuzhine mbulohet vetëm pjesërisht nga kualifikimi Kuzhinier i Nivelit 4 (MASHTI, 2022c), i cili nuk i trajton dimensionet krijuese dhe menaxheriale që zakonisht kërkojnë në nivele më të larta, si Nivel 5 i KKK-së e më lart.

Edhe profesionet e reja – si Menaxher i SPA-së, Zyrtar për qëndrueshmëri, Menaxher i sigurimit të cilësisë, Menaxher i zgjidhjeve digjitale, Zhvillues i produkteve dhe përvojave dhe Operator i turizmit rural – nuk kanë kualifikime ose standarde të përshtatshme të profesionit. Megjithatë kurrikula duale e AAP-së për profilin Asistent i mikpritjes hoteliere (MASHTI, 2022b) i referohet turizmit rural, ky komponent mbetet në nivel konceptual dhe nuk zbatohet përmes moduleve praktike. Në mënyrë të ngjashme, zhvillimi i produkteve dhe përvojave, megjithatë përfshihet në kurrikulën bërthamë të vitit 2020 për profilin Asistent i mikpritjes hoteliere (MASHTI, 2020a), nuk është konkretizuar në module që i aftësojnë nxënësit për të hartuar përvoja lokale ose paketa turistike.

Kësaj sfide i shtohet mungesa e plotë e kualifikimeve të Nivelit 5 të KKK-së, të cilat janë thelbësore për ta kapërcyer boshllëkun ndërmjet roleve teknike të nivelit të mesëm dhe arsimit të lartë. Mungesa e këtij niveli i kufizon mundësitë për përmirësimin dhe avancimin e aftësive dhe krijon një zbrastësi në zhvillimin e kompetencave mbikëqyrëse dhe menaxheriale të zbatueshme në sektor.

Efektiviteti i përgjithshëm i sistemit të AAP-së dobësohet më tej nga mungesa e të dhënave të besueshme për rezultatet e të diplomuarve, gjë që i pengon përpjekjet për ta vlerësuar ndikimin e programeve të aftësimit dhe për të orientuar përmirësimet në nivel sistemi. Kjo sfidë është veçanërisht shqetësuese në kontekstin e papunësisë vazhdimisht të lartë të të rinjve dhe normës prej rreth 30 për qind të të rinjve të moshës 15–24 vjeç që nuk janë në punësim, arsim apo aftësim (NEET) në Kosovë. Kjo ngre shqetësimin se shumë nxënës të regjistruar në programet HoReCa mund të mos kalojnë asnjëherë në tregun e punës, qoftë gjatë shkollimit, qoftë pas përfundimit të tij.

Kjo sfidë e dyfishtë – mospërputhja e aftësive dhe punësueshmëria e kufizuar – e dobëson aftësinë e sistemit të AAP-së për t'iu përgjigjur në mënyrë efektive nevojave të sektorit HoReCa. Zgjidhja e këtij problemi kërkon një qasje gjithëpërfshirëse dhe të koordinuar, e cila i adreson boshllëqet si në ofertën e kualifikimeve, ashtu edhe në kërkesën për fuqi punëtore të kualifikuar. Së pari, është thelbësor zhvillimi i standardeve më të gjera dhe të përditësuara të profesionit në të gjitha fushat funksionale të sektorit, duke u shtrirë përtej roleve në kuzhinë dhe duke përfshirë operacionet e shërbimit të drejtpërdrejtë ndaj klientit, shërbimet e mikpritjes hoteliere dhe pozitat mbikëqyrëse të nivelit të mesëm. Kjo duhet të shoqërohet me krijimin e kualifikimeve të Nivelit 5 të KKK-së, të cilat aktualisht mungojnë, por janë thelbësore për mundësimin e avancimit vertikal dhe zhvillimin e kompetencave menaxheriale të zbatueshme. Procesi i validimit të standardeve të profesionit duhet gjithashtu të thjeshtohet, për të

shmangur vonesat burokratike që e pengojnë zhvillimin e kurrikulave dhe e dekurajojnë angazhimin e punëdhënësve.

Përfshirja më e fuqishme dhe më e strukturuar e punëdhënësve në hartimin dhe rishikimin e kualifikimeve është po aq e rëndësishme për të siguruar relevancën dhe aftësinë e tyre për t'iu përgjigjur nevojave. Kjo duhet të plotësohet me përpjekje për forcimin e qarkullimit të informatave kthyesë ndërmjet ofruesve të AAP-së dhe akterëve të tregut të punës, të mbështetura nga përdorimi sistematik i instrumenteve të informacionit dhe analizës së tregut të punës për të orientuar hartimin dhe përmirësimin e vazhdueshëm të programeve.

Në të njëjtën kohë, sistemi duhet t'i adresojë kufizimet në anën e kërkesës që ndikojnë në punësueshmërinë e të diplomuarve. Kjo përfshin nxitjen e krijimit të vendeve të denja të punës në sektorin HoReCa në Kosovë. Informaliteti, puna e padeklaruar dhe shkeljet e të drejtave të punëtorëve janë dukuri të shpeshta në këtë sektor. Përmirësimi i performancës, konkurrueshmërisë dhe tërheqshmërisë së sektorit duhet të shkojë paralelisht me përmirësimin e kushteve të punës, duke përfshirë edhe kushtet për punëtorët sezonalë. Gjithashtu, nevojitet zhvillimi i rrugëve të qarta dhe atraktive të karrierës brenda sektorit HoReCa. Masat e synuara mbështetëse – si orientimi në karrierë, praktikant e strukturuar në industri dhe skemat e kalimit nga shkolla në punë – mund ta lehtësojnë hyrjen e të rinjve në punësim. Këto masa duhet të shoqërohen me reforma që i adresojnë sfidat strukturore të sektorit, përfshirë informalitetin, sezonalitetin dhe mundësitë e kufizuara për avancim në karrierë, në mënyrë që mundësitë e punësimit të jenë jo vetëm të qasshme, por edhe gjithëpërfshirëse, të denja dhe të qëndrueshme.

Së fundi, për t'i orientuar dhe monitoruar këto reforma, është thelbësore të krijohet një mekanizëm i fuqishëm për gjurmimin e të diplomuarve, i cili mbledh dhe analizon të dhëna për rezultatet e punësimit, vazhdimin e arsimit dhe integrimin në tregun e punës. Një bazë e tillë e dëshmive do ta mbështeste vendimmarrjen më të informuar për politikën, do ta rriste llogaridhënien dhe do të mundësonte përmirësimin e vazhdueshëm të hartimit dhe ofrimit të programeve. Së bashku, këto masa do ta forconin aftësinë e sistemit të AAP-së në Kosovë për t'iu përgjigjur nevojave të tregut të punës dhe kapacitetin e tij për t'i pajisur nxënësit me aftësitë e nevojshme për punësim domethënës dhe të qëndrueshëm në sektorin HoReCa që vazhdon të zhvillohet.

7. Rëndësia e programeve të AAP-së për tregun e punës

► 7. Rëndësia e programeve të AAP-së për tregun e punës

Sistemi publik i arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) ka potencial të konsiderueshëm për të mbështetur punësueshmërinë e të rinjve dhe për të kontribuar në zhvillimin ekonomik në tërësi. Për ta shfrytëzuar plotësisht këtë potencial, është thelbësore jo vetëm përputhja e programeve të kualifikimeve me profesionet në kërkesë, por edhe forcimi i rëndësisë (relevancës) së tyre të përgjithshme në tregun e punës. Këto janë dy prioritetet kryesore të identifikuara nga Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (MASHTI, 2024). Përafrimi i programeve të kualifikimit me profesionet për të cilat ka kërkesë siguron që sistemi i arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) të kontribuojë në adresimin e mungesave më të gjera të fuqisë punëtore, përmes sigurimit të një numri të mjaftueshëm personash të kualifikuar. Megjithatë, sigurimi i relevancës për tregun e punës kërkon më shumë sesa përafrim sasior me kërkesën për profesione të caktuara. Ai nënkupton integrimin në kualifikime të një kombinimi të përshtatshëm të aftësive teknike, kognitive (njohëse) dhe të transferueshme, me qëllim përmbytjen e pritjeve të punëdhënësve dhe kërkesave në ndryshim të vendeve të punës. Kjo është thelbësore për zvogëlimin e mungesës së aftësive, kur punëdhënësit kanë vështirësi të gjejnë kandidatë me aftësitë e përshtatshme, si dhe të boshllëqeve në aftësi, kur punëtorët, megjithëse janë të punësuar, nuk i kanë kompetencat specifike të nevojshme për ta kryer punën në mënyrë efektive. Për këtë qëllim, relevanca për tregun e punës duhet të forcohet vazhdimisht përmes përditësimit të rregullt të kurrikulave, përfshirjes aktive të punëdhënësve në hartimin dhe ofrimin e programeve, si dhe përafrimit sistematik të rezultateve të të nxënësve me kërkesat reale të vendeve të punës.

Analiza e mëposhtme mbi rëndësinë (relevancën) e programeve të AAP-së për tregun e punës fokusohet në rëndësinë dhe cilësinë e programeve të kualifikimeve të ofruara nga institucionet publike, përfshirë ofruesit formalë dhe ata joformalë. Institucionet private të përmendura në këtë raport janë të akredituara, që do të thotë se programet e tyre tashmë u janë nënshtruar procedurave të sigurimit të cilësisë për të garantuar përputhjen me standardet kombëtare. Për këtë arsye, vëmendja këtu përqendrohet në vlerësimin e ofertës publike. Në këtë drejtim, dallimet në zbatimin e kurrikulave, përafrimin me standardet e profesionit dhe mekanizmat e sigurimit të cilësisë mbeten çështje kyçe për përmirësimin dhe forcimin e sistemit.

► 7.1. Përmbledhje e programeve të kualifikimeve në shkollat e AAP-së

Kualifikimet që lidhen me mikpritjen hoteliere ofrohen përmes një rrjeti të gjerë institucionesh publike të arsimit profesional në Kosovë. Ato shtrihen në komuna të ndryshme dhe përqendrohen kryesisht në mikpritjen hoteliere, artet e kuzhinës dhe shërbimet e restoranteve. Profili Asistent i mikpritjes hoteliere është profili më i përhapur dhe ofrohet në 9 nga 14 shkollat e AAP-së që ofrojnë kualifikime të lidhura me sektorin HoReCa. Ai ofrohet në Deçan, Gjakovë, Gjiilan, Istog, Mitrovicë të Jugut, Pejë, Prishtinë, Prizren dhe Suharekë, duke dëshmuar rolin e tij themelor në këtë sektor. Ky kualifikim ofrohet sipas kurrikulës së vitit 2013 dhe kurrikulës së përditësuar të vitit 2020, ndërsa disa institucione kanë miratuar modalitetet e AAP-së duale për klasat 10–12.

Kualifikimet për kuzhinierë ofrohen në pesë shkolla profesionale – në Gjilan, Pejë, Shtime, Ferizaj dhe Prishtinë, ndërsa programi Asistent i Restorantit është në dispozicion në tri institucione: në Mitrovicë (të Jugut), Prizren dhe Shtime.

Përveç kësaj, qendrat e kompetencës në Prizren dhe Malishevë ofrojnë programe më të gjera në kuadër të profilit të mikpritjes hoteliere dhe turizmit, duke sugjeruar një kurrikulë më të integruar dhe potencialisht më të avancuar, të hartuar për t'iu përgjigjur kërkesave në ndryshim të sektorit.

Sa i përket programeve të kualifikimit, profili Kuzhinier, Asistent restoranti, Asistent hoteli dhe Shërbime të Hotelerisë dhe Turizmit ofrohen sipas kurrikulave të vitit 2013 (MASHT, 2013a; MASHT, 2013b; MASHT, 2013c; MASHT, 2013d). Në kuadër të përpjekjeve për modernizimin e ofertës së AAP-së dhe përafrimin më të mirë të saj me nevojat e industrisë, kurrikula për profilet Kuzhinier dhe Asistent i shërbimeve hoteliere u rishikua në vitin 2020 (MASHT, 2020 A; MASHT, 2020B), ndërsa në vitin 2022 u zhvilluan edhe programe të AAP-së duale për profilet Kuzhinier dhe Asistent i mikpritjes hoteliere, duke kombinuar mësimin në shkollë me aftësimin praktik në ndërmarrje (MASHTI, 2022b; MASHTI, 2022c). Gjithashtu, disa programe ofrohen me emërtimin më të gjerë Mikpritje hoteliere dhe turizëm, duke treguar një fokus tematik më të integruar. Duhet theksuar se një program i kualifikimit Kuzhinier vazhdon të ofrohet sipas kurrikulës më të vjetër të vitit 2012 (MASHTI, 2012), çka pasqyron një shkallë jokonsistence në përditësimin e kurrikulave ndërmjet institucioneve. Kjo larmi e versioneve të kurrikulave dhe formave të ofrimit pasqyron përpjekjet në vazhdim për modernizimin e aftësimin dhe përmirësimin e përafrimit me kërkesat e tregut të punës, por njëkohësisht tregon nevojën për standardizim dhe përditësim të mëtejshëm, në mënyrë që të sigurohen cilësi dhe relevancë të njëtrajtshme.

7.1.1. Evoluimi i kurrikulave: 2012/2013 krahasuar me 2020/2022

Krahasimi ndërmjet kurrikulave më të vjetra të viteve 2012–2013 dhe versioneve më të reja të viteve 2020–2022 nxjerr në pah si vazhdimësinë, ashtu edhe avancime të konsiderueshme në sistemin e AAP-së në Kosovë. Të dyja gjeneratat ndjekin një strukturë modulare të bazuar në rezultatet e të nxënësve, duke pasqyruar përpjekjet më të gjera për reformimin e AAP-së. Ndërsa kurrikulat më të vjetra krijuan një bazë të qëndrueshme, rishikimet e viteve 2020/2022 e përmirësojnë dukshëm relevancën, thellësinë dhe aftësinë për t'iu përgjigjur nevojave. Ato i pasqyrojnë më mirë standardet e industrisë, e integrojnë AAP-në duale dhe ofrojnë udhëzime më të qarta për zhvillimin e aftësive të transferueshme. Të dyja versionet kanë të njëjtin synim të përgjithshëm: t'i përgatisin nxënësit për t'iu përgjigjur kërkesave të një tregu pune konkurrues dhe në zhvillim, si në nivel kombëtar, ashtu edhe më gjerë.

Një risi e rëndësishme është futja e formatit të Kurrikulës Bërthamë, i cili filloi të zbatohet gjatë viteve 2020–2022. Ky format ofron një ndarje më të qartë ndërmjet kompetencave të përgjithshme dhe atyre profesionale dhe përfshin përmbajtje të rishikuar për kuzhinën ndërkombëtare, sistemet moderne të shërbimit dhe integrimin e zgjeruar të gjuhëve të huaja. Këto ndryshime synojnë ta forcojnë aftësinë e nxënësve për të vepruar në mjedise profesionale, të cilat shpesh janë shumëgjuhëshe.

Një zhvillim tjetër i rëndësishëm është futja e AAP-së duale, e iniciuar rreth viteve 2019–2020 dhe e zbatuar gradualisht nga viti 2022 e tutje. Ndryshe nga kurrikulat më të vjetra, të cilat përmbanin komponentë të kufizuar praktikë, qasja e re e integron mësimin e strukturuar në vendin e punës gjatë gjithë programit, duke e rritur relevancën e tij dhe ekspozimin e nxënësve ndaj kushteve reale të punës.

Përveç kësaj, kurrikulat e përditësuar u kushtojnë më shumë rëndësi aftësive të buta dhe të transferueshme – si puna ekipore, iniciativa, komunikimi dhe të menduarit kritik – të cilat tani përcaktohen në mënyrë të qartë brenda moduleve. Dokumentet më të reja ofrojnë një kornizë më gjithëpërfshirëse për zhvillimin e qëndrimeve dhe sjelljeve të nxënësve në përputhje me pritjet e sektorit.

7.1.2. Përafrimi me nevojat e tregut të punës

Relevanca e programeve të AAP-së për tregun e punës në sektorin HoReCa në Kosovë është ndikuar nga përpjekjet në rritje për ta përafruar përmbajtjen e aftësimit me nevojat e punëdhënësve. Kurrikulat e vitit 2020 e përcaktojnë qartë synimin për t'i pajisur nxënësit me aftësi që u përgjigjen kërkesave reale të tregut të punës, duke e pranuar nevojën për kalimin drejt zhvillimit të kurrikulave të bazuar më shumë në dëshmi dhe në kontributin e punëdhënësve.

Kurrikulat adresojnë shumë nga kërkesat themelore të sektorit, duke përfshirë aftësitë teknike, sistemet ndërkombëtare të shërbimit dhe mësimin e gjuhëve të huaja, të cilat janë thelbësore për të punuar në një mjedis modern të mikpritjes hoteliere, të ndërlidhur në nivel global. AAP-ja duale, e cila ndërthur arsimin në klasë me përvojën praktike në vendin e punës, e përmirëson më tej punësueshmërinë, duke u ofruar nxënësve përvojë të drejtpërdrejtë në mjedise reale pune.³⁰

Një nga sfidat e evidentuara është se kurrikulat janë mjaft të ngarkuara, pasi mbulojnë shumë module dhe lëndë brenda një periudhe trevjeçare. Ekziston rreziku që një shtrirje kaq e gjerë ta cenojë trajtimin e thelluar të përmbajtjes, duke bërë që disa tema të mos adresohen mjaftueshëm për shkak të kufizimeve kohore. Për shembull, nxënësit njihen me elemente të gjeografisë së turizmit, biznesit dhe teknologjisë ushqimore, krahas aftësive bazë të profesionit, edhe pse disa shkolla raportojnë vështirësi në ndarjen e kohës së mjaftueshme për mësimin praktik. Mundësimi i një fleksibiliteti më të madh – për shembull, duke u lejuar ofruesve t'i përshtatin ose t'u japin përparësi moduleve të caktuara në bazë të kërkesës sektoriale lokale – mund ta përmirësojë si efektivitetin, ashtu edhe relevancën. Megjithatë kurrikula e përmend përshtatjen me trendet e reja, rritja e fleksibilitetit të shkollave për të përshtatur ose priorizuar modulet zgjedhore do të forconte më tej aftësinë e tyre për t'iu përgjigjur nevojave të tregut të punës.

Një çështje tjetër e rëndësishme është shfrytëzimi i pamjaftueshëm i autonomisë së shkollave në lidhje me kurrikulën, e cila u mundëson institucioneve ta përshtatin përmbajtjen me nevojat lokale të tregut të punës.³¹ Pavarësisht potencialit të saj, kjo mundësi shfrytëzohet rrallë, shpesh për shkak të kapaciteteve të kufizuara institucionale, mungesës së udhëzimeve të qarta dhe bashkëpunimit të dobët me punëdhënësit lokalë. Si rezultat, shkollat mund të humbasin mundësi të rëndësishme për t'u përshtatur në mënyrë më dinamike me kërkesat sektoriale në zhvillim.

30 Detaje të mëtejshme mbi AAP-në duale jepen në seksionin 8.

31 Në përgjithësi, korniza rregullatore ua mundëson shkollave të luajnë një rol aktiv në diversifikimin e ofrimit të aftësimit dhe në testimin e modaliteteve të reja, siç është AAP-ja duale. Udhëzimi Administrativ 01/2014 ua ngarkon shkollave të AAP-së detyrën që t'i analizojnë nevojat e tregut të punës dhe t'i planifikojnë ofertat e tyre të aftësimit në përputhje me to. Bazuar në këtë analizë, shkollat mund të dorëzojnë kërkesa zyrtare për të miratuar profile të reja profesionale që janë më të përafruara me prioritetet ekonomike rajonale ose me kërkesat për aftësi të reja.

Sa i përket planifikimit të kurrikulës:

- Korniza Kurrikulare e Kosovës e vitit 2016 ua jep të gjitha shkollave të mesme të larta, përfshirë edhe institucioneve të AAP-së, një autonomi prej 20%, duke ua mundësuar të hartojnë dhe zbatojnë përmbajtje të bazuar në nevojat e shkollës, përtej 80% të kurrikulës së përcaktuar në nivel qendror.
- Udhëzimi Administrativ (MASHTI) nr. 11/2023 ofron udhëzime për zhvillimin dhe zbatimin e komponentëve të kurrikulës me zgjedhje në arsimin parauniversitar. Ai përshkruan procedurat për planifikimin, miratimin dhe sigurimin e cilësisë së moduleve zgjedhore brenda pjesës fleksibile prej 20%.
- Në plotësim të këtij fleksibiliteti më të gjerë, UA 02/2014 u jep shkollave të AAP-së autonomi të synuar për zhvillimin e moduleve profesionale specifike brenda profileve ekzistuese, veçanërisht atyre që adresojnë nevojat e identifikuar të tregut të punës. Zhvillimi i këtyre moduleve kërkon miratimin nga MASHTI për kualifikimet e niveleve 3 dhe 4, dhe akreditim nga Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK) për kualifikimet e nivelit 5.

Kësaj sfide i shtohet ritmi i ngadalshëm i rishikimit të kurrikulave, i cili aktualisht zhvillohet në cikle prej afërsisht 7–8 vjetësh. Duke pasur parasysh transformimin e shpejtë të industrisë së mikpritjes hoteliere, të nxitur nga inovacioni digjital, kërkesat për qëndrueshmëri dhe ndryshimi i pritjeve të konsumatorëve, kjo periudhë është e papërshtatshme për të siguruar që përmbajtja të mbetet aktuale dhe konkurruese. Për më tepër, ndonëse kurrikulat ekzistuese ofrojnë një bazë të qëndrueshme dhe adresojnë shumë nga kompetencat themelore që vlerësohen nga punëdhënësit e sektorit HoReCa në Kosovë, ato nuk i integrojnë në masë të mjaftueshme aftësitë e reja, si marketingu digjital, menaxhimi i qëndrueshmërisë dhe inovacioni i avancuar në kuzhinë, të cilat po bëhen gjithnjë e më të rëndësishme për punësueshmërinë afatgjatë në këtë sektor.

Për t'i adresuar këto sfida, është thelbësore të rritet shpeshtësia e përditësimit të kurrikulave, të mbështetet zhvillimi i kurrikulave të bazuar në dëshmi dhe në kontributin e punëdhënësve, si dhe të forcohen kapacitetet institucionale për zbatimin efektiv të autonomisë së shkollave në përshtatjen lokale dhe në kohë të kurrikulave. Përmirësimi i këtyre mekanizmave do të sigurojë që programet e AAP-së të mbeten relevante, fleksibile dhe të afta për t'iu përgjigjur nevojave në ndryshim të tregut të punës.

7.1.3. Integrimi i aftësive të gjelbra, digjitale dhe të buta

Nga kurrikulat moderne të AAP-së pritet që të integrojnë aftësitë e gjelbra, digjitale dhe të buta/të transferueshme. Programet HoReCa në Kosovë kanë shënuar përparim të dukshëm në këto fusha, megjithëse vazhdojnë të ekzistojnë disa boshllëqe. Ndërsa aftësitë e buta dhe të transferueshme janë integruar në mënyrë efektive, kompetencat e gjelbra dhe digjitale aktualisht trajtohen vetëm në nivel bazë. Qasja e tanishme ndaj kompetencave të gjelbra dhe digjitale mbetet më shumë operative sesa strategjike, duke u përqendruar në nevojat e menjëhershme të vendit të punës, si higjiena dhe njohuritë bazë të teknologjisë së informacionit, në vend që t'i pajisë nxënësit me aftësi të avancuara për qëndrueshmëri ose transformim digjital.

Aftësitë e gjelbra dhe qëndrueshmëria

Ndërgjegjësimi mjedisor është i pranishëm si në kurrikulat më të vjetra, ashtu edhe në ato më të reja, kryesisht përmes moduleve për higjienën, sigurinë ushqimore dhe menaxhimin e mbetjeve. Për shembull, kurrikula e vitit 2012 për profilin Kuzhinier përfshinte aftësim për menaxhimin e mbetjeve ushqimore dhe ruajtjen e kushteve sanitare. Në mënyrë të ngjashme, kurrikula e vitit 2020 e përforcon rëndësinë e higjienës mjedisore dhe praktikave të duhura të dezinfektimit. Megjithatë, temat më të gjera të qëndrueshmërisë – si praktikat eficiente në përdorimin e energjisë, furnizimi i qëndrueshëm ose turizmi i gjelbër – nuk trajtohen në mënyrë të qartë. Kurrikulat e ardhshme do të mund të përfitonin nga përfshirja e këtyre temave, në mënyrë që të përafrohen me trendet globale të qëndrueshmërisë në industrinë e mikpritjes hoteliere.

Aftësitë digjitale dhe të TIK-ut

Kompetencat digjitale trajtohen kryesisht në nivel bazë, përmes mësimi të përgjithshëm për TIK-un dhe përdorimit të teknologjisë në mjediset e aftësimi (p.sh. kompjuterë, internet, mjete prezantimi). Disa kurrikula i referohen përdorimit të mjeteve digjitale në aftësimin praktik. Megjithatë, integrimi i programeve të specializuara softuerike të industrisë, si sistemet e rezervimeve, arkat digjitale ose mjetet për menaxhimin e inventarit, mbetet i kufizuar. Edhe pse nxënësit mund të njihen me këto sisteme gjatë angazhimeve të tyre në kuadër të AAP-së duale, vetë kurrikulat nuk përmbajnë rezultate të qarta të të nxënit që lidhen me teknologjitë moderne të mikpritjes hoteliere. Me avancimin e digjitalizimit, kurrikulat duhet të integrojnë aftësi më të synuara të TIK-ut, të cilat janë relevante për veprimtaritë e mikpritjes hoteliere.

Aftësitë e buta dhe të transferueshme

Fusha në të cilën integrimi është më i fuqishëm janë aftësitë e buta, të cilave u kushtohet rëndësi e qartë në kurrikulat më të reja. Rezultatet e përcaktuara të të nxëniet e theksojnë komunikimin, punën ekipore, durimin, iniciativën dhe të menduarit kritik si kompetenca thelbësore. Metodat e mësimdhënies, si puna në grup, luajtja e roleve dhe mësimi i bazuar në projekte, e mbështesin zhvillimin e këtyre aftësive. Gjithashtu, përparësi i jepet komunikimit në gjuhë të huaja, veçanërisht në gjuhën angleze, si dhe arsimi për ndërmarrësi dhe mentorimit. Këto aftësi janë thelbësore në një sektor të orientuar drejt shërbimit dhe ndihmojnë që nxënësit të përgatiten jo vetëm në aspektin teknik, por edhe në atë shoqëror dhe profesional.

Me zhvillimin e mëtejshëm të sektorit, përditësimet e ardhshme të kurrikulave duhet ta zgjerojnë dhe thellojnë integrimin e primeve të qëndrueshmërisë dhe të mjeteve digjitale specifike për industrinë, në mënyrë që të sigurohet që të diplomuarit të jenë konkurrues në një treg pune që ndryshon me shpejtësi.

7.1.4. Vlerësimi dhe certifikimi

Programet formale të arsimit profesional bazohen në një model vlerësimi të bazuar në kompetenca, në kuadër të të cilit nxënësit vlerësohen kundrejt rezultateve të qarta të të nxëniet në komponentët teorikë dhe praktikë. Vlerësimi synohet të organizohet përmes një kombinimi të vlerësimit formativ, përkatësisht të vazhdueshëm, dhe vlerësimit përmbljedhës, përkatësisht përfundimtar, duke përdorur mjete si testet me shkrim, prezantimet me gojë, puna në projekte dhe, çka është veçanërisht e rëndësishme, demonstrimet praktike që simulojnë mjedise reale pune.

Duke pasur parasysh natyrën praktike të sektorit HoReCa, vlerësimi praktik luan rol qendror, veçanërisht në modulet që zhvillohen në kuzhina aftësimi, hapësira shërbimi ose, në kuadër të programeve të AAP-së duale, drejtpërdrejt në vendin e punës. Në programet duale të AAP-së, si Asistent i mikpritjes hoteliere dhe Kuzhinier, nga nxënësit e vitit të fundit pritet që të përfundojnë praktikë profesionale të strukturuar, të mbështetur përmes mbikëqyrjes, vetëreflektimit dhe informatave kthyes nga mentorët e punëdhënësve.

Certifikata jepet pas përfundimit me sukses të të gjitha moduleve dhe provimit përfundimtar në fund të klasës 12, që korrespondon me Nivelin 4 të KKK-së. Këto kualifikime njihen zyrtarisht, duke u mundësuar të diplomuarve të hyjnë në tregun e punës ose të vazhdojnë arsimin pas të mesëm apo arsimin e lartë, përkatësisht në Nivelin 5 ose 6 të KKK-së.

Megjithatë, nxënësit që mund të mos i përfundojnë të tria vitet përballen me një problem të rëndësishëm strukturor. Edhe pse kurrikulat janë hartuar në mënyrë që të mundësojnë daljen nga sistemi në fund të klasës 11, që korrespondon me Nivelin 3 të KKK-së, në këtë nivel nuk organizohet asnjë provim përfundimtar formal dhe i standardizuar dhe as ndonjë mekanizëm certifikimi. Si rezultat, nxënësit që largohen pas dy vjetësh, qoftë për t'u punësuar ose për arsye të tjera, nuk marrin asnjë dokument kualifikimi të njohur zyrtarisht, megjithëse kanë përfunduar një pjesë të konsiderueshme të aftësimit profesional. Mungesa e certifikimit formal në fund të klasës 11 e cenon fleksibilitetin e synuar të sistemit të AAP-së, i cili është projektuar për të mundësuar pika të shumëfishta të daljes dhe rikthimit në sistem, në përputhje me parimet e mësimi gjatë gjithë jetës.

Përveç këtij boshllëku strukturor, shkollat raportojnë edhe sfida të tjera në procesin e vlerësimit. Ekzistojnë dallime të konsiderueshme në cilësinë dhe konsistencën e vlerësimeve ndërmjet institucioneve, duke nxjerrë në pah nevojën për udhëzime dhe mbikëqyrje më të fuqishme. Në programet e AAP-së duale, koordinimi ndërmjet shkollave dhe punëdhënësve lidhur me vlerësimin e mësimi praktik shpesh është i dobët ose joformal, gjë që çon në jokonsistencë në matjen e

performancës në vendin e punës. Për më tepër, përdorimi i mjeteve digjitale të vlerësimit mbetet i kufizuar. Mungesa e sistemeve si portofolet elektronike ose platformat digjitale të testimit jo vetëm që e zvogëlon transparencën, por edhe i kufizon mundësitë për modernizimin e procesit të vlerësimit.

Adresimi i këtyre çështjeve do ta përmirësonte ndjeshëm gjithëpërfshirjen, transparencën dhe aftësinë e sistemit të AAP-së për t'iu përgjigjur nevojave. Kjo përfshin krijimin e një rruge formale certifikimi në fund të klasës 11, që korrespondon me Nivelin 3 të KKK-së, duke siguruar kështu që nxënësve që largohen më herët nga sistemi t'u njihen arritjet e tyre. Gjithashtu, kërkohet forcimi i mekanizmave të sigurimit të cilësisë, zgjerimi i përdorimit të mjeteve digjitale të vlerësimit dhe formalizimi i strukturave të koordinimit ndërmjet shkollave dhe punëdhënësve, veçanërisht në kuadër të AAP-së duale, në mënyrë që vlerësimet praktike të jenë konsistente, të besueshme dhe të përafruara ngushtë me rezultatet e kurrikulës.

► 7.2. Përmbledhje e programeve të kualifikimit në qendrat e aftësimit profesional

Aftësimi publik joformal, rikualifikimi dhe avancimi i aftësive të të rriturve të papunë në sektorin HoReCa ofrohen përmes qendrave të aftësimit profesional (QAP), të cilat menaxhohen nga Agjencia e Punësimit. Ato ofrojnë kualifikime afatshkurtra, të përshtatura me nevojat e menjëhershme të tregut të punës. Ndryshe nga sistemi formal i AAP-së, këto programe zbatohen sipas një kurrikule të vetme dhe të standardizuar për secilin kualifikim, gjë që siguron konsistencë ndërmjet të gjitha qendrave. Nga pesë programet që ofrohen aktualisht, programet Furrtaar dhe Gatues i ëmbëlsirave (pastiçier) janë validuar, ndërsa institucionet përkatëse janë akredituar për ofrimin e tyre. Për programet e tjera, aktualisht janë duke u zhvilluar përgatitjet për validim dhe akreditim.

Aktualisht, kualifikimi që ofrohet më së shumti është Ndihmës kuzhinier, i cili ofrohet në gjashtë QAP: Gjilan, Ferizaj, Gjakovë, Pejë, Mitrovicë dhe Prizren. Kualifikimet e tjera përfshijnë Furrtaar, i cili ofrohet në Prishtinë dhe Prizren; Gatues i ëmbëlsirave (pastiçier), që ofrohet në Prishtinë; si dhe Kamarier dhe Banakier, të cilat ofrohen në Ferizaj dhe Prizren. Kjo ofertë në përgjithësi është në përputhje me standardet ekzistuese të profesionit për sektorin HoReCa, me përjashtim të standardit për Kamarier, i cili është ende në proces të validimit dhe miratimit.

Këto programe joformale janë të strukturuar mirë, kanë orientim praktik dhe janë të përshtatshme për hyrje të shpejtë në tregun e punës, duke ofruar aftësi themelore për profesionet kryesore të mikpritjes hoteliere. Ato janë modulare, të bazuara në rezultatet e të nxënësve dhe ofrojnë rrugë të besueshme drejt certifikimit. Këto programe shërbejnë si instrument i rëndësishëm për zhvillimin e aftësive të të rinjve që nuk janë në punësim, arsim apo aftësim (NEET) dhe të personave të papunë, veçanërisht në përgjigje të kërkesës sektoriale lokale.

7.2.1. Struktura kurrikulare e programeve të QAP-ve

Secili program është i strukturuar në module, duke ofruar një varg koherent njësish relevante për profesionin. Modulet ndërthurin përmbajtjen teknike me higjienën, sigurinë dhe, në disa raste, me parimet bazë ekonomike dhe të biznesit.

Rëndësi e veçantë i kushtohet aftësimit praktik, i cili përbën afërsisht 60–80 për qind të kohës së përgjithshme të të nxënësve, varësisht nga kualifikimi. Përmbajtja teorike e mbështet zhvillimin e aftësive

praktike dhe nuk ofrohet në mënyrë të izoluar. Megjithatë, këto programe zakonisht realizohen në mjedise të simuluar, pasi mësimi i drejtpërdrejtë në vendin e punës, si për shembull praktika profesionale, nuk është kërkesë formale.

7.2.2. Përafrimi me nevojat e tregut të punës

Të gjitha programet janë të lidhura në mënyrë formale me standardet e profesioneve të validuara midis viteve 2017 dhe 2019 (për shembull, për furrtar, ndihmës kuzhinier dhe gatues të ëmbëlsirave/pastiçier), megjithëse standardi për kamarier mbetet ende në proces validimi (shih më sipër). Këto standarde përbëjnë bazën për përcaktimin e kompetencave kryesore dhe rezultateve të të nxënit.

Megjithatë, ekziston një mospërputhje ndërmjet shtrirjes së gjerë të programeve të aftësimit dhe fushëveprimit të kufizuar të standardeve ekzistuese të profesionit, të cilat mbulojnë kryesisht role teknike të lidhura me kuzhinën. Përditësimi dhe zgjerimi i këtyre standardeve, veçanërisht për të përfshirë funksionet e shërbimit dhe ato mbikëqyrëse, do ta përmirësonte relevancën dhe përshtatshmërinë e ofertës së aftësimit ndaj nevojave në zhvillim të sektorit HoReCa.

7.2.3. Integrimi i aftësive të gjelbra, digjitale dhe të buta

Integrimi i aftësive të buta dhe të transferueshme përbën një pikë të fortë të përbashkët të të gjitha programeve. Kompetencat kryesore, si komunikimi, puna ekipore dhe ndërgjegjësimi për higjienën, janë të integruara në të gjitha kurrikulat, duke i përgatitur pjesëmarrësit për role që përfshijnë kontakt të drejtpërdrejtë me klientët. Në veçanti, kualifikimet e orientuara drejt shërbimit, si Kamarier dhe Banakier, i kushtojnë rëndësi shtesë mirësjelljes profesionale, ndërveprimit me klientët dhe cilësisë së shërbimit, të cilat janë thelbësore në mjedisin e mikpritjes hoteliere.

Në anën tjetër, përfshirja e aftësive digjitale mbetet e kufizuar. Referencat për përdorimin e teknologjisë zakonisht kufizohen në mjete bazë operative, si pajisjet e kuzhinës ose arkat fiskale. Sistemet moderne digjitale që përdoren zakonisht në industrinë e mikpritjes hoteliere, si programet për pikat e shitjes (POS), platformat e rezervimeve në internet ose mjetet për menaxhimin e inventarit, përmenden pak ose aspak. Kjo tregon se ekziston një boshllëk ndërmjet përmbajtjes së aftësimit dhe nevojave aktuale teknologjike në vendin e punës.

Aftësitë e gjelbra janë më të dukshme në programet që lidhen me përgatitjen e ushqimit, në të cilat modulet trajtojnë higjienën, sigurinë mjedisore dhe menaxhimin e mbetjeve. Këto elemente pasqyrojnë kuptimin e operacioneve të sigurta dhe të përgjegjshme në kuzhinë. Megjithatë, konceptet më të gjera të qëndrueshmërisë, përfshirë eficiencën e energjisë, praktikat ekologjike të shërbimit dhe furnizimin e qëndrueshëm, nuk trajtohen në mënyrë të qartë. Duke qenë se aspektet mjedisore po bëhen gjithnjë e më të rëndësishme në sektorin e mikpritjes hoteliere, zgjerimi i fushëveprimit të aftësive të gjelbra do ta rriste relevancën dhe vlerën afatgjatë të këtyre programeve.

7.2.4. Vlerësimi dhe certifikimi i kandidatëve

Vlerësimi bazohet në kompetenca, ndërsa kandidatët vlerësohen përmes kontrollit të njohurive teorike dhe demonstrimeve praktike. Certifikimi përfundimtar jepet pas përfundimit me sukses të të gjitha moduleve dhe përmbushjes së kritereve të performancës. Dy nga pesë programet janë validuar dhe përafruar me standardet kombëtare të akreditimit, ndërsa certifikatat e këtyre programeve njihen në kuadër të Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve të Kosovës.

► 7.3. Njohja e mësimit paraprak

Sistemi i Kosovës për njohjen e mësimit paraprak (NjMP) rregullohet nga Udhëzimi Administrativ nr. 31/2014 për validimin e mësimit joformal dhe informal dhe Udhëzimi Administrativ nr. 09/2019 për akreditimin e ofruesve të NjMP. Këto instrumente janë në përputhje me Rekomandimin e Këshillit të Evropës 2012/C 398/01, duke siguruar harmonizim me standardet evropiane.

Në kuadër të kësaj kornize, institucionet e akredituara vlerësojnë nëse njohuritë dhe aftësitë e një kandidati i përmbushin kërkesat e një kualifikimi kombëtar profesional të përfshirë në Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve (KKK). Procesi përfshin disa faza kryesore: aplikimin e kandidatit, dorëzimin e dëshmive, vlerësimin nga vlerësues të aftësuar dhe certifikimin në rast se përmbushen rezultatet e të nxënës. Për të ofruar shërbime të NjMP-së, institucionet duhet t'i nënshtrohen akreditimit formal nga Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK) dhe duhet ta sigurojnë cilësinë dhe paanshmërinë gjatë gjithë procesit të vlerësimit.

Institucioni qendror me mandat për ta udhëhequr zbatimin e njohjes së mësimit paraprak është Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK). Ai është përgjegjës për akreditimin e institucioneve të autorizuara për ofrimin e NjMP-së, sigurimin e përafrimit me Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve dhe zhvillimin e standardeve të cilësisë për vlerësim. Për ta lehtësuar qasjen më të gjerë dhe për t'i thjeshtuar procedurat, gjatë viteve 2021–2022 AKK-ja prezantoi një sistem digjital për menaxhimin e NjMP-së dhe një platformë elektronike për akreditim. Këto mjete u mundësojnë kandidatëve të aplikojnë në internet për vlerësim dhe institucioneve t'i paraqesin në mënyrë më efikase aplikimet për akreditim si ofrues të NjMP-së. Paralelisht, me mbështetjen e Fondacionit Evropian të Trajnimit (ETF) dhe DVV International, AKK-ja organizoi programe të strukturuar aftësimi për koordinatorët, mentorët dhe vlerësuesit e NjMP-së, me qëllim forcimin e gatishmërisë institucionale.

Pavarësisht këtyre zhvillimeve, zbatimi i njohjes së mësimit paraprak mbetet i kufizuar. Vetëm disa institucione, kryesisht qendra private të AAP-së, janë akredituar për të kryer vlerësime të NjMP-së. Nga rreth 125 kualifikime kombëtare profesionale (KKP) që janë aktualisht të regjistruara në KKK, zbatimi i NjMP-së është përqendruar vetëm në tri profesione pilotuese: parukeri, saldimit dhe instalime elektrike.

Ndikimi dhe zgjerimi i njohjes së mësimit paraprak kufizohen nga një numër sfidash dhe boshllëqesh, duke përfshirë:

- Pjesëmarrjen e kufizuar të ofruesve: Akreditimi është i detyrueshëm për çdo institucion që dëshiron të ofrojë NjMP, por procesi është kompleks. Shpenzimet financiare dhe procedurat burokratike kanë dekurajuar shumë ofrues publikë të AAP-së që të aplikojnë.
- Pengesat financiare: Ndryshe nga arsimi formal, shërbimet e NjMP-së në Kosovë nuk ofrohen falas. Kandidatët duhet të paguajnë tarifa për vlerësim, ndërsa institucionet duhet t'i mbulojnë shpenzimet e akreditimit. Për shkak të buxheteve të kufizuara, shumë ofrues, veçanërisht ata publikë, nuk kanë mundësi t'i përballojnë këto shpenzime.
- Kufizimet e kapaciteteve: AKK-ja dhe akterët e tjerë përkatës kanë numër të kufizuar të stafit dhe burimeve për ta menaxhuar, monitoruar dhe promovuar NjMP-në në të gjithë Kosovën. Zgjerimi i NjMP-së kërkon më shumë vlerësues të aftësuar dhe procedura administrative më të thjeshta.
- Ndërgjegjësimi dhe kërkesa: Njohuritë e publikut për NjMP-në janë shumë të kufizuara. Përfituesit e mundshëm, përkatësisht punëtorët dhe punëdhënësit, shpesh nuk e dinë se NjMP-ja ekziston ose si mund të kenë qasje në të. Kjo tregon nevojën urgjente për fushata ndërgjegjësimi dhe shërbime të orientimit.

- Kufizimet e fushëveprimit: Rregulloret aktuale e kufizojnë NjMP-në në AAP-në e vazhdueshme, përkatësisht në arsimin e të rriturve. Rrugët e AAP-së fillestare dhe të arsimit të përgjithshëm nuk mbulohen, gjë që e kufizon shtrirjen e NjMP-së në ekonomi.

Këto sfida janë veçanërisht relevante në sektorin e mikpritjes hoteliere, ku një pjesë e madhe e fuqisë punëtore i fiton aftësitë në mënyrë joformale, gjatë punës ose përmes përvojës jetësore. Punëtorët në role si Kuzhinier, Kamarier dhe Mirëmbajtës shpesh nuk kanë qasje në certifikim formal, edhe kur punën e kryejnë në përputhje me standardet e industrisë. Njohja e mësimit paraprak paraqet një mundësi të vlefshme për njohjen e këtyre kompetencave, duke kontribuar si në avancimin individual në karrierë, ashtu edhe në përmirësimin e cilësisë së shërbimeve në të gjithë sektorin HoReCa.

Për ta shfrytëzuar plotësisht potencialin e NjMP-së, Kosova duhet ta shqyrtojë zvogëlimin e pengesave financiare për kandidatët dhe ofruesit, forcimin e kapaciteteve të ofruesve dhe zgjerimin e fushëveprimit të sistemit përtej arsimit të të rriturve. Fushatat e informimit publik dhe partneritetet më të fuqishme ndërmjet ofruesve të NjMP-së, punëdhënësve dhe shërbimeve të orientimit në karrierë do të jenë thelbësore për krijimin e besimit dhe nxitjen e kërkesës. Me angazhim të vazhdueshëm nga institucionet publike dhe mbështetje nga donatorët, sistemi i njohjes së mësimit paraprak në Kosovë, i cili është ende në fazat e hershme të zhvillimit, mund të shndërrohet në një mekanizëm të fuqishëm për adresimin e boshllëqeve në aftësi, promovimin e mësimit gjatë gjithë jetës dhe nxitjen e pjesëmarrjes gjithëpërfshirëse në tregun e punës.

8. Mësimi në vendin e punës, orientimi në karrierë dhe aftësimi për ndërmarrësi

► 8. Mësimi në vendin e punës, orientimi në karrierë dhe aftësimi për ndërmarrësi

Në këtë seksion shqyrtohet zbatimi i mësimi në vendin e punës (MVP), me fokus të veçantë në AAP-në duale. Në këtë kuadër, evidentohen përparimi, praktikat institucionale dhe sfidat e hasura si në mjediset shkollore, ashtu edhe në vendet e punës. Gjithashtu, vlerësohen disponueshmëria dhe cilësia e shërbimeve të orientimit në karrierë, të cilat luajnë rol thelbësor për t'i ndihmuar nxënësit të marrin vendime të informuara lidhur me të ardhmen e tyre arsimore dhe profesionale. Së fundi, kapitulli shqyrton mënyrën se si ndërmarrësia integrohet në programet formale dhe joformale, duke i kushtuar vëmendje rolit të saj në nxitjen e vetëpunësimit dhe zhvillimit të ndërmarrjeve në sektorin HoReCa.

Përmes kësaj analize, seksioni identifikon boshllëqet, praktikat e mira dhe mundësitë për forcimin e këtyre shtyllave të AAP-së, në mbështetje të një sistemi më gjithëpërfshirës, më të përgatitur për të ardhmen dhe më të aftë për t'iu përgjigjur nevojave të zhvillimit të aftësive.

► 8.1. Mësimi në vendin e punës

Aftësimi praktik ka qenë prej kohësh një nga shtyllat themelore të arsimit në sektorin HoReCa në Kosovë, duke pasur parasysh natyrën e sektorit, i cili kërkon nivel të lartë të aftësive praktike. Kurrikulat e mëparshme të viteve 2012–2013 u kushtonin rëndësi punëtorive brenda shkollave dhe praktikave afatshkurtra profesionale, duke ofruar module me komponentë të theksuar praktikë, si përgatitja dhe shërbimi i ushqimit. Këto module realizoheshin në punëtori, nën mbikëqyrjen e instruktorëve, të cilët i vlerësonin nxënësit përmes demonstrimeve praktike dhe ditarëve të punës. Megjithatë, këto përpjekje udhëhiqeshin kryesisht nga shkollat dhe u mungonte një kornizë e strukturuar për mësim të vazhdueshëm dhe të integruar në vendin e punës.

Kurrikulat e vitit 2022 shënojnë një ndryshim të rëndësishëm, duke e integruar formalisht AAP-në duale, në kuadër të së cilës nxënësit e ndajnë kohën ndërmjet shkollës dhe kompanive.³² Ky model në

32 Duke qenë se mungon një përkufizim i njohur në mënyrë universale për “mësimin dual” ose termat e ngjashëm brenda kontekstit të AAP-së, Komiteti i Donatorëve për Arsimin dhe Aftësimin Profesional Dual ka lehtësuar diskutime ndërmjet akterëve në Kosovë për të zhvilluar një klasifikim të koncepteve kyçe. Ky proces synonte të nxiste një kuptim më të unifikuar dhe të përbashkët të mësimi dual dhe formave të tij të ndryshme nëpër institucione dhe partnerë (DC dAAP, 2024). Si rezultat i këtij dialogu, është zhvilluar një tipologji e modaliteteve të mësimi për t'i dalluar nivelet e ndryshme të integritit të punës brenda programeve të AAP-së, përfshirë:

- Mësimi në vendin e punës/mësimi në punë, i cili gjendet në njërin skaj të spektrit dhe përfshin ekspozimin e nxënësve ndaj proceseve reale të punës dhe fitimin e përvojës praktike në mjedisin e punës.
- AAP e dualizuar, që ndodhet në skajin tjetër të spektrit dhe nënkupton mësimin në shkollë të pasuruar me elemente që e sjellin jetën e punës në klasë ose në punëtori të shkollës. Kjo mund të konsiderohet si të mësuarit “rreth punës”. Një formë tjetër e zakonshme është praktika profesionale, që përfaqëson një formë më të strukturuar të praktikës në vendin e punës.
- Kombinimi dhe zgjerimi i këtyre elementeve çon në atë që quhet AAP-ja duale, ku mësimi teorik dhe ai praktik integrohen përmes kurrikulave të harmonizuara dhe zakonisht zhvillohen në kuadër të një praktike profesionale të organizuar.

Në këtë kontekst, termi “AAP duale” përdoret si një koncept i përgjithshëm që përfshin si programet e AAP-së së dualizuar – të cilat përmbajnë një pjesë modeste të mësimi në vendin e punës dhe e shohin pjesëmarrësin kryesisht si nxënës – ashtu edhe AAP-në duale, që karakterizohet nga një pjesë e konsiderueshme e mësimi në vendin e punës (zakonisht jo më pak se 50 për qind), gjatë së cilës nxënësit trajtohen si punonjës të një kompanie (DC dAAP, 2024).

Kosovë synon ta përmirësojë gatishmërinë për punë, duke e ndërlidhur mësimin në klasë me përvojën reale në mjediset e mikpritjes hoteliere. Ai organizohet si program trevjeçar, i cili ndërthur mësimin në shkollat e AAP-së me aftësimin praktik në kompani. Nxënësit kalojnë së paku 50 për qind të kohës së përgjithshme të aftësimit në vende reale të punës, të mbështetur nga plane të strukturuar të aftësimit në kompani, të përafëruara me kurrikulat e standardizuara. Semestri i parë përqendrohet tërësisht në mësimin në shkollë, me qëllim adresimin e boshllëqeve në njohuri dhe përgatitjen e nxënësve për integrim në vendin e punës. Kjo përfshin zhvillimin e aftësive të buta, përgatitjen e CV-së dhe kërkimin e kompanive të përshtatshme për aftësim. Nga semestri i dytë e tutje, nxënësit e ndërthurin mësimin në shkollë me aftësimin në kompani, duke e rritur gradualisht kohën që kalojnë në vendin e punës. Nxënësit nënshkruajnë kontrata formale me kompanitë, marrin kompensim mujor dhe mbajnë një "ditar të AAP-së duale", në të cilin dokumentojnë përparimin e tyre dhe i cili përbën kusht për diplomim. Koordinimi ndërmjet shkollave të AAP-së dhe kompanive formalizohet përmes marrëveshjeve të bashkëpunimit, ndërsa instruktorët e caktuar në të dyja mjediset pritet të jenë përgjegjës për monitorimin dhe vlerësimin e zhvillimit të nxënësve.

Tabela 7 paraqet një përmbledhje të komponentëve të aftësimit praktik në kurrikulat e ndryshme të AAP-së që lidhen me sektorin HoReCa dhe që aktualisht zbatohen në Kosovë. Ajo paraqet numrin e orëve të dedikuara për aftësimin praktik në secilin vit, duke bërë dallimin ndërmjet programeve tradicionale të realizuara në shkollë dhe atyre që ofrohen në kuadër të AAP-së duale. Të dhënat evidentojnë përqindjen e aftësimit praktik në raport me numrin e përgjithshëm të orëve mësimore dhe pasqyrojnë rëndësinë gjithnjë e më të madhe që po i kushtohet mësimin në vendin e punës në kuadër të reformave të arsimit profesional. Në veçanti, kurrikulat e AAP-së duale ndajnë një përqindje më të lartë të kohës mësimore për aftësimin në kompani, duke e përmirësuar përafrimin me nevojat e tregut të punës dhe punësueshmërinë e të diplomuarve.

► **Tabela 7: Ndarja e orëve të trajnimit praktik në programet e AAP-së për sektorin HoReCa**

Kurrikula	Viti	Orët praktike	Orët totale mësimore të parashikuara	% e aftësimit/ trajnimit praktik	Modaliteti kryesor i aftësimit/ trajnimit
Kuzhinier (2012)	V1	245 orë	~1,100 orë	~22%	Mësim në shkollë + praktikë e shkurtër në kompani
	V2	350 orë	~1,100 orë	~32%	
	V3	384 orë	~1,100 orë	~35%	
	Totali	979 orë	~3,300 orë	~30%	
Asistent restoranti (2013)	V1	~204 orë	~1,100 orë	~19%	Mësim në shkollë + praktikë e shkurtër në kompani
	V2	~300 orë	~1,100 orë	~27%	
	V3	~350 orë	~1,100 orë	~32%	
	Totali	~850-900 orë	~3,300 orë	~26-27%	
Asistent hoteli (2013)	V1	~204 orë	~1,100 orë	~19%	Mësim në shkollë + praktikë e shkurtër në kompani
	V2	~300 orë	~1,100 orë	~27%	
	V3	~350 orë	~1,100 orë	~32%	
	Totali	~850-900 orë	~3,300 orë	~26-27%	
Asistent i mikpritjes hoteliere (2020)	V1	210 orë	~1,100 orë	~19%	Të kombinuara (shkollë + praktikë)
	V2	315 orë	~1,100 orë	~29%	
	V3	384 orë	~1,100 orë	~35%	
	Totali	909 orë	~3,300 orë	~28%	
Asistent i mikpritjes hoteliere-dual (2022)	V1	~400 orë (parashikuar)	~1,100 orë	~36%	Dual (shkollë + kompani)
	V2	~500 orë (parashikuar)	~1,100 orë	~45%	
	V3	~600 orë (parashikuar)	~1,100 orë	~55%	
	Totali	~1,500 orë (parashikuar)	~3,300 orë	~45%	

Kurrikula	Viti	Orët praktike	Orët totale mësimore të parashikuara	% e aftësimit/ trajnimit praktik	Modaliteti kryesor i aftësimit/ trajnimit
Cook-dual (2022)	V1	~400 orë (parashikuar)	~1,100 orë	~36%	Dual (shkollë + kompani)
	V2	~500 orë (parashikuar)	~1,100 orë	~45%	
	V3	~600 orë (parashikuar)	~1,100 orë	~55%	
	Totali	~1,500 orë (parashikuar)	~3,300 orë	~45%	

Burimi: Dokumentet kurrikulare

Vlerësimet e fundit, të realizuara përmes anketave me nxënës dhe kompani, e konfirmojnë ndikimin në rritje të zbatimit të AAP-së duale (GFA, 2023). Nxënësit raportojnë nivel të lartë të kënaqësisë me zhvillimin e aftësive të buta, mbështetjen e kompanive dhe strukturën e mësimit në vendin e punës: mbi 94 për qind marrin pjesë në mënyrë aktive dhe i përmbushin komponentët kryesorë të programit, si mbajtja e ditarëve të punës dhe lidhja e kontratave. Në mënyrë të ngjashme, bizneset raportojnë përmirësime të dukshme në njohuritë, aftësitë praktike dhe sjelljen e nxënësve në vendin e punës, duke vlerësuar lart mbi 70 për qind të nxënësve në treguesit kryesorë të aftësive të buta. Kompanitë shprehën gjithashtu gatishmëri të lartë për të vazhduar ofrimin e vendeve për AAP duale dhe për të punësuar të diplomuarit, duke dëshmuar kontributin pozitiv të këtij modeli në ndërlidhjen e arsimit me punësimin.

Megjithëse këto vlerësime tregojnë përparim inkurajues në zbatimin e AAP-së duale si në nivelin e nxënësve, ashtu edhe në atë të kompanive, vazhdojnë të ekzistojnë sfida më të gjera sistemike lidhur me integrimin e plotë të praktikave të mësimit në vendin e punës në sektorin HoReCa. Ndonëse një pjesë e konsiderueshme e ofruesve raportojnë se partneritetet i përmbushin kërkesat bazë të MVP-së, duke u ofruar nxënësve përvojë praktike, vazhdojnë të ekzistojnë boshllëqe kritike. Këto përfshijnë përfshirjen e kufizuar të punëdhënësve në zhvillimin e kurrikulave, numrin e pamjaftueshëm të mundësive të strukturuar për praktikë profesionale dhe mospërputhjet e herëpashershme ndërmjet nevojave të industrisë dhe aftësive që zhvillohen përmes aftësimit. Rrjedhimisht, megjithëse bashkëpunimi me industrinë është vendosur, ai mbetet vetëm pjesërisht efektiv dhe kërkon angazhim më strategjik dhe më të strukturuar për ta forcuar siç duhet cilësinë dhe relevancën e arsimit profesional.

Sfidat kryesore të identifikuar në aspektin e zbatimit përfshijnë:

- Kapacitetet e kufizuara të punëdhënësve: Shumica e bizneseve në sektorin HoReCa janë mikro-ndërmarrje ose ndërmarrje të vogla, të cilave shpesh u mungojnë burimet, kapaciteti ose infrastruktura e nevojshme për të ofruar aftësim gjithëpërfshirës në të gjitha aftësitë e kërkuara profesionale.
- Unstructured workplace learning: work-based learning is often not implemented according to curriculum standards, with inadequate planning, supervision or alignment with intended learning outcomes. Cases were also reported in which students were treated as regular employees, without proper regard for their age, educational needs or learning objectives.
- Mësimi i pastrukturuar në vendin e punës: MVP-ja shpesh nuk zbatohet në përputhje me standardet e kurrikulës, për shkak të planifikimit dhe mbikëqyrjes së pamjaftueshme ose mospërafrimit me rezultatet e synuara të të nxënësve. Janë raportuar gjithashtu raste në të cilat nxënësit janë trajtuar si punëtorë të rregullt, pa u kushtuar vëmendje të duhur moshës, nevojave të tyre arsimore ose objektivave të të nxënësve.
- Shqetësimet lidhur me përzgjedhjen në bazë të pamjes së jashtme: Në disa raste, nxënësve u është refuzuar mundësia për praktikë në bazë të kriterëve që nuk lidhen me arsimin, si pamja fizike ose gjatësia, veçanërisht për role si Banakier. Megjithëse standardet e paraqitjes njihen në industrinë e mikpritjes hoteliere, praktika të tilla ngrenë shqetësime lidhur me qasjen e barabartë në aftësim dhe gjithëpërfshirjen e të gjithë nxënësve.

- Shqetësimet financiare: Punëdhënësit kanë shprehur hezitim për të marrë pjesë në AAP-në duale, duke përmendur shpesh detyrimet e perceptuara financiare ose mungesën e mekanizmave nxitës për mbështetjen e angazhimit të nxënësve në kompani.
- Kufizimet në nivel shkolle: Shumë shkolla përballen me vështirësi në ofrimin e aftësimit praktik cilësor për shkak të mungesës së punëtorive funksionale, pajisjeve të vjetruara ose të pamjaftueshme, disponueshmërisë së kufizuar të materialeve harxhuese dhe boshllëqeve në kapacitetet e instruktorëve për zhvillimin efektiv të mësimit praktik.
- Mekanizmat e pazhvilluar të koordinimit: Vetëm disa shkolla kanë koordinatorë të caktuar për MVP-në, të cilët janë përgjegjës për menaxhimin e partneriteteve me punëdhënësit. Kjo rezulton në zbatim të fragmentuar dhe jokonsistent të mësimit në vendin e punës.

Udhëzimi Administrativ nr. 137/2020 rregullon organizimin, mbikëqyrjen dhe vlerësimin e mësimi në vendin e punës, ndërsa Udhëzimi Administrativ nr. 135/2020 përcakton protokollet për sigurinë e nxënësve. Megjithatë, ende nuk ekziston një mekanizëm formal për nxitjen e pjesëmarrjes së ndërmarrjeve në AAP-në duale. Pa një mbështetje të tillë, shumë punëdhënës vazhdojnë të hezitojnë të angazhohen në mënyrë domethënëse.

Në përgjigje të kufizimeve në vendet e punës, disa shkolla kanë investuar në mjedise të simuluar pune për të siguruar që nxënësit megjithatë të fitojnë përvojë praktike. Këto hapësira, si kuzhinat e aftësimi dhe zonat e simuluar të recepsionit, përbëjnë alternativa të vlefshme, megjithëse nuk mund ta zëvendësojnë plotësisht mësimin në mjedise reale pune.

Në përmbledhje, kalimi i kurrikulave të lidhura me sektorin HoReCa nga praktikat profesionale ad hoc drejt AAP-së duale të strukturuar përbën një avancim të rëndësishëm. Megjithatë, zbatimi i suksesshëm varet nga zgjidhja e sfidave sistematike, veçanërisht atyre që lidhen me bashkëpunimin ndërmjet shkollave dhe industrisë, infrastrukturën dhe mbështetjen për instruktorët.

► 8.2. Orientimi në karrierë

Orientimi në karrierë është shndërruar në një komponent qendror të sistemit të arsimit dhe aftësimi në Kosovë, veçanërisht sa i përket përafrimit të aftësive të të rinjve me kërkesat në ndryshim të tregut të punës. Duke e njohur rolin e mbështetjes për karrierë në nxitjen e mësimi gjatë gjithë jetës dhe punësueshmërisë, Kosova ka bërë hapa të rëndësishëm drejt institucionalizimit dhe profesionalizimit të shërbimeve të orientimit në karrierë, veçanërisht në arsimin dhe aftësimin profesional (AAP) dhe në arsimin e mesëm të lartë.

Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (MASHTI), në bashkëpunim me partnerët zhvillimorë, ka udhëhequr përpjekjet për integrimin e shërbimeve të strukturuar të orientimit në karrierë në të gjithë sistemin arsimor. Një hap qendror në këtë drejtim ishte miratimi i Udhëzimit Administrativ (MASHTI) nr. 18/2023, i cili rregullon organizimin, standardet dhe detyrat e këshilltarëve të karrierës që veprojnë si në shkollat e AAP-së, ashtu edhe në gjimnaze (MASHTI, 2023). Ky udhëzim e institucionalizoi rolin e këshilltarit të karrierës në organogramet e shkollave dhe përcaktoi standarde të qarta për ofrimin e shërbimeve, nevojat infrastrukturore dhe mekanizmat e monitorimit.

Një element kyç i sistemit aktual është krijimi i qendrave të karrierës me bazë në shkollë (QKBSh) brenda shkollave të AAP-së, të prezantuara përmes iniciativave të mbështetura nga donatorët si projekti i Helvetas “Përmirësimi i Punësimit të të Rinjve (EYE)” (ang. Enhancing Youth Employment). Këto qendra synojnë të lidhin arsimin me tregun e punës duke ofruar këshillim individual për karrierën,

duke organizuar panairë pune, duke lehtësuar qasjen në informata për karrierën përmes platformave si Busulla.com dhe duke përfshirë drejtpërdrejt punëdhënësit në zhvillimin e karrierës së nxënësve. Deri në vitin 2024, në mbarë Kosovën ishin themeluar 23 qendra të karrierës, të cilat u shërbenin rreth 12,000 nxënësve dhe kishin vendosur një standard të ri për ofrimin e shërbimeve të qëndrueshme të karrierës përmes financimit publik dhe pronësisë lokale (Helvetas, 2024). Duhet theksuar se, nga 13 shkollat e AAP-së që ofrojnë kualifikime të lidhura me sektorin HoReCa, 12 kanë qendra funksionale të karrierës, çka tregon një shkallë të lartë të përvetësimit institucional në këtë sektor.

Në bashkëpunim me Autoritetin Kombëtar të Kualifikimeve (AKK), u zhvillua gjithashtu një program formal kualifikimi dhe aftësimi për këshilltarët e karrierës, i përafruar me Nivelin 5 të KKK-së. Kjo nismë adresoi një pengesë të rëndësishme, pasi fillimisht shumë mësimdhënës hezitoni t'i merrnin përsipër detyrat e këshillimit në karrierë për shkak të mungesës së kualifikimeve të akredituara dhe njohjes së kufizuar profesionale (Helvetas, 2024). Për shkollat profesionale u krijua edhe një rrjet i qendrave të karrierës, i cili bashkon mbi 50 anëtarë nga të gjitha qendrat e karrierës të themeluara deri më tani.

Për t'i plotësuar nismat me bazë në shkollë, Kosova ka përqafuar inovacionin digjital përmes zhvillimit të Busulla.com, platformës zyrtare kombëtare për orientim në karrierë, të miratuar nga MASHTI. Kjo platformë u krijua përmes një partneriteti publiko-privat që përfshinte Smart Bits, LuxDev dhe donatorë të tjerë, me synimin për të ofruar shërbime gjithëpërfshirëse të orientimit në karrierë në të gjithë vendin. Busulla.com ofron një sërë mjetesh, duke përfshirë teste të vetëvlerësimit, profile të hollësishme profesionale, informata për kërkesën në tregun e punës dhe nivelet e pagave, si dhe lidhje të drejtpërdrejta me këshilltarët e karrierës. Funksionalitetet e saj janë të krahasueshme me platformat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës për perspektivën e profesioneve, të zbatuara në vendet fqinje, si platforma www.zanimanja.mk në Maqedoninë e Veriut. Busulla.com është integruar gjithashtu në kurrikulat e aftësimit për mësimdhënësit përgjegjës për orientimin në karrierë, si dhe në programet arsimore. Ky integrim siguron që si mësimdhënësit, ashtu edhe nxënësit, të jenë të aftë ta përdorin platformën në mënyrë efektive, duke nxitur një qasje më të informuar dhe proaktive ndaj planifikimit të karrierës.

Pavarësisht këtyre avancimeve, vazhdojnë të ekzistojnë disa sfida në ofrimin efektiv të shërbimeve të orientimit në karrierë. Sigurimi i financimit të qëndrueshëm mbetet një shqetësim i rëndësishëm, veçanërisht në komunat me burime të kufizuara financiare. Megjithatë këshilltarët e karrierës kanë përfunduar aftësim të standardizuar, mungojnë module dhe mjete specifike për sektorë të caktuar, veçanërisht për industri me rritje të shpejtë si mikpritja hoteliere. Ky boshllëk e kufizon aftësinë e këshilltarëve për t'u ofruar nxënësve orientim të synuar dhe relevant për industrinë. Për më tepër, megjithatë platformat digjitale si Busulla.com e kanë zgjeruar qasjen në informata të përgjithshme për karrierë, nevojitet një përafrim më i fuqishëm ndërmjet aktiviteteve të orientimit në shkolla dhe kërkesave në zhvillim të sektorëve kryesorë ekonomikë. Në shumë raste, mungesa e strategjive dhe materialeve të përshtatura sipas sektorit, si dhe e infrastrukturës bazë – për shembull, hapësirave të pajisura të qendrave të karrierës dhe burimeve të përditësuara informative – i pengon përpjekjet për promovimin e rrugëve të specializuara të karrierës. Si rezultat, mundësitë e vlefshme për t'i orientuar nxënësit drejt punësimit domethënës në sektorë me potencial të lartë, si HoReCa, shpesh mbeten të pashfrytëzuara sa duhet.

Duke parë nga e ardhmja, Kosova është në pozitë të mirë për të ndërtuar mbi themelet e krijuara gjatë dekadës së fundit. Janë duke u zhvilluar plane për zgjerimin e shërbimeve të orientimit në karrierë në të gjitha shkollat e arsimit dhe aftësimit profesional dhe në shkollat e mesme të përgjithshme. Përpjekjet për institucionalizim, si integrimi i orientimit në karrierë në buxhetet kombëtare të arsimit dhe në sistemet e aftësimit të mësimdhënësve, janë thelbësore për sigurimin e qëndrueshmërisë afatgjatë. Forcimi i partneriteteve me punëdhënësit dhe zgjerimi i aktiviteteve të informimit dhe angazhimit për grupet e nënpërfaqësuar do të jenë vendimtare për krijimin e një sistemi të orientimit në karrierë që nuk lë askënd pas. Ndërsa sistemi vazhdon të zhvillohet, ai ka potencialin të luajë rol qendror në fuqizimin e brezit të ardhshëm për ta orientuar të ardhmen e vet me më shumë vetëbesim, qëndrueshmëri dhe mundësi.

► 8.3. Aftësimi për ndërmarrësi

Integrimi i edukimit për ndërmarrësi në programet e arsimit dhe aftësimit profesional të lidhura me sektorin HoReCa në Kosovë ka përparuar dukshëm gjatë viteve të fundit, veçanërisht përmes zbatimit të kurrikulave bërthamë të vitit 2020 dhe përshtatjeve të tyre në AAP-në duale. Këto programe më të reja pasqyrojnë një qasje të strukturuar dhe të qëllimshme për zhvillimin e kompetencave ndërmarrëse te nxënësit, një hap thelbësor në një sektor ku vetëpunësimi dhe pronësia e bizneseve të vogla janë shtigje të zakonshme të karrierës.

Në kurrikulat e AAP-së duale të vitit 2022, për shembull për profilet Asistent i mikpritjes hoteliere dhe Kuzhinier, ndërmarrësia u përfshi përmes një moduli të veçantë në klasën 10, të titulluar “Tregtia e aplikuar dhe ndërmarrësia”. Ky modul mbulon konceptet bazë të ndërmarrësisë, përfshirë rolin dhe karakteristikat e ndërmarrësve, fazat e zhvillimit të biznesit, strategjitë e shitjes dhe kreativitetin në gjenerimin e ideve të biznesit. Rezultatet e të nxënësit janë të formuluara qartë dhe promovojnë si të kuptuarit teorik, ashtu edhe të menduarit ndërmarrës të orientuar drejt zbatimit. Nxënësit nxiten ta shqyrtojnë vlerën e ndërmarrësisë, ta krahasojnë punësimin me pagë me vetëpunësimin dhe të zhvillojnë aftësi thelbësore të transferueshme, si komunikimi, iniciativa dhe zgjidhja e problemeve, të gjitha në kontekstin e industrisë së mikpritjes hoteliere.

Përkundrazi, kurrikulat e vitit 2013, për shembull për profilet Asistent i mikpritjes hoteliere dhe Asistent restoranti, nuk përfshijnë një komponent të veçantë të ndërmarrësisë. Edhe pse këto programe përmbajnë disa elemente të marketingut, njohurive për biznesin dhe menaxhimit të shërbimeve, atyre u mungon një trajtim gjithëpërfshirës i ndërmarrësisë si një grup i veçantë aftësish. Aty ku është i pranishëm, mësimi për ndërmarrësi është i integruar në përmbajtjen më të gjerë profesionale, pa rezultate specifike të të nxënësit ose kohë të dedikuar mësimore.

Në përgjithësi, kalimi nga trajtimi i tërthortë i ndërmarrësisë drejt moduleve të veçanta, të orientuara nga rezultatet, përbën një përmirësim të rëndësishëm të relevancës dhe aftësisë së kurrikulave për t’iu përgjigjur realitetit të tregut të punës. Në veçanti, kurrikulat e AAP-së duale ofrojnë përgatitje më gjithëpërfshirëse për nxënësit, duke i pajisur ata jo vetëm për punësim, por edhe për vetëpunësim dhe inovacion në sektorin HoReCa.

Ndërmarrësia është thelbësore në sektorin HoReCa, ku shumë punëtorë me kalimin e kohës vetëpunësohen ose themelojnë biznese të vogla. Për këtë arsye, rekomandohet fuqishëm që të vazhdohet t’u kushtohet rëndësi aftësive të biznesit, punës në projekte reale dhe angazhimit me ndërmarrës të suksesshëm. Në veçanti, kurrikulat më të vjetra që vazhdojnë të përdoren duhet të zgjerohen ose të përshtaten për t’i forcuar komponentët e ndërmarrësisë, ndërsa shkollat duhet ta plotësojnë përmbajtjen teorike me përvojë praktike, si ligjërata nga të ftuar, vizita në ndërmarrje ose projekte të vogla biznesi. Këto përmirësime do të sigurojnë që të gjithë nxënësit, pavarësisht llojit të programit, të pajisen me mendësinë dhe kompetencat ndërmarrëse që kërkohen në industrinë e sotme dinamike të mikpritjes hoteliere.

Sa i përket programeve joformale, ndërgjegjësimi bazë për ndërmarrësinë është përfshirë në një masë modeste në shumicën e programeve joformale të aftësimit në sektorin HoReCa, zakonisht përmes moduleve hyrëse për ekonominë dhe vetëpunësimin, ndërsa thellësia dhe zbatimi i tyre i përgjithshëm mbeten të kufizuara. Përtej këtyre moduleve hyrëse, dy nga shtatë qendrat e aftësimit profesional (QAP) në nivel vendi ofrojnë dy programe të veçanta aftësimi të përqendruara në ndërmarrësi:

- Menaxhimi i një NVM-je (250 orë): Ky program më gjithëpërfshirës ofron njohuri themelore dhe aftësi praktike për menaxhimin e një ndërmarrjeje të vogël ose të mesme. Ai është hartuar për ndërmarrësit e rinj apo menaxherët aktualë të bizneseve të vogla që kërkojnë aftësim të strukturuar dhe praktik.

- Hartimi i një plani të biznesit (40 orë): Një kurs më i shkurtër dhe i fokusuar, i cili i pajis pjesëmarrësit me aftësitë e nevojshme për ta konceptuar, hartuar dhe përmirësuar një plan biznesi të realizueshëm. Ky kurs u dedikohet personave që përgatiten për vetëpunësim ose atyre që synojnë t'i formalizojnë dhe paraqesin idetë e tyre të biznesit për financim ose inkubim.

Këto programe përbëjnë një hap të rëndësishëm drejt forcimit të arsimit për ndërmarrësi në kuadër të sistemit publik të aftësimit joformal. Megjithatë, disponueshmëria e tyre e kufizuar bën që edhe qasja, edhe ndikimi i përgjithshëm të jenë të kufizuar. Zgjerimi i këtyre programeve në të gjitha QAP-të dhe integrimi i përmbajtjeve të ngjashme për ndërmarrësi në kualifikimet bazë të sektorit HoReCa do ta përmirësonte ndjeshëm gatishmërinë ndërmarrëse të të diplomuarve. Kjo do të siguronte që të gjithë nxënësit, e jo vetëm ata në qendra të caktuara, të pajisen me aftësi praktike dhe të orientuara drejt biznesit, në përputhje me nevojat e tregut të punës në Kosovë dhe prioritetet më të gjera të zhvillimit ekonomik.

Përtej njohurive teknike dhe të biznesit, mësimdhënia e ndërmarrësisë luan rol transformues në formësimin e mendësisë së të rinjve. Ajo ndihmon në krijimin e një kulture ndërmarrëse, duke i nxitur nxënësit ta shohin vetëpunësimin si një rrugë të realizueshme dhe tërheqëse të karrierës. Përmes qasjeve pjesëmarrëse dhe të bazuara në përvojë, këto kurse zhvillojnë tipare kryesore ndërmarrëse, si iniciativa, kreativiteti dhe vetëdijësimi për rrezikun, duke nxitur njëkohësisht të menduarit kritik lidhur me format tradicionale të punësimit. Ky ndryshim i këndvështrimit është veçanërisht i vlefshëm në sektorin HoReCa, ku pronësia e bizneseve të vogla dhe inovacioni mund të nxisin krijimin e vendeve të punës dhe përmirësimin e shërbimeve.

Paralelisht, edhe në Kosovë kanë filluar të shfaqen mundësi të reja për aftësim online në ndërmarrësi. Disa nisma të mbështetura nga donatorët kanë pilotuar module digjitale për ta plotësuar mësimin me prani fizike. Megjithatë, zbatimi efektiv i formateve online ose hibride do të kërkojë përshtatjen e kurrikulave ekzistuese për përdorim digjital, forcimin e infrastrukturës dhe ngritjen e kapaciteteve të aftësuesve. Me mbështetjen e duhur, aftësimi online për ndërmarrësi mund të ofrojë fleksibilitet më të madh, të arrijë te grupet me qasje të kufizuar dhe të shërbejë si plotësim i vlefshëm i mësimin me prani fizike, veçanërisht në zonat e largëta ose rurale.

► 8.4. Binjakëzimi institucional dhe skemat e mobilitetit

Institucionet e arsimit dhe aftësimit profesional (AAP) në Kosovë kanë bërë përpjekje të koordinuara për t'u përfshirë në bashkëpunime ndërkombëtare dhe nisma të mobilitetit, me qëllim përmirësimin e cilësisë së arsimit dhe përafrimin me standardet evropiane. Megjithatë, fushëveprimi dhe shkalla e këtyre nismave mbeten të kufizuara, shpesh për shkak të pengesave gjuhësore, sfidave të financimit dhe kapaciteteve institucionale. Përveç kësaj, deri vonë, mungesa e liberalizimit të vizave përbënte një pengesë të konsiderueshme për mobilitetin.

Këto kufizime duhet të zbuten për të mundësuar shfrytëzimin e plotë të përfitimeve nga bashkëpunimi ndërkombëtar, veçanërisht në përmirësimin e cilësisë dhe relevancës së arsimit dhe aftësimit profesional, si dhe të rezultateve të punësimit të nxënësve.

9. Vlerësimi i pajisjeve aktuale dhe përafrimi me nevojat e tregut të punës

► 9. Vlerësimi i pajisjeve aktuale dhe përafrimi me nevojat e tregut të punës

Në kuadër të vlerësimit të nevojave për pajisje, ofruesve të AAP-së në mbarë Kosovën iu dërgua një pyetësor. Përgjigjet u morën nga 12 prej 14 institucioneve publike të arsimit profesional që ofrojnë kualifikime të lidhura me sektorin HoReCa, si dhe nga të shtatë qendrat e aftësimit profesional (QAP).

Vlerësimi i pajisjeve ekzistuese në shkollat e AAP-së dhe QAP-të tregon se, në shumicën e rasteve, burimet aktuale i përmbushin vetëm pjesërisht standardet e industrisë. Sfidat e zakonshme përfshijnë makineri të vjetruara ose jashtë përdorimit, sasi të pamjaftueshme të pajisjeve thelbësore për zhvillimin efektiv të aftësimit praktik, si dhe mungesë të mjeteve të specializuara ose të avancuara që pasqyrojnë zhvillimet më të fundit teknologjike në sektorin e mikpritjes hoteliere. Megjithatë nevojat bazë praktike shpesh mbulohen, ekziston një nevojë e qartë dhe urgjente për përditësimin dhe zgjerimin e inventarit të pajisjeve, në mënyrë që mjediset e aftësimit të përafrohen plotësisht me kërkesat bashkëkohore të industrisë.

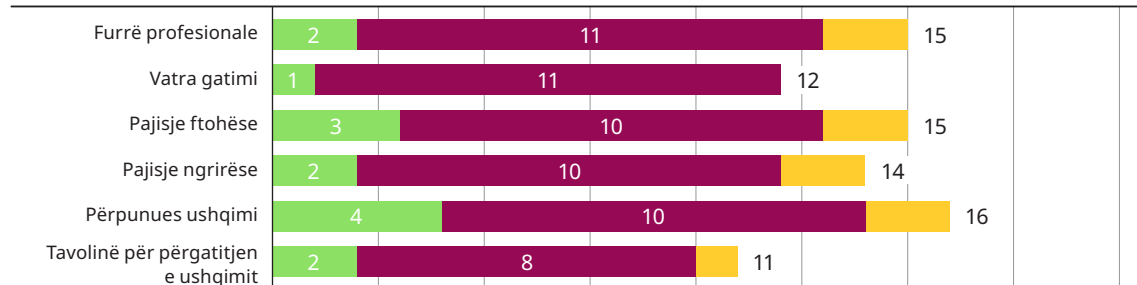
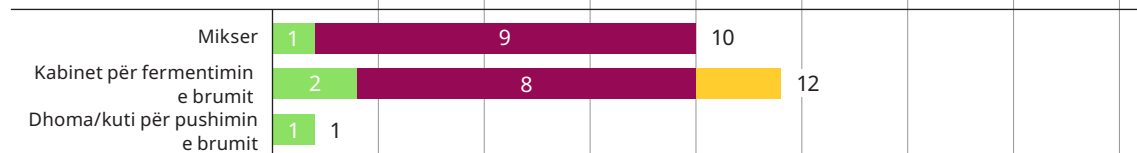
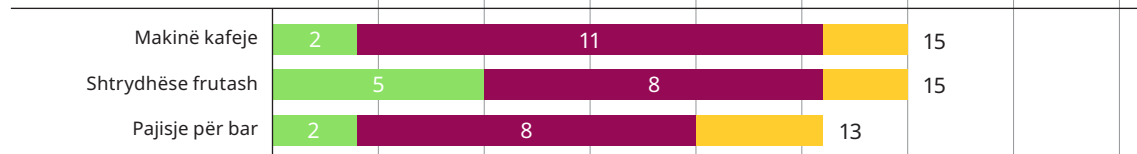
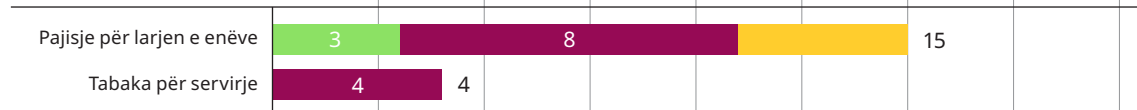
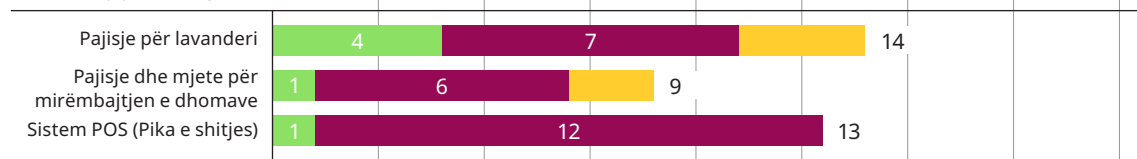
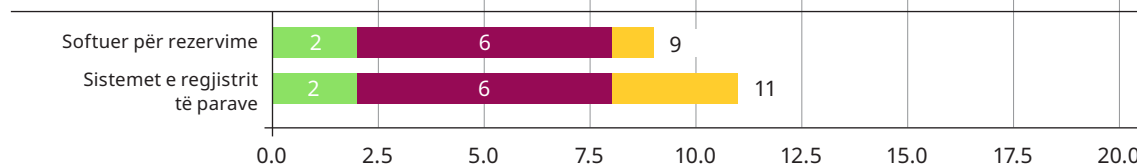
Vlerësimi i nevojave për pajisje identifikon gjithashtu një kërkesë të konsiderueshme për pajisje të përgatitjes së ushqimit, mikpritjes dhe operimeve hoteliere. Shkollat e AAP-së raportojnë një numër dukshëm më të madh kërkesash krahasuar me QAP-të. Prioritetet në përgatitjen e ushqimit përfshijnë furrat komerciale, njësitë ftohëse dhe përpunuesit e ushqimit, ndërsa pajisjet për pastëqerë dhe pjekje, si kabinetet e fermentimit dhe mikserët, janë gjithashtu shumë të kërkuara. Pajisjet për shërbimin e pijeve, veçanërisht makinat e kafesë dhe shtrydhëset e frutave, janë në kërkesë të lartë, dhe QAP-të përbëjnë një pjesë të konsiderueshme të kërkesave për shtrydhëse frutash.

Edhe njësitë për larjen e enëve janë ndër pajisjet më të kërkuara. Megjithatë, kërkesa e ulët për tabaka shërbimi dhe mungesa e ambienteve të simuluar hoteliere nëpër institucione tregojnë për boshllëqe të dukshme në infrastrukturën e aftësimit praktik për shërbimet me kontakt direkt me klientin. Po ashtu, pajisjet për operime hoteliere, si njësitë e lavanderisë dhe sistemet e shitjes (POS), mbeten ndër prioritetet kryesore, duke reflektuar përpjekjet për të forcuar aftësimin në menaxhimin hotelier. Kërkesa mesatare për sisteme të teknologjisë së informacionit dhe sisteme digjitale tregon një fokus në rritje, por ende në faza fillestare, në zhvillimin e aftësive digjitale. Përveç kësaj, një sërë pajisjesh të vogla kuzhine, të kërkuara ekskluzivisht nga QAP-të, tregojnë nevojat e reja për aftësim të specializuar.

Në përgjithësi, vlerësimi nxjerr në pah nevojat më të mëdha themelore në fushat kryesore profesionale, ndërsa evidenton boshllëqe kritike, veçanërisht në mjediset e simuluar të mikpritjes hoteliere dhe në infrastrukturën e aftësimit për shërbimet ndaj klientit. Adresimi i këtyre boshllëqeve është thelbësor për të siguruar që shkollat e AAP-së të ofrojnë zhvillim gjithëpërfshirës të aftësive profesionale, relevante për sektorin.

Figura 2 paraqet një përmbledhje të pajisjeve më të nevojshme për përafrimin më të mirë të mjediseve të aftësimit praktik me standardet bashkëkohore të sektorit.

► Figura 2: Nevojat për pajisje sipas llojit dhe institucionit

Përgatitjet ushqimore**Pjekje dhe ëmbëlsira****Shërbim pijesh****Shërbim në tavolinë dhe mikpritje****Mirëmbajtje dhe operacione hoteliere****Sisteme IT dhe dixhitale**

0.0 2.5 5.0 7.5 10.0 12.5 15.0 17.5 20.0

Number of requests

QAP-at

Shkollat Profesionale

Kërkesat totale

Burimi: Ofruesit e AAP-së

Është evidentuar një pajtueshmëri e gjerë rreth një numri prioritetesh kryesore. Institucionet e theksojnë rëndësinë e përafrimit të aftësimit me standardet aktuale të sektorit, me qëllim përmirësimin e punësueshmërisë së të diplomuarve dhe përmbushjen e pritjeve të tregut të punës. Përditësimi i pajisjeve të vjetruara konsiderohet thelbësor për integrimin e teknologjive më të fundit dhe për t'u mundësuar nxënësve të fitojnë përvojë praktike në përdorimin e mjeteve dhe sistemeve që hasen zakonisht në vendet moderne të punës. Për më tepër, të anketuarit theksuan se adresimi i mungesave në pajisje është i nevojshëm për t'u përgjigjur informatave kthyesë nga punëdhënësit dhe gjetjeve të vlerësimeve të praktikave të mësimit në vendin e punës. Në përgjithësi, investimet në pajisje konsiderohen vendimtare për ruajtjen e cilësisë, relevancës

Megjithatë, vetëvlerësimi i kryer nga ofruesit e AAP-së nxori në pah kufizime të rëndësishme në kapacitetet institucionale për vlerësimin e nevojave për pajisje dhe infrastrukturë në raport me standardet bashkëkohore sektoriale dhe pedagogjike. Në shumë raste, nevojat e identifikuar u përqendruan kryesisht në zëvendësimin ose sigurimin e pajisjeve, pa i marrë mjaftueshëm parasysh kërkesat më të gjera që lidhen me funksionalitetin, efikasitetin, ergonominë, sigurinë dhe shëndetin në punë, organizimin e rrjedhës së punës, eficiencën e energjisë, qasshmërinë dhe përshtatshmërinë pedagogjike për aftësim praktik cilësor. Kjo tregon nevojën për udhëzime dhe mbështetje teknike shtesë, në mënyrë që institucionet t'i planifikojnë investimet në mënyrë më strategjike dhe të qëndrueshme, në përputhje me standardet moderne të industrisë dhe praktikat efektive të mësimdhënies dhe të të nxënës.

Një aspekt tjetër i rëndësishëm që duhet të merret parasysh në kuadër të vlerësimit të nevojave është mundësia e futjes së kualifikimeve të reja për t'u përgjigjur kërkesave të reja profesionale. Kjo do të kërkonte një vlerësim gjithëpërfshirës të nevojave shtesë për pajisje, me qëllim mbështetjen si të programeve ekzistuese, ashtu edhe të kualifikimeve të reja, duke siguruar që shkollat e AAP-së të pajisen në mënyrë të përshtatshme për të ofruar aftësim cilësor dhe relevant për sektorin, si dhe për ta përmirësuar punësueshmërinë e të diplomuarve në sektorin e mikpritjes hoteliere dhe turizmit.

Paralelisht, ndarja e burimeve duhet të udhëhiqet nga parimet e efikasitetit dhe qëndrueshmërisë. Për shembull, pajisja e institucioneve me kapacitete të kufizuara ose me numër të ulët të të regjistruarve mund të mos përfaqësojë përdorimin më efektiv të burimeve. Për këtë arsye, duhet të shqyrtohen zgjidhje alternative, si mjediset e përbashkëta të aftësimit ose qendrat rajonale, për të siguruar shfrytëzimin optimal të pajisjeve dhe qasje më të gjerë për nxënës.

Në këtë kontekst, vëmendje e veçantë do t'u kushtohet edhe institucioneve dinamike, të cilat, megjithëse aktualisht nuk ofrojnë profile ose kurrikula relevante për sektorin, shfaqin interes të madh për mundësitë që ofron sektori HoReCa. Institucionet që ndodhen në zona me potencial të lartë për zhvillimin e turizmit dhe mikpritjes hoteliere duhet të mobilizohen për ta rritur aftësinë e përgjithshme të sistemit të AAP-së për t'u përgjigjur nevojave dhe për ta zgjeruar shtrirjen e tij. Gjatë planifikimit të masave për mbështetjen e zgjerimit efektiv dhe të qëndrueshëm të arsimit profesional në këtë sektor, është thelbësore që të merren parasysh në mënyrë të duhur të gjitha këto aspekte, përfshirë potencialin institucional, mundësitë për zhvillim rajonal, profesionet për të cilat ka kërkesë, si dhe nevojat për pajisje dhe kualifikime.

10. Rekomandime për përmirësimin e cilësisë dhe përshtatjes së AAP-së ndaj nevojave të sektorit të mikpritjes

► 10. Rekomandime për përmirësimin e cilësisë dhe përshtatjes së AAP-së ndaj nevojave të sektorit të mikpritjes

Sektori i mikpritjes hoteliere dhe turizmit (HoReCa) në Kosovë përbën një burim në rritje të punësimit dhe një fushë dinamike që kërkon fuqi punëtore të kualifikuar dhe të aftë për t'u përshtatur. Megjithatë, mospërputhjet e vazhdueshme ndërmjet ofertës së aftësimit dhe kërkesës së tregut të punës, të kombinuara me sfida strukturore si kualifikimet e vjetruara, rrugët e pazhvilluara të avancimit dhe përfshirja e kufizuar e punëdhënësve, e kanë kufizuar potencialin e sektorit për të përfshirë të rinjtë e talentuar, veçanërisht të rinjtë që nuk janë në punësim, arsim apo aftësim (NEET).

Për të vendosur bazat për përmirësime të koordinuara dhe afatgjata, rekomandohet zhvillimi i një strategjie gjithëpërfshirëse për aftësitë në sektorin HoReCa. E mbështetur në informacionin dhe analizën e tregut të punës dhe e zhvilluar në bashkëpunim të ngushtë me akterët sektorialë, ofruesit e aftësimit dhe institucionet publike, kjo strategji do të shërbente si udhërrëfyes për zhvillimin e burimeve njerëzore në mbështetje të rritjes së qëndrueshme të sektorit. Ajo do t'i përcaktonte profesionet prioritare, do t'i adresonte boshllëqet kritike në aftësi, do t'i përfronte kualifikimet me kërkesat në ndryshim të tregut dhe do të promovonte rrugë gjithëpërfshirëse të të nxënit, të orientuara drejt punësimit.

Përafrimi me *acquis-in* e BE-së dhe me kornizat më të gjera të politikave evropiane duhet të konsiderohet gjithashtu një shtytës i rëndësishëm i modernizimit të arsimit dhe aftësimit profesional në sektorin HoReCa. Përafrimi gradual i politikave të Kosovës në fushën e arsimit, punësimit dhe turizmit me standardet e BE-së kërkon forcimin e cilësisë, relevancës, gjithëpërfshirjes dhe aftësisë së ofertës së AAP-së për t'iu përgjigjur nevojave të tregut të punës. Kjo përfshin promovimin e kualifikimeve të bazuara në kompetenca, mekanizmave të sigurimit të cilësisë, mësimin në vendin e punës, njohjes së aftësive dhe kualifikimeve, si dhe integritetit të kompetencave të gjelbra, digjitale dhe ndërmarrëse, në përputhje me prioritetet evropiane në zhvillim për turizmin e qëndrueshëm dhe zhvillimin e fuqisë punëtore. Në këtë kontekst, forcimi i ekosistemit të aftësive në sektorin HoReCa përfaqëson jo vetëm një prioritet ekonomik dhe të punësimit, por edhe një komponent të rëndësishëm të agjendës më të gjerë të integritetit evropian të Kosovës.

Duke marrë parasysh fillimin e reformës legjislativë që synon zvogëlimin e fragmentimit, eliminimin e mbivendosjeve funksionale dhe krijimin e një kornize më koherente dhe llogaridhënëse të qeverisjes së AAP-së, rekomandimet në vijim ofrojnë një udhërrëfyes të strukturuar për zhvillimin dhe zbatimin e strategjisë së propozuar të Kosovës për aftësitë. Ato synojnë ta përmirësojnë cilësinë, relevancën dhe gjithëpërfshirjen e sistemit të AAP-së, duke adresuar boshllëqet kryesore në hartimin e kualifikimeve, ofrimin e programeve, praktikën e vlerësimit, infrastrukturën e aftësimit dhe koordinimin institucional.

1. Të mbështetet konsolidimi i Këshillit Sektorial të Aftësive për sektorin HoReCa

Veprimet kryesore përfshijnë:

- a) Formalizimin e mandatit dhe strukturës së qeverisjes së Këshillit Sektorial të Aftësive (KSA), duke qartësuar rolet, procedurat e vendimmarrjes dhe autoritetin e tij këshillues në zhvillimin e kualifikimeve, standardeve profesionale dhe parashikimin e aftësive.
- b) Sigurimin e përfaqësimit të balancuar të akterëve kryesorë, duke përfshirë punëdhënësit, ofruesit e aftësimit, odat ekonomike, sindikatat dhe ministrinë përkatëse.
- c) Sigurimin e mbështetjes teknike dhe administrative për funksionimin e KSA-së, duke përfshirë shërbimet e sekretariatit, lehtësimin nga ekspertët dhe koordinimin e takimeve, për të ruajtur angazhimin e rregullt dhe të orientuar drejt rezultateve.
- d) Forcimin e rolit të Këshillit në zhvillimin e studimeve për kërkesën dhe parashikimin e nevojave për aftësi, me fokus në identifikimin e nevojave të reja për aftësi në sektor dhe miratimin e profesioneve prioritare. Përveç kësaj, Këshilli duhet ta vlerësojë nevojën për rishikimin e programeve të kualifikimit, ta lehtësojë hartimin dhe rishikimin e standardeve të profesionit, ta mbështesë përfshirjen e punëdhënësve dhe punëtorëve në proceset e menaxhimit të AAP-së dhe ta promovojë zbatimin e mësimin në vendin e punës.
- e) Mundësimin e ngritjes së kapaciteteve të anëtarëve të KSA-së, duke përfshirë aftësimin për KKK-në, proceset e zhvillimit të kualifikimeve dhe mjetet për planifikimin sektorial të aftësive.
- f) Ndërlidhjen e rekomandimeve të KSA-së me vendimet për politika dhe financim, duke siguruar që rezultatet e punës së tij të mos mbeten vetëm këshillëdhënëse, por të ndikojnë edhe në miratimin e programeve, rishikimin e kurrikulave dhe investimet publike në aftësim.

2. Të institucionalizohet dhe zgjerohet përdorimi i mjeteve të informacionit dhe analizës së tregut të punës, për ta përmirësuar aftësinë e sistemit të AAP-së për t'iu përgjigjur nevojave të tregut të punës në sektorin HoReCa

Veprimet kryesore përfshijnë:

- a) Ngritjen e kapaciteteve institucionale brenda ministrive dhe agjencive të AAP-së për të udhëhequr dhe koordinuar analizat e rregullta të kërkesës për punë dhe aftësi, si dhe parashikimin e tyre.
- b) Nxitjen e pjesëmarrjes së punëdhënësve në verifikimin e gjetjeve dhe në përcaktimin e përgjigjeve programore.
- c) Krijimin e mekanizmave formalë për shkëmbimin e të dhënave të tregut të punës me ofruesit e AAP-së, politikëbërësit dhe punëdhënësit.

3. Të mbështetet zhvillimi i një oferte koherente, të orientuar nga kërkesa dhe drejt së ardhmes të kualifikimeve, e cila i pasqyron nevojat në ndryshim për aftësi në sektorin HoReCa dhe mbështet rritjen ekonomike gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme

Veprimet kryesore përfshijnë:

- a) Sigurimin që të gjitha kualifikimet e përditësuara dhe të reja të integrojnë aftësitë e gjelbra, aftësitë digjitale dhe arsimin për ndërmarrësi, duke i pajisur nxënësit që ta promovojnë qëndrueshmërinë, t'i shfrytëzojnë mundësitë që ofron teknologjia dhe të kontribuojnë në krijimin e një kulture ndërmarrëse përmes promovimit të vetëpunësimit ose zhvillimit të bizneseve brenda sektorit.

- b) Koordinimin e ofertës ndërmjet ofruesve publikë formalë dhe joformalë të AAP-së, për të shmangur mbivendosjet, për t'i forcuar rrugët e mësimi gjatë gjithë jetës dhe për ta mbështetur avancimin e aftësive si të personave që hyjnë rishtazi në sektor, ashtu edhe të punëtorëve aktualë.
- c) Ndërprerjen e programeve me relevancë të ulët ose të dyfishta, të cilat nuk u përgjigjen më kërkesave aktuale të tregut të punës.
- d) Futjen e kualifikimeve të reja dhe përmbajtjeve modulare për adresimin e boshllëqeve të identifikuar dhe mbështetjen e profesioneve të reja.

4. Të krijohet një mekanizëm formal certifikimi në Nivelin 3 të KKK-së për njohjen e përfundimit të pjesshëm të programeve formale të arsimit profesional, duke e përmirësuar gjithëpërfshirjen dhe fleksibilitetin e përgjithshëm të sistemit të AAP-së

Veprimet kryesore përfshijnë:

- a) Zhvillimin e një procesi të standardizuar të vlerësimit përfundimtar dhe certifikimit, të përafëruar me rezultatet e të nxënësve dhe standardet e profesionit të Nivelit 3 të KKK-së për profilet përkatëse.
- b) Përcaktimin e kriterëve dhe procedurave të qarta për certifikimin e nxënësve që largohen më herët nga sistemi, duke përfshirë njohjen e moduleve të përfunduara dhe komponentëve të aftësisë praktik.
- c) Ofrimin e udhëzimeve dhe orientimit për shkollat e AAP-së lidhur me zbatimin e mekanizmit të certifikimit, duke përfshirë përshtatjen e praktikave të vlerësimit dhe shërbimeve mbështetëse për nxënës.
- d) Rritjen e ndërgjegjësisë së punëdhënësve për vlerën dhe njohjen e certifikatave të Nivelit 3 të KKK-së, me qëllim forcimin e relevancës së tyre në tregun e punës.
- e) Monitorimin dhe vlerësimin e zbatimit të procesit të certifikimit, për të siguruar cilësinë, barazinë dhe përafrimin me nevojat e tregut të punës.

5. Të nxitet pjesëmarrja e vazhdueshme dhe domethënëse e punëdhënësve të sektorit HoReCa në zhvillimin e kualifikimeve dhe vlerësimin e aftësive praktike

Veprimet kryesore përfshijnë:

- a) Përfshirjen e hershme të akterëve udhëheqës të industrisë në ciklin e zhvillimit të kualifikimeve, duke theksuar se si kontributi i tyre ndikon drejtpërdrejt në cilësinë e punëtorëve të ardhshëm dhe ndihmon në adresimin e mungesës së aftësive në sektor.
- b) Krijimin e modeleve fleksibile dhe efikase në aspektin kohor të angazhimit, si role afatshkurtra në panelet për rishikimin e kualifikimeve ose pjesëmarrje gjysmëditore në provimet praktike, për ta zvogëluar ngarkesën kohore për profesionistët e angazhuar.
- c) Njohjen publike të kontributit të punëdhënësve, për shembull përmes certifikatave të kontributit, publikimit të emrave të tyre në faqet zyrtare të institucioneve ose përdorimit të përbashkët të identitetit vizual në kualifikimet e validuara bashkërisht.
- d) Ofrimin e mundësive për rrjetëzim profesional, si pjesëmarrja në borde këshillëdhënëse ose tryeza të rrumbullakëta ndërmjet AAP-së dhe industrisë, për ta përforcuar vlerën e angazhimit si platformë për ndikim dhe dukshmëri.

- e) Ofrimin e aftësimit ose orientimit të shkurtër për përfaqësuesit e punëdhënësve të përfshirë në vlerësim, duke siguruar që ata t'i kuptojnë kriteret e vlerësimit dhe kornizën e sigurimit të cilësisë dhe të ndihen të sigurt në rolin e tyre.
- f) Prezantimin e rasteve të suksesit, duke evidentuar se si përfshirja e punëdhënësve ka çuar në rezultate më të mira të aftësimit, kandidatë më të përgatitur dhe burime më të qëndrueshme rekrutimi për bizneset pjesëmarrëse.
- g) Shqyrtimin e stimujve financiarë ose jofinanciarë në bashkëpunim me odat ekonomike ose shoqatat e punëdhënësve (si qasje prioritare të të diplomuarit e

6. Të forcohen kapacitetet njerëzore dhe institucionale për hartimin dhe ofrimin e aftësimit cilësor, relevant dhe që u përgjigjet nevojave të industrisë në sektorin HoReCa

Veprimet kryesore përfshijnë:

- a) Ofrimin e zhvillimit profesional të synuar për mësimdhënësit dhe instruktorët e AAP-së, me fokus në pedagogjinë bashkëkohore, mjetet digjitale, aftësitë e gjelbra dhe ndërmarrëse, si dhe praktikatat e përditësuara të sektorit.
- b) Mundësimin e ekspozimit të strukturuar të aftësuesve dhe stafit ndaj sektorit përmes praktikave profesionale, vëzhgimit të punës (job shadowing) dhe aftësimit në kompani, me qëllim sigurimin e relevancës praktike.
- c) Zhvillimin e programeve për trajnimin e trajnerëve (ToT) për instruktorët në mjediset formale dhe joformale, veçanërisht në fushat e reja, si zhvillim i përvojave, zgjidhjet digjitale për mikpritjen hoteliere, ndërmarrësia dhe qëndrueshmëria.
- d) Forcimin e kapaciteteve institucionale për zhvillimin e kurrikulave, angazhimin e punëdhënësve, zbatimin e programeve dhe sigurimin e cilësisë.
- e) Promovimin e binjakëzimit institucional dhe mobilitetit të stafit, si brenda vendit, ashtu edhe në nivel ndërkombëtar, për të mbështetur të nxënit nga kolegët, shkëmbimin e praktikave të mira dhe përafrimin me standardet rajonale dhe të BE-së.
- f) Nxitjen e platformave për shkëmbimin e njohurive dhe komuniteteve të praktikës ndërmjet profesionistëve të AAP-së, me qëllim promovimin e inovacionit dhe bashkëpunimit ndërmjet institucioneve.

7. Të shqyrtohen mundësitë për përmirësimin e programeve të orientimit në karrierë në industrinë hoteliere

Veprimet kryesore përfshijnë:

- a) Zhvillimin e moduleve specifike për sektorin, të cilat do ta plotësonin programin e aftësimit për këshilltarët e karrierës, me fokus në sektorin HoReCa. Këto module duhet ta përmirësojnë njohjen e këshilltarëve me rrugët e karrierës, kërkesat për aftësi dhe trendet e punësimit specifike për sektorin, duke u mundësuar atyre t'u ofrojnë nxënësve dhe punëkërkuësve të interesuar për profesionet e mikpritjes hoteliere dhe turizmit orientim më të synuar dhe më të informuar.
- b) Mbështetjen e një përafrimi më të fuqishëm ndërmjet shërbimeve të orientimit në karrierë dhe kërkesave në zhvillim të sektorit HoReCa, duke siguruar që orientimi t'i pasqyrojë trendet aktuale dhe të reja të profesioneve, nevojat për aftësi dhe rrugët e karrierës, përfshirë vetëpunësimin.

- c) Forcimin e partneriteteve me punëdhënësit për ta rritur relevancën dhe ndikimin e orientimit në karrierë përmes ekspozimit në vendin e punës, mentorimit dhe njohurive nga mjediset reale të punës.
- d) Zgjerimin e aktiviteteve të informimit dhe angazhimit për grupet e nënpërfaqësuar, me qëllim krijimin e një sistemi gjithëpërfshirës të orientimit në karrierë që promovon qasje të barabartë në informata dhe mundësi, duke siguruar që askush të mos mbetet pas.

8. Të përmirësohen infrastruktura dhe pajisjet e aftësimit për ta mbështetur zhvillimin e aftësive praktike

Veprimet kryesore përfshijnë:

- a) Zëvendësimin e pajisjeve të vjetruara të aftësimit me mjete dhe teknologji moderne që i pasqyrojnë standardet aktuale të sektorit në përgatitjen e ushqimit, mikpritjen hoteliere dhe operacionet hoteliere.
- b) Zgjerimin e inventarit të pajisjeve thelbësore për të siguruar që të gjithë nxënësit të kenë qasje në burimet e aftësimit praktik, veçanërisht në fusha si artet e kuzhinës, mirëmbajtja e dhomave dhe shërbimi.
- c) Krijimin dhe përmirësimin e mjediseve të simuluar të aftësimit brenda institucioneve të AAP-së, përfshirë kuzhina të pajisura plotësisht dhe laboratorë për mikpritje hoteliere, me qëllim forcimin e mësimi praktik në përgatitjen e ushqimit, operacionet e shërbimit të drejtpërdrejtë ndaj klientit, shërbimin ndaj klientëve dhe menaxhimin e ngjarjeve. Këto mjedise duhet të ofrojnë kushte realiste dhe të orientuara drejt praktikës, të cilat i pasqyrojnë standardet e industrisë dhe e rrisin gatishmërinë e nxënësve për punësim në sektorin e mikpritjes hoteliere.
- d) Integrimin e mjeteve dhe sistemeve digjitale, si platformat e rezervimeve, sistemet e pikave të shitjes (POS), arkat fiskale dhe programet për menaxhimin e pronës hoteliere, me qëllim zhvillimin e kompetencave digjitale të nxënësve dhe përgatitjen e tyre për vende pune që mbështeten në teknologji.
- e) Përafrimin e të gjitha investimeve infrastrukturore me trendet në zhvillim të tregut dhe teknologjisë, duke siguruar njëkohësisht përputhjen e plotë me rregulloret për sigurinë dhe shëndetin në punë, masat e sigurisë, standardet e higjienës dhe qasshmërisë. Kjo do të ndihmojë në ruajtjen e mjediseve moderne dhe të përshtatshme të aftësimit, të cilat u përgjigjen nevojave në zhvillim të sektorit HoReCa.

9. Të shfrytëzohen dhe përmirësohen masat ekzistuese aktive të tregut të punës për ta përmirësuar integrimin e të rinjve NEET

Veprimet kryesore përfshijnë:

- a) Përshtatjen e skemave ekzistuese të subvencionimit të pagave dhe aftësimit në vendin e punës për t'i orientuar ato drejt profesioneve të kërkuara në sektorin HoReCa, si personeli i recepsionit, Kuzhinierët, Kamarietë, Banakierët dhe personeli për mirëmbajtjen e dhomave, në partneritet me hotelet, restaurantet dhe operatorët turistikë.
- b) Përafrimin e programeve të aftësimit të QAP-ve, të mbështetura nga Agjencia e Punësimit, me ofertën e përditësuar të ofruesve formalë të AAP-së për sektorin HoReCa. Paketa e përbashkët duhet të hartohet në mënyrë bashkëpunuese për të mundësuar rrugë fleksibile të të nxënit ndërmjet programeve formale dhe joformale, duke shmangur mbivendosjet dhe duke siguruar relevancë të lartë për tregun e punës përmes përmbajtjes konsistente, rezultateve të përbashkëta të të nxënit dhe ofrimit modular.

- c) Zgjerimin e qasjes në edukimin dhe aftësimin për ndërmarrësi përmes formateve të kombinuara dhe online, duke u mbështetur në mjetet ekzistuese si modulet digjitale të ILO-së “Mëso për biznesin (Know About Business – KAB)”, “Fillo dhe përmirëso biznesin tënd (Start and Improve Your Business – SIYB)” dhe platformat e tjera të mësimin online. Këto burime mund të integrohen gjithashtu në pakon më të gjerë të aftësimit për sektorin HoReCa, me qëllim rritjen e shtrirjes, fleksibilitetit dhe kosto-efikasitetit, veçanërisht për të rinjtë NEET që jetojnë në zona të largëta ose me qasje të kufizuar, si dhe për të plotësuar mbështetjen përmes mentorimit dhe këshillimit me prezencë fizike.
- d) Përmirësimin e skemës së mbështetjes për vetëpunësim, duke përfshirë grantet për biznese fillestare, mentorimin dhe këshillimin, në mënyrë që ajo t’i pasqyrojë mundësitë për ndërmarrësi në sektorin HoReCa, si bujtinat e vogla, bizneset e ushqimit dhe pijeve, shërbimet e turizmit rural ose bizneset e bazuara në organizimin e ngjarjeve.
- e) Koordinimin e aktiviteteve të synuara të informimit, angazhimit dhe aktivizimit, në bashkëpunim me zyrat komunale të punësimit, shkollat e AAP-së dhe akterët lokalë, për t’i përfshirë të rinjtë NEET, veçanërisht në zonat urbane dhe rurale me shërbime të pamjaftueshme, në masat aktive të tregut të punës të përqendruara në sektorin HoReCa.
- f) Monitorimin e përbashkët të rezultateve të të rinjve NEET në sektorin HoReCa, duke përfshirë normat e punësimit, hapjen e bizneseve dhe qëndrueshmërinë në punësim ose biznes, përmes përdorimit të sistemeve ekzistuese të të dhënave për ta mbështetur përmirësimin e vazhdueshëm dhe zgjerimin e praktikave efektive.

10. Të zhvillohet dhe zbatohet një mekanizëm qendror për gjurmimin e rezultateve të punësimit dhe arsimit të të diplomuarve të AAP-së

Veprimet kryesore përfshijnë:

- a) Hartimin dhe pilotimin e një sistemi për gjurmimin e të diplomuarve, të integruar me sistemet qendrore të të dhënave për arsimin dhe tregun e punës.
- b) Mbledhjen e të dhënave për statusin e punësimit, relevancën e vendit të punës me kualifikimin, kushtet e punës dhe vazhdimin e arsimit, gjashtë deri në dymbëdhjetë muaj pas diplomimit.
- c) Ndarjen e rezultateve sipas kualifikimit, gjinisë, rajonit dhe sektorit, për të mbështetur hartimin e politikave gjithëpërfshirëse.
- d) Përdorimin e gjetjeve për të orientuar përditësimin e kurrikulave, përmirësimin e shërbimeve mbështetëse për nxënësit dhe përsosjen e strategjive sektoriale.

Referencat

► Referencat

Korniza ligjore

1. Ligji Nr. 06/L-113 për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore dhe të agjencive të pavarura.
2. Rregullore (QRK) Nr. 14/2018 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë.
3. Rregullore (MPMS) Nr. 01/2018 për masat aktive të tregut të punës.
4. Ligji Nr. 04/L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional (2013).
5. Udhëzimi Administrativ (MASHTI) Nr. 18/2023 për këshilltarët për karrierë në IAP.
6. Udhëzimi Administrativ (MASHTI) Nr. 137/2020 për të mësuarit në vendin e punës në IAAP.
7. Rregullore (MASHTI) Nr. 135/2020 për mbrojtjen dhe ruajtjen e shëndetit të nxënësve gjatë mësimit praktik në shkollë dhe në vendin e punës.
8. Udhëzimi Administrativ (MASHTI) Nr. 07/2016 për kushtet dhe kriteret e vlerësimit të kandidatëve të arsimit për të rritur.
9. Ligji Nr. 04/L-205 për Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës (2014).
10. Ligji Nr. 04/L-143 për Arsimin dhe Aftësimin për të Rritur (2013).
11. Ligji Nr. 04/L-116 për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë (2012).
12. Ligji Nr. 03/L-048 për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë (2008).
13. Ligji Nr. 03/L-049 për Financat e Pushtetit Lokal (2008).
14. Ligji Nr. 04/L-083 për Regjistrimin dhe Evidencën e të Papunësuarve dhe Punëkërkuesve (2012).
15. Rregullore (MPMS) Nr. 01/2018 për masat aktive të tregut të punës.
16. Ligji Nr. 04/L-032 për Arsimin Parauniversitar (2011).
17. Ligji Nr. 04/L-008 për Këshillin Ekonomiko-Social (2011).
18. Ligji Nr. 03/L-060 për Kualifikimet Kombëtare (2008).
19. Udhëzimi Administrativ (MASHTI) Nr. 28/2014 për kriteret dhe procedurat për verifikimin e standardit të profesionit.
20. Udhëzimi Administrativ (MASHTI) Nr. 35/2014 për kriteret dhe procedurat për validimin dhe aprovimin e kualifikimeve kombëtare dhe akreditimin e institucioneve që ofrojnë kualifikime në Kosovë.
21. Udhëzim Administrativ (MASHT) nr. 31/2014 për Njohjen e Mësimit Paraprak.
22. Udhëzimi Administrativ (MASHTI) Nr. 09/2019 për kriteret dhe procedurat për akreditimin e institucioneve që zbatojnë njohjen e mësimit paraprak në Kosovë.
23. Ligji Nr. 04/L-032 për Arsimin Parauniversitar (2011).
24. Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 33/2013 për zbatimin e një formule komunale në përcaktimin e buxheteve shkollore në shkolla që administrohen nga komuna.

25. Ligji Nr. 03/L-040 për Vetëqeverisjen Lokale (2008).
26. Ligji Nr. 03/L-068 për Arsimin në Komuna (2008).

Strategjitë dhe politikat

27. MASHTI (2024a) Raporti i Vlerësimit Afatmesëm të Strategjisë së Arsimit 2022–2026. Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit.
28. MASHTI (2024b) Koncept dokumenti për fushën e qeverisjes dhe menaxhimit të arsimit dhe aftësimit profesional.
29. Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë (MINT) (2024) Strategjia e Turizmit të Kosovës 2024–2030.
30. Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve (MFPT) (2024) Strategjia e Punësimit 2024–2028.
31. Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sporteve (MKRS) (2024) Strategjia Shtetërore për Rininë 2024–2032.
32. Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural (MBPZHR) (2022) Strategjia për Bujqësinë dhe Zhvillimin Rural 2022–2028.
33. MASHTI (2022a) Strategjia e Arsimit 2022–2026.
34. QRK (2020) Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2030.
35. Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK) (2023) Raporti Vjetor 2022.
36. Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK) (2020) Korniza Kombëtare e Kualifikimeve.

Programet e kualifikimeve të ofruara nga ofruesit publikë në sektorin HoReCa

37. APRK (2022a) Korniza e kurrikulës për profilin: Furrтар (kodi i profesionit – 7512), Niveli 3. (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)
38. APRK (2022b) Programi i kualifikimit për Gatues të ëmbëlsirave (kodi i profesionit – 7512). (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)
39. APRK (2020a) Programi i kualifikimit për Kuzhinier (kodi i profesionit – 5120). (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)
40. APRK (2020b) Programi i kualifikimit për Banakier (kodi i profesionit – 5132). (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)
41. MPMS (2017) Kursi Kamarier. (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)
42. MASHTI (2022b) Kurrikula e arsimit dual, Profili arsimor: Asistent i mikpritjes hoteliere, Niveli 3 dhe 4 i KKK, Shkalla 5 dhe 6 e Kornizës së Kurrikulës së Kosovës. (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)
43. MASHTI (2020a). Kurrikula Bërthame, Programi për kualifikimin e profilit: Asistent i mikpritjes hoteliere, Niveli 1 dhe 2 i arsimit profesional. (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)
44. MASHTI (2013a) Programi mësimor-Programi 2013, Asistent Hoteli-Niveli 1 dhe 2. (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)
45. MASHTI (2022c). Kurrikula e arsimit dual, Profili arsimor: Kuzhinier, Niveli 3 dhe 4 i KKK, Shkalla 5 dhe 6 e Kornizës së Kurrikulës së Kosovës. (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)

46. MASHTI (2020b) Kurrikula Bërthame, Programi për kualifikimin e profilit: Kuzhinier, Niveli 1 dhe 2 i arsimit profesional. (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)
47. MASHTI (2013b) Programi mësimor-Programi 2013, Kuzhinier-Niveli 1 dhe 2. (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)
48. MASHTI (2012) Programi mësimor-Programi pilot, Profili Kuzhinier-Niveli 1 dhe 2. (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)
49. MASHTI (2013c) Programi mësimor-Programi 2013, Asistent Restoranti-Niveli 1 dhe 2. (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)
50. MASHTI (2013d) Programi mësimor për Shërbime të Hotelerisë dhe Turizmit-Niveli 1 dhe 2. (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)

Raportet dhe studimet

51. Fondacioni Evropian për Trajnim (ETF) (2025). Mësimi në vendin e punës në Kosovë: një vlerësim sipas standardeve të cilësisë së BE-së.
52. Komisioni Evropian (2024). Raporti për Kosovën 2024.
53. Fondacioni Evropian për Trajnim (ETF) (2024). Zhvillimet kryesore të politikave në arsim, aftësim dhe punësim – Kosova.
54. Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK) (2024). Anketa mbi kënaqshmërinë e mysafirëve të hoteleve 2024. Prishtinë: Agjencia e Statistikave të Kosovës.
55. Zyra e Kryeministrit të Republikës së Kosovës (2024a). Vlerësimi i zbatimit të Strategjisë së Arsimit (2022–2026) për periudhën 2022–2023. Prishtinë: Zyra e Kryeministrit.
56. Zyra e Kryeministrit të Republikës së Kosovës (2024b). Raporti vjetor mbi përfshirjen e komuniteteve Rom, Ashkali dhe Egjiptian. Prishtinë: Zyra e Kryeministrit.
57. Fondacioni Evropian për Trajnim (ETF) (2024). Vlerësimi i mësimit joformal dhe informal në Ballkanin Perëndimor: raport ndër-rajonal.
58. Projekti “Përmirësimi i Punësimit të të Rinjve” (EYE) (2024). Rast studimor mbi qendrat e karrierës në shkollat e Kosovës, pjesa 1 dhe 2.
59. Instituti GAP (2024). Punësimi i kosovarëve në Gjermani dhe Kosovë: analizë krahasuese e mundësive dhe sfidave.
60. Banka Botërore (2023). Përfshirja e personave me aftësi të kufizuara në Kosovë – përmbledhje.
61. Projekti “Promovimi i Punësimit në Sektorin Privat” (PPSE) (2024). Raporti vjetor mbi performancën e sektorit të turizmit 2023.
62. Fondacioni Evropian për Trajnim (ETF) (2023). Arsimi, aftësitë dhe punësimi – trendet dhe zhvillimet. Raport monitorimi ndër-rajonal i ETF-së.
63. GFA (2023a). Raporti i vlerësimit të nxënësve – Arsimi në AAP-në duale. Projekti “Fit for Jobs”, i GIZ/GFA, komponenta e AAP “Mbështetja e integritetit të sektorit privat në AAP”.
64. GFA (2023b) Raporti i vlerësimit të bizneseve – Arsimi në AAP-në duale. Projekti “Fit for Jobs” i GIZ/ GFA, komponenta e AAP “Mbështetja e integritetit të sektorit privat në AAP”.
65. Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik (OECD) (2023). Rezultatet e PISA 2022 – Fletë informuese për Kosovën.
66. Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK) (2024). Statistikat e hoteleve për vitin 2023.

67. ETF (2022). Kosova: Rishikim i politikave dhe praktikave të orientimit në karrierë.
68. Boshtrakaj, L. (2022) Rishikimi funksional i sistemit aktual të qeverisjes dhe menaxhimit të arsimit dhe aftësimit profesional në Kosovë. Dokument i brendshëm. Projekti i Bashkëpunimit Gjerman për Zhvillim (GIZ) "Fit for Jobs". (Kopja e dokumentit është në dispozicion te autori.)
69. ALLED2 (2022) Barometri i Shkathtësive në Kosovë 1.0. Zhvilluar nga Instituti për Ndërmarrësi dhe Biznese të Vogla.
70. Boshtrakaj, L. (2021) Sigurimi i cilësisë në sistemin e arsimit dhe aftësimit profesional në Kosovë: gjendja aktuale. Prishtinë: Projekti ALLED2, bashkëfinancuar nga BE-ja dhe ADC.
71. Fondacioni Evropian për Trajnim (ETF) (2020). Sigurimi i cilësisë në arsimin dhe aftësimin profesional në Kosovë.
72. KCDF (2020) Përshkrimi i platformës Busulla.com, koscdf.org
73. Banka Botërore (2019). Raporti për Kosovën: gjetjet nga anketa "Aftësitë për punësim dhe produktivitet" (STEP).

Referenca të tjera relevante

74. ILO DWT/CO Budapest (2023) Dokumenti i projektit të bashkëpunimit për zhvillim, HoReCa Kosova: HO(SPITABLE) RE(SILIENT) CA(PABLE) – Mbështetje për integrimin e të rinjve në tregun e punës në sektorin e mikpritjes hoteliere.
75. MASHTI (2022d) Struktura kombëtare e arsimit dhe fushat e studimit në Kosovë: klasifikimet bazuar në Standardet Ndërkombëtare të Klasifikimit të Arsimit (KSNA 2011) dhe Fushave të Studimit (KSNA-F 2013).
76. Bashkimi Evropian (2022). GreenComp: Korniza Evropiane e Kompetencave për Qëndrueshmëri.
77. Komisioni Evropian (2020). Propozimi i datës 1 korrik 2020 për një Rekomandim të Këshillit mbi arsimin dhe aftësimin profesional për konkurrueshmëri të qëndrueshme, drejtësi sociale dhe reziliencë.
78. ILO (2020) Digjitalizimi i sistemeve të arsimit dhe aftësimit profesional dhe të aftësive.
79. Këshilli i Bashkimit Evropian (2018). Rekomandimi i Këshillit për Kornizën Evropiane për Praktikat Profesionale Cilësore dhe Efektive (2018/C 153/01). Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian, C 153, 1–6.
80. Fondacioni Evropian për Trajnim (ETF) (2018). Mësimi në vendin e punës: Udhëzues për politikëbërësit dhe partnerët socialë në vendet partnere të ETF-së.
81. Bashkimi Evropian (2018). EntreComp: Korniza Evropiane e Kompetencave për Ndërmarrësi.
82. Broek, S., T. Hogarth, L. Baltina and A. Lombardi (2017) Zhvillimi i aftësive dhe punësimi: praktikrat profesionale, stazhet dhe vullnetarizmi. Raport i përgatitur për Komitetin për Punësim dhe Çështje Sociale të Parlamentit Evropian.
83. Këshilli i Bashkimit Evropian (2014). Rekomandimi i Këshillit për Kornizën e Cilësisë për Praktikat Profesionale (2014/C 88/01). Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian, C 88, 1–4.
84. ILO (2012) Aftësi për tregti dhe diversifikim ekonomik: Udhëzues praktik.

Shtojcat

► Shtojcat

► Shtojca 1: Lista e akterëve kryesorë të intervistuar³³

Lista e akterëve kryesorë të intervistuar

- 1 Z. Avni Gashi – ekspert i sigurimit të cilësisë, Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve
- 2 Znj. Donjeta Nimani – zyrtare për njohjen e mësimit paraprak (NjMP), Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve
- 3 Znj. Ferdeze Agaj – ushtruese e detyrës së udhëheqëses së Divizionit për Sigurimin e Cilësisë dhe Certifikim, Departamenti i Aftësimin Profesional, Agjencia e Punësimit
- 4 Z. Ylber Aliu – udhëheqës i Divizionit për Punësim dhe Aftësim Profesional, Departamenti i Punës dhe Punësimit, Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve
- 5 Znj. Lindita Podvorica – zyrtare e lartë për politikën e punësimit, Departamenti i Punës dhe Punësimit, Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve
- 6 Znj. Ardita Sopjani – zyrtare e lartë për politikën e punësimit, Departamenti i Punës dhe Punësimit, Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve
- 7 Znj. Bukuriye Visoka – zyrtare e lartë për arsimin dhe aftësimin profesional, Departamenti i Punës dhe Punësimit, Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve
- 8 Znj. Shqipe Dema – drejtoreshë e Departamentit për Politikën e Zhvillimit Rural, Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural
- 9 Znj. Nysrete Doda-Gashi – udhëheqëse e Divizionit për Investim në Ferma dhe Diversifikim, Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural
- 10 Znj. Valbona Feti-Mjeku – udhëheqëse e Divizionit për Standardet dhe Sigurimin e Cilësisë në Arsimin dhe Aftësimin Profesional
- 11 Z. Besart Krasniqi – drejtor i Departamentit të AAP-së, Oda Ekonomike e Kosovës
- 12 Z. Besart Zymeri – menaxher në KORABI PURATOS, ofrues privat i aftësimeve/trajnimeve
- 13 Znj. Njomza Uka – koordinatore e programit, VORAE³⁴
- 14 Znj. Marije Vuksani – menaxhere e projektit, “Fuqizimi i të Rinjve për Punësim Gjithëpërfshirës” (*Empowering Youth for Inclusive Employment*), Terre des Hommes
- 15 Z. Naser Lajqi – menaxher i projektit “Fuqizimi i grave sipërmarrëse në Kosovën Perëndimore” (*Empowering Women Entrepreneurs in Western Kosovo*), Syri i Vizionit
- 16 Z. Ralph Rothe – menaxher i projektit “Shkathtësi për punësim të qëndrueshëm në Kosovë” (*Skills for Sustainable Jobs in Kosovo*), LUXDEV
- 17 Z. Kujtim Sermahaj – ekspert kombëtar për AAP, “Shkathtësi për punësim të qëndrueshëm në Kosovë” (*Skills for Sustainable Jobs in Kosovo*), LUXDEV

33 Akterë tjerë relevantë për këtë studim, të intervistuar si pjesë e MSA-së të zhvilluar paralelisht, përfshijnë: Ministrinë e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë; Departamentin e Turizmit; Agjencinë për Investime dhe Përkrahjen e Ndërmarrjeve në Kosovë (KIESA); Unionin e Turizmit; Kryetarin e Unionit të Hoteleve të Kosovës; si dhe Bashkimin e Sindikatave të Pavarura të Kosovës.

34 Organizatë joqeveritare që aktivisht lobon për dhe mbështet integrimin e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptian në peizazhin socio-ekonomik të Kosovës.

Lista e akterëve kryesorë të intervistuar

- 18 Z. Hajdin Berisha – ekspert kombëtar për AAP, “Shkathtësi për punësim të qëndrueshëm në Kosovë” (*Skills for Sustainable Jobs in Kosovo*), LUXDEV
- 19 Znj. Majlinda Rizvanolli – udhëheqëse e ekipit të projektit, “Përputhja e aftësive me vendet e punës” (*Matching Skills to Jobs Project*), SWISS CONTACT
- 20 Znj. Edona Nahi – menaxhere e komponentit të programit, Fit for Jobs, GIZ
- 21 Znj. Alberta Alihajdari – këshilltare për AAP dhe tregun e punës, Projekti Fit for Jobs II, GIZ

► Shtojca 2: Lista e pjesëmarrësve në grupet e fokusit me ofruesit e AAP-së

a) Lista e pjesëmarrësve në fokus grupin me shkollat publike të AAP-së që ofrojnë programe kualifikimi në profesionet e lidhura me sektorin HoReCa

- 1 Znj. Hatixhe Retkoceri – drejtoreshë shkolle, “7 Shtatori”, Prishtinë
- 2 Znj. Mimoza Pirraku – mësimdhënëse dhe këshilltare për karrierë, “7 Shtatori”, Prishtinë
- 3 Znj. Deshira Mustafaj – mësimdhënëse, “Hasan Prishtina”, Mitrovicë
- 4 Znj. Merita Bokshi – drejtoreshë shkolle, “Kadri Kusari”, Gjakovë
- 5 Znj. Valdete Hyseni – mësimdhënëse, “Kadri Kusari”, Gjakovë
- 6 Znj. Shyrete Zeqiri – mësimdhënëse, “Sahit Baftiu”, Gjiilan
- 7 Znj. Mizaferre Mujku – mësimdhënëse, “Sahit Baftiu”, Gjiilan
- 8 Z. Ahmet Rrustemi – mësimdhënëse, “Sahit Baftiu”, Gjiilan
- 9 Z. Abdullah Imeri – drejtor shkolle, “Zenel Hajdini”, Ferizaj
- 10 Znj. Sadete Lohaj – mësimdhënëse, “Zenel Hajdini”, Ferizaj
- 11 Znj. Myvedete Gavazaj – drejtoreshë shkolle, “Ymer Prizreni”, Prizren
- 12 Z. Nuridin Halili – mësimdhënëse, “Ymer Prizreni”, Prizren

b) Lista e pjesëmarrësve në fokus grupin me trajnerët e QAP-ve që ofrojnë programe kualifikimi në profesionet e lidhura me sektorin HoReCa

- 1 Znj. Leonora Hetemi, koordinatorë e sigurimit të cilësisë, QAP Ferizaj
- 2 Z. Adnan Islami, trajner – ndihmëskuzhinieri, QAP Ferizaj
- 3 Z. Fehmi Xhini, trajner – baristi dhe kamarieri, QAP Ferizaj
- 4 Z. Lulzim Haliti, trajner – ndihmëskuzhinieri, QAP Prizren
- 5 Z. Fadil Fondaj, trajner – baristi dhe kamarieri, QAP Prizren
- 6 Znj. Habibe Elshani, trajnere – furrtari, QAP Prizren
- 7 Z. Sinan Gashi, udhëheqës i QAP Prizren
- 8 Znj. Erodita Tatligji, trajnere – ndihmëskuzhinieri, QAP Pejë
- 9 Znj. Florije Ferati, trajnere – ndihmëskuzhinieri, QAP Mitrovicë
- 10 Znj. Valdrina Sulejmani, trajnere – ndihmëskuzhinieri, QAP Gjakovë

► Shtojca 3: Pyetësi online mbi nevojat për pajisje

1. Informata të përgjithshme

- ☐ Emri i institucionit: _____
- ☐ Lokacioni: _____
- ☐ Programi specifik HoReCa të cilit po i referoheni në këtë pyetësor: _____
- ☐ Numri i nxënësve/kandidatëve të regjistruar në këtë program: _____
- ☐ Numri i stafit mësimdhënës në këtë program: _____
- ☐ Partneritetet ekzistuese me sektorin/industrinë (nëse ka): _____

2. Kërkesat e kurrikulës dhe të aftësimit

- ☐ A parashikon kurrikula aftësim praktik me ushtrime praktike?
- ☐ A ekzistojnë standarde specifike të industrisë ose kërkesa të akreditimit për pajisjet?
- ☐ A janë pajisjet aktuale të përafuara me trendet dhe teknologjitë më të fundit të industrisë?
- ☐ A kanë nxënësit qasje të mjaftueshme në pajisje për t'i arritur rezultatet e të nxënës?

3. Inventari i pajisjeve ekzistuese

- ☐ A ekziston ndonjë inventar i përditësuar i pajisjeve ekzistuese?
- ☐ A janë makineritë dhe veglat ekzistuese funksionale dhe në gjendje të mirë?
- ☐ A ka pajisje thelbësore që janë të vjetruara ose jashtë përdorimit?
- ☐ A është mirëmbajtja ose riparimi si opsion i mundshëm për pajisjet e vjetra?
- ☐ A i plotësojnë pajisjet aktuale standardet e sigurisë dhe të higjienës?

4. Nevojat për pajisje sipas kategorive

Për secilin artikull të mëposhtëm, ju lutemi tregoni nëse institucioni juaj ka pajisje “të mjaftueshme”, nëse “nevojiten pajisje shtesë” ose nëse pajisjet “nuk janë në dispozicion”.³⁵

4.1. Përgatitja e ushqimit

- ☐ Furrë komerciale
- ☐ Soba/furra gatimi
- ☐ Njësi ftohëse / frigoriferë
- ☐ Përpunues ushqimi
- ☐ Tjera (ju lutemi specifikoni): _____

35 Të mjaftueshme – pajisjet aktuale i përmbushin nevojat e aftësimit. Nevojiten pajisje shtesë – disa pajisje janë në dispozicion, por nevojiten pajisje të tjera. Nuk janë në dispozicion – pajisjet nuk janë në dispozicion në institucion.

4.2. Furrteria dhe pastiçeria

- ☐ Mikserë
- ☐ Makinë për shtrirjen e brumit
- ☐ Kabinete për fermentimin e brumit
- ☐ Tjera (ju lutemi specifikoni): _____

4.3. Shërbimi i pijeve

- ☐ Makinë kafeje
- ☐ Shtrydhëse frutash
- ☐ Pajisje për bar
- ☐ Tjera (ju lutemi specifikoni): _____

4.4. Shërbimi në tavolinë dhe mikpritja

- ☐ Tabaka shërbimi
- ☐ Njësi larëse enësh
- ☐ Sisteme POS (pika shitjeje)
- ☐ Tjera (ju lutemi specifikoni): _____

4.5. Sistemet e TI-së dhe sistemet digjitale

- ☐ Softuer për rezervime
- ☐ Sisteme të arkës (cash register systems)
- ☐ Tjera (ju lutemi specifikoni): _____

4.6. Marketingu

- ☐ Mjete të marketingut digjital (p.sh. menaxhim i rrjeteve sociale, softuer dizajni grafik)
- ☐ Materiale promovuese (p.sh. broshura, meny, tabela informuese)
- ☐ Mjete kërkimi tregu dhe sisteme për reagimet e klientëve
- ☐ Tjera (ju lutemi specifikoni): _____

► **Shtojca 4: Nevojat e përmbledhura për pajisje**

Pajisjet e nevojshme	Kërkesat totale	Shkollat e AAP-së	QAP-të
Përgatitja e ushqimit			
Furrë komerciale	15	11	2
Soba/furra gatimi	12	11	1
Njësi ftohëse / frigoriferë	15	10	3
Njësi për ngrirje / friz	14	10	2
Përpunues ushqimi	16	10	4
Tavolinë përgatitëse kuzhine	11	8	2
Furrta dhe pastëria			
Mikser	10	9	1
Kabinete për fermentimin e brumit	12	8	2
Makinë për shtrirjen e brumit	1		1
Shërbimi i pijeve			
Makinë kafeje	15	11	2
Shtrydhëse frutash	15	8	5
Pajisje për bar	13	8	2
Shërbimi në tavolinë dhe mikpritja			
Njësi larëse enësh	15	8	3
Tabaka shërbimi	4	4	
Nuk ka hapësirë hoteliere të simuluar			
Shërbimet hoteliere dhe mirëmbajtja			
Njësi lavanderie	14	7	4
Karroca për pastrim	9	6	1
Sisteme POS (pika shitjeje)	13	12	1
Sistemet e TI-së dhe sistemet digjitale			
Softuer për rezervime	9	6	2
Sisteme të arkës (cash register systems)	11	6	2
(Pajisje shtesë të vogla kuzhine)			
Blender	1	0	1
Makinë për çokolatë (200W)	1	0	1
Pajisje për krepa (1200W)	1	0	1
Tenxhere me mure të dyfishta	1	0	1
Çajnik elektrik (2400W)	1	0	1
Makinë për hot dog	1	0	1
Makinë për akullore	1	0	1
Makinë për akull	1	0	1
Makinë manuale për petë	1	0	1
Bluese mishi (600W)	1	0	1
Lugë-formues për qofte	1	0	1
Laminator për brumin e pastës	1	0	1
Makinë për kokoshka	1	0	1
Set thikash profesionale (Zepter)	1	0	1
Stendë rrotulluese për torta	1	0	1
Bluese erëzash	1	0	1
Mbajtëse erëzash (12 kavanoza)	1	0	1
Tabaka avulli prej çeliku inoxi	1	0	1
Pajisje për waffle	1	0	1

Burimi: Autori

ilo.org/budapest

ILO Office for Central and Eastern Europe
14 Mozsár utca
H-1066 Budapest
Hungary