



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



Studim i sistemit të arsimit dhe formimit profesional në Shqipëri

duke përfshirë dhe një analizë krahasimore
me vendet e përzgjedhura nga Evropa Qendrore
dhe Perëndimore, si dhe Rajoni i Ballkanit



Maj 2020

Studim i sistemit të arsimit dhe formimit profesional në Shqipëri

duke përfshirë dhe një analizë krahasimore me vendet e përzgjedhura nga Evropa Qendrore dhe Perëndimore, si dhe Rajoni i Ballkanit

Autore: **Znj. Annett Hilpert**,
Eksperte ndërkombëtare e AFP-së

Redaktuar në anglisht nga: **Iain Wilson**

Përkthyer nga: **Ledia Abazi**

Dizenjuar nga: **Iliada Ndoci**

Pikëpamjet e shprehura në këtë raport janë ato të autorit dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht ato të Programit të Kombeve të Bashkuara për Zhvillim ose Qeverisë së Zvicrës.



Ky raport është botuar me ndihmën bujare të Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim, përmes Programit “Zhvillimi i Aftësive për Punësim – Faza e konsolidimit”, i zbatuar nga UNDP Albania

Tabela e Përmbajtjes

Falënderime	7
Përmbledhje Ekzekutive	8
Hyrje	17
0.1 Sistemi shqiptar i AFP-së dhe i arsimit në tranzicion	17
0.2 Rruga e Shqipërisë drejt BE-së dhe rëndësia e saj për reformën në AFP	19
0.3 Objektivi dhe rëndësia e këtij rishikimi	21
0.4 Metoda e Rishikimit	22
1. Faktorët e jashtëm me ndikim në AFP	26
1.1 Demografia e përgjithshme	26
1.2 Treguesit kryesorë ekonomikë	27
1.3 Modelet e punësimit dhe dinamikat e punës	28
1.4 Niveli arsimor dhe modelet e të nxënimit gjatë të gjithë jetës	29
1.5 Politikat kombëtare me ndikim në AFP	30
2. Ofrimi i AFP-së në Shqipëri – Përshkrimi i sistemit	34
2.1 VET as Part of the Overall Education System	34
2.2 Fleksibiliteti i sistemit dhe mundësitë për nxënie gjatë gjithë jetës	35
2.3 Qeverisja e AFP-së	37
2.4 Financimi i AFP-së	42
2.5 Pasqyra e ofruesve të AFP-së	43
2.6 Të nxënimit me bazë punën dhe format duale të të nxënimit	45
2.7 Zhvillimi i burimeve njerëzore në AFP	50
2.8 Imazhi dhe marketingu i AFP-së	52
3. Korniza Shqiptare e Kualifikimeve	56
3.1 Përshkrimi i KSHK-së	56
3.2 Standardet profesionale, kualifikimet, vlerësimi dhe certifikimi	58
3.3 Sigurimi i cilësisë	60
4. Rezultatet dhe sfidat kryesore të reformës në AFP	64
4.1 Strategjia, vizioni dhe rezultatet kryesore të pritshme	64
4.2 Asistenca ndërkombëtare dhe impakti i saj sistemik në reformën e AFP-së	65
4.3 Përkatesia e tregut të punës me ofertën e AFP-së	69
4.4 Përfundime dhe rekomandime	72
5. Krahasimi i standardeve të sistemit shqiptar të AFP-së me vendet e përzgjedhura në Evropën Qendrore / Perëndimore dhe në rajonin e Ballkanit	80
5.1 Panoramë e përgjithshme e vendeve krahasimore	84
5.2 Kuadër rregullator koherent (TC 1)	86
5.3 Qeverisja e AFP-së me role dhe përgjegjësi të qarta, bazuar në dialogun social (TC 2)	90
5.4 Marrëveshje për financim të barabartë (TC 3)	94
5.5 Raport i fortë përkatësie me tregun e punës (TC 4)	100
5.6 Vlerësimi dhe certifikimi bazuar në rezultatet e të nxënimit (TC 5)	109
5.7 Mekanizëm cilësie për ofrimin dhe mundësimin e AFP-së (TC 6)	113
6. Mendimet përmblyëse dhe rekomandimet për një bashkëpunim sistemik me sektorin privat në AFP	122
6.1 Rekomandimet për qeverinë dhe administratën publike	123
6.2 Rekomandimet për ofruesit e AFP-së	125
6.3 Rekomandimet për komunitetin e biznesit (kompanitë e sektorit privat dhe shoqatat)	126
6.4 Rekomandimet për nxënësit e AFP-së dhe prindërit e tyre	127

Lista e shtojcave*

- Shtojca 1** Lista e institucioneve dhe e personave të konsultuar
- Shtojca 2** Kuadri ligjor për AFP-në në Shqipëri
- Shtojca 3** Qeverisja e AFP-së në Shqipëri
- Shtojca 4** Regjistrimi në Kualifikimet sipas KSHK, nivelet 2 deri në 5
- Shtojca 5** Lista e Shkollave Publike të AFP-së dhe formimet që ato ofrojnë
- Shtojca 6** Regjistrimi në QFP
- Shtojca 7** Analizë rasti lidhur me sfidat e AFP-së në sektorët dinamikë (turizmi, agrobiznesi, TIK)
- Shtojca 8** Sinopsë e shtetit: AFP në Gjermani
- Shtojca 9** Sinopsë e shtetit: AFP në Zvicër
- Shtojca 10** Sinopsë e shtetit: AFP në Austri
- Shtojca 11** Sinopsë e shtetit: AFP në Holandë
- Shtojca 12** Sinopsë e shtetit: AFP në Serbi
- Shtojca 13** Inventari i praktikave të mira në AFP në Shqipëri dhe vendet krahasimore

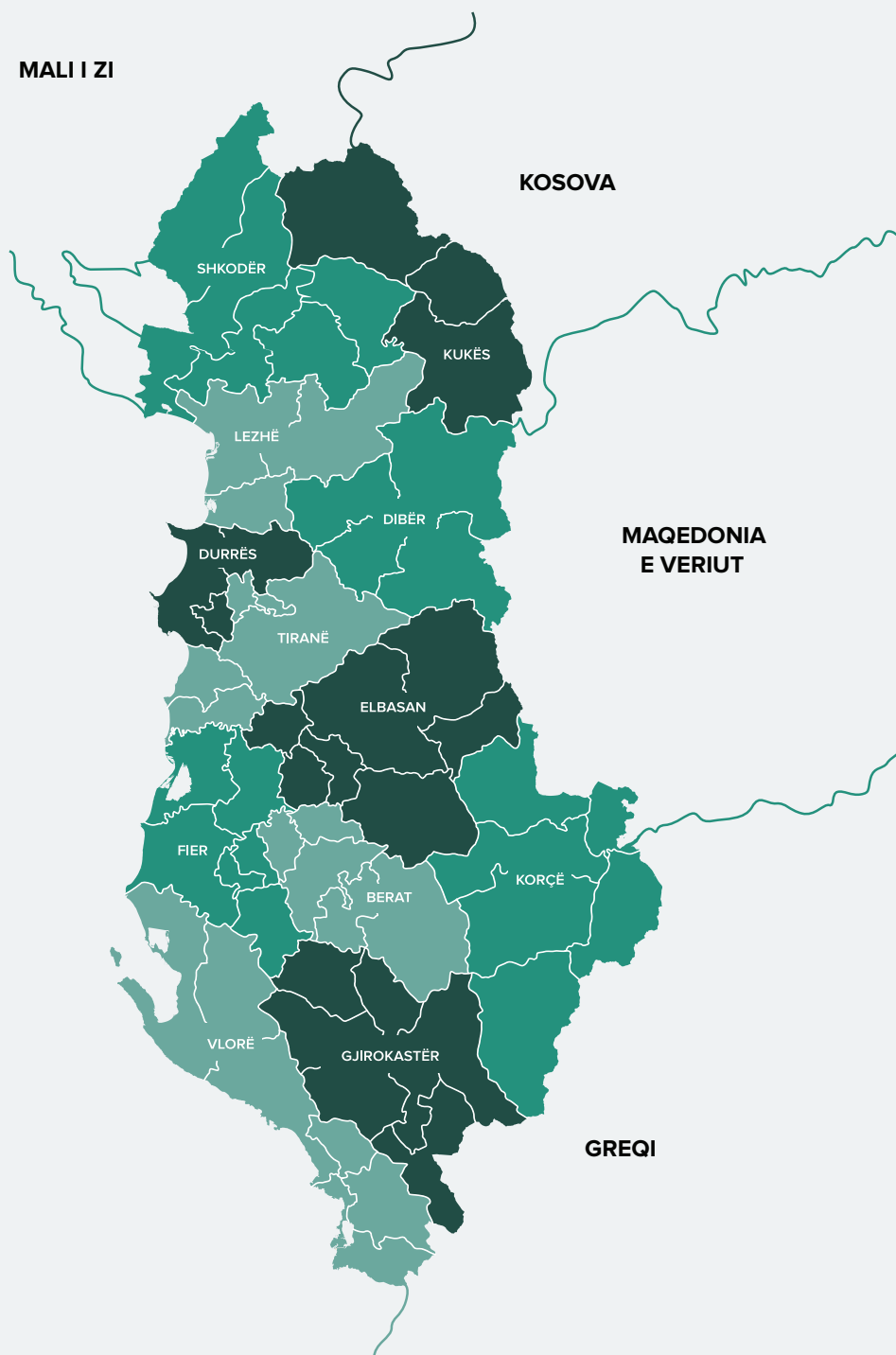
* Shtojcat gjenden në: <https://www.al.undp.org/content/albania/en/home/library.html>

Lista e Akronimeve

ABP	Albanian Business Partners
AEHT	Shoqata Evropiane e Shkollave të Hoteleri-Turizmit
AFI	Shoqata e Industrialistëve Ushqimorë
AITA	Shoqata Shqiptare e Bizneseve të Teknologjisë së Informacionit
KSHK	Korniza Shqiptare e Kualifikimeve
VA	Vit akademik
BIBB	Instituti Federal për Arsimin dhe Formimin Profesional (Gjermani)
CARDS	Asistenca Komunitare për Rindërtim, Zhvillim dhe Stabilizim (me fonde të BE-së)
CEFTA	Marrëveshja e Tregtisë së Lirë në Evropën Qendrore
KM	Këshilli i Ministrave
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave
DIHA	Shoqata Gjermane e Industrisë dhe Tregtisë në Shqipëri
FET	Fondacioni Evropian i Trajnimit
BE	Bashkimi Evropian
KEK	Korniza Evropiane e Kualifikimeve
EQAVET	Sigurimi i cilësisë në Arsimin dhe Formimin Profesional në Evropë
PBB (PFB)	Produkti i Brendshëm Bruto (në Paritetin e Fuqisë Blerëse)
AP	Arsimi i përgjithshëm
VShB	Vlera e Shtuar Bruto
QSh	Qeveria Shqiptare
GPA	Mesatarja e notave
TIK	Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit
FMN	Fondi Monetar Ndërkombëtar
INSTAT	Instituti i Statistikave
ISCED	Klasifikimi Standard Ndërkombëtar i Arsimit

LLL	Të nxënit gjatë gjithë jetës
MBO	middelbaar beroepsonderwijs; (Në shqip: arsimi i mesëm i aplikuar në Holandë)
MFE	Ministria e Financave dhe Ekonomisë
MTD	Produkte afatmesme
MAS	Ministria e Arsimit dhe Sportit
MMSR	Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë
AKAFPK	Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve
AKPA	Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (ish SHKP)
SHKP	Shërbimi Kombëtar i Punësimit
NEET	Jo të përfshirë në arsim, punësim ose trajnim
P.P.	Pikë përqindje
S4J	Aftësi për Punë
SD4E	Zhvillimi i Aftësive për Punësim
SDC	Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim
UNDP	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
AP	Arsimi Profesional
AFP	Arsimi dhe Formimi Profesional
FP	Formimi Profesional
VMBO	voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs; (Në shqip: arsimi i mesëm i aplikuar parapërgatitor në Holandë)
WBL	Work-based Learning (të nxënit nëpërmjet punës)

Shqipëria



Sipërfaqja: **28,748 km²**

Kryeqyteti: **Tirana**

Sistemi i qeverisjes: **Republikë Parlamentare Kushtetuese, Shtet Unitar**

Popullsia: **2.8 million (2019)**

PBB për frymë (PFB): **14,143 USD (2019)**

Falënderime

Konsulentja dëshiron të përcjellë falënderimet e saj posaçërisht për stafin e SD4E të UNDP-së, për mbështetjen e tyre të vazhdueshme gjatë ecurisë së këtij studimi, veçanërisht për organizimin e intervistave dhe të seancave konsultative me politikëbërësit dhe aktorët kryesorë të sistemit të Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) në Shqipëri përgjatë misionëve në terren të konsulentës.

Po ashtu, konsulentja dëshiron të falënderojë të gjitha palët e intervistuar, duke nisur nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Agjencitë Kombëtare (AKPA, AKAFPK), stafin drejtues të ofruesve të AFP-së, mësuesit, mentorët dhe nxënësit, si edhe përfaqësuesit e sektorit privat, për kohën e tyre, transparencën dhe komentet e vlefshme lidhur me arritjet në reformën e AFP-së, sfidat dhe prioritetet në të ardhmen.

Është e pamundur që të përmenden një më një të gjithë ata që dhanë kontributin e tyre. E megjithatë, konsulentja dëshiron të falënderojë veçanërisht personat e mëposhtëm: Sonila Limaj, Koordinatore e Rezultatit, Programi SD4E, për përpjekjet e saj të jashtëzakonshme për t'i dhënë informacione, të dhëna dhe statistika të mirëbazuara ushtrimit të hartëzimit të sistemit të AFP-së në Shqipëri; Dr. Matthias Risler për ofrimin e ekspertizës së tij në hartimin e metodës së rishikimit dhe në pjesën analitike të këtij studimi, veçanërisht për kontributin me përvoja personale nga vendet krahasimore në Evropën Qendrore dhe Perëndimore, si dhe Aleksandra Lakićević Dobrić për dhënien e një kontributi profesional dhe shkëmbimin e përvojave nga reforma e AFP-së në Serbi, me qëllim afrimin e sistemit kombëtar të AFP-së me standardet e BE-së për një arsim dhe formim cilësor.

E fundit, por jo për nga rëndësia, një falënderim i veçantë shkon për znj. Dajna Sorensen, Zëvendësministre e Financave dhe Ekonomisë, për largpamësinë e saj dhe komentet me peshë, të cilat i erdhën në ndihmë konsulentës për ta vënë theksin në elementet thelbësore dhe për ta konsoliduar sasinë e konsiderueshme të informacionit në një dokument të arrirë kuptimisht. Ky rishikim kompleks nuk do të mund të ishte realizuar pa mbështetjen dhe kontributet e tyre të vlefshme.

Përmbledhje ekzekutive

Në një shtrirje kohore prej vetëm 25 vitesh, Shqipëria ka arritur të shndërrohet nga vendi më i varfër në Evropë në një vend me të ardhura të mesme. E megjithatë, baza prodhuese është e kufizuar dhe konkurrueshmëria e sipërmarrjeve kryesisht të vogla është ende e dobët, duke kufizuar kështu kapacitetet për krijimin e vendeve të punës dhe rritjen e produktivitetit. Qeveria Shqiptare e ka pranuar nevojën për të trajtuar çështjen e punësimit. Arsimi dhe Formimi Profesional (AFP) prodhon forcën punëtore të së nesërme dhe, për rrjedhojë, luan një rol kyç në rritjen ekonomike, në gjenerimin e punësimit dhe në stabilitetin social. Në vitin 2014 u miratua Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (SKPA, 2014-2020). Ajo cilësohet si një gur i rëndësishëm kilometrik, pasi ishte e para herë që një dokument strategjik kombëtar trajtonte nxitjen e punësimit dhe zhvillimin e aftësive profesionale si një trup i vetëm. Dy prej katër prioritetëve të politikave në SKPA i kushtohen ngritjes së një sistemi cilësor të Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) me qëllim përmbushjen e kërkesës së tregut të punës. Kjo strategji ka prurë një dinamikë të re në reformën komplekse të AFP-së dhe bën thirrje për një veprim të koordinuar të të gjithë aktorëve (duke përfshirë sektorin privat) për të arritur objektivat ambiciozë.

Angazhimi i sektorit privat si pjesë e sistemit është një tipar kyç i çdo sistemi cilësor të AFP-së dhe ndoshta sfida më e madhe për vendet në tranzicion si Shqipëria, ku AFP është konsideruar gjithmonë si një përgjegjësi e shtetit. Ky i fundit ka qenë nismëtar dhe hartues në nivel qendror, me një fokus në arritjet arsimore më shumë se sa për t'iu përgjigjur nevojave të tregut të punës. Sistemi shqiptar i AFP-së vijon ende të jetë më tepër i orientuar nga arsimi i përgjithshëm se sa të kuptohet si një formim profesional i bazuar në kërkesë të cilat ka për qëllim punësimin e të diplomuarve. Matura Shtetërore Profesionale është elementi qendror për procesin e mësimdhënies dhe të nxënies, si dhe synimi final i AFP-së sekondare, pasi vijon të mbetet e vetmja mënyrë për të hyrë në arsimin e lartë. Në këtë drejtim, vendimmarrësit shqiptarë dhe grupet e interesit duhet t'iu përgjigjen një pyetjeje thelbësore, “Sa “dual” duhet të jetë sistemi?” E thënë më thjeshtë: A duhet që AFP të mbetet thjesht një tjetër mjet drejt arsimit të lartë apo duhet të bëhet një rrugë e mëvetësishme, e pavarur drejt karrierës, e cila prodhon një forcë punëtore që është e aftë dhe e zhdërvjellët për të nxitur produktivitetin dhe rritjen ekonomike. Arsytimi që qëndron pas kësaj është se aktorët ekonomikë, punëdhënësit, do të hezitojnë që të mbështesin një sistem AFP-je i cili vetëm emrin ka AFP, por në të vërtetë është një program i maskuar arsimit i përgjithshëm. Bizneset kanë nevojë të shohin vlerën/përfitimet e përfshirjes në trajnim, të cilat janë krijimi i një force punëtore të gatshme të kualifikuar. AFP duhet të kuptohet si një detyrë që kërkon bashkëpunimin e shtetit dhe të sektorit privat për të dislokuar potencialin e tij të plotë. Kjo mund të arrihet vetëm nëse sektori privat dhe organet e tyre përfaqësuese bëhen bashkëpunëtorë të barabartë, të përgjegjshëm dhe të informuar në qeverisjen dhe zbatimin e AFP-së.

Ky raport paraqet gjetjet e studimit të kryer nga programi i UNDP-së “Zhvillimi i Aftësive për Punësim” (SD4E) në periudhën maj 2019 - maj 2020, për të marrë një panoramë të detajuar të sistemit të qeverisjes dhe ofrimit të AFP-së në Shqipëri dhe për të identifikuar sfidat që e pengojnë sistemin t'iu përgjigjet me efikasitet kërkesës për aftësi në tregun e punës. Si pjesë e këtij rishikimi, tiparet kryesore të sistemit të AFP-së në Shqipëri dhe rezultatet nga analiza rezultative u krahasuan me sistemet e përzgjedhura të AFP-së në Evropën Qendrore dhe Perëndimore (Gjermani, Zvicër, Austri dhe Holandë) për të identifikuar praktikatat e mira e të suksesshme të cilat mund t'iu japin një shtysë të re vendimmarrësve shqiptarë për ta farkëtuar dhe përmirësuar modelin e tyre kombëtar të AFP-së. Përgjatë të gjithë rishikimit, fokusi u vendos në mënyrën se si të krijohet një partneritet bashkëpunues ndërmjet aktorëve kryesorë në AFP, të cilët janë shteti (ministrinë, agjencitë), sektori privat (kompanitë e trajnimit dhe kompanitë e ardhshme të trajnimit), ofruesit e AFP-së (shkollat e AFP-së/QFP-të) dhe partnerët socialë (shoqatat e punëdhënësve dhe sindikatat).

— Gjetjet e analizës rezultative të reformës në AFP mund të përmblihen si më poshtë:

Me gjithë përpjekjet e reformës, ka ende një mungesë të theksuar të aftësive dhe mangësi të aftësive në tregun e punës në Shqipëri, gjë e cila vjen kryesisht për shkak të bashkëpunimit të pamjaftueshëm ndërmjet botës së shkollës dhe botës së punës. Arritjet kryesore të reformës në AFP në gjashtë vitet e fundit (që prej miratimit të Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi) lidhen me krijimin e një kuadri ligjor gjithëpërfshirës i cili përcakton parimet udhëzuese dhe strukturën e sistemit të AFP-së, rolet dhe përgjegjësitë e aktorëve kryesorë dhe standardet e përgjithshme për ofrimin e AFP-së, vlerësimin dhe certifikimin: ligji i ri për AFP-në (2017), ligji i ndryshuar për KSHK-në (2018), ligji për zejtarinë (2016), ligji për nxitjen e punësimit (2019), ligji i ndryshuar për arsimin parauniversitar (2018) dhe ndryshimi i Kodit të Punës (2015). Sfida është që ky kuadër ligjor të bëhet funksional. Një prej arsyeve të vonësës është se më tepër se gjysma e akteve nënligjore ose nuk janë hartuar ende, ose presin ende të miratohen. Kjo gjë pengon funksionalitetin dhe krijon pasiguri, veçanërisht në nivel zbatimi (shkollat e AFP-së dhe kompanitë), për ta përkthyer kuadrin ligjor në veprime të përditshme. Kjo çon në një distancim gjithnjë e më të madh të realitetit të AFP-së nga kuadri rregullator. Mungesa e udhëzimeve dhe e procedurave standarde për organizimin, zbatimin dhe vlerësimin e komponentit të të nxënimit me bazë punën ka krijuar një mori “veprimesh individuale të arnuara” me qëllime dhe cilësi të ndryshme.

Edhe sistemi i qeverisjes së AFP-së përballlet me sfida. Risitë në kuadrin ligjor çuan në ndryshim të roleve dhe përgjegjësi të aktorëve kryesorë në vend. Dy Agjencitë Kombëtare të cilat ndajnë përgjegjësinë në AFP (AKPA dhe AKAFPK) janë ende në fazë ristrukturimi dhe nuk janë ende tërësisht funksionale për të ofruar të gjithë gamën e shërbimeve siç parashikohet në ligj.

Dobësia më e madhe në kuadrin e qeverisjes është fakti se reformën strukturore e ka nisur dhe zhvilluar kryesisht ana e ofertës (ministra dhe organet drejtuese shtetërore). Duke vepruar në një sistem, i cili tradicionalisht është shumë i qendëruar, me një ndikim të fortë qeveritar, ofruesit publikë të AFP-së në Shqipëri, në të kaluarën, kanë pasur vetëm pak hapësira për të manovruar për veprime individuale. Ata janë të vegjël në madhësi dhe nuk gëzojnë të njëjtin prestigj siç mund të kenë universitetet. Mënyra e komunikimit me autoritetet qeveritare si edhe me subjektet e sektorit privat është kryesisht e bazuar në marrëdhënie personale. Nuk ekziston një mekanizëm bashkëpunimi (p.sh. një shoqatë për ofruesit e AFP-së) i cili të mbështesë ofruesit e AFP-së për t'i bërë mendimet, shqetësimet dhe përpjekjet e tyre më të konsoliduara dhe të dukshme për aktorët në nivel kombëtar. Ligji i ri për AFP-në u delegon ofruesve të AFP-së një gamë të gjerë përgjegjësi të cilat janë përtej mandatit të një institucioni arsimor: Shkollat e AFP-së supozohet që të ngrenë Njësitë e Zhvillimit të cilat vendosin dhe mbajnë modele bashkëpunimi afatgjatë me komunitetin lokal/rajonat të biznesit për të garantuar mundësi cilësore për nxënien me bazë punën për nxënësit e tyre. Atyre u jepet më shumë autonomi sa i përket planifikimit të programeve të tyre të AFP-së dhe menaxhimit të buxheteve (përmes aktiviteteve të tyre që gjenerojnë të ardhura dhe tenderimit për projekte). Të gjitha këto detyra kërkojnë që drejtuesit e shkollës (si edhe stafi administrativ) të kenë kompetenca prej sipërmarrësi dhe kanë nevojë për një koncept për ngritjen e kapaciteteve me qëllim që të garantohet replikim efikas. Kjo nuk ekziston ende. Kontributi i sektorit privat në hartimin e strukturës së qeverisjes ka qenë i ulët krahasuar me kontributin e prishëm për hartimin/modernizimin dhe jetësimin e programit të trajnimit (të nxënimit me bazë punën), siç parashtrahet në ligjin e ri për AFP-në (15/2017). Një prej arsyeve është me siguri niveli i ulët i kontributit institucional të sektorit privat kur bëhet fjalë për AFP-në. Ekzistojnë rreth 30 organizata punëdhënësish (shumica prej tyre janë të organizuara nën organizatën ombrellë “Business Albania”) dhe rreth 83 sindikata (me 2 organizata ombrellë që përfaqësojnë 90% të anëtarëve të tyre: Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë, KSSH, dhe Bashkimi i Sindikatave të

Pavarura të Shqipërisë, BSPSH), por ligji për AFP-në nuk e ka përcaktuar qartë rolin e tyre në AFP. Pavarësisht se kuadri i ri ligjor ofron disa pika hyrëse (komitetet, këshillat, bordet) në të cilat sektori privat të mund të përfaqësojë interesat e tij dhe të kontribuojë me ekspertizën profesionale për ta optimizuar sistemin e AFP-së, atij ende i mungon një koncept për të koordinuar veprimet në nivel qendror, meso dhe nivel zbatimi. Organet kryesore këshillimore në nivel kombëtar, të cilat janë platforma thelbësore për dialogun me partnerët socialë, nuk po funksionojnë (Këshilli Kombëtar i AFP-së) ose janë ende në fazën e krijimit (Komitetet Sektoriale të Aftësive). Kjo të çon në faktin se sektori privat nuk mund të marrë pjesë sistematikisht në hartimin e politikave për AFP-në dhe në zhvillimin/rishikimin e standardeve profesionale dhe të rregulloreve për formimin profesional. Aktualisht Shqipëria po piloton një qasje duale të AFP-së në sektorin e zejtarisë. E themeluar me ligj në vitin 2016, Dhoma Kombëtare e Zejtarisë ka mandatin ligjor për të krijuar forma duale të nxënies në profesionet e zejtarisë. E megjithatë këto përpjekje janë në një fazë shumë të hershme eksperimentale dhe nuk janë të koordinuara me AFP-në formale fillestare në shkollat e mesme. Disa projekte pilot po realizohen në zeje të përzgjedhura me punonjës së kompanive anëtarë të dhomës në bashkëpunim me një institut privat trajnimi. Tashmë është koha që të diskutohet ndërmjet Dhomës së Zejtarisë, organeve drejtuese të AFP-së (MFE, AKAFPK dhe AKPA) dhe industrisë se deri ku ky model mund të bashkërendohet me përpjekjet e përgjithshme të reformës së AFP-së në programet fillestare të AFP-së, për të shmangur largimin e të dy sistemeve nga njëri tjetri në vend që të bashkohen forcat dhe të shfrytëzohen sinergjitë.

Format më të ngushta të bashkëpunimit me biznesin ndodhin në nivel ofruesi. Megjithatë, iniciativat për të vendosur marrëdhënie shkollë-biznes (për të organizuar aktivitete të nxënies me bazë punën), në shumicën e rasteve i kanë fillimet nga shkollat. Pavarësisht se prania e dy përfaqësuesve të biznesit në bordin e shkollës është një kriter ligjor (një prej tyre madje mund të zgjidhet si kryetar), bizneset nuk i afrohen në mënyrë proaktive ofruesve të AFP-së. Kjo ndodh për shkak se bashkëpunimi i biznesit në AFP nuk ka rrënjë të hedhura në kohë në Shqipëri dhe, për rrjedhojë, mbetet një fenomen i ri, e madje për shumë kompani shqiptare (veçanërisht firmat mikro) mbetet ende një fenomen i “panjohur”.

Të nxënit me bazë punën, që është një pjesë thelbësore e çdo ofrimi AFP-je cilësore, i mungon një qasje kombëtare uniforme. Intervistat, diskutimet me grupet e fokusit dhe seminarët e realizuara nga konsulentja gjatë këtij rishikimi të AFP-së, treguan se bizneset e kanë AFP-në në radarët e tyre, por më tepër në një mënyrë personale dhe ndërvepruese se sa në një mënyrë institucionale. Duke qenë se nuk ka një traditë si dhe një kuadër institucional, për vëzhguesit e jashtëm është një karakteristikë mbresëlënëse të shohin shprehi qaq të shumta në numër dhe të fuqishme të “vullnetit të mirë” dhe një transparencë reale. Pavarësisht pengesave, menaxhimi rast pas rasti i të nxënit me bazë punën (praktikave profesionale dhe stazhit) është rritur gjerësisht. Kjo flet në favor edhe të mundësisë që administratorët e bizneseve dhe stafi do të angazhohen në marrëdhënie më të organizuara të karakterizuara nga “përfitime reciproke”.

Sistemi i AFP-së është i nënfinancuar sa i përket pagave të mësuesve dhe nevojave për aftësim të mëtejshëm, mangësive infrastrukture, fondeve për aktivitete ekstrakurrikulare, bursave, konvikteve (nevojiten zgjidhje novatore për të zbuluar burime financimi shtesë)¹. Financimi i barasvlershëm për sistemin e AFP-së ka më tepër gjasa që të arrihet nëse sektori privat ka vullnetin të investojë në trajnimin e aftësive. Në legjislacionin aktual në Shqipëri, kontributi financiar i kompanive private në AFP nuk është i trajtuar shprehimisht. Neni 30 në ligjin 15/2017 për AFP-në, nuk e parashikon kontributin e sektorit privat si një burim të përcaktuar financimi (por si një kontribut vullnetar). Përvojat ndërkombëtare kanë treguar se “sistemet e tarifave nuk kanë gjasa të funksionojnë mirë në vende ku industria nuk është e mirëzhvilluar dhe kapacitetet

¹ FET: Procesi i Torinos 2018-2020, Shqipëria, Raporti Kombëtar, faqe 63-70

ose organizative janë të dobëta”², siç është rasti i Shqipërisë. Tarifat e regjistrimit gjithashtu nuk janë një zgjidhje premtuese duke marrë në konsideratë kushtet e vështira ekonomike të shumicës së njerëzve. Gjithashtu kjo bie ndesh me qëllimin e sistemit të arsimit dhe formimit për gjithëpërfshirje sociale (“arsim cilësor për të gjithë”). Përzgjedhja e një qasjeje të decentralizuar nga ana e Qeverisë Shqiptare, duke u dhënë përgjegjësi më të madhe administrimi dhe autonomi financiare (përmes aktiviteteve që gjenerojnë të ardhura) ofruesve individualë të AFP-së, duket të jetë qasja më premtuese për të përmirësuar situatën financiare të shkollave.

Programet e donatorëve kanë dhënë një kontribut të jashtëzakonshëm për përmirësimin e planifikimit, projektimit dhe jetësisimit të AFP-së, për rishikimin e kuadrit ligjor, për rritjen e infrastrukturave të trajnimit dhe aftësimin e burimeve njerëzore, sidomos në nivel ofruesi të AFP-së në shkollat shqiptare të AFP-së dhe QFP. Gjatë periudhës zbatuese, ato gjenerojnë rezultate mbresëlënëse sa i përket cilësisë së shërbimeve të ofruara dhe numrit të përfituesve të arritur. Fatkeqësisht, shumë shpesh këto projekte ambicioze të donatorëve mbeten “ishuj suksesi”, apo madje edhe zhduken tërësisht menjëherë pas përfundimit të projektit, në vend që të bëhen zgjidhje të qëndrueshme, të përshkallëzohen dhe të integrohen në një model koherent kombëtar të AFP-së. Kjo gjë ka nevojë urgjente për një sistem përpjekjesh të koordinuara, mbështetur nga një sistem i kompjuterizuar për menaxhimin e informacionit, i cili mundëson një monitorim dhe përdorim më të mirë të modeleve dhe praktikave të mira të prodhuara.

Në ushtrimin krahasimor të standardeve (kapitulli 5) me sisteme të përzgjedhura AFP-je në Evropën Qendrore dhe Perëndimore, si dhe në rajonin e Ballkanit, konsulentja e ka marrë në shqyrtim sistemin shqiptar të AFP-së në kuadër të shtatë treguesve të cilësisë (gurët e themelit të një sistemi efikas AFP-je). Për secilin nga këta gurë themeli, konsulentja ka marrë në analizë të detajuar arritjet e reformës në AFP dhe sfidat mbizotëruese, përpara se të identifikojë skenarë dhe zgjidhje alternative nga vendet krahasimore. Këto praktika të mira u morën në konsideratë në momentin e hartimit të një liste me rekomandime për secilën fushë. Shkurtimisht, rekomandimet kyçe për të përmirësuar treguesit e cilësisë së AFP-së në Shqipëri janë si më poshtë:

Treguesi i cilësisë 1: Kuadër rregullator koherent

- (1) Krijimi i një zyre kombëtare informacioni për AFP-në (e llojit me një ndalesë).
- (2) Zhvillimi dhe administrimi i platformave interaktive online për AFP-në.
- (3) Zhvillimi i një mekanizmi veprimesh të koordinuara për të gjithë aktorët kyçë në reformën e AFP-së (Plan operacional dhe organ koordinues).
- (4) Finalizimi dhe zbatimi i akteve nënligjore për AFP-në në dialog të ngushtë me sektorin privat.

Treguesi i cilësisë 2: Role dhe përgjegjësi të qarta

- (1) Konsolidimi dhe përmirësimi i fondit të stafit profesional në ministri, në agjencitë kombëtare dhe në nivel ofruesi.
- (2) Konceptualizimi dhe zbatimi i programeve për zhvillimin e stafit për aktorët kyçë në AFP. Përfshirja e shkëmbimit me ekspertë të fushës, e dislokimit të stafit dhe e shkëmbimit me institucionet partnere në Shqipëri dhe jashtë saj.
- (3) Konsultimi me dhomat apo shoqatat e bizneseve për mënyrën se si AFP mund të bëhet një tematikë në axhendën e tyre dhe për mënyrën se si AFP të integrohet më së miri në politikat e promovimit të biznesit dhe në strukturat përkatëse të qeverisjes.
- (4) Ngritja e një regjistri online të vendeve vakante për praktika profesionale dhe stazhe (AKPA), i cili t'i mundësojë kompanive që të regjistrojnë vendet e tyre vakante për praktikë profesionale dhe nxënësve një hapësirë ku të kërkojnë për vende ku të kryejnë praktikën.

² Dr.Muriel Dunbar: “Angazhimi i sektorit privat në zhvillimin e aftësive”, UKFIET, Konferenca Ndërkombëtare për Arsimin dhe Zhvillimin, Oksford, 2015, faqe 7.

- (5) Partnerëve Socialë t'u jepet pesha e duhur në Bordet Kombëtare Këshillimore (Këshilli i AFP-së dhe Komitetet Sektoriale të Aftësive), e cila të jetë në pajtim me rëndësinë e tyre për zhvillimin e sektorit të AFP-së drejt një përputhjeje më të mirë të ofertës dhe kërkesës.
- (6) Krijimi i një shoqate të ofruesve të AFP-së me qëllim gjenerimin e qëndrimeve të përbashkëta në nivel zbatuesi, të cilat duhet të dëgjohen në nivel kombëtar.

Treguesi i cilësisë 3: Marrëveshje për financim të barabartë

- (1) Rishikimi i metodës së shpërndarjes së buxhetit: Zhvillimi i një instrumenti për të vlerësuar kostot specifike të programit në konsultim të ngushtë me ofruesit e AFP-së dhe specialistët e sektorit nga kompanitë (për të përlllogaritur koston për njësi, të standardizuar në nivel kombëtar, sipas specializimit).
- (2) Pilotimi i një mekanizmi shpërndarjeje të buxhetit, i cili të bëjë diferencën për frymë në financim, (bazuar në numrin e nxënësve dhe të stafit) sipas kërkesave të programit të specializimit/trajnitimit.
- (3) Diskutimi bashkë me donatorët që mbështesin sektorin e AFP-së të përshtatshmërisë dhe realizueshmërisë së krijimit të një fondi për mbështetjen e AFP-së (i cili të mbushet me kontribute nga donatorët dhe buxheti) për të mbledhur në një pikë të vetme disa prej projekteve individuale mbështetëse.

Treguesi i cilësisë 4: Raport i fortë përkatësie me tregun e punës

- (1) Konsolidimi i gurëve ekzistues të themelit për formulimin e kualifikimeve profesionale dhe të programeve të trajnimit në një metodologji koherente e cila kombinon të gjithë elementët: analizën e nevojave për aftësi, zhvillimin e standardeve profesionale, kualifikimet, kurrikulën kuadër, standardet e vlerësimit dhe ndërtimin e aspekteve testuese.
- (2) Dakordësimi me sektorin privat mbi një mënyrë pune për të garantuar një angazhim sistemik të komunitetit më të gjerë të biznesit (dhomat, shoqatat, Komitetet Sektoriale) në procesin e zhvillimit dhe të validimit të Standardeve Profesionale Kombëtare, Kualifikimeve dhe Standardeve të Vlerësimit si edhe të Programeve të Trajnimit. Sintonizimi i përbashkët i roleve dhe përgjegjësi për kontribuues të ndryshëm, duke përfshirë sektorin privat, siç përcaktohet në kuadrin e ri ligjor për AFP-në.
- (3) Ndërtimi / zgjerimi i kapaciteteve institucionale: zhvillimi i një koncepti për ngritjen e kapaciteteve dhe trajnimi i multiplikatorëve nga agjencitë (AKPA, AKAFPK), ofruesit e AFP-së dhe sektori privat për rolin e tyre në zhvillimin e ofertave të trajnimit të bazuara në standarde.
- (4) Prezantimi i një sistemi informacioni të kompjuterizuar për tregun e punës (LMIS) për t'i pajisur vendimmarrësit e AFP-së me informacione të përdorshme, me vlerë dhe të përditësuara: caktimi i përgjegjësi për të gjithë aktorët lidhur me mbledhjen e të dhënave: INSTAT, administratorët vendorë, dhomat, shoqatat e biznesit, sindikatat dhe ofruesit e AFP-së.
- (5) Zhvillimi i një koncepti të përbashkët dhe i një mekanizmi për sigurimin e cilësisë për të nxënëin me bazë punën, mbështetur në përvojat nga eksperiencat e suksesshme pilot, që dakordësohet nga të gjitha grupet e interesit (organet qeveritare, ofruesit e AFP-së, sektori privat). Dakordësimi për rolet dhe përgjegjësitë e të gjithë aktorëve ("Protokolli i të nxënit me bazë punën"). Përcaktimi i standardeve minimale për të arritur rezultatet e të nxënit, por gjithsesi të lihet hapësirë e mjaftueshme për t'u përshtatur me veçoritë e kompanive bashkëpunëtoresh. Ky mekanizëm i sigurimit të cilësisë duhet të përfshijë: vlerësimin dhe miratimin e kompanive të trajnimit, trajnimin dhe akreditimin e mentorëve në kompani, procesin e koordinuar mësimor në shkollë dhe në biznese, si dhe vlerësimin e bazuar në kritere për të verifikuar dhe dokumentuar progresin dhe rezultatet e të nxënit nëpërmjet punës (WBL). Draft-rregullorja për praktikën profesionale është hapi i parë i rëndësishëm drejt sigurimit të cilësisë së WBL-së, pasi ajo ngërthen shumicën e këtyre elementeve. Ajo tashmë ka nevojë për një koncept të unifikuar (duke përfshirë masat për ngritjen e kapaciteteve për ofruesit e AFP-së dhe kompanitë e trajnimit) me qëllim që t'i vërë këto elemente në praktikë.

- (5) Zhvillimi i një koncepti të unifikuar dhe i një pakete instrumentesh për orientimin e karrierës dhe zhvillimin e aftësive sociale.
- (6) Zhvillimi i një qasjeje për ngritjen e kapaciteteve për stafin e Njësisë së Zhvillimit, me qëllim përgatitjen e tyre për rolet dhe përgjegjësitë e reja, siç përcaktohet në ligjin për AFP-në dhe në urdhrin e ministrit nr. 11/2020 për organizimin dhe funksionimin e ofruesve të AFP-së.

Treguesi i cilësisë 5: Certifikim dhe vlerësim i bazuar në standarde

- (1) Përsosja e procesit të përkthimit të standardeve profesionale dhe të kualifikimit në standarde vlerësimi me ndihmën e specialistëve të sektorit / ekspertëve të fushës nga sektori privat, për të garantuar se provimet sipas nivelit të jenë të përshtatshme për të verifikuar kompetencat profesionale të kandidatëve, siç përcaktohen nga industria.
- (2) Konsultimi me ofruesit e AFP-së dhe kompanitë bashkëpunëtoare lidhur me qasjet e tyre aktuale për hartimin dhe zbatimin e testeve të aftësive profesionale në institucionet e tyre dhe konsolidimi i praktikave më të mira në një model kombëtar, i cili do të konvertohet në një masë për ngritjen e kapaciteteve në të gjitha shkollat.
- (3) Hartimi i një pakete për trajnimin e vlerësuesve; a) për të trajnuar / rritur aftësitë e mësuesve dhe instruktorëve të AFP-së nga ofruesit (rritja e aftësive) dhe b) për të kualifikuar një grup vlerësuesish të jashtëm nga industria
- (4) Rishikimi i bazës aktuale të elementeve të testimit të AKAFPK-së dhe verifikimi i vlefshmërisë së elementeve ekzistuese të testimit me ekspertë të fushës nga sektori privat. Identifikimi i nevojave për përditësim / rishikim sipas standardeve të vlerësimit (për t'u hartuar në konsultim të ngushtë me industrinë).
- (5) Rishikimi i qasjes aktuale të zhvillimit të elementeve të testimit dhe trajnimit i një grupi zhvilluesish të elementeve të testimit (për testet profesionale me shkrim dhe në praktikë) i cili përbëhet nga ekspertë të fushës prej ofruesve të AFP-së dhe nga industria. Theksi duhet të vendoset në instrumentet e vlerësimit të cilat testojnë të kuptuarin funksional (vënien në zbatim dhe të kuptuarin) si dhe aftësitë problem-zgjidhëse të nxënësve dhe kursantëve.
- (6) Konsultimi me sektorin privat mbi një sistem incentivash (financiare / jofinanciare) për të garantuar disponueshmërinë e një grupi vlerësuesish të jashtëm (të trajnuar dhe të certifikuar) nga sektorë të ndryshëm.
- (7) Garantimi se vlerësimet janë të besueshme, të vlefshme dhe të paanshme (rregulli bazë: kandidati nuk duhet të vlerësohet nga personat të cilët kanë qenë direkt të përfshirë në trajnimin e tij/saj). Zhvillimi i një strukture e cila mundëson vlerësimin e jashtëm / të pavarur të kompetencave të kandidatit (panele me ekspertë të ndryshëm, të cilët përbëhen nga mësues të shkollave të ndryshme dhe vlerësues të jashtëm)

Treguesi i cilësisë 6: Mekanizëm cilësie për ofrimin dhe mundësimin e AFP-së

- (1) Zhvillimi i një modeli kombëtar për sigurimin e cilësisë në AFP mbështetur në një analizë më të thelluar të mekanizmave të pilotuar nga donatorët dhe të praktikave të mira ndërkombëtare.
- (2) Zhvillimi i një koncepti për përmirësimin e cilësisë ("plan biznesi") me secilin ofrues të AFP-së, me pjesëmarrjen e partnerëve (rajonalë) nga komuniteti i biznesit, bazuar në ushtrimin e vetëvlerësimit.
- (3) Përgjithësimi i masave për rritjen e aftësive teknike dhe pedagogjike të kompetencave të mësuesve (skema e pilotuar "Bazat e didaktikës në AFP").
- (4) Vijimi dhe përshkallëzimi i trajnimit për PASO-t/koordinatorët për marrëdhëniet me biznesin dhe mentorët në kompani (ngritja mbi modele të suksesshme pilot, p.sh. trajnimi i mentorëve të projektit S4J, merrni në konsideratë "qasje të njëkohshme" për mësuesit e shkollave dhe mentorët e biznesit)
- (5) Përcaktimi i standardeve minimale për bashkëpunimin ndërmjet dy vendeve të nxënies (shkolla dhe kompanitë e trajnimit/ofruesit e praktikës profesionale). Dokumentimi i praktikave të mira

dhe shpërndarja e tyre përmes shoqatave të biznesit dhe rrjeteve të tjera të kompanive për të arritur te komuniteti më i gjerë i biznesit.

- (6) Përgatitja për një kalim gradual drejt provimeve përfundimtare me pjesëmarrjen e vlerësuesve të jashtëm (bordet e pavarura trepalëshe të testimit)
- (7) Përcaktimi i një programi akreditimi dhe për ngritjen e kapaciteteve për vlerësuesit e jashtëm

Treguesi i cilësisë 7: Bashkëpunim sistemik me sektorin privat

Duke marrë në konsideratë natyrën bashkëpunuese të AFP-së, konsulentja jep rekomandime për secilin grup të aktorëve kyçë: 1) Qeverinë dhe administratën publike, 2) Ofruesit e AFP-së, 3) Komunitetin e biznesit (kompanitë dhe shoqatat) dhe 4) Përfituesit (nxënësit dhe prindërit e tyre), për të parë mënyrën se si ata mund të kontribuojnë me dobishmëri për një angazhim më të strukturuar të sektorit privat në AFP.

— Rekomandimet për qeverinë dhe administratën publike:

- (1) Zhvillimi i një modeli kombëtar për ofrimin e AFP-së në Shqipëri, duke përfshirë mekanizmin për sigurimin e cilësisë, në konsultim të ngushtë me sektorin privat
- (2) Konsultimi me sektorin privat (organet përfaqësuese, kompanitë lider) mbi vënien në funksionim të ligjeve të reja për AFP-në (përcaktimi bashkërisht i akteve nënligjore, qasjeve dhe mekanizmave të mbetur pezull), qartësimi i pritshmërive, roleve dhe përgjegjësi.
- (3) Aktivizimi i komiteteve dhe këshillave trepalësh sipas ligjit (Këshilli Kombëtar i AFP-së dhe Komitetet Sektoriale të Aftësive) për të lehtësuar kontributin aktiv të komunitetit të biznesit në rrethin e plotë të planifikimit të AFP-së dhe në përcaktimin e profileve të aftësive/kualifikimeve, zhvillimin e standardeve profesionale, hartimin e rregulloreve të trajnimit, ofrimin e trajnimit, vlerësimin dhe certifikimin.
- (4) Eksplorimi së bashku me sektorin privat i mundësive të prezantimit të dy ose më shumë drejtimeve në AFP: drejtimi në kompani (stazhi) dhe drejtimi në shkollë me periudha të zgjatura dhe të mirëstrukturuara praktike profesionale që çojnë në të njëjtat certifikime (ashtu siç aplikohet në Holandë, Austri dhe Serbi). Përfshini në këtë proces Dhomën Kombëtare të Zejtarisë për të mësuar nga përvojat e tyre me futjen e praktikës duale në profesionet e zejeve.
- (5) Konsultimi me sektorin privat për mënyrën se si koncepti aktual i Maturës të bëhet më i orientuar drejt formimit profesional. Eksplorimi bashkërisht i mënyrave alternative që të diplomuarit nga AFP të ecin drejt pozicioneve drejtuese të nivelit të mesëm dhe të lartë apo të hyjnë në arsimin e lartë (p.sh. mundësi formimi në post-sekondar, kreditimi i përvojave profesionale të punës dhe studimet duale)
- (6) Konsultimi me shoqatat e sektorit privat dhe dhomat për të gjetur mënyrën se si të integrohet më mirë AFP me politikat për zhvillimin ekonomik dhe se si të forcohen kapacitetet e tyre institucionale për t'i dhënë AFP-së një input më të strukturuar.

— Rekomandimet për qeverinë dhe administratën publike:

- (1) Ndërtimi i një vizibiliteti më koherent dhe më të lartë të AFP-së kundrejt sektorit privat (identiteti i korporatës), duke krijuar shoqatën për ofruesit e AFP-së.
- (2) Zhvillimi dhe sistematizimi i një mënyre të re drejtimi në shkollat e AFP-së me ndihmën e anëtarëve të bordit nga sektori privat (planet zhvillimore për çdo ofrues të AFP-së, të integruar në planet zhvillimore rajonale).
- (3) Formalizimi i strukturave bashkëpunuese me sektorin privat në nivel rajonal/vendor. Nisja e punës për krijimin e grupimeve vullnetare të ofruesve të AFP-së (shkollat e AFP-së dhe QFP-të) në secilin rajon, për të arritur gradualisht ekonomitë e shkallës përmes optimizimit të ofertave të AFP-së.

- (4) Identifikimi dhe artikulumimi i kërkesës për ngritje kapacitetesh pranë organeve drejtuese.
- (5) Hapja e procedurave të rekrutimit për staf profesional kundrejt “kandidatëve të jashtëm” të cilët kanë përvojë profesionale në praktikë si edhe kapacitete planifikimi / menaxhimi/ sipërmarrjeje.
- (6) Përfundimi i njohurive sistematike për tregun e punës në nivel lokal dhe rajonal: Konsolidimi i mjeteve dhe instrumenteve ekzistuese nga INSTAT, agjencitë kombëtare dhe projektet lidhur me LMIS-në, si dhe dakordësimi mbi një grup metodash/mjetesh të besueshme dhe pragmatike për të identifikuar tendencat afatshkurtra dhe afatgjata në tregun e punës.
- (7) Eksplorimi i mundësive për të grupuar apo mbledhur ofrues të ndryshëm publikë të AFP-së në një rajon me qëllim krijimin e një fondi kompetencash dhe burimesh (p.sh. zyrë qendrore e përbashkët administrative për disa ofrues publikë të AFP-së në rajon).
- (8) Eksplorimi i mundësive të rrjetëzimit dhe binjakëzimit me ofrues të tjerë AFP-sh dhe biznese në Shqipëri e jashtë.
- (9) Konsultimi me komunitetin rajonal të biznesit mbi mundësitë për një program prezantimi/orientimi për mësuesit e AFP-së në kompani (vizita intensive, praktika të shkurtra profesionale, kurse të mëtejshme trajnimi të dedikuara, në fusha teknike specifike dhe të avancuara). Qeveria mund të japë financime përmes subvencioneve të llojit të “fondit social” që alokohen nga Bashkimi Evropian.
- (10) Parashikimi i mundësisë që mësuesit të marrin një diplomë të nivelit master përmes studimeve me kohë të pjesshme ose gjatë periudhave të shkëputjes nga puna për punë shkencore. Kjo mundësi duhet t’u jepet edhe profesionistëve të cilët po hyjnë në profesionin e mësimdhënies si teknike ose inxhinierë (për të shtuar një certifikatë/diplomë në pedagogji/didaktikë)

— Rekomandimet për komunitetin e biznesit (kompanitë e sektorit privat dhe shoqatat):

- (1) Bëhuni partnerë me të drejta të barabarta në planifikimin dhe projektimin e AFP-së duke u angazhuar në mënyrë proaktive në dialog të strukturuar me ministrinë dhe organet drejtuese (AKPA, AKAFPK)
- (2) Zhvillimi i një strategjie të përbashkët biznesi për bashkëpunim sistemik ndërmjet biznesit dhe ofruesit të AFP-së, në konsultim të ngushtë me ofruesit e AFP-së (përkatësisht me shoqatën e ofruesit të propozuar të AFP-së).
- (3) Eksplorimi i mundësive për të krijuar qendra zhvillimore dhe trajnimi të dedikuara dhe specifike për degën brenda ambienteve të ofruesve të AFP-së (në vijim të shembullit të Holandës).
- (4) Nisja e dialogut ndërmjet organizatave ekzistuese të punëdhënësve, dhomave dhe sindikatave për të eksploruar interesin dhe kapacitetet e tyre për ta bërë AFP-në pjesë të axhendës së tyre dhe për të luajtur një rol më aktiv në AFP.
- (5) Krijimi i sinergjive ndërmjet bashkëpunimit AFP-biznes dhe programeve për mbështetjen e ndërmarrjeve të vogla e të mesme (NVM).

— Rekomandimet për nxënësit e AFP-së dhe prindërit e tyre:

- (1) Nxitja e të rinjve dhe pajisja e tyre me instrumente pragmatike për të ndërmarrë një rol më proaktiv në formësimin e drejttimeve të karrierës së tyre (p.sh. për të eksploruar tregun lokal / rajonal të punës dhe për të identifikuar mundësitë për praktikë profesionale).
- (2) “Aktivizimi” i pjesëmarrjes së nxënësve në bordin drejtues të ofruesit të AFP-së. Krijimi i mendësisë se nxënësit nuk janë vetëm “klientë”, por edhe pjesëtarë të një institucioni, se ata duhet të luajnë një rol, të marrin përsipër përgjegjësi dhe mund të kontribuojnë në përmirësim. Prezantimi i metodave novatore të tilla si këshillimi mes nxënësve, ku nxënësit më të mëdhenj/ me përvojë në AFP i ofrojnë mbështetje nxënësve më të rinj në momentin e marrjes së vendimit për një drejtim karriere.

(3) Përfshirja e prindërve të cilët shprehin vullnetin për të dhënë kontributin përmes përvojës së tyre në biznes. Ata mund të ndihmojnë me identifikimin dhe lehtësimin e mundësive për praktika profesionale dhe forma të tjera bashkëpunimi me kompanitë.

Gjatë rishikimit të AFP-së, konsulentja mblodhi rreth 50 praktika të mira të cilat gjenden në shtojcën bashkëngjitur këtij raporti nën emrin “Inventari i praktikave të mira”. Ato janë grupuar në 13 fusha tematike dhe do të shërbejnë si një burim frymëzimi për të gjithë aktorët dhe vendimmarrësit kyçë në sistemin shqiptar të AFP-së kur të kërkohen koncepte alternative dhe zgjidhje novatore për të adresuar sfidat kryesore në punën e tyre të përditshme. Nuk ekziston një “qasje universale” e cila të shërbejë si një shabllon për reformën e AFP-së në Shqipëri. Madje edhe ato vende të cilat konsiderohen si djepi i AFP-së duale (Gjermania, Zvicra dhe Austria), i kanë diversifikuar sistemet e tyre me kalimin e kohës dhe i kanë përshtatur me veçoritë specifike të vendit. Holanda po ndjek një rrugë tjetër me një qasje modulare dhe një nivel të lartë autonomie për ofruesit e AFP-së. Serbia po eksperimenton me dy sisteme, përkatësisht me një model dual praktike të frymëzuar nga sistemet e Evropës Perëndimore dhe një sistem të modernizuar me bazë shkollën. Pavarësisht se çfarë dallimesh shfaqin sistemet e këtyre vendeve, ata të gjithë bashkohen nga një veçori e përbashkët: Sektori privat është një kontribuues i fuqishëm, i organizuar dhe kompetent, e shumë herë edhe forca shtytëse, në të gjithë elementët e AFP-së: duke nisur që prej përcaktimit të kuadrit ligjor, vendosjes së standardeve për kualifikimet dhe programet e trajnimit, ofrimin të trajnimit cilësor në mjediset e punës dhe vlerësimit të rezultateve të të nxënimit. Bashkëpunimi sistematik i të gjithë aktorëve kyçë është vula e garancisë për ofrimin e një AFP-je cilësore dhe duhet të kthehet në parimin themelor të reformës së AFP-së në Shqipëri.

Hyrje

0.1 Sistemi shqiptar i AFP-së dhe i arsimit në tranzicion

Përpara mbarimit të periudhës komuniste në vitin 1991, Shqipëria kishte një sistem të mirëkrijuar të AFP-së, i cili i shërbente kërkesave të një ekonomie të planifikuar. 60% e rinisë shqiptare në atë kohë orientohej drejt arsimit profesional (në cikle formimi 2 ose 4 vjeçare). Shkollat profesionale ishin të lidhura me ndërmarrjet industriale shtetërore ose kooperativat bujqësore. Në këtë mënyrë, sistemi shqiptar i AFP-së shfaqte një element të formimit dual duke kombinuar formimin teorik në shkollat e AFP-së me të nxënin në vendin e punës gjatë praktikave profesionale dhe periudhave të punës në ndërmarrjet shtetërore të lidhura me shkollat. Komponenti i formimit praktik ishte një element i detyrueshëm dhe i rregulluar, dhe ndërmarrjet ishin të detyruara me ligj që të merrnin pjesë në sistem. Kalimi i numrit të të diplomuarve në punësimin afatgjatë pranë ndërmarrjeve shtetërore bashkëpunëtoresh ishte i sigurt. Sistemi komunist i AFP-së ishte i ndërtuar nga 7 nivele: duke nisur nga niveli 1 në fund të arsimit të detyrueshëm, në nivelin 4 pas përfundimit të programit profesional 2 vjeçar, në nivelin 6 pas diplomimit nga programi 4 vjeçar si teknik deri në nivelin më të lartë për kualifikimet post-sekondare. Arritjet profesionale regjistroheshin në librin e punonjësit.

Ky sistem disi gjithëpërfshirës dhe kompleks i AFP-së në periudhën komuniste në Shqipëri e humbi tërësisht orientimin e tij dhe u bë i pavlerë me tranzicionin në ekonominë e tregut dhe rënien e shtyllës së tij kurrizore, pra të ndërmarrjeve shtetërore. E vënë përballë copëzave të mbetura nga regjimi komunist, qeverisë së re i duhej që ta rindëronte sistemin shqiptar të AFP-së nga zero.

Vitet e para të procesit të tranzicionit u shënjuan nga ndryshime rrënjësore në sferën politike dhe social-ekonomike të vendit, e formimi profesional nuk përbënte një çështje me përparësi. Për më tepër, arritjet e para në reformat e sistemit u shkërmoqën nga përplasjet dhe trazirat civile të shkaktuara nga rënia e sistemit të piramidave në vitin 1997. Nëse kthehemi pas në kohë, mund të themi se procesi i tranzicionit në sistemin kombëtar të AFP-së rifilloi thujtë nga zero në vitin 1998.³

Procesi ligjor i reformës në AFP, në periudhën pas tranzicionit, përfshin arritjet kryesore të mëposhtme:

2002

Miratimi i ligjit për arsimin dhe formimin profesional (ligji për AFP-në, nr. 8872) si përpjekja e parë për të krijuar një kuadër uniform ligjor.

2008

Prezantimi i strukturës së re dhe i kohëzgjatjes së programeve të AFP-së (2+1+1, 2+2 ose 4 vite).

2010

Në vitin 2010, u miratua ligji për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve (ligji për KSHK-në).

2011

Institucionalizimi i Agjencisë Kombëtare të AFP-së (AKAFPK). Hapja e opsioneve të reja në program për AFP-në, në fushën e post-sekondarit. Në atë kohë, ligji i rishikuar për AFP-në përforcoi ravigjëzimet strikte ndërmjet Ministrisë së Arsimit dhe Ministrisë së Punës. Ministria e Arsimit ishte

³ Matthias Jäger: Meandering through Policy Development: Observations on Vocational Education and Training in Albania, 2013.

përgjegjëse për AFP-në sekondare fillestare në shkollat e AFP-së, ndërsa Ministria e Punës ishte përgjegjëse për formimin profesional të vazhduar në QFP. Struktura e arsimit profesional zyrtar në programet 2+1+1 u elaborua edhe më tej duke futur pikat e daljes (nivelet) për në tregun e punës pas vitit të 2-të ose të 3-të të studimeve, dhe me vitin e 4-rt që çon drejt Maturës Shtetërore.

2013–2014

Përgjegjësia për Arsimin dhe Formimin Profesional u fut nën një ombrellë, pra nën Ministrinë e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR). Së bashku me miratimin e një Strategjie të integruar Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (SKPA 2014-2020), kjo shënjoi një arritje shumë të rëndësishme në rritjen e reformës në AFP, për ta afruar AFP-në me tregun e punës dhe për ta bërë një instrument të fuqishëm për të luftuar papunësinë tek të rinjtë. Në vitin 2014 Shqipëria mori statusin e vendit kandidat në BE dhe u ftua të merrte pjesë në forume të nivelit të BE-së. Në vijim të Konkluzioneve të Rigës, Shqipëria i vuri arritjet afatmesme në AFP në axhendën e saj të politikave prioritare. Procesi për rishikimin rrënjësor të kuadrit ligjor nisi me mbështetjen e FET dhe të vendeve të tjera partnere e të projekteve të donatorëve.

2015

Në vitin 2015 Komisioni Evropian (KE) vendosi që ta ndryshonte mekanizmin nga asistencë teknike në mbështetje buxhetore. Në përputhje me SKPA-në, fushat prioritare që u përzgjedhën për mbështetje buxhetore në fushën e punësimin dhe të zhvillimit social ishin AFP, administrata publike dhe financat publike. Kontrata përkatëse për reformën sektoriale (mbështetja buxhetore e AFP-së) u nënshkrua në tetor të vitit 2016. Që prej asaj kohe, progresi i masave monitorohet me rigorozitet nga treguesit dhe objektivat vjetorë, të cilët përcaktohen bashkërisht nga BE dhe Qeveria Shqiptare.

2016

Miratimi i ligjit për zejtarinë, i cili i jep të drejtë Dhomës së Zejtarisë që të zhvillojë dhe të prezantojë AFP-në duale. Sot, kjo sipërmarrje është ende në fazën e saj të pilotimit dhe nuk është e integruar në AFP-në fillestare.

2017

Ligji i ri për AFP-në, nr. 15/2017, u miratua duke shfuqizuar ligjin e vitit 2002 dhe të gjitha ndryshimet e tij pasuese. Ligji i ri ka për qëllim që ta plotësojë kuadrin ligjor dhe të krijojë një sistem i cili i përgjigjet nevojave të tregut të punës. Ai përmban risi sa i përket kuadrit të qeverisjes dhe një autonomi të shtuar të ofruesve të AFP-së.

2018

Rishikimi afatmesëm i Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (SKPA).

Ligji për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve u rishikua (ligji për KSHK-në, nr. 10247/2010, rishikuar në vitin 2018).

2019

Në vitin 2019 u rishikua Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (SKPA 2014-2020), e cila çoi në shtyrjen e afatit të strategjisë dhe në një Plan të ri Veprimi (SKPA 2022). Ajo mbështetet në të njëjtat prioritete strategjike ("katër shtylla"), por me rregullimet e nevojshme sipas progresit të bërë: 1) stabiliteti makro-ekonomik dhe fiskal, 2) rritja e konkurrueshmërisë dhe novacionit, 3) kohezioni social dhe 4) konektiviteti dhe përdorimi i qëndrueshëm i burimeve dhe zhvillimi territorial. Në të njëjtin vit u miratua ligji për nxitjen e punësimin (ligji nr. 15/2019), duke mbështetur kështu riorganizimin e mëtejshëm të Shërbimit Kombëtar të Punësimin (SHKP) në Agjencinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (AKPA).

0.2 Rruga e Shqipërisë drejt BE-së dhe rëndësia e saj për reformën në AFP

Duke qenë një vend kandidat për anëtarësimin në BE që prej vitit 2014, Shqipëria ka bërë përpjekje të jashtëzakonshme për të zbatuar procese të reformës të cilat janë jetike për të përmbushur të ashtuquajturat “Kriteret e Kopenhagës”⁴, që përbëjnë hapin e parë drejt anëtarësimit në BE:

- (1) Institucione të qëndrueshme të cilat garantojnë demokracinë, sundimin e ligjit, të drejtat e njeriut dhe respektimin e mbrojtjen e pakicave;
- (2) Një ekonomi tregu funksionale dhe kapaciteti për të përballuar konkurrencën dhe forcat e tregut në BE;
- (3) Aftësia për të marrë përsipër dhe vënë në zbatim me efikasitet detyrimet nga anëtarësimi, duke përfshirë respektimin e qëllimeve të unionit politik, ekonomik dhe monetar

Në rastin e vendeve të Ballkanit Perëndimor, u parashtruan kushte shtesë për anëtarësim në të ashtuquajturin “Procesi i Stabilizim-Asociimit”, të cilat lidhen kryesisht me bashkëpunimin rajonal dhe marrëdhëniet e mira fqinjësore.⁵

Përveç se pajtueshmërisë me Kriteret e Kopenhagës, vendet aspirante për anëtarësim në BE duhet të harmonizojnë legjislacionin e tyre me strukturën e legjislacionit evropian, të njohur edhe si *acquis communautaire* ose shkurtimisht “Acquis i BE-së”. Kjo tërësi rregullash dhe kushtesh të detyrueshme është e përcaktuar në 35 fusha të ndryshme politikash (kapituj), të cilat negociohen veçmas. Sa i përket reformës në AFP në Shqipëri, dy kapituj janë të një rëndësie kryesore: Kapitulli 19, Politikat sociale dhe punësimi, dhe Kapitulli 26, Arsimi dhe kultura.⁶

Në “Raportin e KE-së të vitit 2019 për Shqipërinë, në kuadër të procesit të komunikimit mbi Politikën e Zgjerimit të BE-së”, në fushën e nxitjes së punësimit dhe të AFP-së u identifikuan vështirësitë e mëposhtme:⁷

Kapitulli 19: Politikat sociale dhe punësimi:

- Dialogu i dobët social
- Reforma e ngadaltë administrative ndikon negativisht te politikat dhe masat e punësimit.
- Bashkërendimi i pamjaftueshëm i arsimit (duke përfshirë arsimimin e të rriturve) me nevojat e tregut të punës
- Nënpunësim i lartë. Krijimi i vendeve të punës mbetet një prioritet ndërsektorial.
- Legjislacioni dytësor për ligjin e ri të AFP-së (15/2017) mbetet ende për t’u miratuar.
- Shërbimet e punësimit dhe të AFP-së duhet të shtrihen edhe në zonat rurale.
- Ligji i rishikuar për Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve (2018) duhet të bëhet funksional.
- Procesi kompleks i transformimit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit (SHKP) në Agjencinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (AKPA).
- Lidhja e reformës së ndihmës sociale me programet e punësimit dhe të zhvillimit të aftësive.

Kapitulli 26: Arsimi dhe kultura:

- Trajnimi i mësuesve të AFP-së dhe trajnimi joformal duhet të operacionalizohen si përgjegjësi të reja të Agjencisë Kombëtare të AFP-së dhe Kualifikimeve (AKAFPK).
- Ka një mungesë të masave të targetuara për ta bërë AFP-në gjithëpërfshirëse për grupet e disavantazhuara.
- Pjesëmarrësja e të rriturve (25-64) në arsimin dhe formimin formal ose joformal është ekstremisht e ulët.

⁴ Kriteret e Kopenhagës u përcaktuan nga Këshilli Evropian në vitin 1993 në Kopenhagë.

⁵ https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/policy/conditions-membership_en

⁶ https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/policy/conditions-membership/chapters-of-the-acquis_en

⁷ <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20190529-albania-report.pdf>

- Autoritetet duhet ende që të përgatisin strategjinë për arsimin (duke përfshirë arsimin e lartë).
- Ofruesit e AFP-së nuk kanë aftësitë mësimdhënëse dhe infrastrukturën për të qenë në pajtim me standardet moderne të kualifikimit dhe kurrikulën kuadër të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve, të rishikuar.

Për vitin 2020 Komisioni Evropian rekomandoi që theksi të vihet veçanërisht te:

- Zbatimi i strategjisë për arsimin parauniversitar dhe reforma në arsimin e lartë, me qëllim që të garantohet arsim gjithëpërfshirës dhe cilësor në të gjitha nivelet, qoftë në zonat urbane dhe në ato rurale;
- Miratimi i legjislationit të nevojshëm dytësor të ligjit për AFP-në dhe ristrukturimi i qeverisjes së punësimit dhe të AFP-së, menjëherë pas miratimit të ligjit për nxitjen e punësimit (2019).

Shqipëria po ndjek nga afër zhvillimet më të fundit të procesit të Kopenhagës. Deklarata e Kopenhagës parashikon nxitjen e transparencës, njohjen e kualifikimeve dhe sigurimin e cilësisë në AFP, si fushat kryesore të veprimit të BE-së. Një prej instrumenteve të saj kryesore është Korniza Evropiane e Kualifikimeve (KEK), një meta-kornizë për Kornizat Kombëtare të Kualifikimeve (KKK), me qëllim që kualifikimet të bëhen të krahasueshme në të gjithë Evropën dhe, për rrjedhojë, të rritet lëvizshmëria e forcës punëtore. Shqipëria është anëtare e grupeve këshillimore të KKK-së dhe EQAVET (Sigurimi i cilësisë në Arsimin dhe Formimin Profesional në Evropë)⁸ dhe ka bërë shumë progres për të standardizuar kualifikimet kombëtare. Arritje të rëndësishme janë miratimi i ligjit për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve (ligji për KSHK-në i vitit 2010, ndryshuar së fundmi në vitin 2018), krijimi i KSHK-së dhe rishikimi i kualifikimeve të AFP-së bazuar në rezultate.

Në kuadër të procesit të Kopenhagës, Shqipëria u zotua që të modernizonte sistemin e saj të AFP-së në pajtim me pesë Produktet afatmesme (MTD) të përcaktuara nga shtetet anëtare të BE-së, vendet candidate të BE-së dhe vendet e ZEE-së në konkluzionet e Rigës (2015-2020):⁹

- (1) Promovimi i të nxënit me bazë punën, me fokus veçanërisht në praktikën profesionale, duke përfshirë partnerët socialë, kompanitë, dhomat dhe ofruesit e AFP-së.
- (2) Zhvillimi i mëtejshëm i mekanizmit të sigurimit të cilësisë në AFP-në fillestare (AFPF) dhe AFP-në e vazhduar (AFPV), bazuar në rezultatet e të nxënit.
- (3) Përmirësimi i aksesit në kualifikime për të gjithë përmes sistemeve fleksibël dhe të hapura (duke përfshirë validimin e të nxënit informal dhe joformal).
- (4) Prezantimi i kompetencave kyçe për të nxënit gjatë të gjithë jetës në kurrikulat e AFP-së.
- (5) Prezantimi i zhvillimit të vazhdueshëm profesional të mësuesve dhe instruktorëve të AFP-së në mjedise shkollore dhe pune.

Politikëbërësit shqiptarë kanë identifikuar të nxënin me bazë punën (WBL) si prioritetin numër një për reformën e AFP-së në Shqipëri. Me mbështetjen e FET, në vitin 2016 Shqipëria kreu një vlerësim paraprak të ndikimit, si hapi i parë drejt formulimit të politikës për të arritur objektivat e vitit 2020.¹⁰ Në kuadër të Procesit të Torinos, i cili është pjesë e politikave të BE-së për zgjerimin dhe fqinjësinë, vendet partnere të FET nxiten që të prezantojnë vlerësime periodike të bazuar në evidenca (çdo dy vjet) për të paraqitur progresin e reformave kombëtare në AFP dhe për të përcaktuar prioritetet për të ardhmen.¹¹ Në Raportin e saj të parë Kombëtar për Procesin e Torinos për periudhën 2018-2020¹², Qeveria Shqiptare identifikon tre çështje kryesore të cilat duhet të trajtohen më tej në reformën e AFP-së:

⁸ FET: Politikat për zhvillimin e kapitalit njerëzor, Shqipëri, 2019, faqe 8.

⁹ <https://www.refernet.de/dokumente/pdf/EU%20brochure%20on%20Riga%20conclusions.pdf>

¹⁰ Linda Rama: "Produktet afatmesme të Rigës (MTD-të) - Identifikimi i prioritetëve, vlerësimi paraprak (ex-ante) - Shqipëria, qershor 2016.

¹¹ <https://www.torinoprocess.eu/>

¹² FET: Procesi i Torinos 2018-2020, Shqipëria, Raporti Kombëtar

Çështja kryesore 1: Pjesëmarrja e ulët në arsim dhe formim nga perspektiva e të nxënit gjatë gjithë jetës.

Çështja kryesore 2: Cilësia e ulët e arsimit dhe formimit.

Çështja kryesore 3: Bashkërendim i dobët i arsimit dhe formimit me tregun e punës.

Sërish, këto çështje kryesore janë të pasqyruara në objektivat specifike të përcaktuara në **Strategjinë Kombëtare të Shqipërisë për Punësim dhe Aftësi (SKPA 2014-2020)**¹³:

- (i) Rritja e pjesëmarrjes në tregun e punës dhe ofrimi i mundësive për punësim për të gjithë
- (ii) Rritja e cilësisë së AFP-së dhe e mbulimit me AFP
- (iii) Përmirësimi i cilësisë dhe efikasitetit të shërbimeve dhe institucioneve të tregut të punës

Nisur nga statusi i saj si vend kandidat, Shqipëria konsiderohet si vend me prioritet të lartë për asistencë financiare dhe teknike nga BE. Një prej instrumenteve është IPA – Instrumenti i Asistencës së Paraanëtarësimi. Në kuadër të Kontratës për reformën sektoriale për punësim dhe aftësi, më tepër se 50 milionë euro janë disbursuar në periudhën 2007 - 2020 në formën e mbështetjes buxhetore dhe të asistencës teknike (IPA I dhe II)¹⁴ për të mbështetur Qeverinë Shqiptare në reformën e sistemeve të arsimit, formimit dhe nxitjes së punësimit.

0.3 Objektivi dhe rëndësia e këtij rishikimi

Studimi u porositi nga projekti i UNDP-së “Zhvillimi i Aftësive për Punësim (SD4E)” me objektivat e mëposhtme:

- (a) Ravijëzimi i modelit aktual të arsimit dhe formimit profesional (AFP) në Shqipëri, krijimi i një niveli të njëjtë kuptueshmërie ndërmjet të gjitha grupeve të interesit për mënyrën e konfigurimit dhe qeverisjes së sistemit;
- (b) Vlerësimi i rezultateve të përpjekjeve madhore në reformën e AFP-së gjatë viteve të fundit dhe identifikimi i sfidave mbizotëruese të cilat e pengojnë AFP-në që t'i përgjigjet më mirë nevojave të tregut të punës
- (c) Ofrimi i rekomandimeve për të përmirësuar efikasitetin dhe efektivitetin e sistemit shqiptar të AFP-së bazuar në gjetjet e rezultateve
- (d) Përpilimi i rekomandimeve për të krijuar një bashkëpunim sistemik me sektorin privat në sistemin shqiptar të AFP-së, bazuar në mësimet e nxjerra nga përpjekjet e reformës kombëtare dhe praktikatat e mira nga vendet e përzgjedhura në Evropën Qendrore dhe Ballkanin Perëndimor.

Angazhimi i sektorit privat në sistem është një tipar kyç i çdo sistemi cilësor AFP-je. Prandaj, rishikimi i AFP-së e ka vënë theksin veçanërisht në këtë çështje. Ai përfshin një ushtrim krahasimor me përvojat nga praktikatat e suksesshme nga sistemet e përzgjedhura të AFP-së në Evropën Qendrore/Perëndimore dhe rajonin e Ballkanit, për t'i dhënë vendimmarrësve shqiptarë një shtysë të re mbi farkëtimin e modelit të tyre kombëtar dhe për ta bërë planifikimin, projektimin dhe ofrimin e AFP-së një detyrë që kërkon bashkëpunimin e shtetit, të sektorit privat dhe të partnerëve socialë.

Janë përzgjedhur pesë vende si burim frymëzimi nga një gamë e gjerë modelesh AFP-je: Gjermania, Zvicra dhe Austria si vendlindjet e AFP-së tradicionale duale dhe Holanda për shkak të qasjes së saj modulare dhe nivelit të lartë të autonomisë së ofruesve të AFP-së dhe fleksibilitetit në bashkëpunimin me biznesin. Sa i përket rajonit të Ballkanit, u përzgjedh Serbia pasi ajo është në të njëjtën rrugë paralele drejt aderimit në BE dhe po përballet me sfida të ngjashme me axhendën e saj në reformën e AFP-së ashtu si Shqipëria. Studimi paraqet qasje të praktikave të mira nga

¹³ IPA II, Kontrata për reformën sektoriale për punësim dhe aftësi

¹⁴ IPA, Dokumenti Indikativ Strategjik për Shqipërinë (2014-2020), https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2014/20140919-csp-albania.pdf

vendet krahasimore dhe sjell mënyra të reja të të menduarit mbi mënyrën se si t'i përgjigjemi sfidave mbizotëruese në reformën e AFP-së në Shqipëri.

Rishikimi kryesor i AFP-së konsiderohet nga aktorët shqiptarë si i rëndësishëm së veçantë për ecurinë e procesit të reformës duke qenë se ai përkon me riorganizimin e dy agjencive kombëtare: Agjencisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (AKPA) dhe Agjencisë Kombëtare për AFP-në dhe Kualifikimet (AKAFPK). AKPA (ish Shërbimi Kombëtar i Punësimit) është një lojtar i ri në qeverisjen e sistemit të AFP-së në Shqipëri. Ligji i ri për AFP-në i jep agjencisë funksione kyçe lidhur me menaxhimin e ofruesve të AFP-së për të optimizuar burimet e tyre për ofrimin e shërbimeve dhe për të monitoruar performancën e tyre. Aktualisht, AKPA ka vetëm një përvojë të kufizuar dhe memorie të kufizuar institucionale për të kryer të gjitha funksionet e reja të parashikuara në ligjin për AFP-në.

Agjencia tjetër kombëtare, AKAFPK, është përgjegjëse për zhvillimin e standardeve kombëtare të AFP-së (Korniza Shqiptare e Kualifikimeve) dhe për proceset e sigurimit të cilësisë të lidhura me to (në nivel kombëtar dhe me synimin e anëtarësimit në BE). Që prej themelimit të saj në vitin 2006, AKAFPK i është nënshtruar një sërë proceseve reformuese institucionale, kryesisht lidhur me direktivat në ndryshim. Ligji i ri për AFP-në dhe legjislatiioni dytësor prezantojnë fusha të reja të përgjegjësisë për AKAFPK-në (p.sh. prezantimi i standardeve profesionale kombëtare, menaxhimi i Komiteteve Sektoriale të Aftësive), të cilat kërkojnë kapacitete të reja institucionale.

Konsulentja shpreson se ky rishikim i AFP-së u ofron dy agjencive kombëtare një paketë gjithëpërfshirëse me informacion të konsoliduar mbi sistemin shqiptar të AFP-së së bashku me përvojat dhe mësimet e nxjerra nga proceset e reformës kombëtare dhe praktikat më të mira nga vendet e përzgjedhura të BE-së dhe të Ballkanit Perëndimor, për t'u përshtatur më lehtësisht me detyrat e tyre të reja të mandatuara.

0.4 Metoda e rishikimit

Rishikimi klasik i AFP-së është disi “statik”, duke prezantuar strukturat e sistemit të AFP-së, aktorët dhe lojtarët kryesorë në raportin e vendit. Ky studim e plotëson pjesën statike me një element dinamik (vlerësimi i rezultatit) duke mbledhur pikëpamjet e aktorëve dhe përfituesve kryesorë sa i përket rezultateve të arritura nga përpjekjet në reformën e AFP-së, nevojave dhe pritshmërive të tyre. Kjo u realizua përmes mënyrës me pjesëmarrje dhe përmes një triangulimi (trekëndëzimi) metodologjik të shqyrtimit të dokumentacionit, të pyetësorëve, intervistave cilësore, grupeve të fokusit dhe seminareve tematike, jo vetëm për fazën e vlerësimit, por edhe për fazën e projektionit, në të cilën u zhvilluan linjat strategjike drejt një udhërrëfyese për angazhimin sistematik të sektorit privat në AFP. Duke marrë në konsideratë natyrën krahasimore të rishikimit të AFP-së, konsulentja gjithashtu ka rishikuar sistemet e AFP-së të katër vendeve në Evropën Qendrore dhe Perëndimore (Gjermani, Zvicër, Austri dhe Holandë) dhe një në rajonin e Ballkanit (Serbi) për të krahasuar rezultatet e arritura nga reforma e AFP-së në Shqipëri.

Për të bërë përzgjedhjen e pesë vendeve krahasimore, janë zbatuar kriteret vijuese:

- (1) Niveli i lartë i përfshirjes së partnerëve socialë në sistemin e AFP-së në vend, në të gjitha nivelet
- (2) Fleksibiliteti i sistemit (përshkueshmëria e drejtimeve)
- (3) Rolet e përcaktuara qartë të të gjithë aktorëve (qeveria, punëdhënësit, AFP, ofruesit, përfituesit)
- (4) Çështjet politike vendosen përmes dialogut me partnerët socialë
- (5) Ekzistenca e një “mekanizmi nga poshtë-lart” për të garantuar bashkëpunimin aktiv të aktorëve rajonalë dhe lokalë
- (6) Financimi i AFP-së konsiderohet një përgjegjësi e përbashkët e qeverisë, sektorit privat dhe e

(7) Sistem i mirëzhvilluar i masave mbështetëse të tilla si orientimi i karrierës dhe mbështetje për vendosje në punë

Bazuar në punën kërkimore të organizatave ndërkombëtare të tilla si OECD, ILO dhe CEDEFOP mbi gurët e themelit dhe elementët kyçë të skemave efikase për formimin e aftësive, konsulentja vendosi për një grup prej 7 treguesish cilësie (TC) për të vlerësuar efikasitetin e sistemin shqiptar të AFP-së, ndërsa bashkëpunimi sistemik me sektorin privat konsiderohet një temë e tërthortë:

- TC-1: Kuadër rregullator koherent**
- TC-2: Role dhe përgjegjësi të qarta**
- TC-3: Marrëveshje për financim të barabartë**
- TC-4: Raport i fortë përkatësie me tregun e punës**
- TC-5: Certifikim dhe vlerësim i bazuar në standarde**
- TC-6: Mekanizëm cilësie për ofrimin dhe mundësimin e AFP-së**
- TC-7: Bashkëpunim sistemik me sektorin privat**

Rishikimi nisi me një analizë të detajuar të dokumenteve statistikore, ligjore, të politikave dhe rregulloreve, të strategjive kombëtare dhe të BE-së, të projekteve vijuese dhe të shkuara të bashkëpunimit nga donatorë të ndryshëm, të dokumenteve të projektit, të studimeve dhe botimeve përkatëse mbi këtë tematikë. Më pas, përpara nisjes së misionit, u dërgua një pyetësor për të mbledhur mendimin e aktorëve kyçë në nivel kombëtar dhe zbatues lidhur me progresin e reformës, arritjet, pengesat dhe sfidat e hasura. Gjetjet nga përgjigjet në pyetësorin e kryer përpara misionit, u përdorën për të bashkërenduar konsultimet gjatë dy misioneve në terren (8.9.-21.9.2019 dhe 18.11.-26.11.2019) me përfaqësues nga ministria e linjës, agjencitë kombëtare, dhomat dhe shoqatat e biznesit, ofruesit e AFP-së, kompanitë dhe përfituesit.

Në përputhje me Termat e Referencës, një fokus i veçantë u vendos mbi mënyrën se si duhet të përmirësohet bashkëpunimi i organeve qeveritare dhe i ofruesve të AFP-së me sektorin privat. Gjetjet e konsultimeve në terren me më tepër se 100 grupe interesi, aktorë dhe ekspertë të fushës, u prezantuan dhe diskutuan më tej në një seminar të titulluar “Drejt angazhimit sistemik të sektorit privat në AFP” të mbajtur më 25 nëntor 2019 në Tiranë. Ky seminar ishte një platformë e shkëlqyer për përpilimin e ideve të përbashkëta me përfaqësues të sektorit privat (dhomat, shoqatat e biznesit, sindikatat dhe kompanitë private) mbi mënyrën e përmirësimit të elementeve kyçe të AFP-së të tilla si parashikimi i aftësive, hartimi i ofertës së formimit/trajnitimit dhe standardet e lidhura me to, të nxënit me bazë punën dhe vlerësimi i bazuar në kompetenca. Rezultatet e këtyre katër grupeve të punës u analizuan dhe u përmbledhën së bashku me gjetjet nga konsultimet bilaterale në një grup rekomandimesh për të përmirësuar AFP-në në Shqipëri.

— Kufizimet e rishikimit

Detyra ishte shumëkrahëshe, ku përfshihej rishikimi i sistemit me tre dimensione: rishikimi i AFP-së për të hartëzuar tiparet e sistemit, aktorët dhe përgjegjësitë, analiza e rezultateve të reformës në AFP dhe ushtrimi krahasimor me sistemet e tjera të AFP-së. Kompleksiteti i kësaj detyre bëri që konsulentja të merrte një vendim mbi elementet ku do të fokusohet dhe mbi mënyrën e konsolidimit të gjetjeve dhe të rezultateve të analizës në një dokument të kuptueshëm. Në pajtim me Termat e Referencës, angazhimi i sektorit privat në AFP u përzgjodh si çështja orientuese dhe pika qendrore përgjatë të gjithë këtij studimi. Raporti aktual nuk pretendon plotësi shkencore, por duhet të kuptohet si një dokument pune që sjell në vëmendje pikëpamjet e ndryshme të aktorëve kryesorë në AFP. Përmes identifikimit të pikë-kthesave dhe fushave për veprim dhe ofrimin të incentivave të reja nga praktikantët më të mira Evropiane, vendimmarrësit shqiptarë do të jenë të motivuar dhe do të kenë mbështetje për të sinkronizuar modelin e tyre kombëtar sipas standardeve të cilësisë për ofrimin e një AFP-je efikase dhe bashkërendimin e kësaj të fundit me nevojat e tregut të punës.

Kapitulli

1

Faktorët e jashtëm me ndikim në AFP

Faktorët e jashtëm me ndikim në AFP

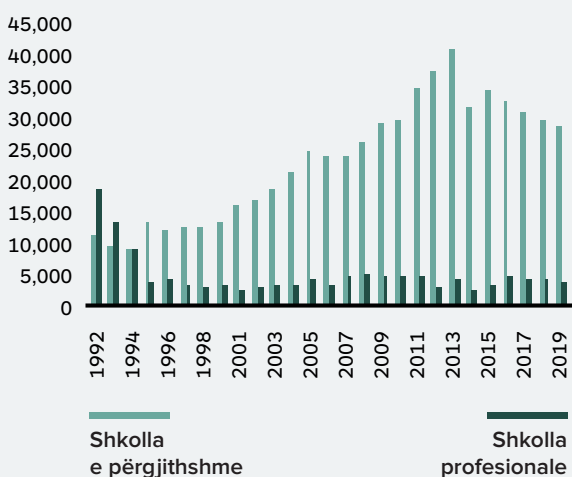
1.1 Demografia e përgjithshme

Shqipëria është një vend relativisht i vogël (28 748 km²) në Evropën Juglindore, e pozicionuar në pjesën perëndimore të Gadishullit të Ballkanit. Vendi ka një strukturë administrative me dy nivele, e cila përbëhet nga 12 qarqe dhe 61 bashki. Sipas të dhënave të vitit 2019 nga INSTAT, numri i popullsisë në Shqipëri është 2 862 427, prej të cilëve 30% (834 151 njerëz) jetojnë në kryeqytetin e saj, Tiranë. Qytete të tjera të mëdha janë Fieri (308 014), Elbasani (290 666), Durrësi (277 989), Korça (220 196), Shkodra (213 148) dhe Vlora (188 399).¹⁵

Numri i lindjeve në vit në vend po tkurret (me më shumë se 82 000 të sapolindur në vitin 1990, rreth 40 000 në vitin 2004 dhe më pak se 29 000 në vitin 2018). Kjo tendencë zbritëse është konfirmuar nga secila bashki. Numri i emigrantëve shqiptarë po bie që prej vitit 2011, por shifrat janë ende shqetësuese. Në vitin 2018 numri i emigrantëve ishte 38 703 persona. Duke marrë në konsideratë migrimin e brendshëm prej 23 673 personash, migracioni neto mbetet në nivele negativisht të larta (-15 030 persona). Rënia e numrit të lindjeve dhe tendenca e vazhdueshme e migracionit të rinjve shqiptarë për të punuar jashtë vendit, ka çuar në një rënie të dukshme (7%) të numrit të popullsisë gjatë dy dekadave të fundit (Censuri i vitit 2001 nga INSTAT: 3 069 275 banorë) dhe kjo është përkthyer në shifra më të ulëta regjistrimi si në arsimin nëntëvjeçar dhe në atë të mesëm.

Regjistrimi në arsimin e përgjithshëm (AP) ra më drastikisht se sa ai në AFP, çka tregon një tendencë disi të qëndrueshme në dekadën e fundit dhe madje edhe një tendencë premtuese në pesë vitet e fundit (2013: 13 000 nxënës në AFP). Vlen të përmendet këtu se në sistemin e mëparshëm ekonomik dhe institucional të vendit (deri në vitin 1992), arsimi profesional preferohej gjerësisht kundrejt arsimit të përgjithshëm.

a. Të diplomuarit në arsimin e mesëm të lartë



b. Nxënësit e regjistruar në arsimin e mesëm të lartë

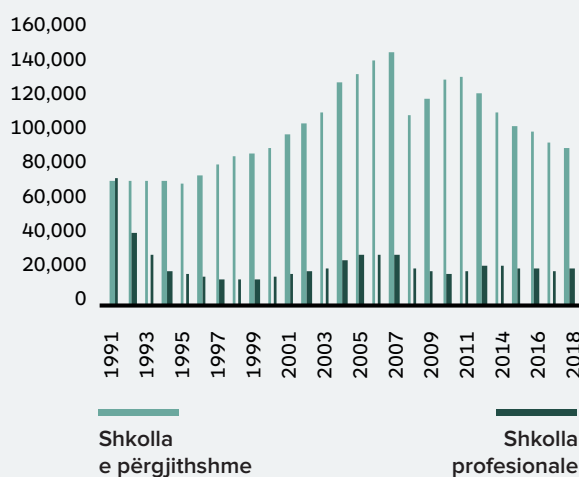


Figura 1.

a. Të diplomuarit në arsimin e përgjithshëm dhe në AFP;

b. Nxënësit e regjistruar në arsimin e përgjithshëm dhe në AFP

¹⁵ <http://www.instat.gov.al>

¹⁶ <http://www.instat.gov.al/en/about-us/census-of-population-and-housing-2020-in-albania/activities-for-population-and-housing-census-2020/activities-for-population-and-housing-census-2020/census-of-population-and-housing-2011-and-the-innovations-of-census-2020/>

Në vitin shkollor 2018-2019, numri total i regjistrimeve në sistemin shqiptar të arsimit të mesëm të lartë sipas INSTAT ishte 116 646 nxënës, prej të cilëve 95 359 (81,7%) ishin të regjistruar në drejtimet e arsimit të përgjithshëm (gjimnaz dhe programe të arsimit të mesëm të orientuar) dhe **21 289 (18,3%) në arsimin profesional.**¹⁷

3272 nxënës në total u diplomuan nga shkollat publike të AFP-së në vitin 2017-2018 (programet 4 vjeçare), dhe 13 330 kursantë u diplomuan nga kurset afatshkurtra të formimit të ofruara në Qendrat publike të Formimit Profesional (QFP). Nga të gjithë të diplomuarit në AFP, rreth 30% vijuan të ndjekin arsimin profesional ose të mesëm¹⁸. Sipas të dhënave të publikuara nga Ministria e Arsimit, shumica e nxënësve në nivelin e arsimit terciar regjistrohen në lëndët e mjekësisë, bujqësisë dhe veterinarisë, si dhe të inxhinierisë. Megjithatë ka një suficit të diplomuarish në lëndët e humaniteteve (shkencave humane) që regjistrohen në tregun e punës.¹⁹

1.2 Treguesit kryesorë ekonomikë

Në vitin 1991, kur Shqipëria nisi me procesin e saj të transformimit në një vend demokratik me ekonomi tregu të hapur, bujqësia ishte sektori më i rëndësishëm i ekonomisë. Ajo përbënte më tepër se 50% të PBB-së dhe gjysma e forcës punëtore të vendit ishte e punësuar në këtë sektor me 65% të popullsisë në zonat rurale. Ajo ndoqi rrugën e një procesi radikal privatizimi të fermave kolektive bujqësore, shoqëruar nga reforma ekonomike të momentit. Sektori industrial ra, duke çuar në mbylljen e një sërë ndërmarrjesh shtetërore.²⁰ E tërë ekonomia u rrënuar dhe qindra e mijëra shqiptarë humbën vendet e tyre të punës, gjë e cila solli një valë migracioni me pasoja që ende kanë ndikim në të gjithë ekonominë. Vlerësohet se deri më sot rreth 50% e të gjithë popullsisë shqiptare e ka provuar emigracionin dhe shumica janë individë me arsim të lartë. Më tepër se një në çdo pesë persona shumë të aftë emigron jashtë vendit, duke e kthyer Shqipërinë në vendin me një prej niveleve më të larta të largimit të trurit në të gjithë botën.²¹ Remitancat e rregullta të rreth 1,2 milionë shqiptarëve që punojnë dhe jetojnë jashtë, sigurojnë mbijetesën për familje të panumërta në Shqipëri dhe shpesh janë themeli i prosperitetit dhe i investimeve ekonomike.²²

Pavarësisht tendencës pozitive ekonomike, Shqipëria vijon të jetë ende sot një **vend me të ardhura të ulëta** sipas standardeve evropiane perëndimore (PBB). Sipas statistikave të Bankës Botërore të vitit 2019, Shqipëria renditet në vendin e 38-të nga 40 shtete sovranë në Evropë, me një **PBB për frymë** (PFB) prej 5,353 USD. Ajo lë pas vetëm Ukrainën (3,659 USD) dhe Moldavinë (4,499 USD).

Sa i përket strukturës së PBB-së sipas aktiviteteve ekonomike (2017), sektori i shërbimeve përfaqëson përqindjen kryesore në ekonominë shqiptare, duke gjeneruar rreth 48,0% të PBB-së (rritje nga viti 2016: 6,06%). Industria dhe ndërtimi përbëjnë 20,4% të PBB-së (rritje: Industria me 1,80% dhe ndërtimi me 7,04%). Bujqësia, gjuetia/peshkimi dhe pylltaria zënë 19,0% të PBB-së, rritje me 0,84% krahasuar me vitin 2016.²³

¹⁷ INSTAT (2019): Shqipëria në Shifra 2018, f. 15 http://www.instat.gov.al/media/5670/albania-in-figures-2018-_.pdf laksesuar së fundmi më 8 janar 2020

¹⁸ ANKETIM PËR GJURMIMIN E TË DIPLOMUARVE NGA SHKOLLAT E MESME PROFESIONALE NË SHQIPËRI PËR VITIN 2017-2018, Shërbimi Kombëtar i Punësimit, 2019.

¹⁹ Nga universiteti në punësim: Oferta e arsimit të lartë dhe nevojat e tregut të punës në Shqipëri, Komisioni Evropian, 2016

²⁰ Azeta Cungu dhe Johan F. M. Swinnen: "Reforma agrare rrënjësore në Shqipëri", prill 1998.

²¹ Rishikimi afatmesëm i Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (SKPA), 2014-2020, faqe 15.

²² Daniel Göler, Dhimiter Doka në "Shqipëria në lëvizje", Shërbimi Gjerman i Shkëmbimeve Akademike: 2016

²³ <http://www.instat.gov.al/media/5405/gross-domestic-products-semi-final-2017-final.pdf>

Ekonomia është kryesisht e orientuar drejt importeve. Në vitin 2018, bilanci i tregtisë së jashtme tregoi një deficit prej rreth 3,1 miliardë USD.²⁴ Mallrat kryesore të importit janë tekstilet dhe këpucët (25%), makineritë, pajisjet dhe pjesët rezervë (19%), materialet e ndërtimit dhe metalet (12%) si edhe lëndët kimike dhe plastike (10%). Mallrat kryesore të eksportit janë tekstilet dhe këpucët (64%), materialet e ndërtimit dhe metalet (13%) dhe makineritë, pajisjet dhe pjesët rezervë (7%).²⁵ Partnerët kryesorë në tregti janë Italia (e cila përfshihet më shumë se 50% të mallrave të eksportuara), Greqia dhe vendet e CEFTA-s.

Ekonomia shqiptare vuan nga struktura e padiversifikuar, kryesisht me produkte që i përkasin niveleve të ulëta të zinxhirit të vlerave, që ndër faktorë të tjerë është edhe rezultat i mospërputhjes që mbizotëron mes ofertës dhe kërkesës në tregun e punës. **Programi aktual i Reformës Ekonomike** (2018 – 2020) parashtron 17 prioritete reformimi drejt një ekonomie tregu të mirëstrukturuar. Prioriteti reformues nr. 15 fokusohet te përmirësimi i cilësisë dhe i mbulimit të AFP-së përmes garantimit të lidhjeve me tregun e punës.²⁶

1.3 Modelet e punësimit dhe dinamikat e punës

Anketa e Forcave të Punës (AFP) e Institutit të Statistikave (INSTAT), paraqet një tendencë pozitive në modelet e punësimit që prej vitit 2015, megjithëse shifrat janë ende shumë larg nga mesatarja evropiane. **Shkalla totale e papunësisë** ra me 5,7% nga 17,2% në tremujorin e dytë të vitit 2015 në 11,5% në tremujorin e dytë të vitit 2019 (për qëllime krahasimore: shkalla e papunësisë në BE sipas Eurostat ishte 7% në vitin 2018).

Shkalla e papunësisë tek të rinjtë në Shqipëri (15-29 vjeç) ishte mesatarisht 27,71 për qind nga viti 2012 deri në vitin 2019, duke arritur pikun e të gjitha kohërave me 34,2% në tremujorin e dytë të vitit 2015 dhe shifrën e ulët rekord prej 20,9% në tremujorin e dytë të vitit 2019.²⁷ Në krahasim me tendencën në BE, shkalla e papunësisë për popullsinë e moshës 15-24 vjeç në BE ra nga 23,7% në vitin 2013 në 15,2% në vitin 2018.

Shkalla e lartë e papunësisë e të rinjve ecën paralelisht me **shkallën e pjesëmarrjes së ulët në forcat e punës**, e cila është 53% e personave të moshës 15 deri në 29 vjeç krahasuar me 78,7% të personave të moshës 30 deri në 64 vjeç (INSTAT T2 2019).

Sipas Bankës Botërore (2015), përqindja e të rinjve shqiptarë (15 deri në 24 vjeç) që nuk janë të përfshirë në arsim, punësim ose trajnim (**NEET**) ishte 32,8%, e cila është **më e larta në vendet e Ballkanit Perëndimor** (shifrat e vitit 2018): Kosova (30,1%), Maqedonia e Veriut (24,1%), Bosnjë-Hercegovina (22,1%), Serbia (17%) dhe Mali i Zi (16,2%).²⁸ Në krahasim me sa më sipër, përqindja e NEET për 28 vendet anëtare të BE-së ishte 16,5% në vitin 2018 (EUROSTAT).

Studimi i vitit 2018 nga Banka Botërore mbi **dinamikat e punës** në Shqipëri, e përmbledh situatën e punësimit në Shqipëri si më poshtë²⁹:

- Aksesi në punësim në Shqipëri është rritur (shkalla më e lartë e pjesëmarrjes në punë në Ballkanin Perëndimor), por pjesa më e madhe si persona të vetëpunësuar (të mbetur jashtë nga përfitimet që sjell sistemi i sigurimeve shoqërore).

²⁴ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/796158/umfrage/handelsbilanz-von-albanien/>

²⁵ INSTAT: Tregtia e jashtme e mallrave, qershor 2019

²⁶ Programi i Reformës Ekonomike 2018-2020, Qeveria e Shqipërisë

²⁷ <https://tradingeconomics.com/albania/youth-unemployment-rate> (sipas statistikave të INSTAT).

²⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.ZS>

²⁹ Maddalena Honorati dhe Sara Jahansson de Silva, "Dinamikat e punës në Shqipëri" – Banka Botërore, maj 2018

- Më shumë të përjashtuar nga vendet e punës janë gratë, të rinjtë dhe personat me
- Produktiviteti i punës është më i ulëti në rajon dhe ndikohet negativisht nga popullsia në plakje dhe migracioni i jashtëm.
- Vendet e reja të punës që krijohen janë kryesisht për punëtorë të pakualifikuar, në vende pune më pak produktive. Të rinjtë dhe personat me arsim të lartë kanë më pak mundësi punësimi në tregun shqiptar të punës.

Gjatë 20 viteve të fundit, Shqipëria është shndërruar nga një ekonomi bujqësore në një ekonomi të orientuar drejt shërbimeve, megjithëse **bujqësia ende punëson thuhetse 40% të popullsisë** (shumica e tyre janë të përfshirë në veprimtari bujqësore për mbijetesë), një përqindje e cila është dyfish më e lartë se në vendet e tjera të Ballkanit Perëndimor.³⁰ Duke hedhur vështrimin tek tendencat e tregut të punës sipas sektorëve përgjatë dhjetë viteve të fundit, duket një rritje e punësimit në sektorin e shërbimeve me 5,09 pikë përqindje dhe një rënie e punësimit në bujqësi me 6,66 pikë përqindje. Punësimi në industri është pak a shumë stabil (plus 1,56 pikë përqindje).

Sipas Regjistrimit të Bizneseve të INSTAT (2018), në Shqipëri ishin të regjistruara **162 835 ndërmarrje aktive**, prej të cilave 25% (40 935) ishin fermerë të regjistruar. Nga të gjitha kompanitë e regjistruara, 98,8% (160 868) kishin më pak se 50 punonjës dhe vetëm 1,2% (1967 kompani) kishin punësuar më tepër se 50 persona. Për më tepër, ekonomia shqiptare karakterizohet kryesisht nga **mikrondërmarrjet** të cilat punësojnë 1 deri në 4 punonjës,³¹ që përbëjnë 90 për qind të numrit total të kompanive të regjistruara. Firmat me më pak se 50 punonjës punësojnë rreth 52% të popullatës. Pjesa më e madhe e kompanive (105 919, përkatësisht 65%) veprojnë në sektorin e shërbimeve, kryesisht në biznesin e tregtisë, në shërbimet e akomodimit dhe të ushqimit. Ndërmarrjet bujqësore renditen në vend të dytë (56 916 biznese, përkatësisht 25,85%), ndërsa bizneset në industrinë e prodhimit (10 215/6,27%), në ndërtim (4602/2,83%), transport dhe magazinim (5765/3,54%) dhe TIK (2974 / 1,83%) mbeten ende të përfaqësuara pak në ekonominë shqiptare.

Ekziston një pabarazi e fortë në shpërndarjen gjeografike të kompanive në Shqipëri. **Punësimi në sektorin formal është i përqendruar në qytetet kryesore, mbi të gjitha në qarkun e Tiranës.** Sipas Anketës së Forcave të Punës (AFP) 2015, në Tiranë ndodhen 35% të të gjitha firmave të regjistruara dhe më shumë se gjysma (52%) e totalit të punësimit formal. Shumica e kompanive të mëdha gjithashtu i kanë selitë aty. Qytetet e tjera të mëdha si Durrësi dhe Fieri kanë secili rreth 10% të të gjitha kompanive të regjistruara, duke siguruar 12% (në Durrës) dhe 7% (në Fier) të të gjitha vendeve formale të punës.

1.4 Niveli arsimor dhe modelet e të nxënimit gjatë të gjithë jetës

Përmirësimi i arsimit cilësor për të gjithë renditet në krye të axhendës politike të Shqipërisë. Individët e mirëarsimuar janë shtylla kurrizore e zhvillimit ekonomik dhe e prosperitetit. Shqipëria ruan një akses të lartë në arsimin bazë, me një shkallë regjistrimi neto prej 96%. Arsimi bazë është i detyrueshëm që në moshën 6 vjeçare dhe zgjat 9 vite. Ai përfshin arsimin fillor (klasa 1-5) dhe arsimin e mesëm të ulët (klasa 6-9). Sipas INSTAT 2018, shkalla bruto e diplomimit për arsimin e mesëm të lartë (gjimnaz, arsim profesional, ekuivalente me nivelin 3 të ISCED/Klasifikimi Standard Ndërkombëtar i Arsimit) ishte 78,3%.

³⁰ Radmilo Nikolic, Aleksandra Fedajev, Vidoje Stefanovic, Silana Ilic: Sektori i bujqësisë në Ballkanin Perëndimor, janar 2017 (burimi: researchgate)

³¹ Vlen të theksohet se Shqipëria po përdor një tjetër përkufizim të NVM-ve krahasuar me kriteret e BE-së, të cilat përdoren në të gjitha vendet e BE-së dhe të Ballkanit Perëndimor: Mikro: 1 deri në 5 punonjës (BE: 1-9 punonjës), Të vogla: 6-20 (BE: 10-49), Të mesme: 21-80 (BE: 40-249), Të mëdha: 81 + (BE: 250 +) referojuni: Gentrit Berisha dhe Justina Shiroka Pula: "Përcaktimi i NVM-ve: një vështrim kritik", në Revistën Akademike të Shkencave të Biznesit, Administrimit, Juridike dhe Sociale, Vëllimi 1, nr. 1, Tiranë, Shqipëri, mars 2015.

73,8% (shifra e fundit e disponueshme në 2012) e të rinjve shqiptarë në grupmoshën 20 deri në 24 vjeç kanë përfunduar si arsimin e mesëm të lartë dhe arsimin e lartë. Progresi ka qenë i shpejtë në periudhën ndërmjet viteve 2007 dhe 2012 (duke u rritur nga 55% në 73,8% në vitin 2012) dhe po aq shpejt ose më shpejt në atë dekadë që prej censusit të fundit të detajuar të kryer në vitin 2011 në të gjithë Shqipërinë. Një census i ri i detajuar është në përgatitje e sipër për vitin aktual 2020. Niveli mesatar arsimor në të njëjtën grupmoshë për 28 shtetet anëtare të BE-së ishte 78,3% për vitin 2007 dhe 80,3% në vitin 2012. Shifra për vitin 2017, e padisponueshme për Shqipërinë, është 83,3%.³² Raporti i të rinjve të moshës 15-24 vjeç të cilët nuk janë të përfshirë në arsim, punësim ose trajnim (NEET) e tejkalon me pak diferencë një të katërtën e grupmoshës, me një avantazh të lehtë për vajzat dhe të rejtat kundrejt djemve dhe të rinjve (27,6% e të rinjve në total, 26,5% për meshkujt dhe 25,4% për femrat).³³ Për të njëjtin vit, mesatarja e shteteve anëtare të BE-së ishte 14,3%.³⁴ Një përqindje e lartë (65% ose 125 675 individë) e të gjithë shqiptarëve NEET në vitin 2017 nuk ishin nxënës, nuk ishin aktivë dhe nuk ishin në kërkim të një pune.

Vëzhguesit e jashtëm e vënë theksin te papunësia e lartë strukturore, ku dy të tretat e të papunëve janë të papunë afatgjatë, dhe te mospërputhja e aftësive. Shkalla e joaktivëve (15-64) është e lartë për të pakualifikuarit (36,4% në vitin 2018), pasuar nga personat me arsim të mesëm (31,4% në vitin 2018).³⁵ Mungesa e arsimit në fëmijërinë e hershme dhe e kujdesit e shërbimeve të kujdesit shoqëror përbën një pengesë shtesë për punësimin e grave, shkalla e punësimit të të cilave është 14% më e ulët se ajo e burrave. Në grupmoshën e popullsisë të aftë për punë, 15 dhe 64 vjeç, shkalla e joaktivëve është veçanërisht e lartë për personat e pakualifikuar (36,4% në vitin 2018), pasuar nga personat me arsim të mesëm (31,4% në vitin 2018).

Sa i përket të nxënësve gjatë gjithë jetës (LLL), pjesëmarrja e të rriturve është ende në nivele mjaft marxhinale. Rezultatet e Anketës së Arsimit të të Rriturve e vitit 2017 tregojnë se vetëm 9,2% e popullsisë së moshës 25-64 vjeç kanë marrë pjesë në arsim dhe formim formal dhe joformal (9,5% e femrave kundrejt 8,8% të meshkujve).³⁶ Vlen të theksohet se vetëm 7,0% e individëve me arsim të mesëm kanë marrë pjesë në arsim dhe formim formal dhe joformal, ndërsa në grupin e popullsisë me arsim të lartë, 32,3% e individëve kanë marrë pjesë në programet e arsimit për të rritur. Përfshirja e pakicave dhe e grupeve të disavantazuara (Romë, me aftësi të kufizuara, etj), mbetet një sfidë në të gjitha ciklet e arsimit.³⁷

1.5 Politikat kombëtare me ndikim në AFP

Ligji qendror që rregullon sistemin e Arsimit dhe Formimit Profesional është ligji i ri për Arsimin dhe Formimin Profesional (ligji për AFP-në, nr. 15/2017). Ai është plotësuar nga një sërë ligjesh të tilla si ligji për nxitjen e punësimit (15/2019), ligji për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve (ligji për KSHK-në, 10247/2010, ndryshuar me 23/2018), ligji për zejtarinë (70/2016), ligji për arsimin parauniversitar (69/2012/ndryshuar me 48/2018) dhe Kodi i Punës (2015).

Këto ligje janë mishëruar në dy strategji kombëtare të cilat përcaktojnë vizionin dhe prioritetet reformuese të vendit: një është Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI II), e cila

³² Burimi i Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Upper_secondary_and_tertiary_education_attainment_among_people_aged_20-24_years_2007_2012_and_2017_\(%25_of_20-24_year_olds\)_CPC19.png&oldid=425088](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Upper_secondary_and_tertiary_education_attainment_among_people_aged_20-24_years_2007_2012_and_2017_(%25_of_20-24_year_olds)_CPC19.png&oldid=425088)

³³ INSTAT: <http://www.instat.gov.al/media/6685/sdg-web.pdf> Raporti për Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm 2018 Instat Tiranë 2020. Objektivi 8 - Punë dinjitoze dhe rritje ekonomike.

³⁴ Eurostat, 2018 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180615-1>

³⁵ Dokument pune i stafit të Komisionit Evropian 2019: Programi i Reformës Ekonomike për Shqipërinë (2019-2021), Vlerësimi i Komisionit, Bruksel, 11.4.2019

³⁶ Anketa e Arsimit të të Rriturve 2017, © INSTAT, Tiranë, 10 maj 2018

³⁷ <https://www.unicef.org/albania/education>

është pjesë integrale e sistemit të planifikimit të integruar të vendit për të garantuar planifikim dhe zbatim koherent dhe efikas drejt anëtarësimit në BE.

Strategjia e dytë kombëtare është Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (SKPA 2014-2020, e shtyrë me kërkesë të Kryeministrit deri në vitin 2022) e cila i shërben një metakuadri që ofron orientim për politikëbërësit dhe aktorët kryesorë drejt arritjes së objektivave afatgjatë të politikave në fushën e nxitjes së punësimit dhe të zhvillimit të aftësive. Kjo ishte përpjekja e parë e Shqipërisë për të inkorporuar në një strategji të gjithë objektivat ekonomikë, arsimorë dhe socialë. Objektivi i përgjithshëm i SKPA 2019-2022 është të promovojë punë cilësore dhe mundësi për aftësi për të gjitha gratë dhe burrat shqiptarë gjatë gjithë jetës së tyre. Arsimi dhe formimi profesional është organizuar si motori i procesit të reformën ekonomike dhe u bë një prej katër prioritetëve strategjike (prioriteti B) të SKPA-së:

Prioriteti strategjik A.

Nxitja e mundësive për punë të denjë nëpërmjet politikave të frytshme të tregut të punës.

- Modernizimi i Shërbimeve Publike të Punësimit
- Zgjerimi i shtrirjes së informacionit dhe diversifikimi i Programeve Aktive të Tregut të Punës
- Forcimi i Inspektimit të Punës për të garantuar një punë të denjë
- Përmirësimi i Sistemit të Monitorimit të Programeve Aktive të Tregut të Punës

Prioriteti strategjik B.

Ofrimi i arsimit dhe formimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit.

- Optimizimi i rrjetit të ofruesve të AFP-së dhe diversifikimi i ofertës së AFP-së
- Zbatimi dhe përmirësimi i Kornizës së Sigurimit të Cilësisë të AFP-së në AFP
- Përmirësimi i mësimit dhe arsimimit të bazuar në punë në tranzicionin e punës
- Zhvillimi profesional i burimeve njerëzore në AFP Përmirësimi i imazhit të AFP dhe Udhëzime për Informim dhe Karrierë

Prioriteti strategjik C.

Nxitja e përfshirjes sociale dhe e kohezionit territorial.

- Përmirësimi i shtrirjes dhe mbulimit me Shërbimet e Punësimit dhe programet e AFP-së
- Ri-integrimi i tregut të punës të personave nga grupet në rrezik

Prioriteti strategjik D.

Fuqizimi i qeverisjes së tregut të punës dhe i sistemeve të kualifikimeve.

- Performanca e tregut të punës dhe sistemit të AFP-së
- Forcimi i dialogut social në qeverisjen e Tregut të Punës dhe Sistemit të Kualifikimeve
- Zhvillimi dhe Zbatimi i Kuadrit Shqiptar të Kualifikimeve
- Përafrimi me legjislacionin e BE-së për legjislacionin e tregut të punës

Kapitulli

2

Ofrimi i AFP-së në Shqipëri

Përshkrimi i sistemit

Ofrimi i AFP-së në Shqipëri – Përshkrimi i sistemit

2.1 AFP në të gjithë sistemin e arsimit

Sistemi shqiptar i arsimit është i strukturuar në një model arsimit bazë të detyrueshëm nëntëvjeçar për të gjithë fëmijët, i cili nis në moshën 6 vjeçare me arsimin elementar nga klasa 1 deri në klasën e 6, pasuar nga 3 vite arsimit fillor (i quajtur gjithashtu edhe arsimit i mesëm i ulët) nga klasa 7 deri në klasën e 9 (diploma e mbarimit të shkollës së përgjithshme). Arsimit i mesëm i lartë nis me klasën e 10 dhe ofron drejtime të ndryshme drejt Maturës Shtetërore.

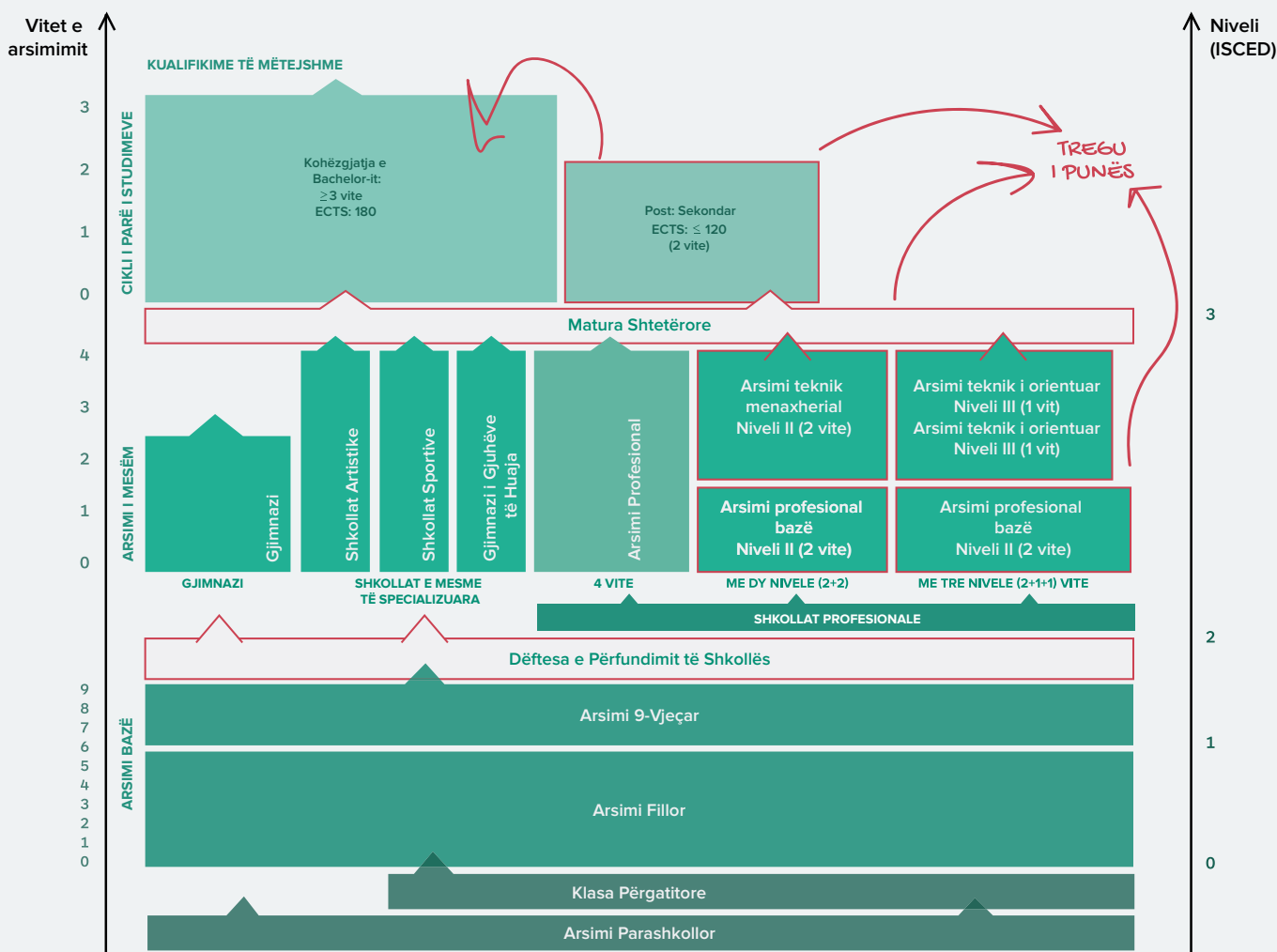


Figura 2. Sistemi i Edukimit Shqiptar (www.vet.al)

Drejtimi i arsimit të përgjithshëm (gjimnazi) i cili konsiston në 3 vite (klasa 10 - 12), drejtimi i arsimit të mesëm të orientuar (shkollat artistike, të sporteve, të gjuhëve të huaja), të cilat konsistojnë në 4 vite për të arritur në Maturën Shtetërore dhe një shumëllojshmëri Programesh Sekondare Profesionale me një kohëzgjatje prej katër vitesh të cilat çojnë drejt një certificate profesionale dhe Maturës Shtetërore. Arsimit terciar çon drejt diplomave të nivelit Bachelor, Master dhe të Doktoraturës. Janë parashikuar kurse post-sekondare shtesë, por nuk janë ende një pjesë e integruar e sistemit.

Sistemi shqiptar i AFP-së përbëhet nga dy shtylla të rëndësishme: **AFP fillestare dhe formimi profesional / AFP e vazhduar.**

Programet e AFP-së fillestare në shkollat publike të AFP-së kanë një kohëzgjatje prej katër vitesh.

Shumica e programeve të formimit ndjekin strukturën 2+1+1 e cila konsiston në një formim profesional bazë dyvjeçar, një vit specializim dhe një vit fazë konsolidimi. Pas mbarimit të provimeve përfundimtare, nxënësit marrin qoftë një certifikatë si teknik / drejtues të mesëm që korrespondon me nivelin 4 të KSHK-së ashtu edhe Diplomën e Maturës Shtetërore Profesionale e cila mundëson kalimin në arsimin e lartë. Përveç këtyre certifikimeve, nxënësit marrin një Certifikatë Profesionale “Punëtor gjysmë i kualifikuar” (që korrespondon me nivelin 2 të KSHK-së) pas përfundimit dhe testimi nga arsimit profesional bazë (viti i 2-të) dhe një “certifikatë si punëtor i kualifikuar” (niveli 3 i KSHK-së) pas përfundimit me sukses të fazës së specializimit (viti i 3-të). Këto certifikata janë një parakusht për të vijuar në nivelin tjetër të formimit, por gjithashtu mundësojnë kalimin direkt në tregun e punës.

Disa prej programeve të AFP-së (kryesisht administrim biznesi, TIK dhe pylltaria) zbatojnë strukturën 2+2. Njësoj si me strukturën 2+1+1, ato nisin me formimin bazë prej dy vitesh për t'i pajisur nxënësit me aftësitë profesionale themelore në fushën e profesionit të tyre (duke çuar kështu në certifikatën e nivelit të 2-të të KSHK-së “Punëtor gjysmë i kualifikuar”). Kjo pasohet nga një fazë dyvjeçare specializimi e cila çon në certifikatën e nivelit teknik / drejtues i mesëm (niveli 4 i KSHK-së) dhe, për më tepër, pas përfundimit me sukses të Maturës Shtetërore Profesionale, nxënësit pajisen me Diplomën e Maturës Shtetërore Profesionale.

Opsioni i tretë është struktura 4 vjeçare, e cila disponohet vetëm në tre fusha profesionale: gjeodezi, veterinari dhe shërbimet e kujdesit për moshën e tretë dhe në disa programe të TIK (p.sh. Shkolla “Hermann-Gmeiner”). Ndërsa në 2 llojet e programeve të tjera nxënësit duhet t'i nënshtrohen provimeve sipas nivelit pas vitit të 2-të dhe të 3-të (struktura 2+1+1) të formimit, ky lloj programi parashikon vetëm testimet përfundimtare pas mbarimit të ciklit katër vjeçar të formimit. Llojet e provimeve përfundimtare dhe certifikimet e lidhura me to janë njësoj si në programet e strukturuar 2+1+1 dhe 2+2: provimi profesional që përfundon me dhënien e certifikatës së AFP-së si teknik / drejtues i mesëm (niveli 4 i KSHK-së) dhe provimi i maturës që çon në Diplomën e Maturës Shtetërore Profesionale.

Formimi profesional i vazhduar (AFPV) është deri më tani më pak i strukturuar se AFP-ja fillestare. Ai përbëhet nga kurse afatshkurtra formimi (3 deri në 9 muaj kohëzgjatje) që ofrohen nga Qendrat publike të Formimit Profesional (QFP-të) apo subjektet private të formimit. Kriteri bazë për të hyrë në formimin profesional është të kesh përfunduar arsimin bazë (9 vitet e arsimit të detyrueshëm të përgjithshëm). Formimi profesional ofrohet si përgatitje fillestare për një profesion ose rikualifikim (kursantët kryesisht referohen pranë QFP-ve nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit - SHKP).

2.2 Fleksibiliteti i sistemit dhe mundësitë për nxënie gjatë gjithë jetës

Fleksibiliteti është një prej parimeve kryesore të legjisllacionit shqiptar. Ligji për AFP-në 15/2017 cilëson gjithëpërfshirjen si një prej 7 parimeve të tij themelore, përveç autonomisë, cilësisë, bashkëpunimit, pjesëmarrjes, lëvizshmërisë dhe diversitetit. Të njëjtat parime janë sanksionuar në ligjin për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve (ligji për KSHK-në 2010 / ndryshuar së fundmi në vitin 2018). Një prej objektivave të KSHK-së në këtë drejtim është përmirësimi i progresit dhe i fleksibilitetit brenda dhe ndërmjet sistemeve të të nxënimit formal, joformal dhe informal. Gjithashtu, ligji për KSHK-në përcakton se kualifikimet e të nxënimit gjatë gjithë jetës, të përfuara përmes programeve të formimit profesional (AFPV), mund të përfshihen në Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve dhe, për rrjedhojë, mund të njihen zyrtarisht. Megjithatë, duke qenë se legjisllacioni përkatës sekondar nuk është miratuar ende, certifikatat e lëshuara nga Qendrat private ose publike të Formimit Profesional, nuk janë ende të harmonizuara sipas KSHK-së. Sa i përket aksesit në arsimin e lartë, kjo është e mundur vetëm për të diplomuarit nga AFP-ja fillestare të cilët kanë qenë të regjistruar në programet e shkollës sekondare dhe i kanë kaluar me sukses provimet e

Maturës Shtetërore Profesionale. Sipas mendimit të aktorëve kombëtarë “sistemi publik i QFP-ve nuk mund të etiketohet qartësisht si një “formim i vazhduar”, pasi të rinjtë, në cilësinë e përdoruesve kryesorë, regjistrohen në këto kurse qoftë si një alternativë më e shkurtër për të ndjekur programet formale të arsimit të mesëm të përgjithshëm ose profesional, ose për të plotësuar arsimin dhe formimin e tyre fillestar (p.sh. Përmes kurseve të teknologjisë së informacionit dhe të gjuhëve të huaja)”.³⁹

Një tjetër ligj i cili ndikon në ofrimin dhe fleksibilitetin e AFP-së është ligji nr. 69/2012 “Për arsimin parauniversitar”. Ky ligj parashikon një kufi moshor (18 vjeç) për nxënësit që hyjnë dhe përfundojnë arsimin e mesëm të lartë (22 vjeç).⁴⁰ Ky është një faktor kufizues për të nxënin gjatë gjithë jetës (LLL) pasi mundësitë për të përfunduar Maturën Shtetërore jashtë sistemit shkollor sekondar fillestar në një fazë të mëvonshme të jetës janë shumë të rralla dhe jo realisht të realizueshme, duke qenë se këto oferta arsimore marrin shumë kohë (4 vite) dhe personat në marrëdhënie pune e kanë të vështirë ta kryejnë. Për shembull: sipas ligjit për arsimin parauniversitar dhe akteve të tij nënligjore, nxënësit të cilët kanë mbushur moshën njëzetë e një vjeçare dhe që nuk e kanë përfunduar shkollën e mesme, lejohen që të ndjekin arsimin e përgjithshëm me kohë të pjesshme (gjimnazin) në një institucion të përcaktuar për të ofruar këtë lloj arsimit të mesëm të lartë. E njëjta mundësi i jepet një nxënës që ka mbushur moshën 18 (tetëmbëdhjetë) vjeç dhe ka një vërtetim për largimin nga arsimit i detyrueshëm; fiton të drejtën të ndjekë gjimnazin me kohë të pjesshme. Një nxënës i AFP-së i cili ka përfunduar klasën e 10-të të arsimit mund të regjistrohet në klasën e 11-të të gjimnazit me kohë të pjesshme, nëse ai/ajo i kalon me sukses provimet në ato lëndë, të cilat jashtë shtesë nga lëndët që ka kryer në shkollën profesionale. Numri i lëndëve që do të testohen vendoset nga drejtuesit e gjimnazit me kohë të pjesshme. Gjimnazi me kohë të pjesshme zgjat katër vite dhe duhet ndjekur në tre ditë të javës. Ai vepron në qendër të rajonit dhe mund të funksionojë si një institucion i mëvetësishëm arsimor, në rastin kur numri i nxënësve i kalon 300.

⁴¹ Një pengesë tjetër për arsimin e lartë është sistemi i notës mesatare. Rezultatet që nxënësi ka arritur në provimet e Maturës Shtetërore plus rezultatet gjatë programit të mesëm të lartë (i përgjithshëm ose AFP), përcaktojnë hyrjen në arsimin e lartë ose refuzimin nga ky i fundit. Pranimi i nxënësve në programet studimore në institucionet e arsimit të lartë është i mundur vetëm për të diplomuarit nga arsimit të mesëm të cilët përmbushin kriteret e notës mesatare (GPA), e cila del çdo vit me Vendim të Këshillit të Ministrave.⁴²

Pavarësisht potencialit për një sistem fleksibël arsimi dhe formimi, që pasqyrohet edhe në ligjet e tjera, marrëdhëniet institucionale ndërmjet AFP-së dhe arsimit të lartë, strukturave institucionale si edhe profileve të arsimit dhe formimit, ndikojnë dukshëm te fleksibiliteti. Teorikisht, fleksibiliteti brenda llojeve të ndryshme të arsimit është i mundur, por mënyra se si secili nënsektor i arsimit është i strukturuar nuk ofron mundësi të mjaftueshme për mobilitet dhe fleksibilitet. Njohja e kompetencave të përftuara jashtë sistemit formal të arsimit dhe formimit (përmes të nxënësve joformal dhe informal) është e parashikuar në legjislacion, por operacionalizimi ka mbetur pas. Për shembull, validimi i nxënësve të mëparshme joformale dhe informale është aktualisht i kufizuar për kualifikimet profesionale të niveleve 2-5 të KSHK-së dhe, madje edhe për këtë, struktura institucionale nuk është ngritur ende. Si përfundim, mund të themi se ka një mospërputhje të madhe ndërmjet pritshmërive të përcaktuara në ligje dhe realitetit në zbatim sa i përket fleksibilitetit të sistemit të AFP-së.

³⁹ FET: Procesi i Torinos 2018-2020, Shqipëria, Raporti Kombëtar, faqe 8.

⁴⁰ Neni 23 i ligjit nr. 69/2012 “Për arsimin parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.

⁴¹ Neni 24, paragrafi 2 i ligjit nr. 69/2012 “Për sistemin arsimor parauniversitar në Shqipëri”, Udhëzimi nr. 21, datë 18.8.2016 i Ministrisë të Arsimit dhe Sportit “Për organizimin dhe funksionimin e gjimnazeve me kohë të pjesshme” dhe Udhëzimi nr. 23, datë 21.9.2016 i Ministrisë të Arsimit “Për një ndryshim në Udhëzimin nr. 21, datë 18.8.2016 “Për organizimin dhe funksionimin e gjimnazeve me kohë të pjesshme”

⁴² Vështrimi i përgjithshëm i sistemit të arsimit të lartë në Shqipëri, 2017, Komisioni Evropian, Erasmus+, faqe 8.

2.3 Qeverisja e AFP-së

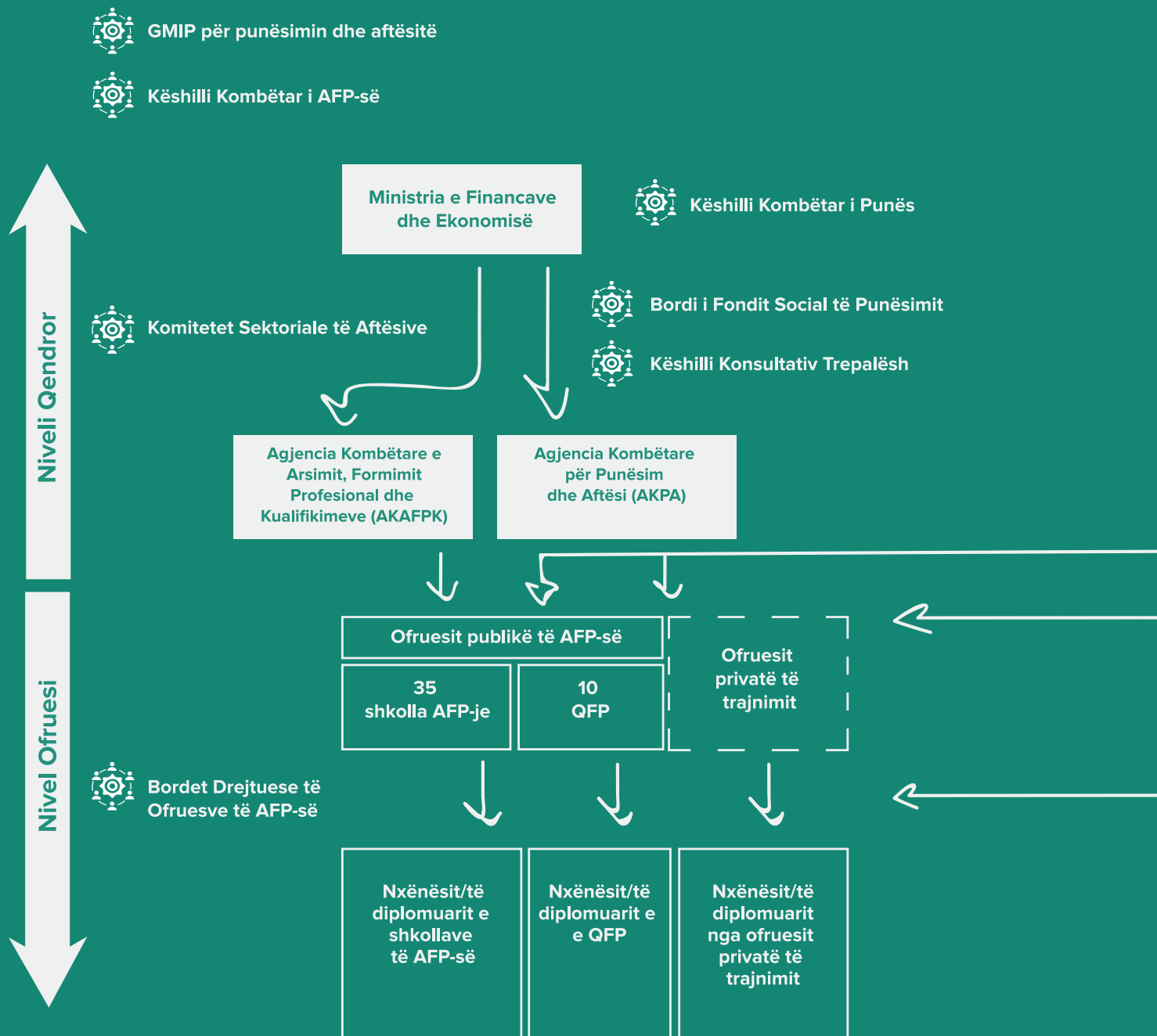
Qeverisja e AFP-së, d.m.th. përgjegjësia e aktorëve kyçë është e përcaktuar në ligjin për arsimin dhe formimin profesional (15/2017) dhe aktet e tij nënligjore. Sipas kuadrit ligjor, qeverisja e AFP-së është kryesisht në duart e qeverisë, të agjencive kombëtare dhe të ofruesve publikë të AFP-së. Ministria përgjegjëse për AFP-në është Ministria e Financave dhe Ekonomisë (MFE). Ajo është përgjegjëse për hartimin e politikave kombëtare, për zhvillimin e kuadrit ligjor dhe mbikëqyrjen e zbatimit të tij. Krahas kësaj, MFE është përgjegjëse për miratimin e kualifikimeve kombëtare të AFP-së, hapjen dhe mbylljen e ofruesve të AFP-së si edhe për sigurimin e infrastrukturës dhe të burimeve njerëzore për ofruesit e AFP-së. Ministria bashkëpunon ngushtë me institucione të tjera të nivelit qendror të tilla si Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë (MASR) dhe me institucionet në varësi të saj (Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar dhe Qendra e Shërbimeve Arsimore) për çështje të AFP-së, si rekrutimi dhe zhvillimi i vazhdueshëm profesional i mësuesve të lëndëve të përgjithshme ose organizimi i provimeve të maturës për nxënësit e AFP-së sekondare. Në varësi të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë janë dy agjenci kombëtare të cilat luajnë një rol kyç në zhvillimin, drejtimin, monitorimin dhe sigurimin e cilësisë së AFP-së. Agjencia e parë është AKAFPK – Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve e cila u krijua në vitin 2006. Misioni i saj është krijimi i një sistemi të unifikuar kombëtar të kualifikimeve profesionale bazuar në Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve (KSHK),⁴³ i cili mbështet bashkërendimin e programeve të formimit me nevojat e tregut të punës. Në këtë drejtim, AKAFPK është përgjegjëse për zhvillimin dhe rishikimin e Klasifikimit të Listës Kombëtare të Profesioneve (bazuar në ISCO-08), të standardeve profesionale, të standardeve të vlerësimit dhe të kurrikulave kombëtare kuadër për nivelet 2-5 të KSHK-së, akreditimin e ofruesve të AFP-së dhe organizimin e masave për zhvillimin e vazhdueshëm profesional për mësuesit dhe instruktorët e AFP-së. AKAFPK gjithashtu siguron Sekretariatit Teknik për Komitetet e ardhshme Sektoriale të Aftësive (shih më poshtë). Agjencia e dytë është Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (AKPA), e cila është ish Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHPK). Asaj i është dhënë një përgjegjësi e re / e zgjeruar me ligjin e ri për AFP-në (15/2017), e cila konsiston në mbështetjen e menaxhimit të të gjithë ofruesve publikë të AFP-së (shkollat e AFP-së dhe QFP-të) me qëllim përmirësimin e ofertës së tyre përmes monitorimit të rregullt dhe menaxhimit bazuar në rezultate. Këtu përfshihet edhe administrimi i certifikatave të AFP-së dhe gjurmimi i të diplomuarve nga AFP. Ish SHKP ka dhënë një kontribut tashmë në sistemin e AFP-së përmes menaxhimit të 10 Qendrave publike të Formimit Profesional (QFP-të), të cilat ofrojnë formime profesionale dhe formime të tjera afatshkurtra. Gjithashtu, që prej vitit 2010, SHKP ka qenë përgjegjëse për kryerjen e Analizës së Nevojave për Aftësi një herë në dy vjet.

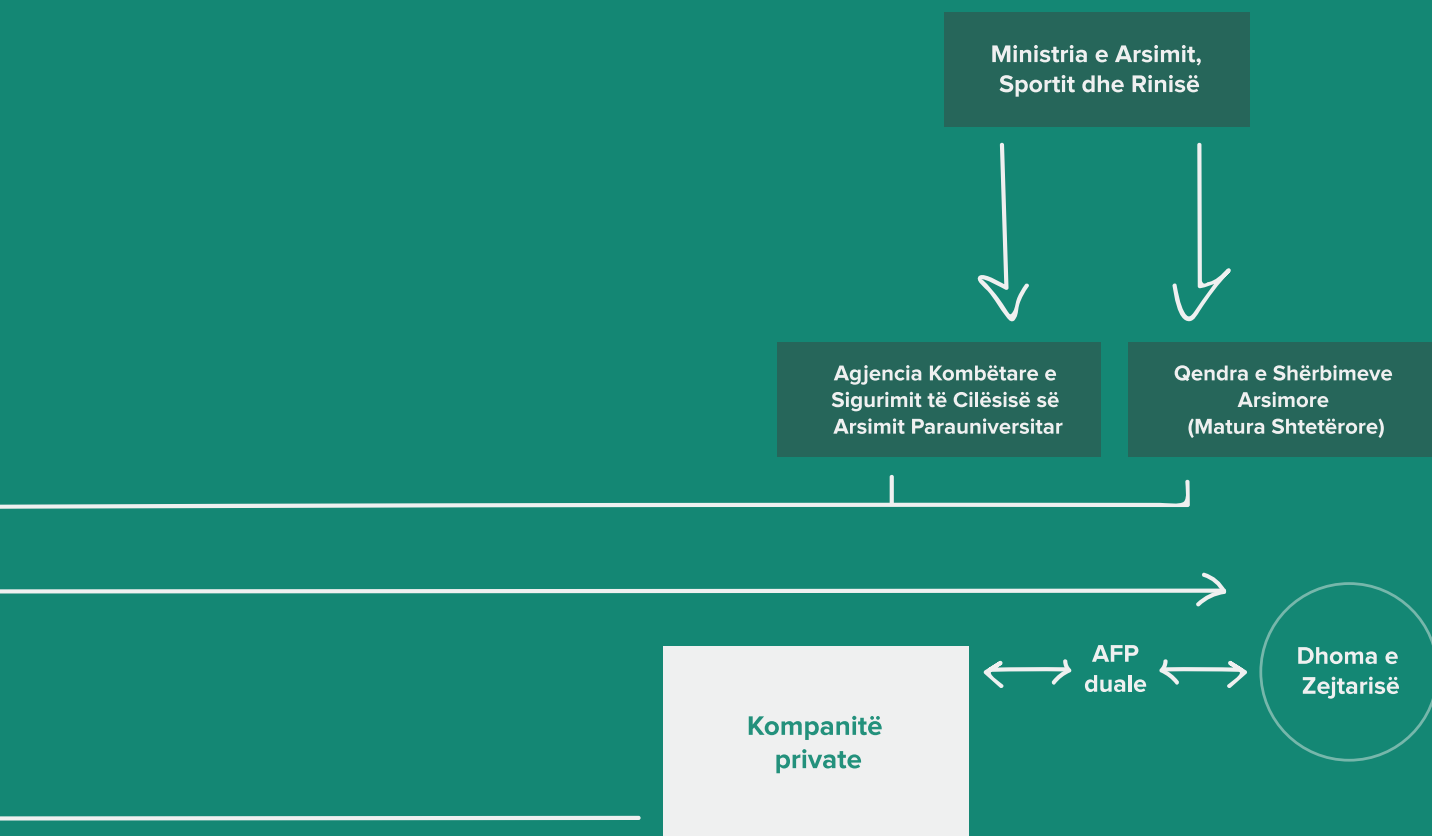
Trajnimi zhvillohet kryesisht tek ofruesit publikë të AFP-së (shkollat e AFP-së dhe QFP-të), për të cilët ligji i ri për AFP-në parashikon një shkallë më të lartë autonomie sa i përket ofertës së programeve, bashkëpunimit me kompanitë dhe aktiviteteve për gjenerimin e të ardhurave.

Institucionet e nivelit meso, të cilat përfaqësojnë sektorin privat dhe partnerët socialë (p.sh. dhomat, shoqatat e biznesit dhe sindikatat), me ligj nuk kanë një rol të përcaktuar në sistemin shqiptar të AFP-së. Kontributi i tyre është kryesisht vullnetar dhe këshillimor, dhe është i parashikuar në një sërë komitetesh dhe bordesh të tilla si Këshilli Kombëtar i AFP-së, Komitetet Sektoriale të Aftësive dhe Bordet Drejtuese të Ofruesve të AFP-së. Ekspertët e fushës nga komuniteti i biznesit pritet që të japin këshilla për çështje specifike mbi sektorin, të propozojnë / rishikojnë kualifikimet e AFP-së, të zhvillojnë dhe validojnë standardet profesionale, të mbështesin të nxënin me bazë punën dhe të marrin pjesë në vlerësimin e kompetencave profesionale. Diagrami në vijim paraqet strukturën qeverisëse të sistemit shqiptar të AFP-së bazuar në kuadrin rregullator. Funkcionet e aktorëve kryesorë janë shpjeguar në detaje të mëtejshme në shtojcën 3.

⁴³ <https://epale.ec.europa.eu/en/nss/national-support-services-albania>

Figura 3. Qeverisja e sistemit të Arsimit dhe Formimit Profesional në Shqipëri





Mandati, rolet dhe përgjegjësitë e aktorëve kryesorë në AFP (sipas ligjit të ri për AFP-në 15/2017 dhe akteve të tij nënligjore)



Këshilli Kombëtar i AFP-së

- Zhvillimi i dialogut social mbi sistemin e AFP-së në nivel qendror, rajonal dhe lokal
- Rekomandime për politikatat e AFP-së në Shqipëri
- Promovimi i rishikimit dhe zhvillimit të sistemit të AFP-së
- Propozime për përmirësimin e kurrikulave të AFP-së në pajtim me nevojat e tregut të punës
- Propozime për zhvillimin e standardeve profesionale dhe të kualifikimeve
- Miratimi i modalitetit vjetor të punës së AFP-së dhe dorëzimi pranë KM

Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve (AKAFPK)

- Hartimi dhe rishikimi i:
 - Klasifikimit të Listës Kombëtare të Profesioneve (ISCO 08)
 - Katalogut Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale (KSHK 2-5)
 - Standardeve profesionale (KSHK 2-5)
 - Standardeve të kualifikimeve (bazuar në rezultatet mësimore, për KSHK 2-5)
 - Standardeve të vlerësimit (KSHK 2-5)
 - Kurrikulave të unifikuara kombëtare kuadër për AFP-në publike dhe mbështetja e materialeve mësimore
 - Programeve të orientimit për provimet shtetërore (Matura profesionale dhe shtetërore)
- Monitorimi i pajtueshmërisë së ofruesve publikë të AFP-së me standardet kombëtare
- Vepron si Sekretariat Teknik për Komitetet Sektoriale të Aftësive (KSA)
- Organizimi i zhvillimit të vazhdueshëm profesional për mësuesit dhe instruktorët e AFP-së dhe i provimeve kombëtare për zhvillimin e karrierës
- Akreditimi i ofruesve publikë dhe privatë të AFP-së
- Mbështetje metodologjike për Njësitë e Zhvillimit
- Akreditimi i qendrave të vlerësimit për njohjen e të nxëniet të mëparshëm
- Zhvillimi dhe zbatim i projekteve kombëtare dhe ndërkombëtare në fushën e AFP-së
- Mbështetje administrative për organet trepalëshe të AFP-së

Bordet Drejtuese të Ofruesve të AFP-së



Rishikimi dhe miratimi i planit operacional dhe financiar të ofruesve të AFP-së

Ministria e Financave dhe Ekonomisë (MFE)

- Kuadri ligjor dhe monitorimi i zbatimit të politikave
- Sigurimi i infrastrukturës dhe i burimeve njerëzore për ofruesit e AFP-së
- Inspektimi i ofruesve të AFP-së
- Hapja dhe mbyllja e ofruesve publikë të AFP-së
- Miratimi i kualifikimeve kombëtare të AFP-së
- Vendimmarrja lidhur me ofertën / mbylljen e programeve të AFP-së
- Bashkëpunimi me partnerët socialë
- Bashkëpunimi me Qendrën Kombëtare të Biznesit për licencimin e ofruesve privatë të AFP-së
- Monitorimi i bashkëpunimit ndërkombëtar në AFP

Ofruesit publikë të AFP-së

- Zhvillimi i kurrikulave me bazë shkollën mbështetur në kurrikulat kombëtare kuadër (AKAFPK)
 - Zbatimi i programeve të AFP-së për të rinjtë (AFPF në shkollat e AFP-së) dhe për të rriturit (AFPV në QFP)
 - Zhvillimi dhe kryerja e provimeve sipas nivelit (diplomat profesionale dhe Matura Shtetërore Profesionale)
 - Njohja e të nxëniet të mëparshëm
- Njësia e Zhvillimit / Nëpunësi për marrëdhënien me biznesin:**
- Krijimi i rrjeteve me kompanitë. Organizimi, koordinimi dhe monitorimi i praktikave për studentët e AFP-së
 - Zhvillimi i vazhdueshëm i stafit (me AKAFPK-në)
 - Orientimi i karrierës
 - Koncepti i marketingut të ofruesit, aktivitetet për gjenerimin e të ardhurave, projektet zhvillimore
 - Mbledhja e të dhënave të gjurmimit (me AKPA-n)

Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë

- Politikat e arsimit parauniversitar (të përgjithshme)
- Lëndët e përgjithshme dhe Matura Shtetërore
- Procedurat e rekrutimit dhe të zhvillimit të vazhdueshëm të mësuesve për lëndët e përgjithshme

Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (AKPA)

- Programet/masat aktive dhe pasive të tregut të punës
- Administrimi, mbështetja dhe monitorimi i aktiviteteve të përditshme të ofruesve të AFP-së (shkollat e AFP-së dhe QFP-të)
- Analizimi dhe optimizimi i burimeve të ofrimit të shërbimeve të AFP-së (BNJ, infrastrukturë, financim/buxhetim)
- Ndërtimi i një sistemi për menaxhimin e performancës dhe monitorimi i ofrimit të shërbimeve nga ofruesit e AFP-së (cilësia, rezultatet)
- Mbajtja e një regjistri për certifikatat e AFP-së (për të gjitha nivelet)
- Gjurmimi i të diplomuarve nga AFP
- LMIS, dinamikat e tregut, analiza e nevojave për aftësi
- Mbështetja e licencimit të ofruesve privatë të AFP-së

Komitetet Sektoriale të Aftësive



Analiza e nevojave sektoriale, propozimi i kualifikimeve të reja/të rishikuara, mbështetje për zhvillimin dhe validimin e standardeve profesionale dhe të kualifikimeve

Këshilli Konsultativ Trepalësh



Përmirësimi i bashkëpunimit ndërmjet punëdhënësve dhe punonjësve
Këshillim mbi shërbimet e punësimit dhe fondin social të punësimit

Kompanitë

- Sigurimi i infrastrukturës së trajnimit në pajtim me specifikimet e programit të praktikës profesionale
- Sigurimi i mentorëve të kualifikuar në kompani (të trajnuar dhe licenciar), të cilët udhëzojnë dhe mbikëqyrin studentët
- Vlerësimi i praktikave profesionale në kompani, në bashkëpunim me mësuesin e praktikës profesionale nga ofruesi i AFP-së
- Pjesëmarrja në provimet e ofruesve të AFP-së, sipas niveleve
- Sigurimi i transportit dhe i shërbimeve në natyrë për praktikantët (nuk është e detyrueshme, në varësi të rrethanave të tyre)

2.4 Financimi i AFP-së

Financimi i Arsimit dhe Formimit Profesional Publik rregullohet me ligjin për AFP-në nr. 15/2017, kapitulli VI, neni 30, 31 dhe 32. Ai parashikon katër burime financimi:

- a) **Buxheti i shtetit**
- b) **Të ardhurat e gjeneruara nga vetë ofruesit publikë të AFP-së**
- c) **Donor contributions**
- d) **Sponsorship.**

Buxheti i shtetit është burimi kryesor i financimit të AFP-së publike. Ka një buxhet të dedikuar për financimin e shkollave të mesme të AFP-së si edhe të QFP-ve (me ndryshimin se QFP-të marrin disa tarifa të vogla shtesë regjistrimi në rastin kur pjesëmarrësi nuk është një punëkërkuar i regjistruar i papunë). Pushteti vendor është përgjegjës për mirëmbajtjen e konvikteve. Financimi i donatorëve është i domosdoshëm për funksionimin e sistemit dhe i tejkalon burimet kombëtare të financimit për AFP-në. Ligji nuk kërkon asnjë kontribut financiar nga punëdhënësit lidhur me financimin e AFP-së fillestare, por ndodh shpesh që kompanitë bashkëpunëtoreshë ofrojnë praktika profesionale të kontribuojnë në natyrë përmes sigurimit të mentorëve, ushqimit ose transportit për kursantët.⁴⁴ Shpenzimet publike në total për AFP-në dhe politikat e tregut të punës në vitin 2017 arritën në shifrën e 37,8 milionë euro (një rritje me 24% krahasuar me vitin 2016), prej të cilave 58% u alokuan për AFP-në. Alokimi fillestar i buxhetit për vitin 2018 arriti në 43,6 milionë euro, duke pasqyruar sërish një rritje të konsiderueshme (15%) krahasuar me vitin 2017.⁴⁵ Po të vërejmë shpenzimet publike në total për arsimin si një përqindje e PBB-së, ato tregojnë një rënie të lehtë nga viti 2016 (3,12%) deri në 2017 (3,09%). Objektivi i hershëm i qeverisë shqiptare prej 5%⁴⁶ nuk është arritur ende. Shpenzimet publike për arsimin (2017) janë shpërndarë si vijon: 61% janë alokuar për arsimin fillor, 13,3% për arsimin e mesëm, 16,1% për universitetet dhe 5,9% për arsimin profesional.

Mënyra e financimit nga buxheti i shtetit përcaktohet sipas procedurave ligjore bazuar në udhëzimin e përbashkët të ministrisë përgjegjëse për AFP-në dhe të Ministrisë së Financave (të cilat që prej vitit 2017 janë shkrirë nën të njëjtën çati: Ministria e Financave dhe Ekonomisë)

Alokimi i buxhetit të shtetit për ofruesit publikë të AFP-së bazohet në parashikimet periodike për shpenzimet e mëposhtme:

- Personeli (duke përfshirë pagat, sigurimet shoqërore dhe shëndetësore)
- Bonuset (shpërblimet) për performancë të mirë dhe zhvillim të vazhdueshëm profesional
- Shpenzimet operacionale, duke përfshirë mallrat e konsumit, riparimet
- Kostot për zhvillimin e praktikës profesionale dhe të teorisë
- Investimet për të garantuar funksionimin e institucioneve (p.sh. ndërtimi dhe mirëmbajtja e godinave, e infrastrukturës, e pajisjeve) .⁴⁸

Planifikimi i shpenzimeve kryhet në nivel qendror (MFE) dhe bazohet në të dhëna historike. Ai merr në konsideratë numrin e stafit të punësuar dhe nxënësit e regjistruar, por nuk merr në konsideratë kostot reale për programet specifike të AFP-së.⁴⁹

⁴⁴ FET: Procesi i Torinos 2018-2020, Shqipëri, Raporti Kombëtar, faqe 63

⁴⁵ Po aty, faqe 9.

⁴⁶ Po aty, faqe 73.

⁴⁷ Po aty, faqe 8.

⁴⁸ Neni 32, ligji për AFP-në (15/2017)

⁴⁹ FET: Procesi i Torinos 2018-2020, Shqipëria, Raporti Kombëtar, faqe 62-63

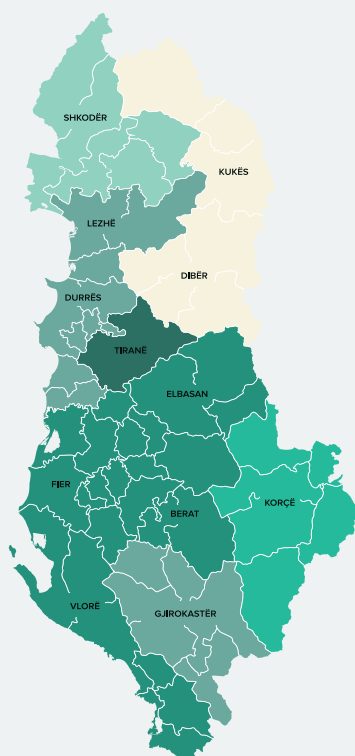
2.5 Pasqyra e ofruesve të AFP-së

— Arsimi dhe formimi profesional në Shqipëri ofrohet nga:

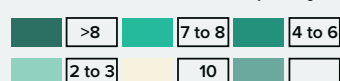
- (a) 35 shkolla AFP-je të mesme të larta, të cilat ofrojnë AFP fillestare (AFPF) në tre nivele që korrespondojnë me nivelet 2, 3 dhe 4 të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve (KSHK)
- (b) 10 Qendra publike të Formimit Profesional (QFP), të cilat ofrojnë programe të unifikuara të formimit profesional dhe formime të tjera afatshkurtra (AFPV) për të rriturit. Kushti paraprak për t'u regjistruar në një kurs të formimit profesional është të kesh mbaruar arsimin bazë
- (c) (diploma e mbarimit të shkollës, 16 vjeç e sipër)⁵⁰
9 shkolla private profesionale , të cilat ofrojnë AFP sekondare fillestare, duke ofruar kështu
- (d) akses në tregun e punës dhe në arsimin e lartë
112 qendra private formimi⁵¹, të cilat ofrojnë kryesisht formim profesional afatshkurtër për të rriturit

Ligji i ri për AFP-në (15/2017) parashikon ngritjen e Qendrave Shumëfunktionale (QSH) për të optimizuar ofertën e AFP-së përmes shkrirjes së dy sistemeve të veçanta publike të AFP-së të cilat ofrojnë AFP fillestare dhe AFP të vazhduar për të rinjtë dhe të rriturit nën një ombrellë të vetme. Deri në fund të vitit 2020 ishin parashikuar në total nëntë QSH,⁵² prej të cilave vetëm një është funksionale (QSH e Kamzës) deri në momentin e hartimit të këtij raporti.

— Shkollat publike të mesme të larta të AFP-së



Numri i ofruesve të AFP-së për rajon



Nga 300 shkolla profesionale të përlogaritura në kohën e tranzicionit,⁵³ vetëm 35 kanë mbijetuar deri më sot. Shpërndarja gjeografike e shkollave në territorin e vendit nuk është homogjene, me një përqendrim të lartë në Shqipërinë e mesme: 13 nga 35 shkolla ndodhen në korridorin Tiranë-Elbasan-Durrës (shifra nga: MFE). Tradicionalisht, arsimi profesional ka qenë nën përgjegjësinë e Ministrisë së Arsimit deri në vitin 2014, kur shkollat e AFP-së iu transferuan Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR) dhe më vonë (2017) Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë (MFE). Në vitin 2015 MMSR ndërmori një sërë masash për të optimizuar rrjetin e shkollave publike të AFP-së.⁵⁴ Një prej këtyre masave ishte kryerja e një studimi bazë të ofruesve publikë të AFP-së në Shqipëri (FET/GIZ 2014), i cili ishte një vlerësim i bazuar në kritere, që çoi në rënditjen e ofruesve të AFP-së sipas performancës (performancë e lartë/e mesme/e ulët/e dobët) dhe doli me një listë rekomandimesh për ristrukturimin organizativ dhe rajonal të pasqyrës së ofruesve. Pas gjetjeve të këtij studimi, ministria nisi me riorganizimin, shkrirjen dhe mbylljen e shkollave me performancë të dobët dhe me numër shumë të ulët të nxënësve në rajone të përzgjedhura (p.sh. Çorovodë, Librazhd, Korçë dhe Shkodër). Njëkohësisht, ministria ndërmori iniciativën për të hapur shkolla novatore të AFP-së, të tilla si shkolla e TIK “Hermann Gmeiner” në Tiranë, e cila bazohet në një koncept binjakëzimi me një shkollë partnere në Austri. Përveç riorganizimit institucional, numri i fushave më të gjera të kualifikimit

⁵⁰ Arsimi bazë përbëhet nga arsimi fillor, klasa 1-5, dhe ai i mesëm i ulët

⁵¹ Të dhënat administrative të AKPA-s, shifra të vitit 2018

⁵² CEDEFOP, FET: Shqipëria - Inventari Evropian i KKK-së, 2018, faqe 2.

⁵³ Matthias Jäger: Meandering through Policy Development: Observations on Vocational Education and Training in Albania, 23.3.2013, faqe 2.

⁵⁴ FET/GIZ: Studimi bazë i ofruesve publikë të AFP-së në Shqipëri, Raporti përfundimtar, 17.6.2014

të ofruara në programet e ofruesve të AFP-së u reduktua nga 44 në vitin shkollor 2013-2014⁵⁵, në 23 në vitin shkollor 2018-2019⁵⁶. Numri i profileve (specializimet / kualifikimet më të ngushta nën fushat më të gjera) shkon në 87 profile, me ndryshime të vogla nga njëri vit në tjetrin. Për vitin akademik 2018-2019, në AFP-në e mesme të lartë u regjistruan 19 296 nxënës. Regjistrimi i femrave me 17% mbetet disi i ulët në AFP-në e mesme të lartë. Për detaje të mëtejshme mbi ofertën e AFP-së dhe regjistrimin në AFP, referojuni shtojcës në këtë raport. Me zhvendosjen e përgjegjëseve për AFP-në nga MMSR në MFE në vitin 2017, optimizimi i ofertës së ofruesve të AFP-së u risoll si një përparësi në axhendë dhe bashkë me këtë edhe çështja e përshkallëzimit rajonal të modelit të Qendrës Shumëfunktionale (QSH), e cila do të ofrojë formim fillestar dhe të vazhduar nën një ombrellë. Përvojat me qendrën e vetme pilot të këtij lloji, QSH e Kamzës (mbështetur nga GIZ dhe KfW⁵⁷) janë aktualisht në vlerësim e sipër për të eksploruar potencialin e saj për një përshkallëzim sektorial dhe/ose rajonal. Deri në momentin e hartimit të këtij raporti, nuk ka pasur asnjë të dhënë të disponueshme mbi konceptin e përshkallëzimit.

— Qendrat publike të Formimit Profesional (QFP-të)

10 QFP-të publike të cilat sot janë nën mbikëqyrjen e Shërbimit Kombëtar të Punësimit (SHKP), ndodhen në 8 rajone (Tiranë, Shkodër, Elbasan, Korçë, Durrës, Vlorë, Fier dhe Gjirokastrë). Ato janë hapur ndërmjet viteve 1993 dhe 2006 nën përgjegjësinë e Ministrisë së Punës⁵⁸ për të ofruar formim të aftësive profesionale për njerëzit e papunë ose për ata që po kërkojnë riformim për të hyrë shpejt në tregun e punës. Oferta e programeve të formimit profesional në QFP ka qenë e shpërndarë dhe e paorganizuar sa i përket strukturës, përmbajtjes dhe diversitetit pasi ndërhyrjet reformuese të qeverisë janë fokusuar kryesisht në përmirësimin e shkollave të mesme të AFP-së. Vetëm në vitin 2018 Ministria e Financave dhe Ekonomisë (MFE) miratoi një udhëzim për formatet dhe kohëzgjatjen e kurseve të formimit, të unifikuara në nivel vendi. Programet e këtyre kurseve (kurrikulat kombëtare kuadër) hartohen nga AKAFPK dhe miratohen nga ministri përgjegjës për AFP-në (MFE). QFP-të gjithashtu mund të ofrojnë formime afatshkurtra, bazuar në kërkesat nga aktorë të ndryshëm lokalë. Për këto kurse ato nuk kanë nevojë për një miratim zyrtar nga një organ kombëtar. Në vitin 2018, në 10 QFP-të publike ishin të regjistruar 14 794 persona. Shifrat e regjistrimeve në QFP mund të gjenden në shtojcën e këtij raporti. Pjesa më e madhe e kurseve të formimit janë kurse teknike afatshkurtra me një kohëzgjatje nga 3 deri në 6 muaj. Në vitin 2018, në ofertën e programit të QFP-ve u integrua një komponent formimi shtesë për aftësitë sociale për punëkërkuarit e papunë, i quajtur “Start SMART” (për më tepër informacione referojuni mbledhjes së praktikave të mira në shtojcën e këtij raporti).

— Shkollat private të AFP-së

Oferta e formimit në shkollat private të AFP-së është shumë e kufizuar, kryesisht e përqendruar në Tiranë (5 nga 9 ofrues) dhe e pallogaritshme sa i përket regjistrimit të nxënësve. Numri total i regjistrimeve në vitin shkollor 2019-2020 ishte 992 nxënës, çka rezulton në një regjistrim mesatar total prej 110 nxënësish për shkollë, përkatësisht një numër mesatar diplomimi prej 27 nxënësish në vit për shkollë. Janë vetëm tre shkolla private AFP-je që kanë një regjistrim të konsiderueshëm dhe një reputacion në publik. Këto janë “Harry Fultz” në Tiranë, që ofron formime në elektronikë, auto-mekanikë dhe biznes, “Shën Jozefi Punëtor” në Lezhë, që ofron kurse të ndryshme teknike (mekanikë, elektronikë dhe hidraulik) dhe TIK, shkolla “Peter Mahringer” në Shkodër, një shkollë

⁵⁵ Compendium VSD: The VET Puzzle f. 11

⁵⁶ Të dhënat nga faqja e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë dhe e AKAFPK-së, aksesuar së fundmi më 27 tetor 2019

⁵⁷ <https://www.kfw-entwicklungsbank.de/ipfz/Projektdatenbank%20/Ausbildungsfonds-fuer-Berufsbildung-und-Beschaeftigung-MFC-Kamza-36170.htm>, aksesuar së fundmi më 14.1.2020

⁵⁸ Matthias Jäger: Meandering through Policy Development: Observations on Vocational Education and Training in Albania, 2013.

partnere e shkollës AFP publike “Hermann Gmeiner” në TIK në Tiranë, e cila po ofron kurse TIK bazuar në një marrëveshje bashkëpunimi me një shkollë partnere në Austri.

— Ofruesit privatë të trajnimit

Ofruesit privatë të trajnimit luajnë një rol në ofrimin e mundësive për të nxënin gjatë gjithë jetës (përmirësim të aftësive, riformim). Sipas SHKP-së janë 112 ofrues privatë të licencuar në Shqipëri që kanë trajnuar 5928 të rritur në vitin 2018 në formime profesionale afatshkurtra të tilla si parakeri, ndërtim/mirëmbajtje, kuzhinë, kontabilitet, administrim, TIK dhe gjuhë të huaja.

2.6 Të nxënit me bazë punën dhe format duale të të nxënit

Programet e AFP-së së mesme të lartë në Shqipëri zbatohen kryesisht me bazë shkollën në vijim të një kurrikule kombëtare kuadër me një përqindje të lartë të formimit teorik plotësuar me elemente të të nxënit me bazë punën (WBL) të formave dhe cilësive të ndryshme që mund të zhvillohen në ambientet e ofruesve të AFP-së ose në kompanitë e formimit në punë. Orientimi drejt tregut të punës është i dobët dhe lidhjet e formimit me sferën e punës nuk janë integruar ende plotësisht në të gjitha programet e AFP-së, por me ligjin e ri për AFP-në dhe aktet e tij nënligjore kanë nisur reformat mbi rregullimin e zbatimit të praktikës profesionale, që në kohën e hartimit të këtij raporti ishte në fazën e tij të miratimit. Një arritje e madhe e këtij ligji të ri është përkufizimi i unifikuar i termit “të nxënit me bazë punën” i cili i referohet “proceseve dhe rezultateve të të nxënit, që realizohen kur një individ kryen një punë produktive në një ambient real pune.”⁵⁹ Shkollat e AFP-së nxiten që të “nënkontraktjnë” pjesë të të nxënit praktik nga punishtet e shkollave në ambientet e një kompanie (praktikat profesionale). Nxënësit do të angazhohen në punë reale, d.m.th. në prodhimin e mallrave dhe shërbimeve të kompanive të tyre pritëse, bazuar në një marrëveshje kontraktuale ndërmjet ofruesit të AFP-së, biznesit dhe nxënësit (ose përfaqësuesve të tyre ligjorë). Praktikatat profesionale do të jenë pjesë integrale e kurrikulës (gjatë vitit shkollor dhe, në raste përjashtimore, edhe në periudhën e pushimeve të shkollës). Ato do të jenë të planifikuara, të zbatuara dhe të monitoruara bashkërisht nga ofruesit e AFP-së (Koordinatori për marrëdhëniet me biznesin) dhe kompanitë e tyre bashkëpunëtoresh (instruktorët e kompanisë). Performanca e nxënësve do të vlerësohet me anë të kritereve të standardizuara të vlerësimit. Ofruesit individualë të AFP-së (përmes Njësive të tyre të Zhvillimit, që janë ende në fazën e krijimit) janë përcaktuar si organi rregullator për të nisur, vendosur dhe mbajtur bashkëpunimin ndërmjet shkollës dhe biznesit. Dhomat ose shoqatat e bizneseve nuk janë të detyruara me ligj për të marrë përsipër përgjegjësinë e organizimit ose të mbikëqyrjes së elementeve të trajnimit në kompani. Kjo gjë mbetet në angazhimin dhe kapacitetet e ofruesve individualë të AFP-së.

Baza për organizimin e të nxënit praktik në shkollë dhe të nxënit me bazë punën në kompani janë përshkruesit për modulet praktike të parashikuara në kurrikulën përkatëse kuadër. Ato lejojnë që deri në 30-35% e të nxënit praktik gjatë dy viteve të para, 50% në vitin e tretë dhe 20% në vitin e fundit të programeve të AFP-së sekondare, të zbatohet në kontekste pune reale. Vendimi se çfarë përqindjeje dhe përmbajtjeje e të nxënit praktik kryhet në shkollë dhe sa në kompani, mbetet në gjykimin e shkollave. Vendimi ndikohet nga kapacitetet e shkollës për të ofruar nxënie praktike brenda ambienteve të saj dhe nga kapaciteti i saj për të tërhequr dhe bashkëpunuar me kompanitë lokale. Disa prej shkollave vendosën që të fillojnë me një formë të nxëni me bazë punën që në vitin e 1-rë të formimit (klasa 10). Disa të tjera preferojnë që të japin bazat e praktikës profesionale në punishtet e shkollës dhe t'i pajisin nxënësit me disa aftësi themelore përpara se

⁵⁹ MFE: Urdhri për miratimin e rregullores “Për zbatimin e praktikave profesionale në biznese gjatë ndjekjes së programeve të AFP-së në institucionet publike të AFP-së”, neni 2.

t'i vendosin në situatë nxënieje me bazë shkollën (praktikat profesionale në kompani). Kjo ndodh zakonisht pasi nxënësit kanë mbaruar provimet e nivelit të parë (dy vitet e para të formimit). Formimi me bazë punën në kompani do të bazohet në një program praktike profesionale (plan trajnimi) që supozohet të zhvillohet bashkërisht nga instruktori i shkollës dhe një anëtar i stafit të kompanisë ku nxënësi vendoset për të kryer praktikën.

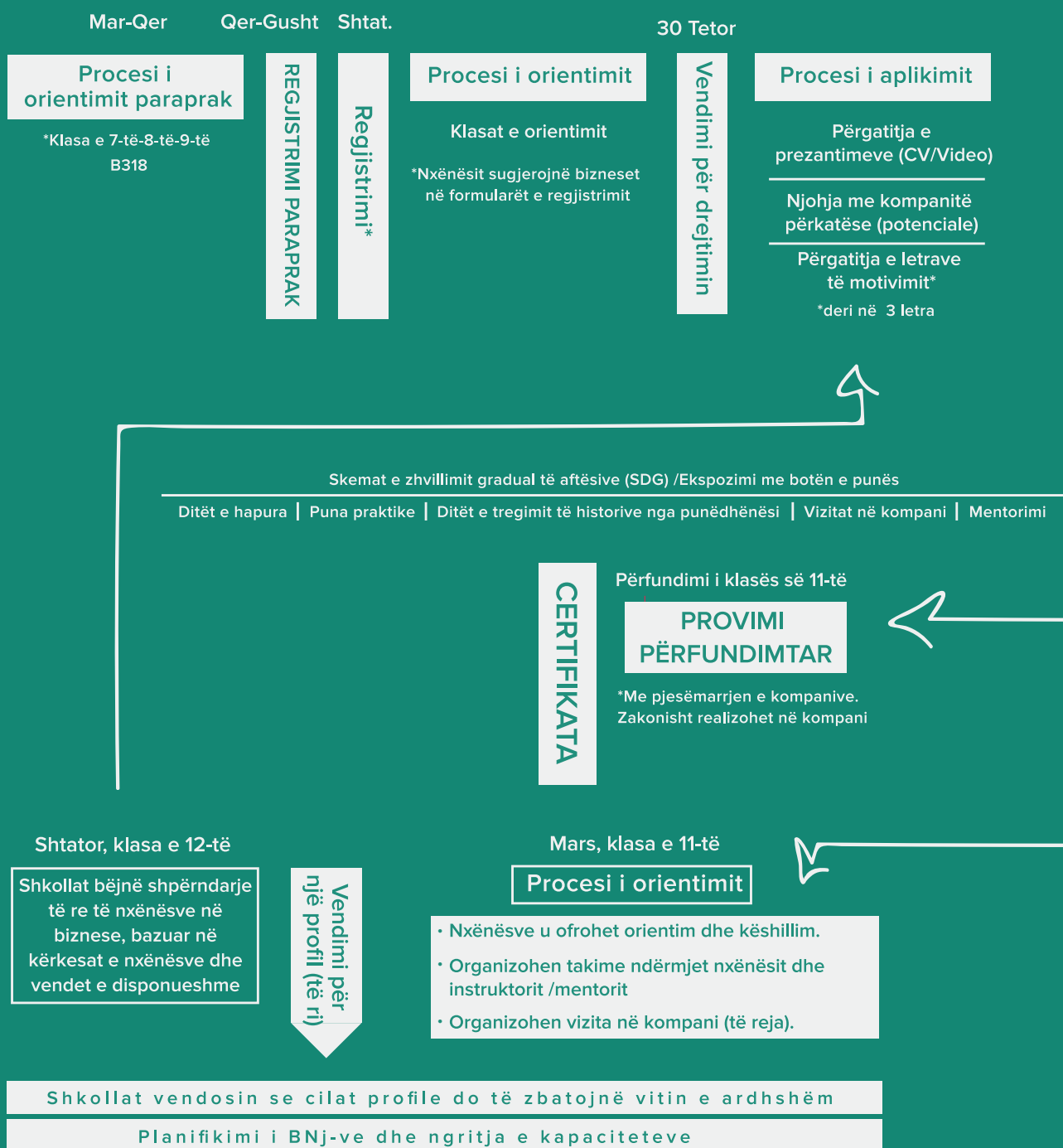
Pavarësisht se shkollat bëjnë përpjekje për të akomoduar kapacitetet dhe nevojat e kompanive, në fakt, programet e praktikës profesionale janë shumë shpesh të orientuara drejt të mësuarit të asaj që ndodh në një kontekst trajnimi dhe më pak drejt asaj që ndodh në një situatë pune. Vlerësimi i progresit mësimor të nxënësit në kompani bëhet nga instruktori i shkollës bazuar në feedback-un e dhënë nga mentori i kompanisë. Si përfundim, kualifikimi i nxënësve dhe përgatitja e tyre për profesionin dhe formimi i mëtejshëm, janë përgjegjësi e institucionit të formimit, me një pjesëmarrje të kufizuar të kompanisë. Ka shembuj të shkëlqyer të WBL-së cilësore përmes bashkëpunimit sistematik me sektorin privat, të ndërmarrë dhe pilotuar me mbështetjen e donatorëve të huaj. Përmes “Studimit për të nxënin me bazë punën” (UNDP / SD4E 2017) është bërë një hap i rëndësishëm drejt të kuptuarit reciprok dhe unifikimit të rregullave të të nxënit me bazë punën në Shqipëri. Studimi dha një hartëzim dhe analizë të efikasitetit të modeleve të ndryshme të të nxënit me bazë punën në Shqipëri. Gjetjet dhe rekomandimet kryesore janë ende të vlefshme edhe sot dhe janë të përmbledhura në kutinë më poshtë:

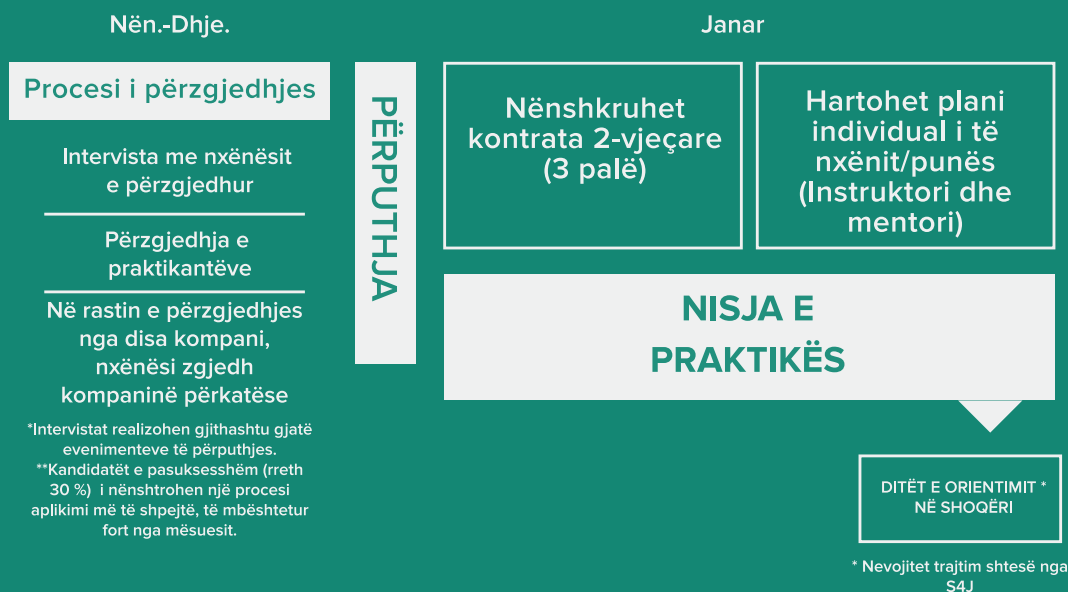
Studimi i vitit 2017 i UNDP-së për skemat e të nxënit me bazë punën (WBL) në Shqipëri⁶⁰ mori në shqyrtim skemat e të nxënit praktik të 18 ofruesve publikë dhe privatë të AFP-së. Studimi identifikoi gjashtë modele të ndryshme WBL-je në Shqipëri dhe mori në vlerësim potencialin e tyre për përshkallëzim bazuar në një tërësi kriteresh të tilla si, raporti teori/praktikë, gatishmëria e ofruesve të AFP-së, angazhimi i biznesit, harmonizimi i kurrikulës me nevojat e tregut të punës dhe punësueshmëria e të diplomuarve. Studimi del në përfundimin se bashkëpunimi me sektorin privat në WBL zhvillohet kryesisht në baza informale dhe në mënyrë të pastrukturuar. Interesi i bizneseve në bashkëpunimin me ofruesit e AFP-së nuk është shumë i specifikuar, pasi ata shpesh nuk kanë informacion mbi mundësitë se si të angazhohen sistematikisht për ta bërë WBL-në funksionale dhe frytdhënëse. Për rrjedhojë, studimi rekomandon që të plotësohet korniza ligjore për AFP-në me një kuadër të qartë rregullator dhe udhëzime të qarta për të rritur aktivizimin e biznesit në WBL dhe për të formalizuar marrëdhënien shkollë-biznes. Pritshmëritë për angazhimin e biznesit duhet të përcaktohen mirë në një proces konsultimi dhe të lidhen me një sistem incentivash për bizneset me qëllim që të përfshihen aktivisht në hartimin e kurrikulave dhe ofrimin e trajnimit. Në krahun tjetër, stafi mësimdhënës dhe organi drejtues duhet të aftësohen për të vënë në zbatim statusin e autonomisë maksimale të mundësuar nga ligji i ri për AFP-në përmes masave specifike për ngritjen e kapaciteteve. Një theks i veçantë duhet të vendoset në forcimin e njësive të zhvillimit pranë ofruesve të AFP-së, por edhe në formalizimin e procedurave të WBL-së dhe në thjeshtësimin e burokracive. Gjithashtu, studimi bën thirrje për rregullore të qarta mbi aktivitetet për gjenerimin e të ardhurave dhe autonominë përkatëse financiare të ofruesve të AFP-së, si edhe për prezantimin e instrumenteve të matjes së performancës (të tilla si sistemi i gjurmimit të të diplomuarve) për të përmirësuar cilësinë e ofrimit të trajnimit. Sa i përket potencialit për përshkallëzim, studimi del në përfundimin se të gjitha modelet e vlerësuara të WBL-së mbartin veçoritë e tyre individuale të suksesit, të cilat mund të kombinohen në një “model hibrid” (me të paktën 50% të kohës të dedikuar për të nxënin praktik në ambientet e ndërmarrjes) për replikim në nivel vendi. Ndërkohë që shumica e modeleve zbatuan praktika/vendosje të përkohshme në punë, një model, ai i “Skemës për zhvillimin gradual të aftësive” i projektit të SDC-së “Aftësi për punë (S4J)”, shkoi një hap më tutje drejt prezantimit të një modeli praktike profesionale, ku nxënësit kanë një marrëveshje afatgjatë dhe për të gjithë vitin me një

⁶⁰ UNDP: Studim fizibiliteti i skemave të të nxënit me bazë punën në Shqipëri, 2017.

kompani dhe një ndërlidhje të fortë me kurrikulat e shkollës. Në vitin shkollor 2018-2019, modeli i praktikës profesionale u replikua në 10 shkolla AFP-je me 1422 nxënës të AFP-së sekondare (44% e popullsisë nxënësore) të cilët përfunduan praktikat profesionale në kompanitë bashkëpunëtoare. Skema, e cila paraqitet në faqen vijuese, është ende në fazën e saj eksperimentale dhe përmban edhe një program trajnimi për mentorët e kompanive, i cili paraqitet në kapitullin vijues: “Zhvillimi i burimeve njerëzore në AFP”.

Modeli i praktikës profesionale – Një qasje novatore e të nxënimit me bazë punën e projektit “Aftësi për punë (S4J)” në Shqipëri





Aktivitetet që zhvillohen gjatë praktikës

- Vizita në kompani, çdo 2-3 javë, nga instruktorët e caktuar nga shkolla
- Takime mujore nxënës-instruktur për të vlerësuar progresin e nxënësit
- Rotacioni i nxënësve* në pozicione të ndryshme
- Shkëmbimi mes kolegëve (në klasë dhe/ose në kompani)
- Aktivitetet GSD (nëse ka /kur është e nevojshme)
- Vetëraportimi i nxënësve (përmes një ditari)
- Orientimi dhe këshillimi (bazuar në nevojat individuale)
- Mbështetje për zëvendësimin e nxënësve që largohen

Përfshirja e grupeve të interesit

Ofruesit mbledhin kërkesat nga bizneset për të caktuar numrin e regjistrimeve.

Përfshirje aktive dhe e vazhdueshme e prindërve

Platformë e grupeve të interesit në nivel rajonal

Menaxhimi i marrëdhënieve me biznesin

Zotime

Vlerësimi i rrezikut të partnerëve

Trajnimi i mentorëve

MM (ndërmjet ofruesve-kompanive)

Dialog i vazhdueshëm ndërmjet ofruesve dhe kompanive

2.7 Zhvillimi i burimeve njerëzore në AFP

Në sistemin shqiptar të AFP-së, stafi mësimdhënës ndahet në katër grupe:

- a) Mësues të lëndëve të përgjithshme
- b) Mësues të teorisë profesionale (lëndë profesionale)
- c) Instrukturë të praktikës (modulet)
- d) Instrukturë të teorisë dhe praktikës në Qendrat e Formimit Profesional

Ligji nr. 10171 i datës 22.10.2009 “Për profesionet e rregulluara në Republikën e Shqipërisë”, me ndryshimet përkatëse, rregullon kriteret dhe kushtet për ushtrimin e një sërë profesioneve që lidhen me mbrojtjen e interesit publik, të shëndetit dhe sigurisë publike. Ligji përmban kërkesat për arsimin dhe kualifikimin, procedurat për fitimin e së drejtës për ushtrimin e profesionit dhe përcakton përgjegjësitë e autoriteteve përgjegjëse.

Ligji për profesionet e rregulluara zbatohet vetëm për mësuesit e lëndëve të përgjithshme dhe në nenin 75, paragrafi 3 parashikon që mësuesit për arsimin e mesëm të ulët (klasa 5-9) dhe të mesëm të lartë (10-12/13) duhet të jenë të pajisur me një diplomë Bachelor (diploma e nivelit të parë) për lëndët e arsimit të mesëm të ulët/të mesëm të lartë dhe me një diplomë Master me 120 kredite ETCS (diploma e nivelit të dytë) në të njëjtën fushë studimesh si në nivelin e parë.

Rregulloret për mësuesit e teorisë profesionale dhe instruktorët e praktikës profesionale ndryshojnë: mësuesit e teorisë profesionale në shkollat e mesme të larta duhet të kenë marrë të paktën diplomën e nivelit të dytë të studimeve (diplomë masteri profesional ose e barasvlershme me të) në profilin (fushën) që lidhet me profilet profesionale të ofruara nga institucioni.⁶¹

Për t'u kualifikuar në pozicionin e mësuesit të lëndëve praktike në shkollat profesionale, individit duhet të ketë një diplomë nga një institucion i arsimit të lartë në të njëjtën ose në fusha të ngjashme të profesionit që ofrohet nga shkolla. Gjithashtu, nevojitet një përvojë pune praktike prej të paktën tre vitesh. Në rastin kur pas dy raundesh aplikimi nuk ka aplikuar asnjë kandidat me diplomë të arsimit të lartë, shkolla mund të kontrakttojë një mësues (instruktor) me diplomë nga shkolla e AFP-së sekondare në fushën përkatëse të profesionit.⁶²

Stafi mësimdhënës i teorisë dhe praktikës bashkë në qendrat e formimit profesional duhet të ketë marrë një diplomë universitare në të njëjtën fushë të profesionit si ai i instruksionit në kurs dhe të ketë të paktën dy vite përvojë pune praktike.⁶³

Fakti që stafi mësimdhënës i teorisë dhe praktikës profesionale nuk është objekt i asnjë rregullimi të parashikuar nga ligji për profesionet e rregulluara, paraqet një sfidë të madhe për politikëbërësit drejt zhvillimit të një modeli për kualifikimin e mësuesve përpara marrjes së detyrës dhe zhvillimin e vazhdueshëm profesional. Në fakt, dallimet ndërmjet mësuesve për lëndët e përgjithshme dhe ato profesionale thellohen kur bëhet fjalë për zhvillimin e vazhdueshëm profesional të stafit mësimdhënës. Brenda shkollës, mësuesit e lëndëve të përgjithshme dhe të atyre profesionale ndjekin të ashtuquajturin “kualifikim të mësuesve” që i referohet një sistemi zhvillimi të karrierës në tre nivele (kategoritë e mësuesve): Kategoritë janë pjesë e zhvillimit të karrierës dhe e nivelit të pagës. Mësuesit mund të aplikojnë për kategorinë më të ulët (kategoria e 3-të) pas 5 vitesh përvojë në mësimdhënie, për kategorinë e mesme (kategoria e 2-të) pas 10 vitesh dhe për kategorinë më të lartë (kategoria e 1-rë) pas 20 vitesh përvojë në mësimdhënie. Vitet e përvojës janë vetëm një prej parakushteve për avancimin e karrierës. Për të arritur një kategori të caktuar kualifikimi,

⁶¹ Udhëzimi i përbashkët nr. 6, i datës 24.2.2015 “Për kriteret dhe procedurat e përgjithshme për rekrutimin e stafit mësimdhënës të lëndëve teorike dhe praktike në ofruesit publikë të arsimit dhe formimit profesional”.

⁶² Po aty.

⁶³ Po aty.

mësuesi duhet që të krijojë edhe një portofol dhe ta paraqesë atë pranë Drejtorisë Arsimore Rajonale (të MMSR) dhe duhet të kalojë një “test kualifikimi”. Portofoli individual regjistron të gjitha aspektet e mëparshme të ZHVP-së dhe konsiderohet i plotësuar vetëm kur mësuesi ka regjistruar të paktën “një kredit” trajnimi në vit, të provuar me certifikatën përkatëse. Një kredit konsiderohet 3 ditë trajnimi (18 orë) të ofruara nga një prej agjencive të akredituara të regjistruara. Mësuesi mund të zgjedhë trajnimet e akredituara nga lista e ofruesve të akredituar që publikohet në faqen e internetit të IZHA-s. Zakonisht, mësuesit duhet të paguajnë tarifën e trajnimit për të marrë pjesë në kurs. Pas plotësimit të tre kushteve (vitet e përvojës, portofoli dhe testi i kualifikimit), Instituti i Zhvillimit të Arsimit (IZHA) lëshon certifikatën përkatëse të kualifikimit që mundëson zhvillimin e karrierës dhe rritjen e pagës.⁶⁴

Programi i trajnimit 24 ditor për mësuesit në detyrë: “Bazat për didaktikën në AFP”

Me qëllim adresimin e nevojës urgjente për përmirësimin e aftësive të flotës mësimdhënëse të AFP-së në didaktikën moderne dhe AFP-në e bazuar në kompetencë, Agjencia Kombëtare për AFP-në dhe Kualifikimet (AKAFPK) zhvilloi, pilotoi dhe në fund miratoi një paketë trajnimi 24 ditore për mësuesit në detyrë, me mbështetjen e komunitetit të donatorëve të huaj (GIZ, SDC dhe ADA). Kjo paketë e detyrueshme trajnimi është e strukturuar në gjashtë module, të cilët organizohen gjatë fundjavave për të lejuar vënien në zbatim së bashku me angazhimet profesionale të stafit mësimdhënës: (1) Hyrje në profesionin e mësuesit/instruktorit të AFP-së, (2) Hyrje në psikologjinë e nxënies, (3) Elementet themelore të didaktikës në AFP, (4) Menaxhimi i mjedisit, mjeteve dhe materialeve të mësimdhënies dhe nxënies në AFP, (5) Vlerësimi i nxënësve dhe kursantëve të AFP-së (6) Planifikimi dhe zhvillimi i seancave të mësimdhënies dhe nxënies në AFP. Qasja është e orientuar drejt veprimeve në praktikë, me deri në 70% ushtrime praktike në varësi të modulit. Deri më sot në këtë program janë trajnuar dhe certifikuar më tepër se 50% e flotës totale të mësimdhënësve në AFP (700 vetë staf). Rezultatet e vlerësimit të përkohshëm konfirmojnë një reagim shumë pozitiv dhe përfitime frytdhënëse për zbatim në nivel profesional nga stafi mësimdhënës. Detaje të tjera lidhur me këtë kurs trajnimi mund të gjenden në shtojcën 13 – Inventari i praktikave të mira - e këtij raporti.

— Flota mësimdhënëse në QFP

Profili i instruktorëve/mësuesve në QFP ndryshon nga ai i mësuesve në shkolla: zakonisht janë më të mëdhenj në moshë dhe kanë përvojë më të gjatë në mësimdhënie, por kanë një nivel më të ulët arsimimi formal. Ata kanë kryesisht kontrata punësimi afatshkurtra dhe punojnë më pak orë. Mësuesit dhe instruktorët në QFP përdorin metoda klasike dhe moderne të mësimdhënies. Lidhjet me vendin e punës dhe me punëdhënësit janë relativisht të mira dhe në shumë raste më të mira se sa në shkollat e AFP-së. Stafi mësimdhënës i QFP-së e klasifikon rendimentin e tij si të lartë, shfaq një nivel të lartë kënaqësie me punën e tij dhe ndihet i vlerësuar nga pikëpamja sociale.

— Kualifikimi i mentorëve të kompanisë

Ndërkohë që vendoset një theks i madh në përmirësimin e trajnimit të vazhdueshëm të mësuesve tek ofruesit publikë të AFP-së, më pak vëmendje i kushtohet anës tjetër të medaljes - e cila është nxënja praktike në mjediset e biznesit (WBL). Nuk ka një model ekzistues të unifikuar kombëtar për kualifikimin e stafit të kompanive për rolin e tyre të ri si mentorë në kompani që ofrojnë orientim profesional për nxënësit gjatë praktikës/stazhit të tyre. Komuniteti i donatorëve e trajton këtë hendek përmes zhvillimit të disa projekteve interesante pilot, siç tregon praktika vijuese e mirë nga projekti i SDC-së “Aftësi për punë (S4J)”:

⁶⁴ Rama, L. (2019): Draft: Vazhdimi i zhvillimit profesional për mësuesit dhe trajnuesit e AFP-së në Shqipëri, 2018, f.

Programi i trajnimit të mentorëve në kompani

Projekti “Aftësi për punë (S4J) me skemën e tij për zhvillimin gradual të aftësive”, i mbështetur nga SDC, (që paraqitet në kapitullin e mëparshëm) e sjell të nxënin me bazë punën më afër konceptit të praktikës profesionale (stazhit). Një element kyç i garantimit të cilësisë në këtë skemë është orientimi i strukturuar në vendin e punës, përmes mentorëve të trajnuar në kompani. Programi i trajnimit të mentorëve i projektit S4J zbatohet në bashkëpunim të ngushtë me SFIVET – Instituti Federal Zviceran për Arsimin dhe Formimin Profesional dhe kompanitë bashkëpunëtoresh nga shkollat partnere të projektit. Ai organizohet në 3 module, secili modul gjysmë dite, duke i mundësuar kështu kompanive që të dërgojnë stafin e tyre për të marrë pjesë në trajnim: Moduli 1: “Bashkëpunimi biznes - shkollë”, Moduli 2: “Pedagogjia e punës “ për të strukturuar dhe bashkërenduar të gjitha proceset e punës dhe të të nxënit, Moduli 3: “Trajnimi në vendin e punës dhe vlerësimi, për të përcaktuar kriteret dhe treguesit për vlerësimin e të nxënit në vendin e punës. Informacione të mëtejshme mbi programin e trajnimit të mentorëve mund të gjenden në shtojcën 13 të praktikave të mira” të këtij raporti.

Përfshirja e biznesit në mënyrë të strukturuar në planifikimin dhe ofrimin e trajnimit praktik do të prodhojë përfitime reciproke për të gjitha palët: për shkollën (krijimi i urës lidhëse ndërmjet teorisë dhe praktikës), për nxënësit (nxënie përmes orientimit profesional të ekspertëve me përvojë dhe marrja e përgjegjësive vetjake në një ambient real pune) dhe për kompaninë (përfiton nga kontributi i vlefshëm i nxënësve në projektin e kompanisë).

2.8 Imazhi dhe marketingu i AFP-së

Një prej shtyllave kyçe të reformës ishte ta bënte sistemin shqiptar të AFP-së më shumë tërheqës, pasi tradicionalisht sistemi i AFP-së është konsideruar si një rrugë dytësore drejt arsimit të lartë për ata me rezultate të ulëta që vijnë nga arsimit bazë. Me transferimin e përgjegjësisë drejt Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë dhe me miratimin e Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi, 2014-2020, fushatat publike të ndërgjegjësimit dhe të rritjes së imazhit të AFP-së u bënë pjesë e prioritetëve të programit të qeverisë dhe të Planit të Veprimit të SKPA-së.

Për të përshkruar më mirë masat e marra nga qeveria shqiptare për të përmirësuar imazhin e Arsimit dhe Formimit Profesional, në këtë raport ne do t'i referohemi përkufizimit vijues të imazhit të AFP-së: Imazhi i AFP-së duhet të kuptohet si shumatorja e sjelljeve, përkatësive dhe ndjesive rreth arsimit dhe formimit profesional joakademik, që njerëzit në një grup kulturor i diskutojnë në mënyrë të hapur apo të nënkuptuar mes njëri tjetrit, dhe që ndikojnë në dëshirën e individëve të përfshirë për të investuar në AFP. Një imazh i mirë AFP-je mund të ketë efektin që të rinjtë t'i kushtojnë kohë dhe prindërit e tyre të investojnë në AFP. Gjithashtu ai mund të ndikojë që mësuesit e ardhshëm të zgjedhin AFP-në, që aktorët politikë të ofrojnë burime dhe që kompanitë private të kontraktjnë të diplomuar nga AFP⁶⁵. Qëllimi i fushatave rreth imazhit të AFP-së në Shqipëri u fokusua kryesisht tek tërheqja e të rinjve dhe e prindërve të tyre drejt përzgjedhjes së AFP-së si një drejtim, si edhe te bindja e kompanive private që angazhimi dhe mbështetja e sistemit të AFP-së sjell përfitime për to, pasi ato mund të kontribuojnë në përgatitjen e punëmarrësve të tyre (të ardhshëm). Këto fushata imazhi nxjerrin në pah jo vetëm përfitimet e jashtme të AFP-së, të tilla si titujt dhe certifikatat, por gjithashtu trajtojnë konceptet personale dhe të brendshme të identitetit profesional, si talenti dhe prirja individuale, si dhe imazhi social i profesioneve joakademike. Komuniteti i donatorëve të huaj e mbështet qeverinë shqiptare me identifikimin e mjeteve novatore për të tërhequr të rinj drejt profesioneve të AFP-së. Qasjet më

⁶⁵ Ute Clement: Përmirësimi i imazhit të Arsimit dhe Formimit Profesional e Teknik, f.11, https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/2014_GIZ_Improving-the-Image-of-Technical-and-Vocational-Education-and-Training_A-synthesis.pdf aksesuar së fundmi më 3 janar 2020

të suksesshme të fushatave të imazhit të AFP-së janë shfaqjet dhe serialet televizive me aktorë të njohur që provojnë profesionet e AFP-së në ambientin e punës, programet në radio, shtypi i shkruar dhe online për orientimin e karrierës, puna me liderë dhe persona me ndikim në fushën e industrisë, konkurset për hapjen e bizneseve të reja, ditët e hapura për ofruesit e AFP-së dhe panairët rajonale / kombëtare të aftësive. Në shtojcën e këtij raporti janë dhënë në detaje të mëtejshme shembuj të praktikave të mira të aktiviteteve për promovimin e AFP-së.

Kapitulli

3

Korniza Shqiptare e Kualifikimeve

Albanian Qualification Framework

3.1 Përshkrim i KSHK-së

Korniza Shqiptare e Kualifikimeve (KSHK) është një kuadër klasifikimi kombëtar që i strukturon kualifikimet në tetë nivele hierarkike⁶⁶, në mënyrë të ngjashme me Kornizën Evropiane të Kualifikimeve (KEK), për të përmirësuar transparencën dhe përkatësinë e kualifikimeve me tregun e punës, për të rritur cilësinë e trajnimit, mobilitetin dhe progresin brenda drejtimeve të ndryshme, si dhe për të lehtësuar të nxënin gjatë gjithë jetës dhe zhvillimin personal.

KSHK është e sanksionuar ligjërisht në ligjin nr. 10 247 për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve, i cili u miratua nga parlamenti më 4.3.2010 dhe u rishikua në vitin 2018.

Nivelet e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve⁶⁷

KSHK	Kualifikim i përgjithshëm / tradicional 1	Kualifikim profesional 2	Kualifikim për të nxënit gjatë gjithë jetës 3	Vijueshmëria	KEK	KKZEAL ⁶⁸
8			Programet e studimeve të formimit të vazhduar		8	3
7	Master i shkencave Master i arteve/Master i arteve të bukura/Program studimi i nivelit të dytë Program studimi i integruar i ciklit të dytë Program studimi 4-vjeçar (para hyrjes në fuqi të sistemit të Bolonjës).	Master profesional/master i nivelit të parë	Programet e studimeve të formimit të vazhduar	Llojet e kualifikimeve 7-1 çojnë në nivelet 8-1, 8-2 ose 8-3	7	2
6	Bachelor Program studimi i nivelit të parë			Lloji i kualifikimit 6-1 jep akses në nivelet 7-1, 7-2 ose 7-3.	6	1
5		Program studimi me karakter profesional pas arsimit të mesëm Program studimi jouniversitar, Arsim profesional post-sekondar, profesional pas arsimit të mesëm Certifikatë profesionale	Kurse kalimi (certifikatë) Kurse specializimi bazuar në kërkesa profesionale	Pjesët e krediteve të nivelit 5-2 mund të njihen në nivelin 6-1	5	
4	Diplomë e Maturës Shtetërore e lëshuar në përfundim të programit të shkollës së mesme të përgjithshme	1. Diploma e Maturës Shtetërore Profesionale, e lëshuar në përfundim të programit të shkollës së mesme profesionale 2. Certifikatë profesionale e lëshuar në përfundim të programit të studimit katërveçar për teknikë/drejtnes të mesëm 3. Certifikatë profesionale e lëshuar në përfundim të programit njëvjeçar për teknikë/drejtnes të mesëm 4. Certifikatë profesionale e lëshuar në përfundim të programit dyvjeçar për teknikë/drejtnes të mesëm 5. Certifikatë profesionale e lëshuar në përfundim të një programi çirakërie	Kurset urë Kurset e formimit profesional Kurse specializimi bazuar në kërkesa profesionale	Kualifikimet e nivelit 4-1 dhe 4-2 që përfundojnë me diplomë Mature Shtetërore japin akses në nivelin 5-2, 5-3 dhe 6-1	4	
3		1. Certifikatë profesionale e lëshuar në përfundim të programit njëvjeçar për punëtorët e kualifikuar. 2. Certifikatë profesionale e lëshuar në përfundim të programit trevjeçar për punëtorët e kualifikuar 3. Certifikatë profesionale e lëshuar në përfundim të një programi çirakërie		Llojet e kualifikimeve të nivelit 3-2 japin akses në llojet e kualifikimeve të nivelit 4	3	
2		Certifikatë profesionale e lëshuar në përfundim të programit dyvjeçar për punëtorët gjysmë të kualifikuar		Llojet e kualifikimeve të nivelit 2-2 japin akses në llojet e kualifikimeve të nivelit 3	2	
1	Dëftesë liri pas arsimit të detyruar 9-vjeçar		Kualifikimet minimale për hyrje në punë	Kualifikimet në nivelin 1-1 japin akses në llojet e kualifikimeve të nivelit 2	1	

⁶⁶ KSHK-ja është e sanksionuar në ligjin përkatës nr. 10247, të datës 4.3.2010 “Për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve”, i ndryshuar (me ligjin nr. 23/2018).

⁶⁷ Shtojca 1, ligji nr. 23/2018 për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 10247, të datës 4.3.2010, “Për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve”, prezantim në Power Point për FET, Kiev, Mars 2016, Ejvis Gishti, AKAFPK

⁶⁸ Korniza e Kualifikimeve e Zonës Evropiane të Arsimit të Lartë (KKZEAL)

Menaxhimi i KSHK-së është i ndarë ndërmjet Ministrisë së Arsimit, Sportit dhe Rinisë (MASR), e cila është përgjegjëse për arsimin e përgjithshëm parauniversitar (arsimin fillor, të mesëm të ulët dhe të lartë) dhe për kualifikimet në arsimin e lartë, si dhe Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë (MFE), e cila është përgjegjëse për AFP-në. Ndarja nënsektoriale vlen gjithashtu edhe për menaxhimin e kualifikimeve të të nxëniet gjatë gjithë jetës. Sa i përket nënsektorit të AFP-së, MFE i ka besuar Agjencisë Kombëtare për AFP-në dhe Kualifikimet (AKAFPK) për zhvillimin, rishikimin dhe sigurimin e cilësisë së kualifikimeve të AFP-së dhe të kurrikulave kuadër lidhur me to për nivelet e kualifikimit 2 deri në 5 të KSHK-së, të cilat janë përfshirë në Katalogun Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale.⁶⁹ Deri në momentin e këtij raporti, bazuar në rezultatet e të nxëniet, janë referuar në KSHK rreth 100 kualifikime profesionale të cilat mund të përftoheshin përmes programeve të AFP-së sekondare. Lista e kualifikimeve të AFP-së dhe e profileve profesionale për nivelet 2 deri në 5 të KSHK-së mund të gjendet në shtojcën e këtij raporti.

Për të garantuar lidhjen e ngushtë të kualifikimeve të KSHK-së me nevojat e tregut të punës, ligji i ndryshuar i KSHK-së parashikon krijimin e Komiteteve Sektoriale, të njohur ndryshe edhe si Këshillat Sektoriale të Aftësive (KSA). Akti përkatës nënligjor u miratua më 26.6.2019 me VKM-në nr. 426.⁷⁰ Sipas kësaj VKM-je, KSA-të do të kenë në përbërje deri në dhjetë anëtarë, që përfaqësojnë sektorin publik dhe privat përmes përfaqësuesve të tyre: ministritë e linjës për arsimin, sektori i AFP-së dhe sektorët ekonomikë përkatës, shoqatat e punëdhënësve, sindikatat, institucionet e AFP-së, përfaqësuesit e biznesit dhe ekspertët e fushës. Ligji parashikon krijimin e maksimumi dhjetë KSA-ve që do të funksionojnë si organe këshillimore për Agjencinë Kombëtare të AFP-së dhe Kualifikimeve (AKAFPK) për të:

- Identifikuar nevojat e ardhshme sektoriale për kualifikimet e kërkuara
- Propozuar kualifikime të reja dhe rishikuar ato ekzistuese për të mbajtur katalogun e kualifikimeve
- Mbështetur AKAFPK-në me hartimin dhe validimin e standardeve profesionale dhe të kualifikimeve

Dy sektorë, të cilët kanë kërkesa urgjente për punë të kualifikuar, janë përzgjedhur për të krijuar KSA-të e para: Turizmi dhe TIK. RISIA Albania, e cila e ka mbështetur ministrinë dhe Agjencinë Kombëtare (AKAFPK) që prej vitit 2015 në këtë drejtim, ka zhvilluar një model për KSA-në e turizmit, që aktualisht është në fazën e saj të krijimit. Përvojat nga ky projekt pilot do të analizohen me qëllim përshkallëzimin e modelit në sektorë të tjerë.

KSHK duhet të shërbejë si një mundësues dhe udhërrëfyes për të nxënëin gjatë gjithë jetës. Për të përmbushur këtë objektiv, të gjitha llojet e kualifikimeve të disponueshme në vend duhet që të përfshihen vijimisht në KSHK, nëse ato përmbushin kritere të caktuara cilësie. Një prej këtyre kritereve është që kualifikimi duhet të shprehet në rezultate nxënieje, d.m.th. njohuritë, aftësitë dhe kompetencat më të gjera që një mbajtës i kualifikimit duhet të ketë përfutur. Këto rezultate nxënieje mundësojnë vendosjen e një kualifikimi në nivelin përkatës të KSHK-së përmes 8 përshkruesve të nivelit, të cilët janë kopje e përshkruesve të nivelit në KEK.⁷¹ Gjatë krijimit të KSHK-së, vendimmarrësit shqiptarë vendosën të përfshijnë fillimisht kualifikimet formale, të cilat mund të përftoheshin në programet fillestare të arsimit, pra në arsimin e përgjithshëm/parauniversitar, arsimin profesional dhe arsimin e lartë. Këto kualifikime rregullohen në ligjet e arsimit të lartë, arsimit të përgjithshëm dhe arsimit dhe formimit profesional. Në një fazë të mëvonshme do të parashikohet përfshirja e kualifikimeve për të nxënëin gjatë gjithë jetës, të tilla si kurset afatshkurtra për të rriturit dhe kurset e veçanta për zhvillimin e vazhdueshëm profesional. Deri në momentin e hartimit të këtij raporti, VKM-ja përkatëse për rregullimin e sistemit të të nxëniet të mëparshëm joformal dhe informal (ligji për AFP-në 15/2017, neni 21, paragrafi 4) ishte në pritje të miratimit.

⁶⁹ FET: Inventari i KKK-së për Shqipërinë, përditësimi i fundit më 18 dhjetor 2018

⁷⁰ Akti nënligjor "Për krijimin, funksionimin dhe financimin e Këshillave Sektoriale të Aftësive (KSA)" (ligji për KSHK-në, neni 10, paragrafi 5) u miratua me VKM-në nr. 426 (26.6.2019)

⁷¹ CEDEFOP, FET: Shqipëria - Inventari Evropian i KKK-së, 2018, faqe 4.

3.2 Standardet profesionale, kualifikimet, vlerësimi dhe certifikimi

Ligji për KSHK-në dhe aktet e tij nënligjore ia besojnë AKAFPK-së pjesën e zhvillimit, rishikimit dhe të sigurimit të cilësisë për kualifikimet profesionale kombëtare dhe hartimin e kurrikulave përkatëse kuadër, si dhe instrumentet e vlerësimit për profilet e AFP-së në nivelin 2 të KSHK-së (ndihmës), 3 (punëtor i aftë), 4 (teknik) dhe 5 (teknik i lartë). Që prej vitit 2009, AKAFPK zbaton procedurën vijuese për të zhvilluar kualifikimet profesionale të lidhur me tregun e punës, duke nisur nga studimi i tregut të punës dhe analiza e profesioneve, për të përcaktuar një standard profesional që do të jetë baza për hartimin e kualifikimeve profesionale, të kurrikulave kuadër dhe të standardeve të provimeve:



— Studimi i tregut të punës dhe shqyrtimi i literaturës

Specialistët e AKAFPK-së kryejnë studime paraprake mbi situatën e tregut të punës dhe tendencat e zhvillimit ekonomik, duke u fokusuar te sektori specifik për të identifikuar nevojat për aftësi dhe kualifikime. Në të ardhmen ky informacion mund të jepet nga Komitetet Sektoriale të Aftësive. Hapi i dytë në këtë fazë është analizimi i Katalogut Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale dhe i kualifikimeve ekzistuese. Në disa raste, analiza përfshin një verifikim të dyfishtë me Listën Kombëtare të Profesioneve, veçanërisht nëse Katalogu Kombëtar i Kualifikimeve Profesionale nuk përfshin kualifikime në profesionin/sectorin e parashikuar.

— Analiza e profesioneve dhe zhvillimi i standardeve profesionale

Zhvillimi i standardeve profesionale nuk është ende një pjesë e detyrueshme e procesit të hartimit për kualifikimet profesionale, sepse AKAFPK nuk e kishte këtë mandat zyrtar për një kohë të gjatë. VKM për organizimin dhe veprimtarinë e AKAFPK-së u miratua vetëm në tetor të vitit 2019 (lidhur me nenin 10, paragrafi 2, ligji për AFP-në), e cila i akordon AKAFPK-së përgjegjësinë për zhvillimin e standardeve profesionale (niveli 2 dhe 5 i KSHK-së). Kjo ishte një kusht paraprak thelbësor për të zhvilluar ekspertizën vendase në këtë fushë. Deri në këtë moment, zhvillimi i standardeve profesionale ishte i kufizuar në disa projekte pilot që AKAFPK kishte realizuar me mbështetjen e projekteve donatore, kryesisht duke përdorur metodën DACUM⁷² (një seminar 2-ditor me një panel ekspertësh me përvojë në çështjet e punësimit) për të cilën AKAFPK ka një grup të vogël ekspertësh të brendshëm të trajnuar (lehtësues). Rezultati i seminarit për DACUM është profili profesional (Matrica DACUM) që rendit detyrat dhe përgjegjësitë që një person i aftë duhet të kryejë në vendin e punës. Profili profesional zhvillohet më tej në një standard profesional duke shtuar standardet e performancës (“kriteret e performancës”) që një person duhet të arrijë kur kryen detyrat në vendin e punës, së bashku me njohuritë, aftësitë dhe qëndrimet që e shoqërojnë atë.

⁷² Përshkrimi i qasjes DACUM është bashkëngjitur në inventarin e praktikave të mira në shtojcën e këtij raporti.

— Zhvillimi i standardeve të kualifikimeve profesionale

Shqipëria nuk përdor termin “Standarde të kualifikimeve”, por në vend të tij AKAFPK zhvillon të ashtuquajturit “Përshkrime të kualifikimeve”, që përmbajnë informacione mbi (1) titullin e kualifikimit dhe kodin e kualifikimit; (2) kohëzgjatjen e programit (orët mësimore për të arritur këtë kualifikim); (3) nivelin e kualifikimit; (4) qëllimin e kualifikimit; (5) kriteret e pranimit; (6) mundësitë e mëtejshme për kualifikimit dhe punësim; (7) datën e miratimit; (8) informacione rreth versioneve të mëparshme dhe (9) rezultatet e të nxënies të shprehura në njohuri, aftësi profesionale dhe kompetenca më të gjera.⁷³ AKAFPK i zhvillon përshkrimet e kualifikimeve në konsultim të ngushtë me grupin e ekspertëve që përbëhet nga ekspertë të fushës nga bota e punës dhe mësues/instruktorë të AFP-së. Si rregull, standardet e kualifikimeve duhet të validohen dhe më pas të nënshkruhen zyrtarisht nga ministri përgjegjës. Për shkak të mungesës së procedurave, AKAFPK nuk ka kryer asnjë procedurë validimi në vitet e fundit dhe standardet e kualifikimeve janë zbatuar pa një miratim zyrtar nga ministri.

— Zhvillimi i kurrikulave kuadër

Kurrikulat kuadër zhvillohen bazuar në strukturën e Katalogut Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale. AKAFPK ngre grupet e punës me mësues me përvojë nga fushat përkatëse të profesionit për të hartuar kurrikulin për kualifikimin specifik profesional, i cili përfshin informacionin e mëposhtëm: (1) Objektivat e programit të arsimit profesional, (2) Kriteret e pranimit dhe profilin e nxënësve pas përfundimit të programit të AFP-së, (3) Planin e programit të AFP-së (tabelën e lëndëve dhe të moduleve, si dhe orët në javë/vit), (4) Udhëzimet për planin e mësimdhënies, (5) Udhëzimet mbi procesin e mësimdhënies, (6) Udhëzimet mbi vlerësimin dhe provimet, (7) Informacionin mbi certifikimin në fund të programit, (7) Informacionin e përgjithshëm mbi lëndët teorike, (8) Përshkruesit e moduleve të detyrueshme dhe (9) Përshkruesit e moduleve me zgjedhje. Kurrikula kuadër është objekt miratimi nga ministria.

— Udhëzimet për provimet (Programi i orientimit)

AKAFPK zhvillon udhëzime vlerësimi, për të ashtuquajturit “Programe orientimi”, të cilat i përgatisin nxënësit për provimet e tyre përfundimtare në fund të çdo niveli. Programi i orientimit i ndihmon mësuesit që ta fokusojnë mësimdhënien e tyre në konceptet themelore teorike që janë objekt i testit teorik dhe ofron udhëzime për të organizuar testin praktik që mbulon kompetencat profesionale të përmendura në kurrikulën kuadër për nivelin përkatës. Programet e orientimit zhvillohen bazuar në informacionin e dhënë nga kurrikulat kuadër (bazuar në lëndë) dhe nuk kanë një referencë specifike ndaj rezultateve të nxënies, siç përmendet në përshkrimin e kualifikimit. Zbatimi i udhëzimeve për provimet në provimet përfundimtare lejon fleksibilitet të konsiderueshëm për bordet e testeve sa i përket përbërjes së testit. Është në dorë të bordeve të testeve të shkollave individuale për të hartuar testet me shkrim dhe për të krijuar mjedisin e testit praktik duke ndjekur rregullat, parimet dhe formatet (kohëzgjatja, procedura, formati i testit, sistemi i vlerësimit) e dhëna në udhëzimet e provimeve. AKAFPK është përgjegjëse për të mbikëqyrur mënyrën se si organizohen dhe zbatohen provimet nga ofruesit e AFP-së.⁷⁴

⁷³ FET: Inventari i KKK-së për Shqipërinë, përditësimi i fundit më 18 dhjetor 2018, § 3.6

⁷⁴ Udhëzimi i ministrit nr. 15, i datës 26.4.2019 “Për organizimin dhe zhvillimin e provimeve në arsimin dhe formimin profesional”, <http://www.akafp.gov.al/wp-content/uploads/2014/09/udhezimi-15-date-26.04.2019-per-organizimin-dhe-zhvillimin-e-provimeve-ne-AFP.pdf>, aksesuar së fundmi më 20 tetor 2019

3.3 Sigurimi i cilësisë

Sigurimi i cilësisë luan një rol kryesor në modernizimin e sistemeve të Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) për të përmirësuar performancën dhe tërheqjen drejt tyre. Në cilësinë e vendit kandidat për anëtarësim në BE, Shqipëria duhet të ndjekë rekomandimet e Parlamentit Evropian dhe të Këshillit të Evropës për të krijuar një **Kuadër Referues Evropian për Sigurimin e Cilësisë për AFP-në**, “i cili e vë theksin fort mbi monitorimin dhe përmirësimin e cilësisë duke kombinuar vlerësimin e brendshëm dhe të jashtëm”.⁷⁵

Këtu përfshihen proceset e sigurimit të cilësisë të tilla si **licencimi, vetëvlerësimi (vlerësimi i brendshëm), akreditimi dhe inspektimi (vlerësimi i jashtëm) i ofruesve të AFP-së**.

Ligji i ri për AFP-në 15/2017 përmban një kapitull të dedikuar (IV, neni 24, 25, 26, 27) për sigurimin e cilësisë dhe lejon lidhjen me ligje të tjera, si ligji për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve (ligji nr. 10247, i datës 4.3.2010, i ndryshuar me ligjin 23/2018, i datës 10.5.2018) dhe ligji për zëjtarinë (ligji nr. 70/2016, i datës 30.6.2016). Ligji i ri për AFP-në i referohet gjerësisht parimeve të sigurimit të cilësisë në “Rekomandimin e Parlamentit Evropian dhe të Këshillit”, i datës 18 qershor 2009, për krijimin e një Kuadri Referues Evropian për Sigurimin e Cilësisë për Arsimin dhe Formimin Profesional dhe mësimet të nxjerra përmes shkëmbimit me shtetet anëtare dhe vendet e tjera candidate. Ligji për AFP-në parashtron veçoritë kryesore të kuadrit për sigurimin e cilësisë. Ligjet e tjera përcaktojnë procedurat përkatëse lidhur me sigurimin e cilësisë në AFP, veçanërisht sa i përket licencimit të ofruesve privatë të AFP-së, që është pjesë e regjistrimit të biznesit të tyre.

Për AFP-në në Shqipëri zbatohen procedurat vijuese të sigurimit të cilësisë:

- (1) **Hapja dhe mbyllja e ofruesve publikë të AFP-së** është përgjegjësi e ministrit përgjegjës për AFP-në, bazuar në kriteret dhe procedurat e përcaktuara nga Këshilli i Ministrave. Drejtoria përgjegjëse për AFP-në në MFE po merret me hartimin e Vendimit të Këshillit të Ministrave.
- (2) **Licencimi i ofruesve privatë të AFP-së** është përgjegjësi e përbashkët me Qendrën Kombëtare të Biznesit. Bazuar në nenin 20, paragrafi 3 të ligjit nr. 10081 “Për licencat, autorizimet dhe lejet”, institucionet private ose personat fizikë mund të aplikojnë për të ofruar arsim dhe formim profesional. Licencimi i këtyre institucioneve nga Qendra Kombëtare e Biznesit realizohet vetëm pas shqyrtimit fillestar të dokumenteve të dorëzuara dhe inspektimit në terren nga ministria përgjegjëse për AFP-në. Procesi i licencimit të ofruesve privatë të formimit lehtësohet nga një njësi e vogël pranë Shërbimit Kombëtar të Punësimit, ndërsa licencimi i shkollave private të AFP-së realizohet nga një grup zyrtar pune i krijuar nga MFE me pjesëmarrjen e personelit nga Drejtoria për AFP-në në MFE, AKAFPK dhe SHKP.
- (3) **Vetëvlerësimi.** Ofruesit publikë të AFP-së janë të detyruar të zbatojnë rregullisht vetëvlerësimin me qëllim përmbushjen e procedurave të çdo vlerësimi të jashtëm, si akreditimi ose inspektimi dhe, njëkohësisht, të krijojnë një kulturë cilësie dhe zhvillimi brenda institucionit. Kuadri përkatës rregullator për vetëvlerësimin përfshin Udhëzimin e Ministrit nr. 16, të datës 8.5.2018, Udhëzimin e Ministrit nr. 16/1, të datës 16.10.2018, instrumentin e vetëvlerësimi me 5 fusha cilësie. 44 ofrues publikë të AFP-së ndërmorën përpjekje gjithëpërfshirëse për ta zbatuar vetëvlerësimin në të gjitha 5 fushat e cilësisë: 1) menaxhimi dhe organizimi; 2) marrëdhëniet dhe bashkëpunimi; 3) kurrikula e zbatuar; 4) mësimdhënia dhe nxënia dhe 5)

⁷⁵ Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian: REKOMANDIMI I PARLAMENTIT DHE KËSHILLIT EVROPIAN, i datës 18 qershor 2009, për ngritjen e një Kuadri Referues Evropian për Sigurimin e Cilësisë për Arsimin dhe Formimin Profesional, C155/2, § (11).

vlerësimi i nxënësve/nxënësve. Ofruesit e AFP-së po zhvillojnë dhe përmirësojnë planet e tyre afatmesme dhe vjetore mbështetur në rezultatet e këtij procesi. Procesi dhe dokumentet e vetëvlerësimit duhet të kombinohen me çdo vlerësim tjetër të jashtëm, si inspektimi dhe procesi i akreditimit. Megjithatë, si fillim duhet të hartohen procedurat e akreditimit. Instrumenti i vetëvlerësimit po rishikohet nga AKAFPK dhe programi SD4E për të reflektuar mendimet dhe çështjet e ngritura gjatë zbatimit, por edhe për të përfshirë aspekte të reja të kuadrit rregullator për funksionimin e ofruesve publikë të AFP-së.

- (4) Inspektimi** është një funksion i përcaktuar nga ligji për AFP-në, si edhe nga ligji për arsimin parauniversitar. Ministria përgjegjëse për arsimin (Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë), së bashku me agjencitë e saj të specializuara, është përgjegjëse për inspektimin e lëndëve të arsimit të përgjithshëm dhe të mësimdhënies brenda shkollave të AFP-së. Inspektimi i aspekteve që lidhen me organizimin e ofruesve, i aspekteve të mësimdhënies dhe nxënies në AFP, janë përgjegjësi e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë. Në legjislacionin shqiptar, inspektimi përcaktohet si një instrument i kontrollit të cilësisë së realitetit në AFP.

Në arsimin e përgjithshëm dhe të lartë, funksioni i inspektimit është realizuar nga ministria dhe autoritetet e saj vendore, d.m.th. Drejtoritë Arsimore Rajonale. Në vitin 2010 u themelua Inspektorati Kombëtar i Arsimit Parauniversitar, si një institucion më vete nën ombrellën e Ministrisë së Arsimit. Me këtë institucion të ri, që kishte përgjegjësinë për të inspektuar edhe shkollat e mesme të AFP-së, u vendos një piketë në sigurimin e cilësisë së sistemit të arsimit në vend. Në vitin 2013, inspektorati mori përsipër edhe funksionin e inspektimit të institucioneve të arsimit të lartë (në vijim referuar si Inspektorati Shtetëror i Arsimit). Ky institucion hartoi procedurat dhe rregulloret për inspektimin e llojeve të ndryshme të institucioneve të arsimit. Inspektorati Shtetëror i Arsimit u shkri me Institutin e Zhvillimit të Arsimit dhe u krijua **Agjencia e re e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar**.

Me transferimin e përgjegjësisë për AFP-në te Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë dhe më pas te Ministria e Financave dhe Ekonomisë, një prej funksioneve kyçe që nuk u realizua ishte pikërisht ai i inspektimit. Kjo ndodhi pjesërisht për shkak të konfliktit të interesit ndërmjet funksioneve të menaxhimit dhe të inspektimit në nivel ministrie dhe, pjesërisht, për shkak të mungesës së njohurive dhe të burimeve.

- (5) Akreditimi** ka qenë pjesë e shumë përpjekjeve të institucioneve në nivel qendror të AFP-së. AKAFPK ka mandatin për të zhvilluar procedura, kritere dhe standarde, si edhe për të lëshuar statusin e akreditimit për institucionet publike dhe private që ofrojnë kualifikime profesionale të niveleve 2-5 të KSHK-së. Ligji për AFP-në i jep të drejtë ministrit përgjegjës për AFP-në që të miratojë procedurat, kriteret dhe standardet për akreditimin e ofruesve të AFP-së.

Kapitulli

4

Rezultatet dhe sfidat kryesore të reformës në AFP

Rezultatet dhe sfidat kryesore të reformës në AFP

4.1 Strategjia, vizioni dhe rezultatet kryesore të pritshme

Strategjia dhe vizioni i qeverisë në reformën e AFP-së janë përcaktuar në Strategjinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (SKPA, 2014-2020 dhe në Planin e saj të shtyrë të Veprimit (2019-2022)⁷⁶. Ky dokument shërben për të orientuar reformat dhe politikat e ndërmarra në fushën e zhvillimit të aftësive dhe të punësimit, si edhe asistencën teknike dhe financiare në këto fusha zhvillimore. Kjo strategji është bashkërenduar plotësisht me objektivat dhe synimet e Strategjisë Evropiane 2020, e cila ka për qëllim të promovojë rritje inteligjente, të qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse, si edhe me Strategjinë e Evropës Juglindore 2020 - Vende pune dhe prosperitet në perspektivën evropiane.

Objektivi i përgjithshëm i SKPA-së është të promovojë punë cilësore dhe mundësi për aftësi për të gjitha gratë dhe burrat shqiptarë gjatë gjithë jetës së tyre. Kjo do të arrihet përmes masave politike që adresojnë në të njëjtën kohë kërkesën për punë, ofertën për punë dhe hendeqet në përfshirjen sociale. 4 prioritetet strategjike për punësim dhe zhvillimin e aftësive janë:

- A. Nxitja e mundësive për punë të denjë nëpërmjet politikave të frytshme të tregut të punës**
- B. Ofrimi i arsimit dhe formimit cilësor për të rinjtë dhe të rriturit**
- C. Nxitja e përfshirjes sociale dhe e kohezionit territorial**
- D. Fuqizimi i qeverisjes së tregut të punës dhe i sistemeve të kualifikimeve**

Rezultatet kryesore të pritshme që lidhen me AFP-në janë të përcaktuara në B dhe D (e cila është një çështje ndërsektoriale). Plani i Veprimit 2019-2022 përcakton nënobjektivat vijues:⁷⁷

- B1:** Optimizimi i ofruesve publikë të AFP-së në nivel individual dhe rrjeti për të siguruar një ofertë cilësore dhe të larmishme.
- B2:** Përmirësimi i sistemit për menaxhimin e informacionit të AFP-së.
- B3:** Hartimi dhe zbatimi i ofertës së AFP-së bazuar në një Kuadër për Sigurimin e Cilësisë.
- B4:** Forcimi i lidhjeve ndërmjet shkollës dhe botës së punës, dhe lehtësimi i kalimit në punë (punësueshmëria).
- B5:** Zhvillimi i vazhdueshëm profesional i mësuesve, stafit drejtues dhe atij mbështetës të ofruesve të AFP-së.
- B6:** Rritja e imazhit të AFP-së dhe informimi mbi ofruesit, kualifikimet dhe ofertat e formimit në AFP.

- D1:** Përmirësimi i performancës së tregut të punës dhe i qeverisjes së sistemit të kualifikimeve (AKPA, AKAFPK, ofruesit)
- D2:** Forcimi i dialogut social në qeverisjen e tregut të punës (Këshilli Kombëtar i Punës, Këshilli Kombëtar i AFP)
- D3:** Zhvillimi/përmirësimi i sistemit të informacionit të tregut të punës dhe të AFP-së (parashikimi i kualifikimeve dhe aftësive)
- D4:** Përpilimi i KKK-së bazuar në standardet e tregut të punës (duke përfshirë operacionalizimin e KSA-së)

⁷⁶ SKPA 2014-2020 u shty në kohë së bashku me Planin e saj përkatës të Veprimit 2019-2022 dhe u miratuan nga qeveria shqiptare në tetor të vitit 2019 me Vendimin e Këshillit të Ministrave (VKM) nr. 659, të datës 10.10.2019.

⁷⁷ Janë renditur vetëm ato që kanë rëndësi për reformën e AFP-së

SKPA përcakton synimet vijuese⁷⁸ për të matur suksesin e masave lidhur me prioritetin strategjik B ("Cilësia e ofertës së AFP-së") deri në vitin 2020: rritja e përqindjes së nxënësve që ndjekin programet e AFP-së në minimumi 20%; rritja e shkallës së punësimit të të diplomuarve nga arsimit profesional në 40%, prej të cilëve 25% vajza; rritja e përqindjes së popullsisë në moshë madhore që marrin pjesë në të nxënin gjatë gjithë jetës me 4%; rritja e shkallës së punësimit të pjesëmarrësve nga kurset afatshkurtra të formimit profesional në 55%, prej të cilëve 75% gra; rritja e përqindjes vjetore të personave me aftësi të kufizuara (PAK) mes nxënësve të AFP-së me 1 pikë përqindje. Për të mundësuar arritjen e këtyre rezultateve, investimet në AFP duhet të rriten me 30%.⁷⁹

Synimet kryesore sipas prioritetit politik D ("Qeverisja e AFP-së") kanë të bëjnë me krijimin e mekanizmave më të mirë për monitorimin dhe vlerësimin rezultateve të tregut të punës dhe AFP-së; me pasjen e një kuadri modern ligjor të harmonizuar me standardet e BE-së, duke përfshirë dhe një Kornizë Shqiptare të Kualifikimeve të zhvilluar më tej; me forcimin e dialogut social; dhe me rritjen e përfshirjes së sektorit privat në qeverisjen dhe financimin e sektorit.⁸⁰

Progresi i arritjes së synimeve të SKPA-së ndiqet çdo vit dhe publikohet në Raportet vjetore të Progresit të SKPA-së, si dhe nga Rishikimi Afatmesëm (MTR) në vitin 2018.

Raporti i Progresit i vitit 2018 për SKPA-në (publikuar në 2019), citon si arritje madhore të viteve të fundit të reformës në AFP, plotësimin e kuadrit ligjor për AFP-në dhe realizimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve, ndërkohë që bashkërendimi i programeve dhe i kualifikimeve të AFP-së me nevojat e tregut të punës po ecën me hapa të ngadaltë. Një arsye madhore është mungesa e angazhimit sistematik të sektorit privat në AFP, çka është një nevojë urgjente në momentin e kolaudimit të kualifikimeve ekzistuese dhe të ofertës së trajnimit. Dialogu social vijon të jetë i kufizuar në çështjet e punës nën protektoratin e Këshillit të Punës. Komitetet Sektoriale të Aftësive që duhet të veprojnë si organe këshillimore për Agjencinë Kombëtare të AFP-së dhe Kualifikimeve (AKAFPK), janë ende në fazën e krijimit. Në krahun tjetër po vërehet një tendencë pozitive në rritjen e interesit për AFP ndërmjet popullatës në moshë të re. Kjo është pasqyruar në rritjen me 20% të regjistrimeve në AFP ndërmjet viteve 2014 (13 893 nxënës) dhe 2018 (16 574 nxënës). Sistemi i gjurmimit për të diplomuarit në AFP nga viti akademik 2016-2017 tregon një shkallë punësimi prej 47%, gjashtë deri në dymbëdhjetë muaj pas përfundimit të trajnimit, me një përqindje të të diplomuarve femra të punësuar në 35% (2017, përkatësisht 71% në vitin 2018)⁸¹. Për vitin akademik 2017-2018, të dhënat e gjurmimit tregojnë një shkallë punësimi prej 37% për të diplomuarit nga shkollat e mesme të AFP-së.⁸²

4.2 Asistenca ndërkombëtare dhe impakti i saj sistematik në reformën e AFP-së

Asistenca ndërkombëtare në AFP ka luajtur një rol jetik në rikuperim që prej krizës në fillim të viteve nëntëdhjetë kur sistemi komunist dhe sistemi i tij arsimor ra, si dhe në transformimin e vazhdueshëm drejt një sistemi të orientuar nga tregu dhe sistemi AFP-je gjithëpërfshirës që mbështet zhvillimin ekonomik dhe social të vendit. Kontributi i komunitetit të donatorëve të huaj ka qenë shumëdimensional përmes asistencës teknike, investimeve direkte dhe ngritjes së kapaciteteve, si dhe përfaqëson një përqindje të konsiderueshme të shpenzimeve totale në AFP-në shqiptare⁸³. Kanë qenë veçanërisht ato vende të BE-së që kanë një traditë të fortë historike në

⁷⁸ Synimet e SKPA-së janë përshtatur me kalimin e kohës. Treguesit e përmendur i referohen raportit më të fundit vjetor të progresit (2018).

⁷⁹ SKPA 2014-2020: faqe 53.

⁸⁰ Po aty, faqe 57.

⁸¹ SKPA 2014-2020, Raporti vjetor i Progresit 2018: faqet 46, 72

⁸² GIZ 2019: Anketim për gjurmimin e të diplomuarve nga shkollat e mesme në Shqipëri në periudhën 2017-2018, fq 14.

⁸³ Dibra S. et.al. (2009): Policy Transfer or Policy Learning: Interactions Between International and National Skills Development Approaches For Policy Making the Case of Albania". http://www.norrag.org/fileadmin/Other_publications/Dibra_Llaci_Tabaku.pdf

AFP, si Gjermania, Austria dhe Zvicra, të cilat e kanë mbështetur Shqipërinë përmes modalitetit të bashkëpunimit për zhvillim në programet e formimit profesional. Gjithashtu, Mbretëria e Bashkuar (Skocia, Anglia) patën fillimisht një fokus në AFP, si pjesë e mbështetjes së tyre ndaj sistemit arsimor në përgjithësi. Pas rivendosjes së marrëdhënieve të Shqipërisë me Bashkimin Evropian në fillim të vitit 2000, BE u bë donatori kryesor për zhvillimin e sektorit të AFP-së në Shqipëri: në hapat e para përmes Programit CARDS⁸⁴ dhe më pak përmes fondeve IPA (IPA I dhe II) ndihmuar nga mbështetja strategjike e Fondacionit Evropian të Trajnimit (FET). Kombet e Bashkuara, përmes ILO dhe UNDP, kanë luajtur një rol domethënës në hartimin e politikave dhe ngritjen e kapaciteteve të institucioneve vendase të AFP-së. Donatorë të tjerë, si Kooperacioni Italian dhe USAID, janë angazhuar në sektorin e AFP-së, por në një shkallë më të vogël se sa aktorët e tjerë.

Agjencitë Zvicerane, Gjermane dhe Austriake të bashkëpunimit për zhvillim, janë aktorët kryesorë që mbështesin reformën shqiptare në AFP përmes një game të gjerë projektesh. Më poshtë është një përmbledhje e ndërhyrjeve kryesore:

— Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim

Mbështetja e Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC) për sistemin shqiptar të AFP-së daton që në vitin 1994. Që në momentet e para, SDC e mbështeti ndërhyrjen e saj në qasjen e një modeli sistemik AFP-jeqë e shikon ofertën e AFP-së dhe rezultatet e AFP-së si një ndërlidhje ndërmjet kërkesës së shoqërisë për AFP dhe kërkesës së ekonomisë dhe forcës punëtore për punë të kualifikuar.⁸⁵ Kjo qasje holistike u riformulua me kalimin e kohës, në pajtim me prioritetet strategjike të vendit. Kjo u realizua në periudhën 2013/2014 kur reforma në AFP-në shqiptare guxoi për një dinamikë të re. SDC vendosi për një qasje të gjerë sistematike duke vënë njëkohësisht në zbatim tre “projekte simotra”, por të ndërlidhura ndërmjet tyre, të cilat veprojnë në nivel makro, meso dhe mikro:

(1) Programi “Zhvillimi i Aftësive për Punësim” (SD4E, 2015-2022) i zbatuar me mbështetjen e Programit të Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP), ofron mbështetje me politika dhe ngritje kapacitetesh të institucioneve në nivel makro dhe meso (ministritë dhe dy agjencitë kombëtare, AKAFPK dhe AKPA). Qëllimi është që të përmirësohet kuadri politik dhe qeverisja e AFP-së për t’u mundësuar grupeve të interesit që të ofrojnë shërbime më mirë të koordinuara dhe të orientuara nga kërkesa. Kjo do të arrihet përmes një portofoli ndërhyrjesh në nivel politikash, të tilla si hartimi i strategjive, politikave dhe udhërrëfyesve për të nxitur një angazhim më të fortë të sektorit privat në AFP, për të mbështetur AKAFPK-në në zhvillimin e modeleve kombëtare për sigurimin e cilësisë së kualifikimeve të AFP-së, për akreditimin e ofruesve të AFP-së dhe për zhvillimin e vazhdueshëm të burimeve njerëzore në AFP. Përmes qasjes së tij sistematike, programi SD4E ofron gjithashtu mbështetje për AKPA-n me qëllim përmirësimin e sistemit të informacionit për tregun e punës (LMIS), hartimin e instrumenteve për vlerësimin e nevojave, të masave mbështetëse dhe të iniciativave për vetëpunësim për kategori të ndryshme të punëkërkuesve.

(2) Projekti “Aftësi për punë (S4J)” (2016-2023), i zbatuar përmes Swisscontact, punon në nivel zbatimi dhe mbështet 10 ofrues AFP-je në rajone të ndryshme për të trajtuar sfidat kryesore në sistemin e AFP-së, të tilla si cilësia e ulët dhe statusi, financimi i pamjaftueshëm, orientimi i dobët drejt tregut të punës dhe angazhimi i dobët i sektorit privat. Në fazën e tij aktuale që nisi në prill të vitit 2019 dhe do të zgjasë deri në qershor të vitit 2023, projekti ka për qëllim që të mbështesë stafin drejtues dhe mësimdhënës të 10 shkollave të AFP-së dhe deri në 10 000 nxënës nga shkollat e mesme të AFP-së dhe 6000 kursantë nga QFP-të, përmes

⁸⁴ Asistenca e Komunitetit për vendet e Evropës Juglindore

⁸⁵ CAPEX: 20 vite mbështetje nga Zvicra për Shqipërinë, f. 4,

http://ipsed.al/wp-content/uploads/2017/01/CAPEX-VET-Albania_SDC.pdf aksesuar së fundmi më 29 dhjetor 2019

së metodave novatore të nxënies, organizimit të trajnimeve në kompani (praktikat profesionale dhe stazhet), si dhe shërbimeve për orientimin e karrierës dhe të mentorimit për një kalim pa probleme nga shkolla në punë.

- 3) Projekti i **RISI Albania “Rritja e punësimit të të rinjve” (2013-2021)** zbatohet me mbështetjen e Helvetas, për të nxitur rritjen dhe zgjerimin e biznesit në sektorë të përzgjedhur (turizmi, agro-përpunimi dhe TIK), duke përfshirë krijimin e Këshillave Sektorialë të Aftësive dhe përmirësimin e ofertës për orientimin e karrierës për të rinjtë. RISIAlbania mbështet veçanërisht bizneset në sektorin e hoteleri-turizmit, i cili ka kërkesë të lartë për punë të kualifikuar. Për ta bërë trajnimin më tërheqës dhe fitimprurës për të rinjtë, RISIAlbania nxit binjakëzimin e institucioneve shqiptare të AFP-së me shkollat partnere në nivel ndërkombëtar, i cili paraqitet në inventarin e praktikave të mira në shtojcën e këtij raporti. Që prej fillimit të tij, projekti ka asistuar hapjen e 946 vendeve të reja të punës dhe vendosjen/përshtatjen në punë për 5378 individë.

— Bashkëpunimi Gjerman për Zhvillim

Bashkëpunimi Gjerman për Zhvillim (GIZ) ka qenë një aktor kyç në zhvillimin e sistemit që prej fillimeve të viteve nëntëdhjetë. Programet dhe projektet e GIZ i japin një vëmendje të madhe përmirësimit të infrastrukturës dhe ngritjes së kapaciteteve, veçanërisht të mësuesve dhe instruktorëve të AFP-së. Në nivel kombëtar, GIZ ka dhënë një kontribut të jashtëzakonshëm për zhvillimin e kuadrit ligjor shqiptar për AFP-në, ka kryer studime bazë dhe ka krijuar instrumente për sigurimin e cilësisë (p.sh. studimet gjurmuese për të diplomuarit në AFP) me qëllim optimizimin e ofertës së AFP-së. Përmes ndërhyrjeve të tij në nivel ofruesi, GIZ është fokusuar fort në zhvillimin dhe përmirësimin e kurrikulave të AFP-së të programeve të ndryshme, të tilla si administrim biznesi, TIK dhe shërbimet e kujdesit shëndetësor. GIZ ka investuar për transformimin e një ish shkolle bujqësore në Kamëz në një Qendër Shumëfunktionale (QSH), e cila i shërben zonës së saj gjeografike me një sërë ofertash programesh afatgjata në AFP fillestare (shërbime të mjeteve të transportit, TIK, hoteleri-turizëm, shërbime bujqësore dhe të kujdesit shëndetësor) si edhe me kurse afatshkurtra për arsimin e vazhdueshëm të të rriturve. Koncepti i Qendrës Shumëfunktionale, që u prezantua nga GIZ, në legjislacionin për AFP-në është konsideruar si një nga llojet e institucioneve që kanë të drejtë të ofrojnë programe të AFP-së publike në Shqipëri. Aktualisht, mbështetja e qeverisë gjermane për sistemin shqiptar të AFP-së është e përqendruar në dy projekte kryesore: (1) **Programi ProSEED (2017-2021)**, i cili fokusohet te zhvillimi ekonomik dhe rajonal, nxitja e punësimit dhe AFP, me qëllim forcimin e të nxënies profesionale praktik dhe të orientuar drejt tregut të punës për të rinjtë e moshës 19-34 vjeç, grupet e marginalizuara dhe emigrantët e kthyer. ProSEED ka për qëllim që të trajnojë 4000 pjesëmarrës përmes QFP-ve dhe shkollave publike dhe private të AFP-së (40% gra) dhe të fusë 2000 pjesëmarrës të trajnuar në punësim. (2) **Fondi për AFP-në dhe punësimin – QSH e Kamzës (2019-2023)**, ofruar nga KfW, fokusohet në zgjerimin dhe përshkallëzimin e Qendrës Shumëfunktionale.

— Bashkëpunimi Austriak për Zhvillim

Bashkëpunimi Austriak për Zhvillim e ka përfshirë Shqipërinë si një vend fokusi që prej vitit 1992 dhe e hapi zyrën e saj të parë të përfaqësisë në Tiranë më 1995. Që prej fillimit, ADC përmes Zyrës së Agjencisë Austriake për Zhvillim në Tiranë, ka financuar vazhdimisht projekte (të cilat zbatohen kryesisht me mbështetjen e Kulturkontakt Austria) për të ngritur dhe konsoliduar programe AFP-je, veçanërisht në fushën e turizmit, por edhe në fushën e bujqësisë dhe të administrim biznesit. Mbështetja përfshin trajnimin e mësuesve, hartimin e materialeve didaktike, marketimin e shkollës, projektet e binjakëzimit me shkollat partnere në Austri, firmat virtuale të trajnimit. Një prej ndërhyrjeve të mëparshme kyçe të ADC-së në Shqipëri, e cila kishte për qëllim të rriste lidhjen mes ofertës së trajnimit të shkollave të mesme dhe tregut të punës ishte projekti ALBIZ “Reformë në arsimin

e mesëm ekonomik në Shqipëri 2009 – 2013”. Projekti mbështeti 12 shkolla në të gjithë vendin, bazuar në një qasje gjithëpërfshirëse me gjashtë komponentë: (1) Menaxhimi dhe lidhshimi i shkollës, (2) Sigurimi i cilësisë, (3) Kurrikulat me bazë shkollën, (4) Didaktika e mësimdhënies dhe nxënies, (5) Bashkëpunimi shkollë-biznes, dhe (6) Integrimi i aspekteve gjinore. Projekti aktual më i rëndësishëm që financohet nga Bashkëpunimi Austriak për Zhvillim është projekti Al-Tour (2017-2020).⁸⁶ Projekti ka për qëllim që të përmirësojë rakordimin me tregun e punës, cilësinë dhe përfshirjen sociale të ofertës së arsimit profesional për sektorin e turizmit dhe të hotelerisë. Përfituesit e menjëhershëm të projektit janë tetë shkolla turizmi, dy shkolla me konvikt, dy qendra arsimore për të rritur dhe Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve (AKAFPK). Gjatë periudhës së projektit, AL-Tour do të ketë mbështetur 150 administratorë shkollash, mësues të shkollave profesionale, trajnues, koordinatorë të praktikave profesionale dhe staf të shkollave me konvikt, si edhe 2500 nxënës, 50 kursantë dhe rreth 40 biznese.

— Impakti dhe kufizimet e ndërhyrjeve të donatorëve në reformën e AFP-së

Nuk ka asnjë dyshim që programet e donatorëve kanë dhënë një kontribut të jashtëzakonshëm për përmirësimin e planifikimit, projektimit dhe jetësimit të AFP-së, për rishikimin e kuadrit ligjor, për rritjen e infrastrukturave të trajnimit dhe aftësimin e burimeve njerëzore, sidomos në nivel ofruesi të AFP-së në shkollat shqiptare të AFP-së dhe QFP.

Megjithatë, Raporti i parë Kombëtar i Shqipërisë për Procesin e Torinos flet për një pamje shkurajuese të kontributit të projekteve të donatorëve për ndryshimet në nivel sistematik: **“Financimet e donatorëve për AFP-në, punësimin dhe përfshirjen sociale janë thuajse të barabarta me fondet e disponueshme nga buxheti i shtetit. Prurjet masive monetare të donatorëve, si dhe moria e iniciativave reformuese të sugjeruara ose të prezantuara në nivel pilot, janë shumë ambicioze që të mund të përshkallëzohen dhe të ruhen në nivel kombëtar. Për rrjedhojë, edhe për donatorët humbet efikasiteti kur shohin se disa prej investimeve të tyre nuk bëhen të qëndrueshme. Kjo sugjeron një rishikim më rigoroz nga vendimmarrësit kryesorë dhe ndoshta edhe një reduktim të numrit të iniciativave reformuese të AFP-së”**.⁸⁷

Këto gjetje konfirmohen edhe nga konsultimet në terren të konsulentës me aktorët kryesorë në ministri dhe në agjencitë kombëtare, si edhe me ofruesit në nivel zbatues. Në nivel zbatimi ka një vlerësim të lartë (institucionet individuale dhe shkollat e mbështetura nga donatorët), por në të njëjtën kohë ka pasiguri në nivel politik se të gjitha investimet dhe përpjekjet e këtyre aktiviteteve të shumta pilot nuk do të çojnë në përmirësime të qëndrueshme në nivel sistematik. Projektet janë të përkohshme. Gjatë jetëgjatësisë së tyre, shumica e projekteve të donatorëve gjenerojnë rezultate mbresëlënëse sa i përket cilësisë së shërbimeve të ofruara dhe numrit të personave të arritur. Fatkeqësisht, shumë shpesh këto projekte ambicioze të donatorëve mbeten “ishuj suksesi” në mikrobotën e tyre, në vend që të bëhen zgjidhje të qëndrueshme, të përshkallëzohen dhe të integrohen në një model koherent kombëtar të AFP-së. Procesi i të mësuarit institucional (horizontalisht dhe vertikalisht) inicohet kryesisht nga projektet e huaja se sa nga aktorët vendas dhe ndodh në baza sporadike më tepër se sa në baza të shpeshta dhe sistematike. Kjo çon në një situatë “bashkekzistence paqësore” të projekteve donatore që shpesh mbivendosen. Ato prodhojnë zgjidhje specifike për projektin për tema të ngjashme, të cilat kërkojnë drejtim dhe orientim të koordinuar të vendimmarrësve vendas. Për shembull, projekte të ndryshme kanë pilotuar disa modele të të nxënies me bazë punën, si edhe qasje të ndryshme për të trajnuar drejtuesit, mësuesit e shkollave dhe koordinatorët e bizneseve, ekzistojnë modele të ndryshme sipërmarrjeje dhe orientimi për karrierën, por që nuk janë përshkallëzuar dhe as transferuar në një model kombëtar.

⁸⁶ <https://www.entwicklung.at/en/projects/detail-en/al-tour-foerderung-von-qualitaet-von-und-zugang-zu> aksesuar së fundmi më 9.1.2020

⁸⁷ FET: Procesi i Torinos 2018-2020, Shqipëri, Raporti Kombëtar, faqe 76.

Një mekanizëm i mirë për të rritur shkëmbimin e përvojave është i ashtuquajturimi forumi DACH+ ndërmjet Bashkëpunimeve Gjermane, Austriake dhe Zvicerane për Zhvillim, të cilët janë takuar rregullisht (dy herë në vit). Megjithatë, ky forum nuk mund të zëvendësojë nevojën për një organ koordinues kombëtar (që aktualisht nuk ekziston) që të marrë drejtimin dhe pronësinë për drejtimin dhe koordinimin e përpjekjeve të komunitetit të donatorëve të huaj. Krahas ngritjes së kapacitetit institucional për koordinim kombëtar në nivel politikash, rekomandohet që të prezantohet një instrument unik për të regjistruar dhe gjurmuar të gjitha ndërhyrjet e projekteve dhe rezultatet e tyre në fushën e AFP-së dhe të nxitjes së punësimit.

Qeveria shqiptare po punon aktualisht për ngritjen e një Sistemi Menaxhimi të Asistencës së Huaj (ALB EAMIS), i cili do të bëhet një komponent kyç i sistemit të tyre të planifikimit të integruar. EAMIS do ta mbështesë MFE-në me menaxhimin e të gjitha aspekteve të financimit për zhvillim, duke përfshirë një monitorim më të mirë të aktiviteteve të financuara nga jashtë që lidhen me objektivat e programit dhe treguesit e synimeve. EAMIS do të jetë një sistem i integruar mbarëkombëtar që do të përdoret nga MFE, ministritë e linjës dhe donatorët. Instrumenti kërkon hedhje të dhënash dhe raportim analitik nga të gjitha grupet e interesit për të monitoruar ecurinë e zbatimit, rezultatet dhe impaktin e investimeve të donatorëve, atyre publike, private dhe lokale në zhvillimin dhe rritjen ekonomike të Shqipërisë. Përfituesi parësor nga sistemi EAMIS është Njësia për Koordinimin e Donatorëve, e cila pritet që të ngrihet pranë Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë (MFE).⁸⁸

4.3 Përkatësia e tregut të punës me ofertën e AFP-së

Qëllimi kryesor i Arsimit dhe Formimit Profesional është t'i përgatisë njerëzit për botën e punës duke i pajisur ata me aftësitë e nevojshme për t'iu bashkuar forcës punëtore, pavarësisht nëse është për herë të parë, ose nëse po ribashkohen pas një shkëputjeje, përmes përmirësimit të aftësive ose riorientimit profesional (kalimi në një tjetër karrierë). Cilësia e AFP-së matet përmes lidhjes që kanë programet e trajnimit me tregun e punës, e cila pasqyrohet në punësueshmërinë e të diplomuarve që dalin nga skema.

Në vitin 2017, GIZ kreu një studim gjurmues me 320 të diplomuar nga shkollat publike profesionale në Shqipëri. Rezultatet treguan se sistemi aktual i ofertës në AFP nuk ka një kontribut të mjaftueshëm të nevojat për aftësi të punëdhënësve në fushën e industrisë, të tregtisë dhe të shërbimeve:

“41% ishin në marrëdhënie pune (kryesisht në dy sektorë - shitje me shumicë dhe pakicë, dhe hoteleri-katering; vende pune të përqendruara në Tiranë-Durrës). 25% kishin vijuar me studimet e tyre, kryesisht në arsimin e lartë, por jo domosdoshmërisht në fushën e studimeve të tyre në AFP. 27,6% e pjesëmarrësve në anketim ishin NEET, ndërkohë që rreth një e treta nga këta NEET nuk kishin punuar asnjëherë dhe 59% nuk kishin qenë të suksesshëm gjatë kërkimit të një pune për më shumë se 12 muaj. Më shumë se gjysma, ose 52%, e të diplomuarve nga shkolla profesionale u shprehën se “nuk ka kërkesë për punonjës në fushën e tyre të trajnimit”, ndërsa 33% pretenduan se nuk ka vende pune të disponueshme në rajonet ose qytetet e tyre. 45% e të diplomuarve nga shkolla profesionale pretendojnë se ata nuk i kanë vënë në punë njohuritë e përfutuara nga shkolla, ndërsa 58% mendojnë të ndryshojnë profesion. Kjo flet për një sistem publik AFP-je i cili është ende shumë i parakorduar si me kërkesën e tregut të punës dhe me aspiratat e nxënësve. Gjithashtu, anketa tregoi se në ato pak degë dhe institucione ku donatorët kanë qenë aktivë për shumë vite, janë arritur rezultate të mira sa i përket punësimit të të diplomuarve”.⁸⁹

Rritja e lidhjes me tregun e punës në sistemin e AFP-së të një vendi është një detyrë shumëkrahëshe dhe sfiduese. Ajo përfshin ndërhyrje në kuadrin qeverisës dhe rregullator, për të garantuar se

⁸⁸ MFE: <http://demo.synisys.com/ddfa-portal/ips/eamis/> aksesuar së fundmi më 10.1.2020.

⁸⁹ FET: Procesi i Torinos 2018 – 2020, Shqipëria, Raporti Kombëtar, faqe 82-83.

sektori privat ka një zë dhe pjesëmarrje aktive në projektimin e sistemit. Ajo përfshin edhe masa në anën arsimore, për të hartuar programe trajnimi që tërheqin nxënësit dhe që çojnë në kualifikime të cilat janë në kërkesë në tregun e punës (punësueshmëri). Ajo kërkon infrastrukturën e duhur të trajnimit dhe metodat e duhura të trajnimit që nxisin nxënie të bazuar në kompetenca (aftësi teknike, personale, ndërpersonale) dhe ndërlidhjen e teorisë me praktikën. Si përfundim, të diplomuarit nga AFP ndeshen me mundësi të kufizuara për punësim si rezultat i një ekonomie shqiptare ku mbizotërojnë bizneset e vogla (mikro). Aktivitetet reformuese në shkollat e AFP-së duhet të shoqërohen me programe të reformës ekonomike të cilat nxisin sipërmarrjen, rritjen dhe zgjerimin e biznesit.

Në historikun shqiptar AFP është konsideruar gjithmonë si një përgjegjësi e shtetit. Ky i fundit ka qenë nismëtar dhe hartues në nivel qendror, me një fokus në arritjet arsimore më shumë se sa për t'iu përgjigjur nevojave të tregut të punës. Kalimi nga një ekonomi e qendëruar në një ekonomi tregu i ka riformuar të gjitha strukturat politike, ekonomike dhe sociale të vendit, si dhe për rrjedhojë edhe ndërlidhjen mes botës së biznesit dhe botës së punës dhe trajnimit. Arsimi dhe formimi profesional në një ekonomi tregu të lirë funksionon në pikëtakimet mes interesave ekonomike dhe përgjegjësisë sociale. AFP mund të jetë një motor i rritjes ekonomike vetëm nëse i përgjigjet kërkesës së sektorit privat. AFP duhet të kuptohet si një detyrë në bashkëpunim mes shtetit dhe sektorit privat për të çliruar të gjithë potencialin e tij dhe për të gjeneruar forcë punëtore që është e aftë dhe e zhdërvjellët për të nxitur produktivitetin dhe rritjen ekonomike. Kjo mund të arrihet vetëm nëse sektori privat dhe organet e tyre përfaqësuese (dhomat, shoqatat) bëhen bashkëpunëtorë të barabartë, të përgjegjshëm dhe të informuar në qeverisjen e AFP-së, siç ndodh me sistemet me AFP mirëfunktionale. Angazhimi i biznesit në një sistem AFP-je mirëfunktional nuk bëhet me detyrim nga ligji, por nxitet nga interesi vetjak i sektorit privat për të konkurruar për një forcë të aftë punëtore. Në këto sisteme bizneset marrin rolin e drejtuesit, të fuqizuar nga organe të forta përfaqësuese të cilat japin kontributin e tyre në drejtimin dhe fokusin e formësimit të kualifikimeve profesionale. Angazhimi i sektorit privat në një trajnim cilësor kuptohet si një investim vullnetar mbështetur në bindjen e fortë se ky investim shpërblehet: për ata që trajnohen dhe për kompanitë që investojnë në trajnim.

Konsulentja ka kryer një sërë konsultimesh dypalëshe, diskutime me grupe fokusi dhe seminare për të identifikuar mendimet e aktorëve të ndryshëm në AFP rreth arritjeve dhe sfidave madhore të hasura gjatë viteve të fundit të reformës në AFP. Gjetjet e aktorëve kryesorë (organet drejtuese, ofruesit e AFP-së, përfaqësuesit e biznesit dhe përfituesit (nxënës/të diplomuar) mund të përmbledhen si më poshtë:

— Reforma e AFP-së nga këndvështrimi i organeve drejtuese

Anëtarët e organeve drejtuese, të cilët kanë shprehur mendimet e tyre, janë të kënaqur me tendencën e nxënësve të arsimit të mesëm drejt AFP-së, por ata janë gjithashtu në dijeni të rrezikut se institucionet e AFP-së do të mbingarkohen dhe nuk do të jenë të afta që të përmirësojnë cilësinë dhe të rrisin pjesëmarrjen e sektorit privat. Ata nxjerrin në pah faktin se kuadri ligjor është i plotë sa i përket miratimit të ligjeve kryesore për AFP-në, por mungon legjislacioni dytësor dhe ky i fundit pengon efikasitetin e zbatimit në nivel kombëtar dhe në nivel zbatues. Komunikimi dhe informimi në nivel vertikal ndërmjet vendimmarrësve kombëtarë dhe zbatuesve dhe në nivel horizontal ndërmjet zbatuesve është një problem. Oferta e sistemit të AFP-së ende nuk është përshtatur me nevojat e tregut të punës dhe angazhimi i sektorit privat nuk është sistemik. Deklarata e Zëvendësministres përgjegjëse për AFP-në, se AFP duhet të jetë një sistem i zhdërvjellët dhe fleksibël që të lejojë hyrjen dhe daljen e njerëzve sipas dëshirës dhe nevojave të tyre, është një tregues trendi. Kjo deklaratë mund të merret si një vizion largpamës: Ai e vendos sistemin në pozitën e një instrumenti, i cili duhet të jetë në shërbim të përdoruesve dhe jo e kundërta, ku

përdoruesit ngjishen në konture dhe kanale të ngurta. Ky është një perceptim kreativ dhe novator i shtetit si shërbim publik.

Temat parësore për reformën e AFP-së, nga pikëpamja e organeve drejtuese, janë:

- **Ngritja e kapaciteteve të të gjithë aktorëve kyçë**, për t'i bërë strukturat qeverisëse të parashikuara në ligjin e ri për AFP-në funksionale;
- **Angazhimi më i fortë dhe më sistemik i sektorit privat** në analizën e nevojave për aftësi, zhvillimin e standardeve profesionale, rishikimin e kualifikimeve dhe të programeve të trajnimit, në të nxënin e strukturuar me bazë punën dhe vlerësimin e certifikimin e bazuar në standarde, me qëllim përputhjen sa më mirë mes kërkesës dhe ofertës;
- **Rritja e fleksibilitetit të sistemit arsimor dhe të AFP-së**, me qëllim garantimin e vijueshmërisë së të gjithë sistemit. Kjo do të thotë se nxënësit e çdo niveli (duke përfshirë nivelin e Maturës Shtetërore) mund të zgjedhin ndërmjet studimeve të mëtejshme dhe formimit apo të dalin në tregun e punës, pa humbur shansin që të rihyjnë në një fazë të mëvonshme në sistemin e arsimit dhe të AFP-së.
- Sektorit privat gjithashtu i kërkohet **që të bashkëpunojë në procesin e ristrukturimit të shpërndarjes gjeografike dhe sektoriale të ofruesve të AFP-së** në të gjithë vendin dhe sektorët ekonomikë, me kusht që të rakordohet me kërkesën e bizneseve (të kapërcehen fragmentimet, të krijohen dhe konsolidohen Qendrat e Ekselencës, të përcaktohet më tej autonomia financiare dhe menaxheriale e ofruesve të AFP-së).

— Reforma e AFP-së nga këndvështrimi i ofruesve i AFP-së (drejtuesit dhe mësuesit)

Ky grup interesi e formulon shqetësimin bazuar në dallimin mes institucioneve të AFP-së: ato që kanë përfituar nga mbështetja e donatorëve, ato që kanë krijuar tashmë partneritete të ngushta me biznesin, dhe të tjerët që po përballen me shifrat e ulëta të nxënësve, me vështirësitë për të gjetur partnerë biznesi për praktikantë profesionale, me portofolin e programeve, i cili nuk përputhet mirë me kërkesën në nivel lokal dhe sektorial. Ata shpresojnë në kontributin e sektorit privat në procesin e përshtatjes së përmbajtjes teorike dhe praktike të kurrikulave, në zhvillimin e standardeve për vlerësimin dhe certifikimin dhe në kryerjen e provimeve. Ata përmendin si faktor pozitiv pjesëmarrjen për herë të parë në vitin 2019 të përfaqësuesve të biznesit në provime.

Drejtuesit e ofruesve të AFP-së kërkojnë orientim përgjatë procesit të ristrukturimit institucional të institucioneve të AFP-së, veçanërisht sa i përket Njësive të reja të Zhvillimit (mënyra e bashkëpunimit me bizneset, marketimi i ofruesve të AFP-së, gjenerimi i të ardhurave). Ata theksojnë nevojën për investime në infrastrukturë, me qëllim përditësimin e institucioneve të AFP-së me nivelin aktual të teknologjisë. Për më tepër, ata propozojnë krijimin e strukturave lokale dhe rajonale të bashkëpunimit me biznesin, në formën e komiteteve lokale, të rrjeteve ose grupeve lokale sektoriale të punës.

Drejtuesit dhe mësuesit e ofruesve të AFP-së kërkojnë një model kombëtar dhe standarde për të nxënin me bazë punën (praktikat profesionale), si dhe orientim për zbatimin e tyre për të gjithë partnerët zbatues (institucionet e AFP-së, kompanitë dhe nxënësit).

Mësuesit konstatojnë se ofertat e trajnimit të vazhdueshëm fokusohen te aspektet pedagogjike, ndërsa shumë mësues kanë nevojë që të përditësojnë kompetencat e tyre teknike, me qëllim që të ecin me zhvillimet më të fundit teknologjike. Ata janë të prirur për të prezantuar metoda didaktike novatore që nxisin interesin, motivimin dhe kreativitetin e nxënësve, si dhe për të optimizuar mësimin praktik në punishtet e shkollës. Që të ndodhë kjo, ata shpresojnë të këshillohen nga profesionistë (ekspertë të çështjeve të punësimit), të cilët mund të mentorojnë ata.

— Reforma e AFP-së nga këndvështrimi i kompanive bashkëpunëtoare (pronarët, menaxherët, mentorët)

Të gjithë përfaqësuesit e biznesit që janë përfshirë tashmë në forma të ndryshme të bashkëpunimit, e vlerësojnë qasjen proaktive të shkollave të AFP-së. Ata janë dakord të marrin nxënës për praktika profesionale, kryesisht sepse duan t'u bëjnë nder shkollave të AFP-së dhe nxënësve, dhe më pak për arsye ekonomike. Disa prej bashkëbiseduesve i shohin praktikat profesionale si një mundësi e mirë për të përzgjedhur stafin e ardhshëm, pasi ka ose do të ketë kërkesë për ta. Menaxherët e kompanive shprehen se një pjesë e mësuesve të shkollave nuk janë të njohur me realitetin e biznesit në fushën ku japin mësim. Ekziston nevoja për programe aftësimi për mësuesit dhe instruktorët e AFP-së në fushën e tyre të profesionit. Shumica e bizneseve nuk janë të përgatitur që të presin mësues të shkollave në ambientet e tyre për trajnim. Megjithatë, një numër i vogël biznesesh kanë rënë tashmë dakord që të ftojnë mësuesit e shkollave profesionale për të përmirësuar aftësitë e tyre, dhe biznese të tjera u janë afruar shkollave profesionale për të ofruar kurse të përshtatura të cilat i përgjigjen nevojave të tyre për aftësi.

Tema e praktikave profesionale ka shkaktuar polemika në diskutime, çka tregon se ende ka një rrugë të gjatë përpara, për t'i bërë ato pjesë të plotë dhe strukturore të çdo komponenti të AFP-së. Çdo sektor ka veçoritë e veta (p.sh. në hoteleri-turizëm kjo është më e lehtë se sa në TIK). Kompanitë ende nuk janë mësuar që të planifikojnë një program të organizuar praktike profesionale për kursantët e tyre dhe se si të zgjidhin çështjet që lidhen me mentorët e kompanive (certifikimi, trajnimi i mentorëve, përjashtimi i pjesshëm apo i plotë nga puna dhe shërbimi i rregullt në prodhim, që do të sillte kosto më të larta, etj).

Pronarët, menaxherët dhe mentorët e kompanive kanë sugjerime të detajuara sa i përket programeve të AFP-së, për të vendosur një lidhje më të mirë mes teorisë dhe praktikës (në punishtet e shkollave dhe në kompani) dhe për mënyrën e organizimit të koordinimit ndërmjet kompanive dhe shkollave.

Konceptet e mësuarra teorike duhet të zbatohen menjëherë në projekte pune praktike në shkollë dhe/ose në detyra pune brenda kompanisë. Ata gjithashtu ofrojnë bashkëpunimin e tyre për të hartuar bashkërisht planin e praktikës profesionale, për të mundësuar zhvillimin gradual të aftësive për nxënësit dhe për t'i dhënë çdo biznesi të kompanive një kontribut të vlefshëm.

Personi ndërlidhës në shkollën profesionale duhet të jetë një ekspert profesionist ("ekspert i fushës"), i cili komunikon direkt me mentorin e kompanisë, në vend që çdo çështje të shkojë në nivelin e menaxherit të biznesit dhe të drejtorit të shkollës profesionale.

Më tej, konsulentja ka marrë në analizë veçoritë specifike për sektorin, dinamikat dhe sfidat për AFP-në në tre sektorët ekonomikë që aktualisht po përjetojnë rritje të shpejtë dhe /ose transformim teknologjik: Hoteleri-turizmi, agrobiznesi dhe TIK. Rezultatet e kësaj analize, duke përfshirë disa raste studimore nga praktikat e mira, janë bashkëngjitur në shtojcën e këtij raporti.

4.4 Përfundime dhe rekomandime

Bazuar në rishikimin e AFP-së dhe në rezultatet e konsultimeve me grupet e interesit, konsulentja ka nxjerrë përfundimet dhe rekomandimet e mëposhtme për reformën në AFP:

- 1) Reformimi i sistemit është një proces i gjatë dhe shumë kompleks.** Ai mund të zotërohet vetëm hap pas hapi, bazuar në një plan të përgjithshëm ("Masterplan") që përcakton fazat, arritjet dhe aktivitetet, si dhe ndihmon në monitorimin e veprimeve të njëkohshme të aktorëve kyçë në fusha të ndryshme.

- 2) **Ristrukturimi i institucioneve është një proces nxënieje.** Krahas kuadrit koherent ligjor, infrastrukturës së përshtatshme dhe burimeve të mjaftueshme financiare, ai ka nevojë më së shumti për staf të kualifikuar dhe me përvojë që të zotërojnë përgjegjësitë e caktuara rishtazi. AKPA do të luajë rolin kryesor në qeverisjen e sistemit të AFP-së, si një mbështetëse dhe përkrahëse e veprimeve të përditshme e ofrimit të shërbimeve nga ofruesit e AFP-së. Agjencia duhet të jetë e përgatitur për këtë detyrë të re përmes masave të ngritjes së kapaciteteve. Në këtë drejtim, pyetja e mëposhtme duhet të marrë përgjigje: A duhet AKPA që t'i shoqërojë dhe orientojë shkollat e AFP-së, në vend që t'i menaxhojë, çka do të ishte në konflikt me statusin e autonomisë dhënë ofruesve publikë të AFP-së? Agjencia do të duhej të negocionte me çdo ofrues AFP-je një marrëveshje zbatimi me objektiva dhe synime sasiore dhe cilësore, si dhe alokimin përkatës të personelit dhe buxhetit. Kjo duhet të ndodhë brenda kuadrit të akteve ligjore dhe të rregulloreve. Njëkohësisht, do të jetë thelbësore që ofruesit e AFP-së të ruajnë një liri të madhe veprimi dhe të mos ndihen të cunguar. Kjo nënkupton një koncept kontrolli ex-post në vend të një kontrolli ex-ante.
- 3) **Ekspozimi ndaj modeleve dhe praktikave të vendeve të tjera mund të rrisë motivimin dhe kuptimin:** Praktika aktuale e udhëtimeve studimore është e mirë për të marrë frymëzim dhe mbledhur mendime të vlefshme. Megjithatë, për mësim në nivel institucional, kjo nuk është gjithmonë qasja më efikase. Për rrjedhojë, rekomandohet që kjo të kombinohet me forma të tjera të të mësuarit, për shembull përmes shkëmbimit të njohurive me ekspertë të fushës. Për këtë arsye, konsulentja sugjeron marrjen në konsideratë të transferimit (komandimit) të stafit si një mundësi për zhvillim të vazhdueshëm të burimeve njerëzore në organet drejtuese. Transferimi duhet të projektohet në mënyrë të atillë që stafi i agjencive (multiplikatorët) të dërgohet në një institucion të ngjashëm (i përzgjedhur me kujdes) në një shtet tjetër për një periudhë të kufizuar kohore (zakonisht 3 deri në 6 muaj). Transferimet duhet të përcaktohen mirë, të kenë objektiva dhe struktura të qarta, që duhet të dakordësohen me personin e transferuar dhe institucionet pritëse, me qëllim që të garantohet se ato janë në përputhje me nevojat për trajnim të personit të transferuar dhe të institucionit dërgues. Gjatë kohës së transferimit, personi i transferuar komunikon rregullisht me institucionin dërgues dhe mban shënim zhvillimet më të fundit në institucionin e destinacionit. Transferimi është një mundësi e shkëlqyer për të avancuar aftësitë profesionale dhe nxitur motivimin, si dhe për të përjetuar qasje, procese dhe dinamike të ndryshme skuadre. Ai gjithashtu hap dyert për struktura afatgjata rrjetëzimi me institucionet partnere dhe e mban të gjallë shkëmbimin me ekspertët profesionistë edhe përtej periudhës së transferimit.⁹⁰
- 4) **Shfrytëzimi i përvojave dhe i mësimave të nxjerra nga praktikat më të mira kombëtare dhe i iniciativave pilot të mbështetura nga donatorët në AFP:** Krijimi dhe mirëmbajtja e një sistemi për menaxhimin e njohurive, i cili duhet të jetë i aksesueshëm dhe i lidhur rregullisht me të gjitha grupet e interesit në AFP. Një bazë e diferencuar informacioni do t'i mundësonte aktorëve kombëtarë që të marrin vendime të bazuara në informacione dhe të mbështeten në rezultatet e arritura nga masat e mëparshme. Kjo gjithashtu do të reduktonte kostot e kryerjes së provave dhe do t'i jepte vendimmarrësve kombëtarë fuqinë e plotë vendimmarrëse ligjore të parashikuar me ligj.
- 5) **Nxjerrja e mësimave nga rastet e suksesshme të bashkëpunimit të institucionalizuar shkollë-biznes në sektorët dinamikë** (p.sh. hoteleri-turizëm, TIK, agroteknologji dhe përpunim ushqimor). Gjenerimi i modeleve të bazuara në qasjet e praktikave më të mira të cilat përshtaten me veçoritë specifike për sektorin dhe kanë potencialin për t'u përshkallëzuar. Kini parasysh

⁹⁰ Për më shumë informacione lidhur me organizimin e transferimeve, vizitoni: <https://www.staffnet.manchester.ac.uk/staff-learning-and-development/academicandresearch/personal-skills-and-development/secondment/>

se pjesëmarrja e biznesit në AFP ka nevojë për një kuadër të qartë, bazuar në një konsensus reciprok sa i përket roleve dhe përgjegjësi të aktorëve të ndryshëm. Gjithashtu nevojitet një koncept metodologjik, fonde të dedikuara dhe masa për ngritjen e kapaciteteve për pjesëmarrjen e sektorit privat në zhvillimin e standardeve profesionale, hartimin e programit dhe në vlerësimin e nxënësve.

- 6) **Merrni në konsideratë faktin se përshkallëzimi nuk vjen automatikisht dhe pa kosto.** Kjo këshillë nxitet nga konstatimi se shumë iniciativa dhe projekte të konsideruara si “përvoja praktikash të mira” nga grupet e interesit, nuk përhapen automatikisht, pavarësisht pritjes pozitive nga grupet e interesit. Përshkallëzimi ka nevojë për përpjekje të forta dhe të qëndrueshme (burime njerëzore dhe financime) dhe mund të kërkojë vite të tëra. Gjithashtu duhen edhe njerëzit e duhur për këtë gjë: Profesionistë me shumë vullnet të mirë, të cilët pranohen nga grupet e interesit, dhe fonde të dedikuara si për fazën e planifikimit dhe të zbatimit. Financimi mund të vijë nga disa partnerë: buxheti i shtetit, fondet e qeverisjes vendore dhe rajonale, mbështetja nga BE, projektet e donatorëve dhe fondet sektoriale, me kontribute nga sektori privat.
- 7) **Merrni në konsideratë veçoritë specifike për sektorin dhe ato rajonale kur optimizoni ofertën e AFP-së:** Për shembull, bizneset në sektorin TIK, sugjerojnë strategjinë vijuese të optimizimit për ofertën e ofruesve të AFP-së: Të eksplorohej komuniteti i biznesit në rajon dhe të oferta e trajnimit e AFP-së të përshtatet përkatësisht. Shumë shkolla profesionale të shpërndara në të gjithë vendin ofrojnë sot trajnime në TIK. Nuk është e nevojshme që të ofrohen programe gjithëpërfshirëse trajnimi në TIK në zonat e thella ku turizmi është burimi kryesor i të ardhurave dhe mundësitë për nxënie në praktikë për nxënësit e TIK janë shumë të rralla. Shqipëria është një vend relativisht i vogël, e për rrjedhojë ofruesit e AFP-së mund të grupohen dhe të pozicionohen aty ku ata gjejnë kushtet ideale për trajnim dhe ushtrime praktike. Korridorin Tiranë-Durrës-Elbasan është rajoni më i lulëzuar dhe i zhvilluar për kompanitë TIK. Shumica e kompanive TIK ndodhen në këtë rajon. Për rrjedhojë, kushtet që shkollat e AFP-së të krijojnë partneritete dhe të gjejnë zgjidhje për praktika profesionale janë shumë premtuese. E njëjta strategji vlen të zbatohet edhe për sektorët e tjerë, veçanërisht për turizmin dhe bujqësinë. Nuk është e nevojshme të ketë një ofertë të shpërndarë AFP-je që mbulon të gjitha specializimet (“drejtimet”) në të gjithë vendin. Shkollat ekzistuese profesionale me një reputacion solid dhe me potencialin e mjedisin e shkëlqyer për t’u zhvilluar “nga të mira në ekselente” mund të përzgjidhen për t’u kthyer në “Qendra të Ekselencës”, të vendosura në komunitetet më të përshtatshme të biznesit, që ofrojnë programe trajnimi të cilësisë së lartë në një ose më shumë nga fushat e përzgjedhura të studimeve. Kjo do të rriste cilësinë e ofertës së trajnimit dhe do të mundësonte një prodhim të forcës së aftë punëtore me kosto efikase. Një tjetër mundësi është që shkolla të ndryshme profesionale të cilat veprojnë në të njëjtin sektor të mund të lidhen me Rrjetin e Ekselencës dhe të përgatisin së bashku një strategji optimizimi për oferta e tyre sektoriale të trajnimit, duke përfshirë strukturat e bashkëpunimit me bizneset lokale/rajonale. Kjo strategji do t’i vinte në ndihmë qeverisë dhe komunitetit të donatorëve për t’i fokusuar dhe kanalizuar përpjekjet, burimet dhe masat e tyre për ngritjen e kapaciteteve (përmirësimi i infrastrukturës dhe i pajisjeve, zhvillimi i burimeve njerëzore) në mënyrën më efikase. Megjithatë, çështja e aksesit të nxënësve nga zonat e thella në këto lloje ofertash të grupuara trajnimi duhet të marrë zgjidhje. Distancat e udhëtimit janë të shkurtra dhe infrastruktura e transportit është përmirësuar shumë në vitet e fundit: rrugët ndërrurbane dhe autostradat që lidhin qytetet kryesore. Shkollat profesionale duhet të pajisen me godina të përshtatshme konviktesh, me qëllim që nxënësve nga zonat e tjera t’u mundësohet aksesin në programe cilësore trajnimi. Sa i përket konvikteve të shkollave profesionale, jo të gjitha preferohen nga nxënësit dhe prindërit e tyre. Infrastrukturat janë në kushte të këqija dhe kanë nevojë për rimobilim dhe modernizim. Në vend që të pritët me vite për alokim buxheti, prokurime, etj., vlen të merret në konsideratë fakti që me iniciativën e shoqatave të prindërve,

komunitetit të shkollës dhe administratës vendore, drejtoritë përgjegjëse për ndërtimin pranë shkollave profesionale të ndërmarrin përmirësimet, planifikimet dhe punimet e nevojshme nën mbikëqyrje profesionale. Kjo është edhe një mundësi e shkëlqyer për nxënie praktike, veçanërisht kur mundësitë për të nxënin me bazë punën në kompani janë të kufizuara. Financimet kolektive mund të ndihmojnë me mbledhjen graduale të shumës së nevojshme të parave. Si alternativë dhe strukturë plotësuese për konviktet, nxënësit mund të qëndrojnë në komunitetin vendas. Kjo do të kërkonte më pak kosto dhe do të lehtësonte një integrim më të mirë në komunitetin vendas.

8) Harmonizimi i kuadrit të përgjithshëm për marrëdhëniet AFP-biznes duhet të jetë një ushtrim kolektiv për ta bërë atë funksional duke përcaktuar qartë se në cilat fusha dhe në cilat nivele përfaqësuesit e sektorit privat dhe ekspertët profesionistë do të luajnë një rol produktiv për sistemin, pra:

- Këshilli Kombëtar i AFP-së si një organ që merr pjesë në hartimin e politikave,
- Bordet këshillimore të AKPA-s dhe AKAFPK-së,
- Këshillat Sektorialë për përcaktimin e profileve profesionale, të përmbajtjeve bazë të programeve të trajnimit, të kriterëve dhe lëndëve të provimeve,
- Shoqatat e biznesit për angazhimin në promovimin e AFP-së dhe të të nxënit me bazë punën
- Kompanitë që presin kursantë dhe stazhierë
- Trajnuesit dhe mentorët e kompanive që orientojnë nxënësit gjatë praktikave profesionale dhe stazheve
- Ekspertët e kompanive që marrin pjesë në provime, certifikime,
- Pjesëmarrja në bordet e ofruesit të AFP-së
- Stafi i kompanisë si mësues dhe instruktorë më kohë të pjesshme në institucionet e AFP-së, etj.

Ky ushtrim duhet të bëhet me një proces konsultimi, i drejtuar nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë, si ministria teknike përgjegjëse për sektorin e AFP-së. Personat nga sektori privat që marrin përsipër këto detyra duhet të përgatiten përmes një programi të dedikuar informimi dhe trajnimit, dhe me kalimin e kohës të certifikohen, nëse aktiviteti i tyre është pjesë e një procesi të rregulluar me ligj. Buxheti publik duhet të mbulojë të paktën kostot e pësuar nga individi.

9) Rekomandohet një mentalitet “dual” (në dy shina paralele):

- Nga ana e nxënësve, prindërve të tyre, administratorëve dhe mësuesve të institucioneve të AFP-së, agjencive publike përgjegjëse për AFP-në (AKPA dhe AKAFPK), dhe
- Nga ana e punëtorëve/bizneseve (punëmarrësve, punëtorëve të kontraktuar, punëtorëve dhe profesionistëve të pavarur), e menaxherëve dhe pronarëve të kompanive dhe subjekteve të tjera të punës (administrata publike, spitalet, etj), dhe e shërbimeve të tyre mbështetëse (p.sh. shërbimet publike dhe private të mbështetjes së biznesit dhe agjentët e burimeve njerëzore, subjektet që mentorojnë personat e vetëpunësuar dhe forcojnë sipërmarrjen).

Kur ia dalim që secila palë të pranojë dhe të mësojë që të mendojë në të njëjtën linjë me palën tjetër, atëherë jemi në rrugën e duhur “për ta përputhur” kërkesën dhe ofertën e kompetencave dhe të kualifikimeve, e mund të fillojmë të bashkojmë forcat. Nga ky këndvështrim integrimi i AFP-së në organin e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë mund të hapë një “dritare mundësie”.

Pajisja e shërbimeve për zhvillimin e biznesit, e dhomave, e shoqatave të zejtarëve dhe e shoqatave profesionale me ndjeshmërinë ndaj AFP-së (fillestare dhe të vazhduar) dhe motivimi i tyre për një bashkëpunim të ngushtë. Vende të tilla si Shqipëria, në faza tranzicioni të shpejtë, shpesh kanë akses në financime specifike për mbështetje të dedikuar sa i përket kompanive të vogla dhe të mesme dhe bizneseve të reja, që vijnë nga buxheti i Bashkimit Evropian dhe nga bankat ndërkombëtare për zhvillim. Vetëm pak vende si Gjermania dhe Austria kanë ruajtur

9) një anëtarësim të detyrueshëm të kompanive në dhoma, të cilat janë organizata private të veshura me një mandat publik. Në këtë rast, kompetenca për AFP-në mund të përfshihet në mandatin publik, dhe dhoma do të rekrutojë e trajnojë stafin e saj profesionist, si dhe do të krijojë një njësi të dedikuar AFP-je, të financuar nga tarifat e anëtarësimit dhe disa kontribute që vijnë nga buxhetet publike dhe burime të tjera. Në vendet me anëtarësim vullnetar të kompanive në shoqatat e biznesit si Shqipëria, gjërat janë disi ndryshe: Kompanitë anëtare do të jenë të gatshme ta financojnë siç duhet njësinë e dedikuar të AFP-së vetëm nëse ato e kuptojnë avantazhin që kjo njësi sjell për ta. Ky mund të jetë rasti në shumicën e sektorëve dinamikë me një përqindje të lartë të kompanive të vogla dhe të mesme, të tilla si TIK, hoteleri-turizmi, ndërtimi, agrobiznesi. Si rezultat, rekomandimi është që të shtrihet fusha e axhendës së reformës në AFP drejt kompanive dhe shërbimeve të tyre mbështetëse. Legjitimiteti pas kësaj është se do të jetë e vështirë që të krijohen praktika profesionale duale dhe nxënie me bazë punën të cilat të jenë kuptimplota dhe me cilësi të mirë, pa një ekonomi dinamike dhe sipërmarrje në rritje, të cilat kanë aftësinë të zhvillojnë një strukturë institucionale dhe të punësojnë pjesëtarë stafi jashtë mjedisit familjar.

10) **Shfrytëzimi i shkallës së madhe të autonomisë së ofruesve të AFP-së në fusha, të cilat janë të disponueshme:** Ofruesit e AFP-së duhet të përftojnë aftësi planifikimi teknike dhe pedagogjike për të konceptualizuar, hartuar dhe ofruar programe përkatëse të formimit post-sekondar për të rinjtë dhe të rriturit, si dhe për stafin e kompanisë. Kjo do t'u mundësojë atyre që të bëhen partnerë të vërtetë për kompanitë, dhomat dhe shoqatat e biznesit, të cilët më pas do të jenë më të prirur për të hapur dyert e tyre dhe për ta bindur stafin dhe anëtarët e tyre që kursantët dhe stazhierët në trajnim janë një vlerë e shtuar për kompaninë, dhomën dhe shoqatën e sektorit. Nëpunësi për marrëdhënien me biznesin (PASO) duhet të jetë një person i njohur, i pranuar dhe i vlerësuar nga partnerët e biznesit dhe që ka kapacitetin që t'i bindë ata që janë hezitues. Çdo ofrues i AFP-së duhet të ketë të paktën një post ekstra (me kohë të plotë), krahas mësuesve dhe stafit administrativ. Detyrat e PASO-s edhe mund të ndahen mes personave të ndryshëm (sipas orëve të punës), por parimi duhet të jetë se ky post është një post jo mësimdhënës dhe me kohë të plotë. Në këtë rast, një pjesëtar i departamentit administrativ të ofruesit të AFP-së duhet të koordinojë aktivitetet e marrëdhënies me biznesin.

11) **Krijimi i një shoqate të drejtorëve të ofruesve të AFP-së:** Qëllimi kryesor është të shkëmbehet informacion dhe përvoja, t'i jepen këshilla qeverisë dhe organizatave të sektorit privat dhe të merret pjesë në përgatitjen e legjislacionit dytësor dhe të rregulloreve për të gjithë sektorin e AFP-së. Shoqata mund të vendosë lidhje edhe me organizata të ngjashme në vende të tjera, për shkëmbim informacioni, por edhe për shkëmbim dhe transferim përvojash.

12) **Zhvillimi i një programi master ose i një programi pasuniversitar për stafin më të ri të ofruesit të AFP-së dhe për menaxherët e nivelit të mesëm.** Ky program duhet të fokusohet në menaxhimin dhe zhvillimin e mëtejshëm të shkollave profesionale dhe të qendrave të formimit profesional në kontekstin shqiptar, por duke integruar referenca dhe raste studimore nga vende të tjera. Programi duhet të realizohet nga një prej universiteteve shqiptare, Departamenti i Ekonomi-Biznesit, në partneritet me një universitet të huaj që kryen një program të ngjashëm pasuniversitar për menaxhimin institucional të institucioneve të AFP-së. Pjesëmarrja në program duhet të jetë vullnetare dhe seancat mësimore duhet të zhvillohen në një ose dy pasdite gjatë javës dhe të shtunave, me qëllim që të garantohet se shumica e pjesëmarrësve të mbeten në

postet e tyre. Kjo iniciativë do të ndihmojë me krijimin e një kapaciteti të përshtatshëm reflektimi dhe zhvillimi përtej marrëdhënieve hierarkike ndërmjet qeverisë kombëtare, dy agjencive të sektorit të AFP-së (AKAFPK dhe AKPA) dhe ofruesve individualë të AFP-së. Për të marrë një frymëzim se si mund të realizohet kjo ide, konsulentja propozon që t'i referoheni shembullit të një praktike të mirë nga Cape Verde, që mund të gjendet në inventarin e praktikave të mira në shtojcën e këtij raporti.

- 13) Merrni në konsideratë krijimin e një fondi për mbështetjen e AFP-së,** i cili do të mundësojë një koordinim më të mirë dhe përfshirje me të fortë të vendimmarrësve kombëtarë në formësimin e planifikimit afatmesëm dhe ndërhyrjet afatshkurtra. Kjo mënyrë financimi mund t'i përshtatet më mirë nevojave të një vendi në përparim të shpejtë dhe, për rrjedhojë, të jetë më efikase se sa një projekt donatori. Fondi mund të përdoret për të përshkallëzuar sipërmarrjet pilot të cilat konsiderohen si histori suksesi nga aktorët kryesorë të AFP-së, duke pasur parasysh se përshkallëzimi ka gjithmonë nevojë për një planifikim dhe zbatim fleksibël dhe qëndrueshmëri të vijueshme. Fondi mund të përdoret edhe për ekspertiza afatshkurtra, transferime dhe nevoja të tjera që lindin gjatë procesit të transformimit. Mbetet një çështje për diskutim nëse fondi duhet të përdoret për formim të vazhdueshëm profesional me kërkesë të kompanive. Avantazhi do të ishte se ai do të krijonte kërkesë shtesë për ofruesit e AFP-së, se është një mjet i mirë për të krijuar partneritete me kompanitë dhe se ai i detyron ofruesit e AFP-së që të ofrojnë formim cilësor. Për më tepër informacion, referojuni kutisë së praktikës së mirë në shtojcë.

Kapitulli

5

**Krahasimi i standardeve të
sistemit shqiptar të AFP-së
me vendet e përzgjedhura në
Evropën Qendrore/Perëndimore
dhe në rajonin e Ballkanit**

Krahasimi i standardeve të sistemit shqiptar të AFP-së me vendet e përzgjedhura në Evropën Qendrore/Perëndimore dhe në rajonin e Ballkanit

Çështja e formimit efikas të aftësive profesionale ka qenë në axhendën ndërkombëtare për shumë vite. Ka diskutime të vazhdueshme nga ekspertët të cilat fokusohen në efikasitetin e projektimit dhe të realizimit të trajnimit për të prodhuar një forcë punëtore që zotëron njohuritë teknike, aftësitë profesionale praktike dhe sjelljet e karakteristikat e duhura personale për të pasur një performancë të mirë në vendin e punës.

Organizatrat shumëpalëshe (p.sh. OECD, ILO, CEDEFOP) kanë ndërmarrë një sërë rishikimesh dhe studimesh në shkallë të gjerë ku shqyrtojnë dhe krahasojnë qasjet kombëtare të AFP-së/VSD-së për të identifikuar gurët e themelit dhe elementet kyçe të skemave efikase për zhvillimin e aftësive profesionale. Bazuar në këto studime, konsulentja vendosi të përdorë grupin e 7 treguesve të mëposhtëm të cilësisë për të rishikuar efikasitetin e sistemit shqiptar të AFP-së dhe për ta krahasuar atë me sistemet e përzgjedhura duale nga Evropa Qendrore dhe Perëndimore (Gjermania, Zvicra, Austria dhe Holanda) dhe me një sistem në tranzicion nga rajoni i Ballkanit (Serbia):

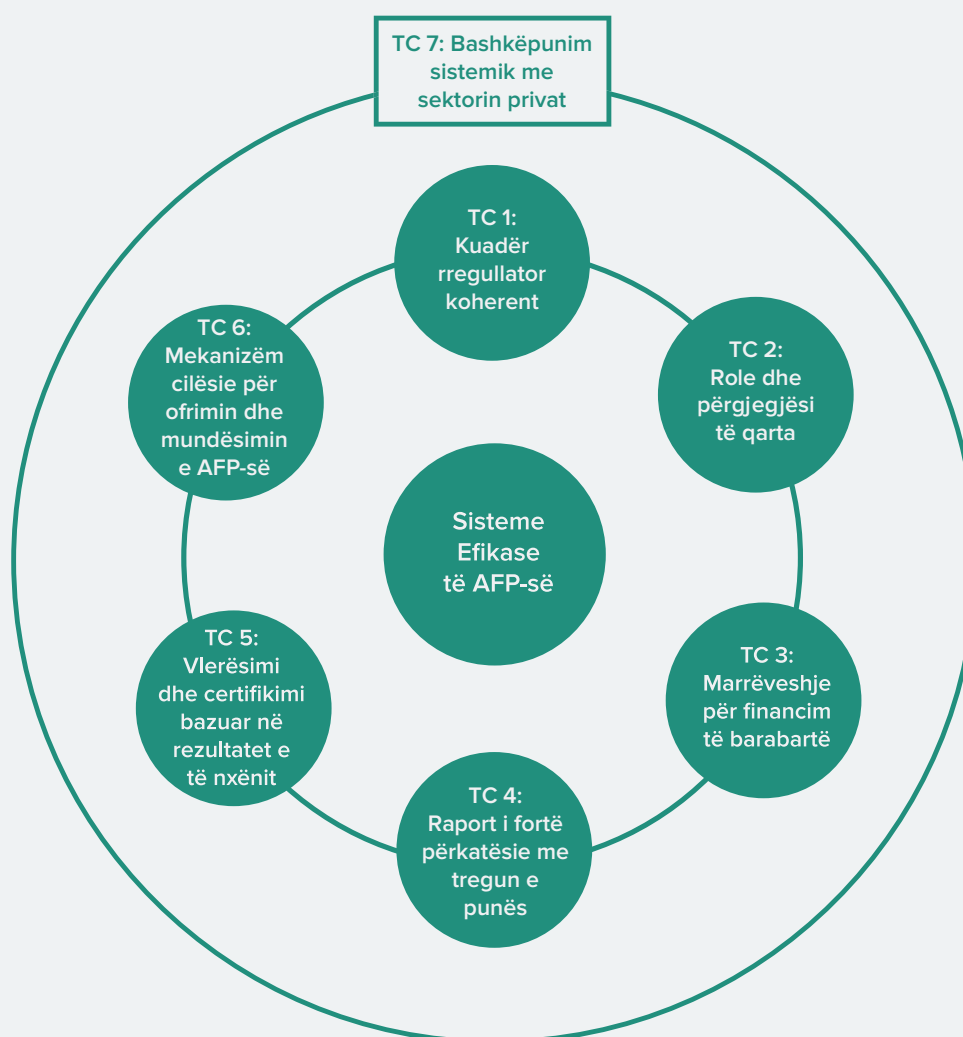


Figura 6. Q-treguesit e cilësisë për ofrimin e një AFP-je efikase

Analiza e treguesve të cilësisë TC 1 deri në TC 6 ndjek të njëjtën strukturë. Pasi prezanton status quo-në, arrijtjet madhore dhe gurët kilometrikë në fushën përkatëse, konsulentja hedh dritë mbi sfidat dhe mangësitë, sjell praktikat e mira nga vendet krahasimore për mënyrën e trajtimit të këtyre sfidave dhe e mbyll me një listë rekomandimesh të masave për të përmirësuar efikasitetin e këtyre elementeve.

Treguesi i cilësisë TC7 “Bashkëpunimi sistemik me sektorin privat” është fokusi real i këtij rishikimi të AFP-së dhe konsiderohet një temë e tërthortë. Prandaj, ky paraqitet në detaje të mëtejshme në kapitullin përmbyllës 6 së bashku me një listë rekomandimesh për secilin prej aktorëve kyçë për të përmirësuar angazhimin e sektorit privat në nivel politikash dhe zbatimi.

Përpara se të nisim me ushtrimin krahasimor është me rëndësi të kuptojmë veçoritë e vendeve të përzgjedhura krahasimore. Këtu jepen veçoritë kryesore të sistemeve të AFP-së së 5 vendeve krahasimore, të përmbledhura, pasuar nga një tabelë krahasimore në vijim dhe plotësuar me përshkrime të mëtejshme të sistemit të AFP-së (sinopsa të shtetit) në shtojcën e këtij raporti.

Gjermania:

Arsimi dhe formimi profesional nis normalisht pas klasës së 10-të dhe zgjat 2 deri në 3,5 vite. Të rinjtë mund të zgjedhin nga 325 profesione të njohura. Pjesa më e madhe e AFP-së ofrohet në modalitetin e çirakërisë (p.sh. 3 ditë në vendin e punës, 2 ditë në shkollën me kohë të pjesshme ose në modalitetin në bllok) që bashkekziston me programet e formimit të AFP-së me bazë shkollën, kryesisht në profesionet komerciale dhe ato të lidhura me shëndetin. Koncepti i një profesioni apo vokacioni të plotë (Berufskonzept) është parimi bazë për AFP-në në Gjermani. Sektori privat dhe përfaqësuesit e tyre (shoqatat e punëdhënësve, sindikatat dhe dhomat si organet kompetente) luajnë një rol kyç, p.sh., në projektimin e AFP-së, zhvillimin e standardeve të trajnimit, administrimin e trajnimit të çirakëve (duke përfshirë kurset ndërmjet kompanive), akreditimin e kompanive të trajnimit, trajnimin dhe licencimin e trajnuesve të kompanive dhe organizimin e vlerësimeve të jashtme. Kompanitë e trajnimit kontribuojnë rreth 70% të kostove totale të trajnimit. Organet drejtuese shtetërore janë Ministria e Arsimit dhe Kërkimit (BMBF) dhe Instituti Federal për Arsimin dhe Formimin Profesional (BIBB).

Zvicra:

Arsimi dhe formimi profesional nis me vitin e parë të nivelit sekondar II dhe zgjat nga 2 deri në 4 vite. Mund të zgjedhësh nga rreth 230 profesione. Qeveria e Konfederatës Zvicerane mbikëqyr sektorin e AFP-së, por Kantonet janë autoritetet përgjegjëse kur bëhet fjalë për zbatimin. Sekretariati Shtetëror për Arsimin, Kërkimin dhe Inovacionin (SERI) nxjerr “rregulloret arsimore” për fushën e AFP-së, me kërkesë të organizatave nga bota e punës. SERI është përgjegjëse për të përcaktuar profilet profesionale dhe hartuar strukturat e programeve të trajnimit, duke specifikuar fushat e nevojshme të përmbajtjes për kurset e trajnimit në kompani, kurset e trajnimit ndërmjet kompanive dhe plotësimin arsimor të shkollës profesionale. Ashtu si Gjermania, edhe Zvicra zbaton parimin e profesionit të plotë.

Austria:

Oferta e programeve të AFP-së ndahet në tre nivele të ndryshme: Arsimi dhe formimi profesional paraprak, Arsimi dhe formimi profesional i nivelit të mesëm dhe arsimi dhe formimi profesional i nivelit të lartë. Ka programe duale dhe me bazë shkollën. Ministria Federale e Dixhitalizimit dhe Ekonomisë (BMDW) nxjerr për çdo profesion (në total 218) një rregullore specifike (Ausbildungsordnung), e cila është e detyrueshme për çdo ofrues trajnimi, nxënës apo kursant.

Qeverisja e praktikës profesionale ndahet mes Ministrive të Ekonomisë (për pjesën në kompani) dhe të Arsimit (për pjesën në shkollë), partnerëve socialë (punëdhënësit dhe sindikatat) dhe Landeve (rajoneve). Për programet duale të AFP-së, “Zyrat e praktikës profesionale”, që ndodhen pranë pikave rajonale të Dhomës së Ekonomisë (Wirtschaftskammer Österreich), merren me organizimin e provimeve përfundimtare dhe lëshojnë certifikatat profesionale bazuar në parimin e profesionit të plotë.

Holanda:

AFP ofron një zgjedhje të madhe programesh për të rinjtë nga moshë 16 vjeç. Kohëzgjatja e kurseve AFP varion nga gjashtë muaj në katër vite, në varësit të nivelit të kursit: (1) Niveli 1: Formim fillestar. (2) Niveli 2: Formim profesional bazë, (3) Niveli 3: Formim profesional i plotë dhe Niveli 4: Drejtim i mesëm dhe formim i specializuar. Nxënësit mund të zgjedhin mes drejtimit të të nxënësve me bazë shkollë me arsim me kohë të plotë (BOL) dhe drejtimit me bazë punë (Beroeps Begeleidende Leerweg) ku nxënësit kombinojnë punën dhe studimet. Në të dyja drejtimet dhe në çdo nivel formimi, nxënësit duhet të shpenzojnë një pjesë të konsiderueshme të kohës së tyre në përvojën e punës me qëllim që të marrin diplomën, në mënyrë që të gjithë nxënësit të përfitojnë kompetenca në një mjedis pune. AFP në nivelin e arsimit sekondar është pjesë e plotë e sistemit të arsimit publik. Megjithatë, ajo ofrohet nga një lloj specifik institucioneve: Qendrat Rajonale të AFP-së dhe Qendrat Bujqësore të AFP-së, së bashku me partnerët e tyre të biznesit. Si në rastin e praktikave profesionale (Beroeps Opleidende Leerweg) dhe në rastin e çirakërisë së plotë (BBL), kompania apo institucioni që e pret nxënësin, nënshkruan një marrëveshje me kolegjin dërgues të AFP-së dhe me secilin individ. Organet shtetërore drejtuese janë Ministria e Arsimit dhe Organizata për Bashkëpunimin AFP-Biznes. Në të gjitha nivelet (primar, sekondar dhe terciar), zgjedhja ka qenë që rregullimi të mbahet në nivele minimale, duke i lejuar institucioneve të arsimit dhe formimit të vendosin vetë mbi zbatimin e roleve dhe të përgjegjësi të tyre.

Serbia:

Arsimi i mesëm në Serbi është pa pagesë dhe nuk është i detyrueshëm. Grupmosha e nxënësve në këtë nivel arsimor është 15 deri në 19 vjeç. AFP ofrohet në 250 profile me një kohëzgjatje prej 2, 3 ose 4 vitesh, dhe programet 4-vjeçare ofrojnë mundësinë e vazhimit në arsimin e lartë. Arsimi i mesëm ofrohet përmes drejtimeve të arsimit të përgjithshëm, AFP dhe dual (bazuar në ligjin për arsimin dual, të miratuar në vitin 2017). Qeverisja e arsimit në AFP-në sekondare dhe në atë dual i është besuar ministrisë përgjegjëse për arsimin, si autoriteti më i lartë i arsimit, dhe tre këshillave kombëtarë shumëpalësh për arsimin parauniversitar, arsimin AFP dhe të të rriturve dhe KKK-në. Reforma në AFP nisi në vitin 2002 dhe ka çuar në 90 profile dhe kurrikula të arsimit AFP bazuar në standardet e kualifikimit dhe rezultatet e të nxënësve, dhe është zhvilluar në një proces me përfshirjen e sektorit të biznesit/industrisë dhe të profesionistëve të arsimit. Thuajse gjysma e nxënësve të AFP-së janë regjistruar në profile të modernizuara. Modernizimi i AFP-së është një proces në vazhdim, me qëllimin që deri në vitin 2021 të gjithë nxënësit të regjistrohen në profile AFP-je bazuar në standardet e kualifikimit, në pajtim me programet arsimore moderne dhe të përditësuara. Dhoma e Tregtisë dhe Industrisë e Serbisë (CCIS) është një partner strategjik në zbatimin e sistemit arsimor dual dhe është përgjegjëse për akreditimin e punëdhënësve për WBL-në në arsimin dual, për trajnimin dhe licencimin e instruktorëve, për menaxhimin dhe mbajtjen e regjistrave të kompanive që kanë hyrë në kontrata trajnimi.

5.1 Panoramë e përgjithshme e vendeve krahasimore⁹¹

Faktet/veçoritë	Shqipëria	Gjermania
Popullsia	2,8 milionë	82,8 milionë
Statusi i anëtarësimit në BE	Statusi i vendit kandidat (2014)	Shtet anëtar i BE-së (1958)
Përbërja e PBB-së sipas sektorëve të origjinës	Bujqësia: 21,7% Industria: 24,2% Shërbimi: 54,1% (2017)	Bujqësia: 0,7% Industria: 30,7% Shërbimi: 68,6% (2017)
Forca punëtore:	1,198 milionë (2017)	45,9 milionë (2017)
Forca punëtore sipas sektorëve ekonomikë	Bujqësia: 41,4% Industria: 18,3% Shërbimet: 40,3% (2017)	Bujqësia: 1,4% Industria: 24,2% Shërbimet: 74,3% (2016)
Shkalla e papunësisë	13,8% (2017) / 11,5% (2019)	3,8% (2017)
Papunësia e të rinjve:	31,9% (2017) / 20,9% (2019)	6,8% (2017)
Parimi bazë për AFP-në	AFP me bazë shkollën me elemente të të nxënimit me bazë punën (WBL) që çon në kualifikime të nivelit profesional Kohëzgjatja: 4 vite (me nivele daljeje pas 2 dhe 3 vitesh)	AFP duale bazuar në konceptin e profesionit të plotë Kohëzgjatja: 2 deri në 3,5 vite (zakonisht 3)
Matura profesionale	Po, element integral i drejtimit të AFP-së	Jo (vetëm disa pilotë)
Profesione të regjistruara formimi	100	327
Numri i përgjithshëm i personave të regjistruar në AFP	24,756	1,337,004
Përqindja e personave që dalin nga shkolla për të vajtur në AFP	21%	56%

Zvicra	Austria	Holanda	Serbia
8,3 milionë	8,8 milionë	17,1 milionë	8,7 milionë
Jo shtet anëtar i BE-së	Shtet anëtar i BE-së (1995)	Shtet anëtar i BE-së (Që prej vitit 1958)	Statusi i vendit kandidat (2012)
Bujqësia: 0,7% Industria: 25,6% Shërbimi: 73,7% (2017)	Bujqësia: 1,3% Industria: 28,4% Shërbimi: 70,3% (2017)	Bujqësia: 2% Industria: 24,4% Shërbimi: 73,6% (2018, burimi: www.financen.net)	Bujqësia: 9,8% Industria: 41,1% Shërbimet: 49,1% (2017)
5,159 milionë (2017)	4,26 milionë (2017)	7,969 milionë (2017)	2,92 milionë (2017)
Bujqësia: 3,3% Industria: 19,8% Shërbimet: 76,9% (2016)	Bujqësia: 0,7% Industria: 25,2% Shërbimet: 74,1% (2017)	Bujqësia: 1,2% Industria: 17,2% Shërbimet: 81,6% (2016)	Bujqësia: 19,4% Industria: 24,5% Shërbimet: 56,1% (2017)
3.2% (2017)	5.5% (2017)	4.9% (2017)	14.1% (2017)
8.1% (2017)	9.8% (2017)	8.9% (2017)	29.7% (2018)
AFP duale bazuar në konceptin e profesionit të plotë Kohëzgjatja: 2 - 4 vite	AFP duale dhe AFP me bazë shkollën bazuar në konceptin e profesionit të plotë Kohëzgjatja: 2 - 4 vite (zakonisht 3)	Programe AFP-je me bazë shkollën dhe me bazë punën (çirakëri) që çojnë në kualifikime të njëjta (Të bazuara në nivele) Kohëzgjatja: 6 muaj deri në 4 vite	Sistem i integruar i AFP-së me bazë shkollën dhe i modelit të AFP-së duale (për profilet e përzgjedhura që prej vitit 2019) që çon në të njëjtat kualifikime (të bazuara në nivele) Kohëzgjatja: 3 ose 4 vite
Opsionale, vetëm për ata me rezultate të larta	Opsionale, vetëm për ata me rezultate të larta	Përfundimi i kualifikimit të nivelit 4 në AFP mundëson automatikisht aksesin në arsimin e lartë (Universiteti i Shkencave të Aplikuara)	Po, element integral i drejtimit të AFP-së
230	218	237	250
215,531 (2018)	204,633	630,000	213,537 (2017)
66%	70%	69%	65%

⁹¹ *Që shifrat makroekonomike të jenë të krahasueshme, konsulentja ka përdorur të njëjtat burime për të dhënat statistikore: Libri Botëror i Fakteve 2019 <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/al.html>

5.2 Kuadër rregullator koherent (TC 1)

— Statusi aktual, arritjet dhe gurët madhorë kilometrikë

Pasi mori statusin e vendit kandidat për anëtarësim në BE në vitin 2014, Qeveria Shqiptare ka vënë një theks të veçantë përgjatë viteve të fundit në transformimin e vendit nga një ekonomi e varur nga importi, e bazuar në konsum dhe ekonomi informale, në një vend me treg të diversifikuar, dinamik dhe konkurrues me punësim të denjë për të gjitha hallkat e shoqërisë.

Arsimi dhe formimi profesional u pranua si motori i procesit të reformës ekonomike. “Ofrimi i arsimit dhe formimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit” u bë një nga katër prioritetet strategjike në axhendën e qeverisë, e pasqyruar kjo edhe në Strategjinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi dhe në planin e saj të veprimit (SKPA 2014-2020, e cila u shty deri në vitin 2022 me kërkesë të Kryeministrit). Arritja e fushave për veprim të përcaktuara në Planin e Veprimit të SKPA-së varet fuqimisht nga kushtet kuadër, të cilat janë një kuadër koherent politikash, nga një sistem efikas qeverisjeje si edhe nga një financim i qëndrueshëm dhe i mjaftueshëm.

Për rrjedhojë, prioriteti strategjik D i SKPA-së, fokusohet paraprakisht në dy aspekte:

1. në ngritjen, rishikimin dhe plotësimin e ligjeve dhe të legjisllacionit sekondar / akteve nënligjore për AFP-në, dhe
2. në përcaktimin e roleve dhe të përgjegjësisë, rikonfigurimin e strukturës dhe ngritjen e kapaciteteve të ministrisë përgjegjëse dhe të agjencive kombëtare (AKAFPK dhe SHKP/AKPA) për të përmbushur mandatet e tyre.

Sa i përket kuadrit rregullator, Shqipëria ia ka dalë me sukses që të miratojë një paketë ligjore gjithëpërfshirëse që përcakton parimet udhëzuese dhe strukturën e sistemit të AFP-së, rolet dhe parimet e aktorëve kyçë dhe standardet për ofrimin, vlerësimin dhe certifikimin e AFP-së:

- a. Ligji për AFP-në (2017)
- b. Ligji për KSHK-në (2010/ndryshuar në vitin 2018)
- c. Ligji për zejtarinë (2016)
- d. Ligji për nxitjen e punësimit (2019)
- e. Ligji për arsimin parauniversitar (2012/ndryshuar në vitet 2015 dhe 2018)
- f. Kodi i Punës (1995/ndryshuar (1995/ndryshimi i fundit në vitin 2015)

Veçanërisht ligji i ri për arsimin profesional (Nr. 15/2017) konsiderohet një gur kilometrik në ristrukturimin e sistemit të AFP-së, pasi ai përfshin disa risi:

1. Filozofia e ligjit të ri dhe parimet mbi të cilat ai mbështetet: përfshirja, autonomia, cilësia, bashkëpunimi, aksesimi, mobiliteti dhe vijueshmëria (pavarësisht se jo të gjitha këto parime janë përpiluar qartë në nenet vijues të ligjit).
2. Qeverisja e AFP-së: Në ligj janë përcaktuar qartë përgjegjësitë për zhvillimin e kuadrit rregullator dhe të politikave, menaxhimi i ofruesve të AFP-së dhe kuadri për sigurimin e cilësisë për sistemin e AFP-së.
3. Orientimi i AFP-së bazuar në KSHK dhe në rezultatet e të nxënimit dhe jo në kohëzgjatjen e programeve të AFP-së.

— Sfidat dhe pengesat mbizotëruese

Nga një krahasim i paketave ligjore me kuadrot rregullatorë në vendet krahasimore, kuadri shqiptar për AFP-në duket i plotë dhe gjithëpërfshirës në një pamje të parë. Kjo u konfirmua edhe nga aktorët kyçë në të gjitha nivelet.

Problemi është se këto ligje kuadër nuk kanë ende një sërë aktesh të rëndësishme nënligjore.⁹² Për shembull, ligji për AFP-në, nr. 15/2017, përmban 24 akte nënligjore të cilat ishin parashikuar të nixirreshin brenda 9 muajve nga data e hyrjes në fuqi të ligjit për AFP-në 15/2017 (miratuar më 16.2.2017). Më shumë se 3,5 vite pas miratimit të ligjit për AFP-në, më tepër se gjysma e këtyre akteve nënligjore (13) janë ende në pritje të miratimit, qoftë nga Këshilli i Ministrave ose nga Ministrat përgjegjës dhe, për rrjedhojë, kanë sjellë vonesa në shtrirjen e ligjit në nivel zbatues. Një arsye ka qenë vonesa e akteve nënligjore për ligjin e AFP-së si edhe për ligjin e nxitjes së punësimit.

Aktet nënligjore më të rëndësishme që kanë mbetur pezull e që pengojnë funksionalitetin e ligjit në nivel zbatues janë:

- Udhëzimi i ministrit për organizimin dhe funksionimin e ofruesve të AFP-së: duke përfshirë menaxhimin e burimeve njerëzore, përbërjen e Njësive të Zhvillimit, kualifikimin e vazhduar të stafit,
- Rregullorja përkatëse për aktivitetet e gjenerimit të të ardhurave të ofruesve publikë të AFP-së dhe
- Rregullorja për zbatimin e praktikave profesionale në biznese gjatë ndjekjes së programeve të AFP-së në institucionet publike të AFP-së.

Sa i përket çështjeve të sigurimit të cilësisë dhe vijueshmërisë, mangësitë madhore në legjislacion janë:

- Mungesa e modelit të akreditimit për ofruesit e AFP-së,
- VKM-ja pezull për inspektimin shtetëror në sistemin e AFP-së, si edhe
- Vonesa në miratimin e VKM-së për njohjen e të nxënimit të mëparshëm (NJNM), e cila është baza për një sërë aktesh nënligjore dhe për procedurat përkatëse të vlerësimit dhe certifikimit.

Një tjetër akt nënligjor i rëndësishëm që është hartuar dhe ende pret miratimin është rregullorja “Për zbatimin e praktikave profesionale në biznese gjatë ndjekjes së programeve të AFP-së në institucionet publike të AFP-së” (sipas nenit 12, 15 dhe 25 të ligjit për AFP-në 15/2017) dhe ligji për KSHK-në nr. 10247 (2010). Çështja më kontroverze që diskutohet në këtë akt nënligjor është raporti teori-praktikë. Nuk është arritur asnjë marrëveshje deri më tani sa i përket përqindjes së të nxënimit praktik, veçanërisht për futjen e një tavani të përmendur në kurrikulën përkatëse kuadër që lejon deri në 30 – 35 % të të nxënimit praktik gjatë dy viteve të para, 50% në vitin e tretë të arsimit dhe 20% në vitin e fundit të trajnimit (pavarësisht nëse modulet praktike mësohen në ambientet e shkollës apo në ambientet e punës (praktikat profesionale/stazhet). Lista e plotë e akteve nënligjore të ligjit të ri për AFP-në (15/2017) është bashkëngjitur në shtojcën e këtij raporti.

Në vijim të përmbledhjes së gjetjeve të rishikimit, reforma e kuadrit ligjor për AFP-në përballet me sfidat e mëposhtme:

1) Miratimi dhe funksionaliteti i akteve nënligjore nuk po ecën sipas axhendës

Paketa ligjore që rregullon arsimin dhe formimin profesional cilësohet nga të gjithë aktorët e intervistuar si e plotë dhe gjithëpërfshirëse sa i përket ligjeve kuadër. Megjithatë, vonesa në miratimin e akteve nënligjore pengon funksionalitetin dhe krijon pasiguri, veçanërisht në nivel zbatimi (shkollat e AFP-së dhe kompanitë), për ta përkthyer kuadrin ligjor në veprime të përditshme.

2) Distancimi në rritje i realitetit të AFP-së nga kuadri rregullator

Në realitet AFP ka ecur më shpejt se sa kuadri ligjor ose politikat që e rregullojnë atë. Ofruesit e AFP-së nuk mund të presin derisa të mbyllen të gjitha mangësitë ligjore. Atyre u duhet që të menaxhojnë realitetin e përditshëm në institucionet e tyre dhe të përcaktojnë qasjet individuale të përshtatshme për mikrobotën e tyre vetjake. Mungesa e udhëzimeve dhe e

⁹² Problemi i vonesës me aktet nënligjore është identifikuar dhe kthyer në prioritet nën kapitullin 19 të Raportit të Progresit për Shqipërinë të vitit 2019 të axhendës së reformave të BE-së për vendin..

procedurave standarde për organizimin, zbatimin dhe vlerësimin e komponentit të të nxënit me bazë punën, për shembull, ka krijuar një mori “veprimesh individuale të arnuara” me qëllime dhe cilësi të ndryshme. Situata është gjithashtu si rezultat i procesit nga lart-poshtë të mënyrës se si ligjet dhe veçanërisht aktet nënligjore zhvillohen. Në vend të përfshirjes në një proces konsultimi të ngushtë me ofruesit për të përcaktuar bashkërisht rregulloret në pajtim me realitetet dhe kërkesat në nivel zbatimi, ato janë hartuar kryesisht me mbështetjen e ekspertëve/projekteve të huaja.

3) Çorientim i përgjithshëm se kush është pika e përshtatshme e kontaktit për të dhënë këshilla mbi proceset e ndryshimeve legjislative

Ofruesit e AFP-së nuk janë të informuar qartë se kush janë “organet kompetente” për të marrë informacion dhe orientim mbi ndryshimet ligjore, me kë duhet të qartësojnë çështje të caktuara dhe cila është mënyra më e përshtatshme e komunikimit. Kjo është bërë edhe më e komplikuar pasi ndryshimet në kuadrin ligjor çuan në ndryshim të roleve dhe të përgjegjësive të aktorëve kyçë kombëtarë. Dy Agjencitë Kombëtare të cilat ndajnë përgjegjësinë në AFP (AKPA dhe AKAFPK) janë ende në fazë ristrukturimi dhe nuk janë ende tërësisht funksionale për të ofruar të gjithë gamën e shërbimeve siç parashikohet në ligj. Për pasojë, ministria përgjegjëse për AFP-në (MFE) është e mbingarkuar me kërkesa lidhur me çështjet operacionale në nivel zbatimi, që në fakt nuk duhet të ishte kështu.

— Mësimet nga praktikat e mira nga vendet krahasimore

Legjislacioni është një çështje shumë specifike për vendin dhe nuk është lehtësisht i krahasueshëm pasi është objekt i veçorive politike dhe social-ekonomike të një vendi. Megjithatë, në krahasimin e ligjeve kuadër të Shqipërisë me ato në vendet krahasimore, ka një konsistencë të fortë. Në të gjitha vendet krahasimore AFP rregullohet pak a shumë brenda të njëjtës fushë veprimi të kuadrit ligjor: ligji për AFP-në ose Akti për formimin profesional që rregullon parimet themelore të ofrimit të trajnimit, të qeverisjes, të financimit dhe të menaxhimit të AFP-së si një standard kombëtar. Ky ligj është plotësuar me disa ligje kuadër si: Ligji për arsimin e përgjithshëm, ligji për zejtarinë, Kodi i Punës, Akti për formimin e lartë profesional, ligji për KKK-në dhe kuadrot për arsimin e lartë.

Në vendet me sistem tradicional dual (Gjermania, Zvicra dhe Austria), kuadrot ligjorë përmbajnë një element shtesë: Udhëzimet për formimin në kompani të cilat përcaktojnë standardin kombëtar për pjesën praktike të formimit në një profesion të caktuar që kryhet nëpër kompani. Ato konsiderohen një dokument themelor pasi përcaktojnë standardet profesionale nga perspektiva e sektorit privat. Ato përbëjnë bazën për kurrikulat kuadër të shkollave profesionale dhe janë dokumente referimi për zbatimin e trajnimit në kompani dhe për procedurat e vlerësimit për provimet përfundimtare profesionale. Së bashku me standardet arsimore (kurrikulat kuadër për shkollat profesionale që rregullojnë pjesën teorike të trajnimit), ato janë shtylla kurrizore ligjore për sigurimin e cilësisë në ofrimin e trajnimit. Standardet profesionale, të cilat përcaktohen nga industria, janë ende një element në mungesë në kuadrin rregullator të AFP-së në Shqipëri. Akti nënligjor pezull, i cili supozohet se do të rregullojë të nxënin me bazë punën (praktikat profesionale) thjesht përcakton bazat për të nxënin praktik, pa njohur veçoritë specifike të profesionit.

Nëse shohim Serbinë, ka shumë ngjashmëri me Shqipërinë sa i përket proceseve reformuese në vend. Ekonomia serbe është në një rrugë të gjatë transformimi dhe modernizimi, e cila karakterizohet nga një trashëgimi e dyfishtë. Në njërin krah është ende trashëgimia socialiste me ndikimin e saj në strukturën social-ekonomike dhe, krahasimisht me shtetet e tjera të Evropës Qendrore dhe Lindore, ishte vonesa dhjetë vjeçare në nisjen e procesit të transformimit, i cili nisi vetëm në vitet 2000 për shkak të luftërave në rajonin e Ballkanit. Në krahun tjetër, ekonomia serbe ka vuajtur nga rënia e konsiderueshme e aktiviteteve ekonomike në dekadën e luftës dhe nga procesi i gjatë e në vazhdim e sipër i privatizimit të kompanive shtetërore. Industria serbe

vuan nga infrastruktura e vjetruar, nga sistemet e pamjaftueshme të transportit dhe të energjisë. Në vitin 2017, me miratimin e ligjit për arsimin dual (LDE), Serbia vendosi ta diversifikonte ofertën e saj të trajnimit duke futur formën e trajnimit dual (të ngjashëm me programet e praktikave në Evropën Perëndimore) si një rrugë alternative ndaj arsimit me bazë shkollën për programet e AFP-së në shkollat e mesme. Me qëllim menaxhimin e procesit kompleks të ndryshimit, qeveria serbe, në konsultim me aktorët kyçë dhe me mbështetjen e jashtme të një eksperti zviceran, ka zhvilluar dhe miratuar në vitin 2019 një Masterplan për zbatimin e ligjit për arsimin dual në Serbi. Masterplani është një instrument planifikimi që mbështet dhe shoqëron proceset e ndryshimit të nisura përmes reformës në AFP. Ka një komision (që përbëhet nga përfaqësues të shtetit, të partnerëve socialë, të komunitetit të biznesit dhe të ofruesve të AFP-së) të cilit i është besuar koordinimi, monitorimi dhe mbikëqyrja e shtirjes së legjislacionit të ri dhe garantimi se të gjithë aktorët janë të informuar njëtrajtësisht dhe kontribuojnë aktivisht në procesin reformues sipas një axhende të përcaktuar bashkërisht. Masterplani serb për arsimin dual është paraqitur në detaje të mëtejshme në shtojcën e praktikave të mira.

Një aspekt tjetër i rëndësishëm janë mekanizmat mbështetës që janë instaluar në vendet krahasimore për të asistuar shtrirjen efikase të një modeli kombëtar të AFP-së dhe të normave e rregulloreve të tij shoqëruese. Shembuj të praktikave të mira janë portalet e AFP-së dhe platformat e praktikave profesionale për të informuar publikun mbi opsionet e karrierës, ofertën e AFP-së dhe për të lehtësuar aksesin në mundësitë për trajnime në kompani, të tilla si platforma online e AFP-së e SBB - Organizata për Bashkëpunimin e organizatave Holandeze të AFP-së ose FORAUS - forumi për mësuesit e AFP-së në Gjermani që nxit të nxënin institucional mes ofruesve të AFP-së ose orientimet zbatuese për udhëzimet e AFP-së që “përkthejnë” normat ligjore për zbatim më të mirë në kompani. Të gjithë këta instrumente janë paraqitur më tej në kutitë e praktikave të mira në shtojcën e këtij raporti.

— Rekomandimet për Shqipërinë

Ajo ka nevojë për një mekanizëm për të koordinuar veprimet horizontale dhe vertikale të aktorëve kyçë, me qëllim ofrimin e orientimit dhe të mbikëqyrjes për zbatuesit në nivel ofruesi AFP-je lidhur me ndryshimet ligjore. Kjo është veçanërisht e rëndësishme pasi ligji i ri për AFP-në parashikon që ofruesit të transformohen nga shkolla arsimore tradicionale në ofrues shërbimesh të orientuar drejt tregut me aftësi të rritura menaxheriale dhe portofol shërbimesh, si dhe një vetëvendosje më të madhe sa i përket përdorimit të buxhetit dhe shfrytëzimit të aktiviteteve që gjenerojnë të ardhura (autonomi financiare). Nuk mjafton që të imponohen role dhe përgjegjësi të reja me ligj. Duhet fuqizim dhe pronësi në nivel zbatues për proceset reformuese. Kur hartohen dhe rishikohen dokumente ligjore duhet të dëgjohet mendimi i aktorëve kyçë në nivel zbatues (ofruesit e AFP-së, kompanitë, përfituesit).

Konsulentja rekomandon masat e mëposhtme për të nxitur një kuadër koherent rregullator për AFP-në dhe shtrirjen e tij efikase në Shqipëri:

- 1) Krijimi i një zyre kombëtare informacioni për AFP-në të drejtuar bashkërisht nga ministritë e linjës dhe agjencitë kombëtare, për të vepruar si një “zyrë me një ndalesë”, me qëllim ofrimin e informacionit dhe të udhëzimeve për ofruesit e AFP-së mbi operacionalizimin e kuadrit ligjor.
- 2) Zhvillimi dhe administrimi i platformave interaktive online të përshtatura sipas nevojave të aktorëve të ndryshëm (p.sh. platforma e AFP-së për të rinjtë e interesuar, ku ata të mund të mësojnë rreth programeve të ndryshme të trajnimit që ofrohen nga ofruesit e AFP-së, të marrin informacion për vendet e punës / orientimin e karrierës, instrumente online për vetëvlerësimin e karrierës, platforma të përshtatura për praktikën profesionale, etj. Një platformë tjetër mund të ishte për stafin mësimdhënës dhe mentorët e kompanive, ku ata të mund të kenë akses në informacionin/rregulloret më të fundit për AFP-në, udhëzimet për zbatim dhe për të shkëmbyer praktikat më të mira.

- 3) Zhvillimi i një mekanizmi për veprime të koordinuara të aktorëve kyçë në reformën e AFP-së:
 - (a) një plan operacional me synime dhe procedura të qarta, aktivitete të koordinuara, role dhe përgjegjësi të dakordësuara me aktorët në të gjitha nivelet dhe (b) një organ koordinues i cili të jetë përgjegjës për të gjithë koordinimin (drejtimin, menaxhimin, monitorimin) e proceseve të ndryshimit.
- 4) Vijimësia e hartimit, diskutimit dhe miratimit të akteve nënligjore për AFP-në, të cilat janë ende të prapambetura, në dialog të ngushtë me sektorin privat dhe shoqatën e ardhshme të ofruesve të AFP-së (shih kapitullin e radhës për qeverisjen e AFP-së).

5.3 Qeverisja e AFP-së me role dhe përgjegjësi të qarta, bazuar në dialogun social (TC 2)

— Statusi aktual, arritjet dhe gurët madhorë kilometrikë

Në Shqipëri është situata e veçantë që AFP ka “bredhur” në dy dekadat e fundit nga një ministri në tjetrën (duke nisur me Ministrinë e Arsimit, në Ministrinë e Punës, e më pas në Ministrinë e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë), deri në momentin që gjeti vatrën aktuale, Drejtorinë për AFP-në pranë Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë (MFE). Kjo ka qenë rezultat i riformatimit të vazhdueshëm të ministrive dhe të agjencive kombëtare, së bashku me ndryshimet e mandateve, të roleve dhe përgjegjësive kurdoherë që në pushtet vinte një qeveri e re. AFP është deleguar nga njëri institucion (pa / ose vetëm me transferim të pjesshëm të ekspertizës së AFP-së) në tjetrin për arsye se asnjë prej institucioneve të përkohshme pritëse nuk kishte shansin që të zhvillonte një ekspertizë të brendshme profesionale të qëndrueshme mbi këtë fushë. Megjithatë, me mbështetjen e komunitetit të donatorëve të huaj, Shqipëria ia doli që të krijonte një mekanizëm funksional i cili arriti të menaxhonte me sukses procesin e reformës në AFP përgjatë këtyre fazave të pasigurive institucionale. Tradicionalisht, sektori privat nuk ka qenë asnjëherë një aktor kyç dhe as një forcë shtytëse në sistemin shqiptar të formimit, por zhvillimet më të fundit tregojnë një rritje të interesit të kompanive për të bashkëpunuar me AFP-në. Është e qartë që një ofertë e strukturuar dhe transparente e AFP-së, e shoqëruar me një përqindje të kuptimtë të të nxënimit me bazë punën, merr pëlqimin e komunitetit të biznesit. Në këto modele bashkëpunimi të iniciuara nga projektet, kompanitë e kuptojnë se është me vlerë që të ndajnë përgjegjësitë për formimin e të rinjve.

Sistemi aktual i AFP-së menaxhohet kryesisht nga subjektet shtetërore, përmes ministrisë dhe agjencive në varësi të saj si Agjencia Kombëtare e AFP-së dhe Kualifikimeve dhe Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi, dhe nga ofruesit publikë të AFP-së. Institucionet në nivel meso që përfaqësojnë sektorin privat (shoqatat e sektorit dhe dhomat) ende nuk luajnë një rol domethënës në qeverisjen e AFP-së.

Megjithatë, kuadri aktual ligjor për AFP-në mund të shihet si një hap madhor pasi ai parashikon një përfshirje më të strukturuar dhe sistematike të sektorit privat në AFP përmes krijimit të komiteteve dhe këshillave trepalësh, të cilët do të lehtësojnë kontributin e komunitetit të biznesit në planifikimin, hartimin dhe zbatimin e AFP-së në nivel kombëtar, meso dhe mikro: Këshilli Kombëtar i AFP-së, Komitetet Sektoriale të Aftësive dhe Bordet Drejtuese të Ofruesve të AFP-së. Edhe pse institucioneve në nivel meso (p.sh. dhomat, shoqatat e biznesit dhe sindikatat) nuk u janë besuar përgjegjësi specifike në AFP, Dhoma Kombëtare e Zejtarisë aktualisht po eksperimenton me një formë duale të trajnimit për profesione të përzgjedhura zejtarie. Grupi i synuar aktualisht është popullsia në moshë të rritur e cila ka përvojë pune në një fushë specifike të zejtarisë, së cilës do t'i jepet shansi për të arritur një kualifikim formal përmes kombinimit të kurseve të trajnimit në teori dhe përvojës në vendin e punës. Në shumë paragrafë, ligji për zejtarinë është një replikim i rregullores gjermane për trajnimin në profesionet e zejtarisë. Dhoma Kombëtare e Zejtarisë

merr mbështetje këshillimore nga Dhoma e Zanateve dhe e Zejeve të Specializuara në Koblenz të Gjermanisë. Do të jetë me interes për të mësuar nga ky bashkëpunim pilot dhe për të parë se deri ku mund të shkojë angazhimi i institucioneve në nivel meso, të tilla si dhomat dhe shoqatat, në AFP-në fillestare në arsimin e mesëm, p.sh. në studimin e tregut të punës dhe në parashikimin e aftësive, në analizën e profesioneve dhe në zhvillimin e standardeve profesionale, etj.

— Sfidat dhe pengesat mbizotëruese

Dobësia më e madhe në kuadrin e qeverisjes është fakti se reformën strukturore e ka nisur dhe zhvilluar kryesisht ana e ofertës (ministria dhe organet drejtuese shtetërore).

Duke vepruar në një sistem, i cili tradicionalisht është shumë i qendëruar, me një ndikim të fortë qeveritar, ofruesit publikë të AFP-së në Shqipëri, në të kaluarën, kanë pasur vetëm pak hapësira për të manovruar për veprime individuale. Ata janë të vegjël në madhësi dhe nuk gëzojnë të njëjtin prestigj siç mund të kenë universitetet. Mënyra e komunikimit me autoritetet qeveritare si edhe me subjektet e sektorit privat është kryesisht e bazuar në marrëdhënie personale. Nuk ekziston një mekanizëm bashkëpunimi (p.sh. një shoqatë për ofruesit e AFP-së) i cili të mbështesë ofruesit e AFP-së për t'i bërë mendimet, shqetësimet dhe përpjekjet e tyre më të konsoliduara dhe të dukshme për aktorët në nivel kombëtar. Ligji i ri për AFP-në u delegon ofruesve të AFP-së një gamë të gjerë përgjegjësish të cilat janë përtej mandatit të një institucioni arsimor: Shkollat e AFP-së supozohet që të ngrenë Njësitë për Zhvillimin e Biznesit të cilat vendosin dhe mbajnë modele bashkëpunimi afatgjatë me komunitetin lokal/rajonal të biznesit për të garantuar mundësi cilësore për nxënien me bazë punën për nxënësit e tyre. Atyre u jepet më shumë autonomi sa i përket planifikimit të programeve të tyre të AFP-së dhe menaxhimit të buxheteve (përmes aktiviteteve të tyre që gjenerojnë të ardhura dhe tenderimit për projekte). Të gjitha këto detyra kërkojnë që drejtuesit e shkollës të kenë kompetenca prej sipërmarrësi dhe kanë nevojë për një koncept për ngritjen e kapaciteteve me qëllim që të garantohet replikim efikas.

Kontributi i sektorit privat në hartimin e strukturës së qeverisjes ka qenë i ulët krahasuar me kontributin e pritshëm për hartimin/modernizimin dhe jetësimin e programit të trajnimit (të nxëniet me bazë punën), siç parashtrohet në ligjin e ri për AFP-në (15/2017). Një prej arsyeve është me siguri niveli i ulët i kontributit institucional të sektorit privat kur bëhet fjalë për AFP-në. Ekzistojnë rreth 30 organizata punëdhënësish (shumica prej tyre janë të organizuara nën organizatën ombrellë “Business Albania”) dhe rreth 83 sindikata (me 2 organizata ombrellë që përfaqësojnë 90% të anëtarëve të tyre: Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë, KSSH, dhe Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë, BSPSH), por ligji për AFP-në nuk e ka përcaktuar qartë rolin e tyre në AFP. Përfundimisht bën Dhoma e Zëtarisë, së cilës i është dhënë mandati për të hartuar dhe zbatuar një model praktike profesional bazuar në sistemin e AFP-së duale në Gjermani. Kjo veçori e re është ende në fazën eksperimentale, dhe bashkërendimi dhe ndërveprimi ndërmjet drejtimeve duale dhe tradicionale mbetet ende për t'u specifikuar.

Krahas kufizimeve të lartpërmendura, ka barriera të tjera që pengojnë qeverisjen efikase të procesit reformues në AFP:

- Ndryshimet e shpeshta në strukturat qeverisëse dhe përgjegjësitë për AFP-në
- Kuadri ligjor dytësor i paplotë ose i vonuar në kohë.
- Mungesa e një koncepti për zhvillimin sistematik të stafit për aktorët kyçë në sistemin e qeverisjes së AFP-së, me qëllim që ata të përgatiten për rolet dhe përgjegjësitë e tyre të reja.
- Mungesa e kapaciteteve institucionale në organet drejtuese në nivel kombëtar si edhe në nivel ofruesi / të njëjtit të zhvillimit (mungesa e stafit, mungesa e ekspertëve të fushës për të përmbushur rolet dhe përgjegjësitë e reja)
- Mungesa e menaxhimit të njohurive dhe të të nxëniet në nivel institucional. Njohuritë e akumuluarat përgjatë proceseve reformuese shumë shpesh personalizohen. Praktikrat e mira shpesh veniten

me ndryshimet e përgjegjësive dhe me rotacionin e stafit. Qasjet model dhe mësimet e nxjerra nuk dokumentohen dhe as nuk komunikohen sistematikisht. Njohuritë e institucionalizuara janë shumë të kufizuara, e për rrjedhojë, praktikatat më të mira institucionale kanë shumë pak shanse që të përshkallëzohen dhe të integrohen në sistem.

- Mungesa e një mekanizmi komunikimi dhe bashkëpunimi horizontal dhe vertikal ndërmjet aktorëve kyçë në nivel kombëtar, meso dhe mikro. Aktorët kombëtarë (ministritë, agjencitë kombëtare) janë më tepër të shqetësuar për proceset e tyre personale të ristrukturimit të brendshëm. Këshilli Kombëtar i AFP-së nuk është ende funksional pavarësisht se VKM-ja për krijimin e tij është miratuar tashmë.
- Aktorët në nivel kombëtar nuk janë shumë mirë të informuar për atë që po ndodh në nivel zbatimi. Një arsye është se aktorët kyçë nga niveli zbatues (drejtuesit e shkollës dhe stafi mësimdhënës) kanë vetëm disa mundësi të kufizuara për të marrë pjesë në diskutimet në nivel politik të organeve të ndryshme ligjvënëse me qëllim që të japin mendimin e tyre për çështje që prekin shkollat e tyre.
- Shpesh herë projektet e donatorëve janë iniciuesit, zbatuesit dhe forcat shtytëse në proceset kombëtare të ndryshimit. Fuqizimi i aktorëve kyçë kombëtarë është parimi drejtues në bashkëpunimin ndërkombëtar dhe sjell një ngritje të lartë kapacitetesh. Pavarësisht të gjitha këtyre përpjekjeve, aktorët kyçë kombëtarë shumë shpesh ngelen në rolin e vëzhguesit në vend që të bëhen liderë aktivë. Qeverisja e mirë ka nevojë për pronësi, iniciativë dhe vendimmarrje në nivel kombëtar për të garantuar një qëndrueshmëri të arritjeve dhe strukturave të projekteve përtej mbështetjes donatore.
- Ka një mungesë të organeve kompetente në nivel meso: dhomat, shoqatat e punëdhënësve dhe sindikatat nuk luajnë rol aktiv në AFP. Qeverisja e AFP-së ndodh vetëm në nivel kombëtar dhe atë zbatues. Ofruesit e AFP-së duhet të mbajnë një peshë të madhe krahas funksionit të tyre edukativ, e cila ka të bëjë me “rolin e tyre prej ndërmjetësi” në iniciimin dhe mirëmbajtjen e marrëdhënieve shkollë-biznes, iniciimin, organizimin dhe monitorimin e të nxëniet me bazë punën (praktikat profesionale) dhe kryerjen e provimeve profesionale. Agjencitë kombëtare marrin përsipër funksionet e këshillimit dhe të monitorimit për të mbështetur shkollat e AFP-së në funksionet e tyre të përditshme dhe për të përcaktuar standardet me qëllim ofrimin e një trajnimi cilësor.

— Mësimet nga praktikatat e mira nga vendet krahasimore

Nëse shohim vendet krahasimore në Evropën Qendrore dhe Perëndimore (Gjermania, Austria dhe Holanda) ato shfaqin një tipar të përbashkët i cili është përgjegjësia e përbashkët për AFP-në mes shtetit (ministritë, agjencitë kombëtare), sektorit privat (kompanitë e trajnimit), ofruesve të AFP-së (shkollat e AFP-së) dhe partnerëve socialë (shoqatat e punëdhënësve, sindikatat), e cila parashikohet me ligj (Akti për Formimin Profesional).

Nëse vërejmë vendet krahasimore, mund të shihet se AFP konsiderohet si një detyrë në bashkëpunim (e sanksionuar në Aktin për Formimin Profesional), e cila menaxhohet bashkërisht nga shteti (ministritë, agjencitë), sektori privat (kompanitë e trajnimit), ofruesit e AFP-së dhe partnerët socialë (shoqatat e punëdhënësve dhe sindikatat). Në këto vende AFP është nën kujdesin e Ministrisë së Arsimit (Gjermania, Austria, Holanda dhe Serbia). Përgjashtim këtu bën Zvicra, e cila nuk ka Ministri Arsimit, dhe AFP-në e ka direkt të vendosur pranë Sekretariatit Shtetëror për Arsimin, Kërkimin dhe Inovacionin (SERI).

Në sistemet tradicionale duale, dhomat (Gjermania, Austria) ose shoqata të tjera profesionale/ sektoriale (në Zvicër këto janë Kantonet) veprojnë si organe kompetente dhe luajnë një rol të rëndësishëm si ndërmjetësues, këshilltarë dhe administratorë të funksioneve të lidhura me AFP-në, të tilla si: akreditimi i kompanive të trajnimit dhe monitorimi i ofrimit të trajnimit në kompani sipas standardeve kombëtare. Ato gjithashtu organizojnë bordet shumëpalëshe (bordet trepalëshe të

testimit), trajnojnë dhe certifikojnë vlerësuesit, organizojnë dhe koordinojnë provimet profesionale për çirakët e regjistruar në sistemin dual. Dhoma gjithashtu lëshon certifikata të njohura në nivel kombëtar pas përfundimit me sukses të provimeve përfundimtare. Dhomat caktojnë ekspertë të fushës për bordet shumëpalëshe të testimit (trepalëshe). Dhomat financohen përmes tarifave të detyrueshme të anëtarësimit për kompanitë dhe përmes financimit shtetëror që ato përftojnë për të kryer detyrat e tyre sipas ligjit. Një tjetër komponent që nuk duhet nënvlerësuar është (në shumë raste vullnetare) angazhimi i ekspertëve të fushës për të qenë pjesë aktive e komiteteve të testimit për të hartuar elementet e testimit dhe kryer provimet profesionale.

Në Holandë, Akti për arsimin e të rriturve dhe atë profesional, u jep shkollave të mesme të larta hapësirë të mjaftueshme për politikëbërje. Ministria e Arsimit është përgjegjëse për formulimin e politikave në AFP, financimin dhe inspektimin e AFP-së. Profilet dhe standardet profesionale mbliidhen ende në nivel kombëtar me ndihmën e organeve profesionale specifike për sektorin (Komitetet Sektoriale) duke integruar partnerët socialë, nën ombrellën e Fondacionit për Bashkëpunimin AFP-Biznes (SBB = Samenwerkingsorganisatie Beroepsopleiding-Bedrijfsleven). SBB është gjithashtu përgjegjëse për akreditimin e kompanive të trajnimit. Sa i përket zbatimit të trajnimit, zgjedhja ka qenë që rregullimi të mbahet në nivele minimale, duke i lejuar institucioneve të arsimit dhe formimit të vendosin vetë mbi ofertën e tyre në programin e trajnimit. Shkollat e AFP-së kanë kontroll të plotë mbi dislokimin dhe zhvillimin e vazhdueshëm profesional të stafit mësimdhënës, mbi ofertën e programit, portofolat e trajnimit specifikë për industrinë në nivel rajonal, organizimin e të nxënësve dhe zgjedhjen e partnerëve bashkëpunëtorë. Drejtuesit e shkollës janë gjithashtu përgjegjës për të vendosur se si të alokojnë shumën e plotë vjetore nga ministria për kosto personeli, materiale, strehim dhe rezervime për investime të ardhshme. Ofruesit e AFP-së janë të organizuar në qendra rajonale formimi (QRF) për të grupuar burimet dhe për të reduktuar peshën e ngarkesës administrative. Qendrat gjithashtu kryejnë studime të tregut rajonal dhe programet e tyre për trajnimin e stafit i zhvillojnë mënyrë të pavarur. Avantazhi në autonomi i ka mundësuar ofruesve publikë të AFP-së që të profesionalizojnë menaxhimin dhe stafin e tyre. Ato mund të bëjnë një miks mes stafit të tyre tradicional të përgjithshëm dhe të specializuar me profesionistë nga bota e punës. Ofrues të ndryshëm publikë të AFP-së kanë ftuar shoqatat sektoriale të biznesit për të krijuar qendrat e tyre jofitimprurëse të teknologjisë dhe trajnimit brenda ambienteve të institutit të AFP-së, me synimin që ata të ecin paralelisht me teknologjitë dhe metodat e reja të punës.

Në Serbi, e cila historikisht ka një sistem AFP-je me bazë shkollën, qeveria nisi miratimin e ligjit për arsimin dual në vitin 2017, për të ngritur një drejtim paralel dual (çirakëri) që çon në të njëjtat kualifikime si rrugëtimi me bazë shkollën. Përfshirja e sektorit privat është institucionalizuar në planifikimin, hartimin dhe zbatimin e programeve të AFP-së. Dhoma e Tregtisë dhe Industrisë e Serbisë (CCIS) është një partner strategjik në zbatimin e sistemit arsimor dual. Dhoma jep mendime mbi planet e regjistrimit në arsimin dual, dhe bashkëpunon me ministrinë për të rakorduar vendosjet e nxënësve në të nxënësve me bazë punën (WBL). Ashtu si në sistemet tradicionale duale, dhoma menaxhon akreditimin e punëdhënësve për WBL-në në arsimin dual, organizon trajnimin dhe licencimin e instruktorëve të kompanisë, menaxhon regjistrat e kontratave të kompanive dhe të arsimit dual (të cilat nënshkruhen mes shkollave dhe kompanive). Standardet e kualifikimeve kombëtare zhvillohen dhe rishikohen me ndihmën e Këshillave Sektoriale të Aftësive. Qeverisja nuk konsiston vetëm në rregulla, praktika dhe procese të përcaktuara nga vendimmarrësit për të menaxhuar sistemin (në këtë rast sistemi i AFP-së). Pikë së pari ajo varet nga kapacitetet e burimeve njerëzore dhe nga angazhimi i tyre për të realizuar me efikasitet rolet dhe përgjegjësitë që u janë caktuar drejt arritjes së objektivit të përgjithshëm.

Modeli i lartpërmendur i qeverisjes së AFP-së shpjegohet më tej në inventarin e praktikave të mira bashkëngjitur këtij raporti.

- 1) Konsolidimi dhe përmirësimi i grupit të stafit profesionit për AFP-në në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, në agjencitë kombëtare (AKPA dhe AKAFPK), dhe në organet drejtuese / Njësitë për Zhvillimin e Biznesit tek ofruesit e AFP-së. Zhvillimi/rishikimi i profileve të pozicioneve dhe i specifikimeve të punës në pajtim me përgjegjësitë e parashikuara në kuadrin e ri ligjor për AFP-në.
- 2) Konceptualizimi dhe zbatimi i programeve për zhvillimin e stafit për aktorët kyçë në AFP: stafi nga Drejtoria për AFP-në pranë Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, nga AKPA, AKAFPK dhe nga niveli drejtues e Njësitë për Zhvillimin e Biznesit duhet të forcojnë kapacitetet e tyre për të përmbushur rolet dhe përgjegjësitë e tyre të reja. Përfshirja e shkëmbimit me ekspertë të fushës, e dislokimit të stafit dhe e shkëmbimit me institucionet partnere në Evropën Perëndimore, Qendrore dhe Juglindore.
- 3) Konsultimi me dhomat apo shoqatat e bizneseve për mënyrën se si AFP mund të bëhet një tematikë në axhendën e tyre dhe për mënyrën se si politikat për AFP-në dhe për promovimin e biznesit, si dhe strukturat përkatëse të qeverisjes, të integrohen më së miri.
- 4) Ngritja e një regjistri online të vendeve vakante për praktika profesionale dhe stazhe. Regjistrimi i kompanive dhe i subjekteve të tjera që ofrojnë praktika profesionale / stazhe duke nisur në baza vullnetare (përmes projekteve që kanë marrëveshje bashkëpunimi). Kompanitë dhe bizneset e tjera regjistrojnë postet e tyre të hapura (vullnetarisht). Kandidatët për praktika profesionale dhe stazhe duhet të kenë akses në informacion dhe të kenë mundësinë për të aplikuar për këto poste. Administrimi mund të bëhet nga një njësi e dedikuar e AKPA-s.
- 5) Partnerëve Socialë t'i jepet pesha e duhur në Bordet Kombëtare Këshillimore (Këshilli i AFP-së dhe Komitetet Sektoriale të Aftësive), e cila të jetë në pajtim me rëndësinë e tyre për zhvillimin e sektorit të AFP-së drejt një përputhjeje më të mirë të ofertës dhe kërkesës.
- 6) Krijimi i një shoqate të ofruesve të AFP-së me qëllim gjenerimin e qëndrimeve të përbashkëta në nivel zbatuesi, të cilat duhet të dëgjohen në nivel kombëtar. Ky propozim erdhi nga komuniteti i biznesit gjatë konsultimeve në terren. Drejtorët e shkollave profesionale dhe të qendrave profesionale krijojnë "klubin" e tyre, një shoqatë apo çdo formë tjetër rrjeti me persona të njëmendte, të cilët ndajnë interesa të të njëjtit rrafsh:
 - o Kjo u mundëson atyre që të përpilojnë objektivat, kërkesat dhe sugjerimet e përbashkëta për qeverinë qendrore dhe për autoritetet në nivel lokal dhe rajonal. Shoqata gjithashtu mund të ndihmojë me formulimin dhe harmonizimin e akteve ligjore dhe të legjislacionit sekondar, si edhe për të testuar paraprakisht zbatimin e tyre.
 - o Ajo lehtëson përpilimin e qëndrimeve të përbashkëta dhe të ofertave aktive drejt sektorit privat në fushat e bashkëpunimit për AFP-në fillestare (trajnime/praktika profesionale, stazhe) dhe përcaktimin e ofertave të shërbimeve të marketueshme për sektorin privat (p.sh. trajnimi i vazhduar i stafit të kompanisë, ofrimi i ekspertizës, etj.).
 - o Ajo ndihmon për të komunikuar më mirë rezultatet e përmirësimeve të prezantuara përmes projekteve të mbështetura nga donatorët, lidhur me cilësinë e ofertës së trajnimit, por edhe me menaxhimin e institucioneve të tyre, përmirësimin e marrëdhënieve të tyre me kompanitë e sektorit privat, duke lehtësuar identifikimin e vendeve të praktikës profesionale, etj.
 - o Shoqata do të hapë rrugë të reja dialogu dhe do të rrisë të nxënin institucional, çka nevojitet për të adresuar përgjegjësitë e reja dhe sfidueset të legjislacionit të AFP-së.

5.4 Marrëveshje për financim të barabartë (TC 3)

— Statusi aktual, arritjet dhe gurët madhorë kilometrikë

Buxheti i shtetit dhe buxheti vendor (edhe pse në një shkallë shumë më të vogël, kryesisht për mirëmbajtjen e konvikteve) janë burimet qendrore të financimit të AFP-së publike në Shqipëri.

Alokimi i buxhetit bëhet në nivel ministrie bazuar në të dhënat historike dhe orientohet drejt inputeve, duke marrë në konsideratë numrin e stafit të punësuar dhe të nxënësve të regjistruar për shkollë. Kërkesa aktuale për trajnim, veçoritë e programeve të ndryshme të AFP-së dhe performanca e një shkolle individuale (punësueshmëria e nxënësve), nuk merren në konsideratë në planifikimin dhe alokimin e buxhetit. Metodatat e financimit të orientuara drejt inputeve nuk ofrojnë asnjë incentivë për përmirësimin e cilësisë në nivel ofruesi. Disa ofrues AFP-je marrin mbështetje shtesë nga donatorët, me bazë projekti, ose përfitojnë nga disa kontribute prej bizneseve lokale, çka i vendos ata në një situatë më të favorshme. Nuk mund të japim një panoramë më të plotë të këtyre burimeve të financimeve shtesë pasi shkollat profesionale nuk janë audituar asnjëherë.⁹³

Kuadri i ri ligjor për AFP-në parashikon një autonomi më të gjerë financiare për ofruesit e AFP-së me qëllim që të trajtohet problemi mbizotërues i nënfinancimit. Deri më tani, mundësitë e ofruesve të AFP-së për të diversifikuar burimet e tyre të të ardhurave përmes ofrimit të produkteve apo shërbimeve dhe për të siguruar të ardhura të mundshme nga këto aktivitete, kanë qenë jofunksionale. Edhe pse ligji i vitit 2002 (neni 29 dhe 30) për AFP-në i lejonte ofruesit e AFP-së që në parim të kishin burime të ndryshme fondesh (duke përfshirë gjenerimin e të ardhurave), mungonin aktet e nevojshme nënligjore, të cilat e pamundësuan operacionalizimin e diversifikimit të të ardhurave. Një hap i rëndësishëm u mor në vitin 2015 kur të gjitha shkollat publike të AFP-së u pajisën me një financier. Megjithatë, procedurat zbatuese për prokurimin si edhe aktivitetet për gjenerimin e të ardhurave nuk janë të qarta, dhe nuk mjaftojnë masat përkatëse për ngritjen e kapaciteteve.

Ligji i vitit 2017 për AFP-në, ka një kapitull më të zgjeruar për financimin (§ 30, 31, 32). Ai rendit shprehimisht tipologjitë për gjenerimin e të ardhurave dhe u lejon ofruesve të AFP-së të drejtën për t'i përdorur 100% të ardhurat e gjeneruara dhe t'i transferojnë ato në vitin pasues, nëse nuk shpenzohen plotësisht brenda vitit aktual. Ky ka qenë një gur madhor kilometrik drejt decentralizimit të qeverisjes së AFP-së dhe ngritjes së një menaxhimi të përgjegjshëm financiar në nivel ofruesi. E megjithatë, deri në momentin e hartimit të këtij raporti, akti përkatës nënligjor për mënyrën e zbatimit të saj mungonte ende, çka sjell vonesa në operacionalizimin e diversifikimit të burimeve të të ardhurave.

— Sfidat dhe pengesat mbizotëruese

Financimi i barasvlershëm për sistemin e AFP-së ka më tepër gjasa që të arrihet nëse sektori privat ka vullnetin të investojë në trajnimin e aftësive. Në legjislacionin aktual në Shqipëri, kontributi financiar i kompanive private në AFP nuk është i trajtuar shprehimisht. Neni 30 në ligjin 15/2017 për AFP-në, nuk e parashikon kontributin e sektorit privat si një burim të përcaktuar financiar. Kontributet financiare nga kompanitë mund të jepen në formën e sponsorizimeve dhe të kontributeve vullnetare (financiare, në natyrë). Përrjashtim bën mbulimi i nevojshëm i sigurimit në punë për kursantët/kursantët e punësuar në kompani. Ndërsa punëdhënësit pritët që të kontribuojnë “në natyrë” përmes ofrimit të vendeve të praktikës profesionale dhe të mentorëve në kompani, si dhe përmes pjesëmarrjes së tyre në Bordet e Menaxhimit të Shkollave, por ky nuk është një detyrim ligjor. Në fakt, ka një rezistencë të përgjithshme për të kontribuar në bashkëfinancimin e AFP-së, p.sh. përmes pagesës së një shpërblimi për stazhierët/nxënësit e praktikës. Nëse AFP bëhet i orientuar drejt kërkesës dhe sektori privat angazhohet më tepër në AFP (jo vetëm financiarisht, por edhe duke ofruar ekspertizë në hartimin dhe zbatimin e programeve), qasja nga lart poshtë për ta bërë kontributin e kompanive të detyrueshëm me ligj nuk do të jetë mënyra më premtuese. Mësimet e nxjerra nga vendet e tjera me sisteme mirëfunktionale të trajnimit dual, ku kompanitë mbajnë peshën kryesore të kostove të trajnimit (p.sh. Gjermania, Zvicra dhe Austria), tregojnë se duhet një mekanizëm konsultativ trepalësh për ta bërë atë funksional. Roli i të gjithë aktorëve (i

⁹³ FET: Procesi i Torinos 2018-2020, Shqipëri, Raporti Kombëtar, faqe 66.

shtetit, kompanive, partnerëve socialë, kursantëve, shkollave) duhet të përcaktohet qartë përmes një procesi konsensual.

Konsultimet me përfaqësues të sektorit privat në Shqipëri treguan një hendek të madh në informacion në të dy krahët, çka i bën ato të funksionojnë si dy botë të ndryshme. Bizneset nuk janë mjaftueshëm të mirëinformuar rreth sistemit të AFP-së, rreth strukturës së qeverisjes dhe rregullimit dhe rreth mundësive për të përfituar nga bashkëpunimi me shkollat profesionale. Nuk ka rregullore të qarta për rolet dhe përgjegjësitë e tyre dhe as një pikë të qartë kontakti (me një ndalesë) e cila të japë udhëzime të mjaftueshme për kompanitë e interesuara për bashkëpunim. Kjo i bën ato hezituese për t'u përfshirë edhe pse janë të interesuara për ta bërë një gjë të tillë. Nëse shkollat i kontaktojnë në një mënyrë sistematike dhe bashkëpunuese, kompanitë zakonisht janë shumë të hapura për të hyrë në bashkëpunim. Ato kompani të cilat shohin përfitime me ofrimin e praktikave profesionale për nxënësit, shpesh kanë vullnetin të bashkëpunojnë më tej edhe financiarisht.

Sipas Raportit Kombëtar të Shqipërisë për Procesin e Torinos (2018-2020)⁹⁵, vlejné ende sfidat vijuese të cilat ishin identifikuar më parë nga FET në një studim të financimit të AFP-së të vitit 2015⁹⁵:

- 1) Sistemi i AFP-së është i pakfinancuar sa i përket pagave të mësuesve dhe nevojave për aftësim të mëtjshëm, mangësive infrastrukturore, fondeve për aktivitete ekstrakurrikulare, bursave, konvikteve (nevojiten zgjidhje novatore për të zbuluar burime financimi shtesë)
- 2) Mungesa e një sistemi kombëtar për planifikimin e AFP-së bazuar në nevojat për aftësi dhe në veçoritë specifike për sektorin
- 3) Mungesa e legjislacionit sekondar për të operacionalizuar autonominë financiare të ofruesve të AFP-së dhe kapacitetet e pamjaftueshme të menaxhimit financiar në shkolla
- 4) Informaliteti dhe informacioni i shpërndarë mbi burimet e financimit dhe shpenzimet
- 5) Llogaridhënia e ulët e qeverisë vendore sa i përket detyrimit të saj për mirëmbajtjen e shkollës
- 6) Mungesa e pjesëmarrjes së biznesit në AFP, jo vetëm financiarisht por edhe në ofrimin e ambienteve për praktikën e nxënësve, në ofrimin e ekspertizës për rishikimit e programeve të AFP-së dhe për zhvillimin e standardeve profesionale dhe arsimore, në trajnimin e mësuesve, testimin e nxënësve, etj. Ka raste të mira të bashkëpunimit, por vetëm në nivel dypalësh mes shkollave individuale dhe bizneseve lokale. Kodi i ri i punës i vitit 2015 u kërkon bizneseve që t'i paguajnë nxënësit gjatë praktikave profesionale, por VKM-ja përkatëse që sanksionon pagesat nuk ka dalë ende. Rregulloret për shkollat e AFP-së dhe QFP-të ndryshojnë, çka e bën situatën edhe më të komplikuar. Plotësimi i kuadrit ligjor në konsultim të ngushtë dhe me
- 7) Shpenzime të pamjaftueshme kapitale (fonde të kufizuara, nivel i ulët i cilësisë së prokurimit, nivel i ulët i punimeve ndërtimore për godinat e shkollave)
- 8) Mungesa e një sistemi koherent financimi për shkollat e AFP-së dhe QFP-të
- 9) Kuadër ligjor i paplotë, i fragmentuar dhe pjesërisht i paqartë

Një zgjidhje që është diskutuar në të kaluarën për një sistem më koherent financimi të AFP-së (që të mbulojë AP, FP dhe politikat e punësimit) dhe që të prodhojë një kontribut më të fortë të sektorit privat, ka qenë krijimi i një Fondi Kombëtar për Punësimin dhe Zhvillimin e Aftësive (FKPZHA). “Ky fond pritet që të mbledhë së bashku fondet nga burime të ndryshme, duke përfshirë dhe buxhetin e shtetit, kontributet e detyrueshme nga punëdhënësit dhe punëmarrësit, kontributet e tjera nga sektori privat (që bie dakord për të marrë pjesë në FKPZHA me një përqindje specifike të tatimit të tyre mbi fitimin), nga donatorët, dhurimet filantropike dhe burime të tjera fondesh, siç parashikohet nga ligji.” Fondi ishte parashikuar që të rregullohej me ligjin për nxitjen e punësimit (15/2019), por deri më tani Ministria e Financave dhe Ekonomisë (MFE) nuk e ka miratuar këtë mekanizëm.

⁹⁴ FET: Procesi i Torinos 2018-2020, Shqipëria, Raporti Kombëtar, faqe 63-70.

⁹⁵ Sidita Dibra,; Financimi i sistemit publik të AFP-së në Shqipëri, statusi aktual, sfidat dhe zgjidhjet, FET 29.5.2015, faqe 20-25.

Në sistemet tradicionale duale të AFP-së (Gjermania, Zvicra dhe Austria) pjesëmarrja e kompanive në AFP është vullnetare. Financimi i AFP-së është i përbashkët nga organet publike dhe private. Me përjashtim të disa dallimeve specifike për vendin, **kompanitë bashkëpunëtoresh të trajnimit përballojnë pjesën më të madhe të kostove të trajnimit** duke mbuluar kostot për pjesën e trajnimit në kompani (kryesisht pagesat për kursantët, të cilat zënë rreth 70% të kostove totale të trajnimit). Kompanitë nënshkruajnë një kontratë praktike profesionale me kursantët e tyre dhe janë të detyruar të paguajnë një pagesë mujore trajnimi. Pagesa e trajnimit bazohet në marrëveshjet kolektive ndërmjet sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve. Asnjë prej vendeve krahasimore nuk ka vendosur një tarifë kombëtare trajnimi. Një kompani mund të tërhiqet nga ofrimi i trajnimit në praktikë pa asnjë implikim financiar. Ka disa pritshmëri sektoriale, të tilla si **fondi i trajnimit për degë** në Gjermani,⁹⁶ i cili u prezantua në vitin 1976 për të garantuar një numër të mjaftueshëm vendesh praktike profesionale në degën e ndërtimit. Kompanitë e ndërtimit janë të detyruara që të paguajnë një tarifë e cila është në përfitim të kompanive që angazhohen në trajnim si edhe kontribuon në financimin e ofertave të trajnimit ndërmjet kompanive. Vlera e tarifës përcaktohet në marrëveshjen kolektive. **Shkollat publike profesionale** (pagesat e stafit mësimdhënës) financohen nga buxheti i shtetit, i cili vlen edhe për aktivitetet kërkimore dhe zhvillimore, si edhe për masat për përmirësimin dhe imazhin e AFP-së. Autoritetet vendore mbulojnë investimet në pajisje dhe infrastrukturë, si dhe mirëmbajtjen e tyre. **Qendrat e trajnimit ndërmjet kompanive dhe dhomat** operohen kryesisht nga organet juridike publike (bashkitë, dhomat dhe shoqatat e zejtarëve) ose nga organet juridike private jofitimprurëse (shoqatat tregtare). Financimi bazohet në një qasje mikse: tarifën e anëtarësisë dhe subvencionet/burimet qeveritare. **Vetë kursantët** nuk është e nevojshme që të paguajnë ndonjë kosto trajnimi për t'u regjistruar në praktikën profesionale, por ata janë subjekt i taksave dhe i kontributeve të sigurimeve shoqërore (në varësi të nivelit të të ardhurave).

Financimi i AFP-së në Holandë përfshin disa dallime krahasuar me Gjermaninë, Zvicrën dhe Austrinë. Në arsimin e mesëm të lartë (MBO) parimi është financimi në bllok me grante, bazuar në numrin e nxënësve për kurs / drejtimin e nxënies dhe pjesërisht në numrin e certifikatave të lëshuara për institucion. Në vitin 2014 u prezantua **“financimi kaskadë (mbështetja financiare për palët e treta)”**: Shkollat marrin para për çdo nxënës për një periudhë maksimale prej gjashtë vitesh, me financim shtesë për vitin e parë. Kjo shërben për t'i nxitur shkollat që t'i vendosin nxënësit direkt në rrugën e duhur dhe për të shmangur ndjekjen e rrugëve të ndryshme nga nxënësit në vijimësi. Lloji i financimit **i bazuar në performancë**, i prezantuar së fundmi, konsiston në marrëveshje cilësie që shpërblejnë shkollat individuale për performancë të mirë. Kolegjet e mesme të larta të AFP-së kanë burime të tjera financimi, të tilla si **aktivitetet e kontraktuara për kompanitë dhe individët** (dhe për bashkitë në trajnimin për integrimin në shoqëri ose edukimin e të rriturve) dhe **tarifat e kurseve** që paguhen nga nxënësit. Si përfundim, **për kompanitë ka një skemë subvencionimi** për të mbuluar kostot e ofrimit të vendeve të nxënies në drejtime duale (BBL).

Përmes prezantimit të AFP-së duale si një drejtim alternativ ndaj programeve të trajnimit me bazë shkollën, në Serbi sektori privat vjen si kontribuues në një sistem AFP-je të financuar historikisht nga shteti. Kontributi financiar i kompanive që marrin pjesë në arsimin dual (“praktikë profesionale”) mbulon pajisjet e shëndetit dhe sigurisë në punë, kostot e ushqimit bufe, transportin, sigurimin për lëndimet nga puna dhe pagesat e trajnimit/pagesat e praktikës profesionale. Pagesa e trajnimit nuk mund të jetë më e ulët se 70% e pagës minimale në vend. Mbetet për t'u parë se si kompanitë e angazhojnë veten në këtë sistem praktike profesionale të prezantuar rishtazi, duke pranuar

⁹⁶ <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/financing/funding-arrangements/47-funding-arrangements-in-germany>, aksesuar së fundmi më 11.1.2020

kështu që ato kanë përfitime nga investimi i tyre. Pjesëmarrja e bizneseve në AFP është vullnetare dhe drejtimi tradicional i trajnimit me bazë shkollën nuk i detyron kompanitë që t'i paguajnë nxënësit gjatë periudhës së praktikës profesionale. Krahas burimeve të reja të bashkëfinancimit të prezantuara përmes drejtimeve të praktikës duale, shkollat profesionale në Serbi mund të gjenerojnë të ardhurat e tyre nga aktivitetet e zgjeruara të biznesit, si edhe të ardhura të tjera në pajtim me ligjin. Akti kryesor për arsimin parashikon që “një institucion arsimor (shkollat) mund të kryejnë edhe aktivitete të tjera që përmirësojnë dhe kontribuojnë në një performancë më të mirë dhe më racionale të arsimit (biznes i zgjeruar), me kusht që këto aktivitete të mos cenojnë aktivitetin kryesor të arsimit”.

Sistemet e lartpërmendura të vendeve për financimin e AFP-së janë paraqitur në detaje të mëtejshme në inventarin e praktikave të mira në shtojcën e këtij raporti.

— Rekomandimet për Shqipërinë

Konsulentja u rekomandon aktorëve kombëtarë që të eksplorojnë më tej mekanizmat novatorë për financim me qëllim kapërcimin e mangësive në buxhet dhe bashkërendimin e mekanizmit të financimit me nevojat e një sistemi AFP-je të bazuar në kërkesë.

Dokumenti i Politikave i IZA-s nr. 110 i muajit prill 2016: “Mekanizëm financues për financimin e formimit profesional - një kuadër analitik” nga Adrian Ziderman është një prej dokumenteve kyçe në fushën e financimit të AFP-së. Ai paraqet, analizon dhe krahason një portofol të gjerë mekanizmash novatorë financimi, që janë integruar në sistemet kombëtare të trajnimit për të korrigjuar mangësitë në sistemet tradicionale të financimit të trajnimit. Mekanizmi novator i financimit ofron incentiva për një konkurrencë më të madhe ndërmjet ofruesve të trajnimit në përpjekjet e tyre për cilësi, duke rritur kështu efikasitetin dhe efikasitetin e sistemeve të trajnimit dhe për të marrë angazhimin e sektorit privat për të dhënë kontributin e tij në AFP.

Ziderman paraqet 5 mekanizma financimi, si dhe avantazhet e rreziqet e tyre:

MEKANIZMI	TË ARDHURAT KREDITOHEN NË	AVANTAZHET	RREZIQET
RRITJA E FINANCIMIT			
1. Ndarje e kostove përmes tarifave të trajnimit	Sektorin publik / fondin e trajnimit	<ul style="list-style-type: none"> Diversifikon bazën e të ardhurave duke mobilizuar të ardhura shtesë Mund të ofrojë financim të qëndrueshëm dhe të mbrojtur për ofrimin e trajnimit në nivel kombëtar 	<ul style="list-style-type: none"> Kompanitë e vogla prirën të mos përfitojnë nga ofrimi i aftësive Taksat e parapërcaktuara dobësojnë unitetin buxhetor Qeveria mund t'i përdorë tarifavat për qëllime të tjera Burimet e të ardhurave mund të mbulojnë më shumë seç duhet, duke çuar në suficitet të pashpenzuara, burokraci shumë të tepruara, mungesë efikasiteti <ul style="list-style-type: none"> Rrit koston e punës, duke shkruajuar kështu punësimin
2. Mbështetje nga donatorët	Sektorin publik / fondin e trajnimit	<ul style="list-style-type: none"> Ofron mundësi për tëngritur kapacitetet e trajnimit 	<ul style="list-style-type: none"> Shpesh nuk do të jetë e qëndrueshme pas përfundimit të financimit nga donatorët Mund të mos e ndihmojë sektorin privat të trajnimit
NDARJA E KOSTOVE			
3. Tarifavat e regjistrimit	Ofruesit e trajnimit	<ul style="list-style-type: none"> Trajnimit bëhet më ekonomik ndërkohë që ofruesit e trajnimit konkurrojnë për të tërhequr kursantë Trajnimit është më tepër i orientuar nga kërkesa 	<ul style="list-style-type: none"> Shkakton vështirësi te studentët e disavantazhuar, që varen nga politikavat e bursave Të ardhura mund të mos mbeten pranë institucionit
GJENERIMI I TË ARDHURAVE			
4. Të ardhura nga prodhimi dhe shërbimet	Ofruesit e trajnimit	<ul style="list-style-type: none"> Mund të çojë në rezultate trajnimit që janë më pranë nevojave të tregut 	<ul style="list-style-type: none"> Neglizhimi i funksionit të trajnimit mund të ulët cilësinë dhe ofrimin e trajnimit Burimet devijohen nga trajnimit në prodhim <ul style="list-style-type: none"> Të ardhurat mund të mos mbeten pranë ofruesit
OFRIMI I TRAJNIMIT NGA PRIVATI			
5. Nxitja e ofrimit të trajnimit nga privati	S'ka të ardhura, por kursime buxhetore për sektorin publik	<ul style="list-style-type: none"> Subvencionet mund të jenë shumë efikase nga pikëpamja e kostove: zgjerimi i sistemit të ambienteve për trajnim pa ofruar shumë fonde publike 	<ul style="list-style-type: none"> Përqendrimi në kurse me kosto të ulët dhe kërkesë të lartë, duke i lënë ofruesit e sektorit publik me kurse teknike më të kushtueshme

Përvojat ndërkombëtare kanë treguar se **“sistemet e tarifave nuk kanë gjasa të funksionojnë mirë në vende ku industria nuk është e mirëzhvilluar dhe kapacitetet administrative ose organizative janë të dobëta”**⁹⁷ siç është rasti i Shqipërisë. Tarifavat e regjistrimit gjithashtu nuk janë një zgjidhje premtuese duke marrë në konsideratë kushtet e vështira ekonomike të shumicës së njerëzve. Gjithashtu kjo bie ndesh me qëllimin e sistemit të arsimit dhe formimit për gjithpërfshirje sociale (“arsim cilësor për të gjithë”). Përzgjedhja e një qasjeje të decentralizuar nga ana e Qeverisë Shqiptare, duke u dhënë përgjegjësi më të madhe administrimi dhe autonomi financiare ofruesve individualë të AFP-së duket të jetë qasja më premtuese. Do të jetë një shans i madh për shkollat (veçanërisht ato që nuk kanë mundësi të mjaftueshme praktike profesionale për nxënësit e tyre) që të përmirësojnë kapacitetet e shkollave të tyre për trajnimin e brendshëm në praktikë përmes elementëve të sipërmarrjes dhe trajnimit të aftësive sociale të integruara në detyra projekti.

⁹⁷ Dr Muriel Dunbar: “Angazhimi i sektorit privat në zhvillimin e aftësive”, UKFIET, Konferenca Ndërkombëtare për Arsimin dhe Zhvillimin, Oksford, 2015, faqe 7

Për t'u bërë funksional, duhet të miratohen 2 akte thelbësore nënligjore siç parashikohet në ligjin e ri për AFP-në (15/2017):

- Udhëzimi i ministrit për organizimin dhe funksionimin/veprimtarinë e ofruesve të AFP-së (duke përfshirë menaxhimin e burimeve njerëzore, përbërjen e Njësive të Zhvillimit, kualifikimin e vazhduar të stafit), neni 12, paragrafi 4 dhe neni 15 paragrafi 3
- Udhëzimi i ministrit për rregullat e investimit dhe të riinvestimit të të ardhurave të gjeneruara përmes aktivitetit ligjor të ofruesve të AFP-së (neni 31, paragrafi 1)

Gjithashtu, konsulentja rekomandon masat vijuese për të diversifikuar dhe optimizuar financimin në AFP:

- 1) Rishikimi i metodës së shpërndarjes së buxhetit: Zhvillimi i një instrumenti për të vlerësuar kostot specifike të programit në konsultim të ngushtë me ofruesit e AFP-së dhe specialistët e sektorit nga kompanitë (për të përlllogaritur koston për njësi, të standardizuar në nivel kombëtar, sipas specializimit).
- 2) Pilotimi i një mekanizmi shpërndarjeje të buxhetit, i cili të bëjë diferencën për frymë në financim, (bazuar në numrin e nxënësve dhe të stafit) sipas kërkesave të programit të specializimit/trajnitimit.
- 3) Diskutimi bashkë me donatorët që mbështesin sektorin e AFP-së të përshtatshmërisë dhe realizueshmërisë së krijimit të një fondi për mbështetjen e AFP-së (i cili të mbushet me kontribute nga donatorët dhe buxheti) për të mbledhur në një pikë të vetme disa prej projekteve individuale mbështetëse.

5.5 Raport i fortë përkatësie me tregun e punës (TC 4)

Siç diskutohet edhe në kapitullin 4 (Rezultatet dhe sfidat kryesore të reformës në AFP), çështja e lidhjes së tregut të punës me programet e formimit profesional është me rëndësi jetike për arritjen e objektivit final të formimit të aftësive, i cili është rritja e punësueshmërisë së të diplomuarve, dhe për rrjedhojë, rritja e shanseve të tyre për të gjetur punë cilësore në tregun e punës. Sistemi i AFP-së ofron një sërë pikash aksesi për mënyrën se si oferta e trajnitimit të afrohet më tepër me kërkesën për aftësi të bizneseve. Në këtë kapitull ne fokusohemi në tre elementë kryesorë, të cilët luajnë një rol thelbësor në optimizimin e ndërlidhjes ndërmjet botës së punës dhe botës së bizneseve, si dhe për t'i mbështetur të diplomuarit në fazën e tranzicionit.

- (1) **Standardet profesionale**
- (2) **Të nxëniet me bazë punën**
- (3) **Aftësitë profesionale dhe orientimi i karrierës**

Standardet profesionale kombëtare (NOS) janë standarde profesionale të miratuara nga qeveria të bashkërenduara me sektorët dhe profesionet përkatëse, të cilat përcaktojnë standardet për arsimtarët në momentin e zhvillimit të standardeve të kualifikimit dhe të kurrikulave kuadër. Metoda e zhvillimit të standardeve profesionale dhe formati në të cilin ato paraqiten ndryshojnë nga shteti në shtet, por të gjitha kanë diçka të përbashkët: ato përcaktohen nga industria. Standardet profesionale ofrojnë bazën për standardet arsimore, të cilat duhet të ndiqen nga ofruesit e trajnitimit në momentin e zbatimit të programeve të trajnitimit.

I nxëni me bazë punën, i mirëorganizuar, është elementi kyç i një sistemi efikas të formimit profesional. Ai i jep nxënësve mundësinë për të vënë në zbatim njohuritë dhe aftësitë që ai/ ajo ka përfunduar në shkollë/qendrën e formimit në një ambient real pune. I nxëni me bazë punën përfshin edhe një komponent social, pasi ai nxit përfundimin e aftësive personale dhe ndërpersonale duke ndarë përgjegjësitë me stafin e kompanisë, duke u përballur me dështimet, duke ndarë kënaqësinë e suksesit të përbashkët, duke u përballur me sfidën e ndërveprimit me klientët, duke pranuar kritikën dhe duke marrë përgjegjësinë për veprimet personale.

Një studim i vitit 2016 nga kompania e vlerësimit “Wonderlic”⁹⁸, konfirmon kërkesën e lartë për aftësi sociale në tregun e punës: 93% e punëdhënësve i konsiderojnë aftësitë sociale si faktorë “thelbësorë” ose “shumë të rëndësishëm” për punësimin e punonjësve. Punët standarde po zëvendësohen me “punët hibride”⁹⁹ duke kërkuar një grup aftësish që kombinon aftësitë teknike (duke përfshirë operacionet teknike, analizën e të dhënave dhe interpretimin e tyre) me aftësitë sociale (të tilla si komunikimi, shërbimi dhe bashkëpunimi). Të nxënit me bazë punën është mundësia më e mirë për një nxënës që të përftojë aftësi sociale në mënyrën më efikase, ndërkohë që punon dhe mëson në një mjedis kompanie. Duke e bërë punën në një mjedis real biznesi, nxënësi duhet të organizohet dhe të ndërveprojë më kolegët për të dalë me ide dhe zgjidhje për probleme specifike për punën.

— Statusi aktual, arritjet dhe gurët madhorë kilometrikë

Nëse vështrojmë të tre elementet e përzgjedhura për të ngritur një sistem AFP-je të bazuar në kërkesë (standartet profesionale, të nxënit me bazë punën dhe orientimi i karrierës), vërehet progresi i mëposhtëm:

Sa i përket futjes së standardeve profesionale, Shqipëria ka ndërmarrë hapat e parë duke ngritur një mekanizëm për analizën e nevojave për aftësi dhe duke pilotuar metoda të ndryshme të analizës së profesioneve:

- Që prej vitit 2008, Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP), në bashkëpunim me një institut kërkimor vendas (Qendra për Nxitjen e Zhvillimit Njerëzor-HDPC), kryen çdo dy vite një analizë të nevojave për aftësi (ANA), për të mbledhur informacion mbi nevojat aktuale për aftësi në ekonomi.
- Korniza Shqiptare e Kualifikimeve (ligji për KSHK-në 2010/ndryshuar së fundmi në vitin 2018, VKM nr. 426 “Për krijimin, funksionimin dhe financimin e KSA-ve”), parashikon krijimin e Komiteteve Sektoriale (Këshillat Sektoriale të Aftësive - KSA) për të identifikuar tendencat në tregun e punës dhe nevojat për aftësi në 10 sektorë ekonomikë. AKAFPK, në bashkëpunim me RISIA Albania, ka zhvilluar një model për KSA-në e turizmit.
- Shqipëria ka krijuar përvoja të mira me qasjen DACUM për analizën e profesioneve dhe zhvillimin e profileve profesionale, të cilët më pas përkthehen në standarde profesionale. Me mbështetjen e donatorëve të ndryshëm, AKAFPK ka pilotuar një sërë seminaresh DACUM në vitet e fundit dhe i ka përdorur rezultatet për rishikimin e standardeve të kualifikimeve dhe të kurrikulave kuadër.
- Mandati institucional për zhvillimin e standardeve profesionale nuk ka qenë i qartë për shumë kohë. VKM për organizimin dhe veprimtarinë e AKAFPK-së (lidhur me nenin 10, paragrafi 2 të ligjit për AFP-në) u miratua në tetor të vitit 2019, e cila i akordoi AKAFPK-së përgjegjësinë për zhvillimin e standardeve profesionale (niveli 2 dhe 5 i KSHK-së).

Sa i përket fushës së të nxënit me bazë punën (WBL), me ligjin e ti për AFP-në u mor një hap i rëndësishëm, i cili parashikon një bashkëpunim më të ngushtë ndërmjet ofruesve të AFP-së dhe kompanive përmes krijimit të të ashtuquajturave Njësi Zhvillimi. Këto njësi do të iniciojnë dhe koordinojnë modelet e bashkëpunimit (praktika WBL) me kompanitë vendase, për të garantuar përfundimin e aftësive praktike për nxënësit në mjedise reale pune. Sipas nenit 15 të ligjit të ri për AFP-në (15/2017), Njësitë e Zhvillimit kanë funksionet e mëposhtme:

- zhvillimin e vazhdueshëm profesional të mësimdhënësve brenda institucionit;
- zhvillimin e kurrikulave në nivel ofruesi;
- krijimin e lidhjeve ndërmjet ofruesit dhe biznesit;
- orientim për karrierë të nxënësve/kursantëve;

⁹⁸ Wonderlic: Fakte konkrete për aftësitë sociale - Një rishikim në praktikë i perspektivave, pritshmërive dhe rekomandimeve të punëdhënësit, 2016, faqe 19.

⁹⁹ Perceptime nga Deloitte: “Zhvillimi i ndërmarrjeve sociale: Riformatimi me në fokus njeriun”, 2019, Deloitte, Tendencat globale të kapitalit njerëzor, faqe 31.32.

- hartimin dhe zbatimin e projekteve zhvillimore;
- zhvillimin e marketingut të ofruesit;
- mbledhjen e të dhënave të gjurmimit në nivel ofruesi.

Pavarësisht pasigurive rregullatore për të operacionalizuar kërkesat e vendosura në ligj, të nxënit me bazë punën është bërë më prevalent në shkollat e mesme të AFP-së krahasuar me disa vite më parë, ashtu siç tregojnë edhe rezultatet nga një studim i FET për zhvillimin e vazhdueshëm profesional (ZHVP) për mësuesit dhe trajnuesit e AFP-së në Shqipëri¹⁰⁰: 38% e mësuesve deklarojnë se shumica e nxënësve të tyre vendosen në vende pune që zgjasin të paktën 10% të kohës të të gjithë programit të tyre dhe 16% deklarojnë se shumica e nxënësve të tyre kalojnë më pak se 10% të kohës në vendin e punës. Megjithatë, 46% e mësuesve deklarojnë se vetëm disa prej nxënësve të tyre vendosen në vende pune, çka konfirmon se ky nuk është ende një komponent sistemik në të gjitha programet.

Që kur reforma në AFP guxoi për një dinamikë të re në vitin 2014, janë prezantuar dhe testuar një sërë modelesh interesante për të nxënin me bazë punën me ofrues të ndryshëm AFP-je (shih kapitullin 2). Shumica e tyre janë iniciuar nga donatorët. Ato variojnë nga modelet e praktikave profesionale deri te modelet e stazheve (p.sh. modeli i praktikës profesionale i S4J sipas skemës për zhvillimin gradual të aftësive). Një studim i UNDP-së në vitin 2017 mori në analizë efikasitetin e tyre dhe potencialin për përshkallëzim. Tashmë ka ardhur koha për t'i konsoliduar këto përpjekje në një model kombëtar. Përpjekjet e para për të krijuar një sistem trajnimi dhe akreditimi për mentorët e kompanive janë ndërmarrë nga Bashkëpunimi Zviceran për Zhvillim përmes “programit të trajnimit të mentorëve” të projektit “Aftësi për punë (S4J)”. Reagimi i jashtëzakonshëm i biznesit dhe i ofruesve të AFP-së, e shtyu projektin që të bashkëpunonte me AKAFPK-në për një procedurë licencimi për mentorët dhe trajnuesit e trajnuar, si një parakusht për përshkallëzimin e këtij lloj trajnimi në të ardhmen. Kjo do të zgjidhte edhe kërkesën e mentorëve të trajnuar në kompani që të pajiseshin me një certifikatë të njohur zyrtarisht nga agjencia kombëtare, si një vlerësim i kualifikimeve dhe përpjekjeve të tyre për të dhënë kontributin në një WBL cilësore.

Tema e fundit që do të diskutohet në vijim, është çështja e orientimit të karrierës. Sipas ligjit për AFP-në të vitit 2017 (nenet 23 dhe 15), ofrimi i orientimit të karrierës i vishet ofruesve të AFP-së, më konkretisht Njësive të Zhvillimit, të cilat në ligj parashikohen të krijohen në çdo shkollë AFP-je. Këshillimi dhe orientimi për karrierën duhet të ndjekë rregullat e përcaktuara nga ministria përgjegjëse. Udhëzimi i ministrit lidhur me këtë është ende pezull. Deri më tani, orientimi i karrierës është në një fazë shumë të hershme në Shqipëri. Në vitin 2017, RISIAlbania kreu një rishikim të gjendjes aktuale të orientimit dhe këshillimit për karrierën në Shqipëri¹⁰¹, për të bërë një inventar të mekanizmave të krijuar të orientimit të karrierës (brenda dhe jashtë sistemit të arsimit dhe formimit) dhe për të dhënë rekomandime për përmirësim. Studimi del në përfundimin se pavarësisht që orientimi i karrierës është parashikuar nga ligji dhe ka “hyrë në fjalorin e kurrikulës”, koncepti nuk kuptohet qartë në nivel grupesh interesi dhe ofruesi dhe as nuk ka masa të mjaftueshme të koordinuara për të ngritur një model koherent dhe krijuar masa për ngritjen e kapaciteteve me qëllim që institucionet e arsimit dhe të formimit të zbatojnë masa efikase për orientimin e karrierës me nxënësit e tyre. Projektet e donatorëve të huaj kanë hartuar dhe pilotuar qasje novatore që vlejné të shikohen për potencialin e tyre përshkallëzues (p.sh. RISI Albania e cila aktualisht po planifikon një model me këshillues karriere për bashkinë e Tiranës, në bashkëpunim me fakultetin e Shkencave Sociale / Universitetin e Tiranës).

— Sfidat dhe pengesat mbizotëruese

Në fushën e planifikimit të AFP-së bazuar në standarde dhe të hartimit/rishikimit të programit:

¹⁰⁰ Linda Rama: Vazhdimi i zhvillimit profesional (ZHVP) për mësuesit dhe trajnuesit e AFP-së në Shqipëri, FET 2018

¹⁰¹ RisiAlbania: rishikim i gjendjes aktuale të orientimit dhe këshillimit për karrierën në Shqipëri, shkurt 2017.

- Mungon një sistem informacioni për tregun e punës (LMIS) që të furnizojë vendimmarrësit kombëtarë dhe aktorët e AFP-së me informacion mbi kërkesën për aftësi në sektorë të ndryshëm. Analiza e nevojave për aftësi (ANA) është nën mandatin e SHKP/AKPA e ardhshme, por kapacitetet e brendshme institucionale për t'u marrë me planifikimin e AFP-së sekondare dhe me parashikimin e aftësive të lidhura me të janë të kufizuara. ANA dyvjeçare i nënkontraktohet një instituti kërkimor vendas (HDPC). Ekziston nevoja për ta plotësuar këtë qasje disi kërkimore shkencore me mjete pragmatike për ta mbështetur “përkthimin” e gjetjeve të ANA-s në veprime, me qëllim bashkërendimin e profileve profesionale dhe të kurrikulave me nevojat e tregut të punës.
- Mungon koncepti për përfshirjen sistematike të anës së biznesit (dhomat, shoqatat) në parashikimin e aftësive dhe në planifikimin e AFP-së.
- Këshillat Sektoriale të Aftësive (KSA-të) nuk janë ende funksionale. Përvojat e para po ndërmerren aktualisht në sektorin e turizmit dhe të TIK përmes projekteve të donatorëve të cilët mbështesin krijimin e strukturave bazë të këtyre këshillave.
- Ofruesit e AFP-së kanë mangësi të kapaciteteve të trajnuara dhe të mjeteve të standardizuara për t'u përfshirë më strukturalisht në planifikimin dhe projektimin e AFP-së (p.sh. mjetet e planifikimit për hartëzimin e tregut rajonal të punës/planifikimin e aftësive dhe instrumentet për optimizimin e programeve të AFP-së).
- Nuk ka një metodologji/mekanizëm koherent që të konsolidojë dhe koordinojë të gjithë elementët e planifikimit të AFP-së dhe të rishikimit/përditësimit të vazhdueshëm të kualifikimeve të KSHK-së dhe të programeve të trajnimit të lidhura me to: duke nisur nga analiza e nevojave për aftësi deri te standardet profesionale, te standardet arsimore dhe standardet e vlerësimit:
 - Përgjegjësitë për ANA-n dhe zhvillimin e standardeve profesionale janë të shpërndara në institucione të ndryshme dhe nuk kanë një mekanizëm koordinimi: ANA/mbikëqyrja e tregut të punës është përgjegjësi e SHKP-së/AKPA-s dhe pjesërisht e Njësive të Zhvillimit në shkollat profesionale dhe qendrat profesionale (d.m.th. mbikëqyrja e tregut lokal të punës), ndërsa zhvillimi i standardeve profesionale si edhe KSHK, apo standardet arsimore/kurrikula kuadër, trajtohen nga AKAFPK.
 - Angazhimi i sektorit privat në hartimin e ofertës së AFP-së është shumë i kufizuar: Ai ka nevojë për një modalitet pune të dakordësuar bashkërisht me sektorin privat për të siguruar një rishikim dhe shqyrtim të vazhdueshëm të kualifikimeve ekzistuese (profileve profesionale / specializimeve) nga ekspertë teknikë të bizneseve, për të ruajtur lidhjen e kualifikimeve të KSHK-së me tregun e punës
 - Kapacitet i kufizuar institucional për zhvillimin e standardeve profesionale (vetëm dy ekspertë të trajnuar në AKAFPK). Njohuritë për standardet profesionale mes arsimtarëve dhe në komunitetin e biznesit janë të pakta.
 - Mungesa e procedurave të validimit sistematik të standardeve profesionale kombëtare me komunitetin e biznesit
 - Mungesa e një koncepti për përfshirjen sistematike të ekspertëve

Në fushën e të nxënimit me bazë punën:

- Të nxënimit me bazë punën (WBL) nuk është i standardizuar në Shqipëri. Për rrjedhojë, realizimi i tij varion nga 0 në 100%, në varësi të marrëveshjeve që shkollat kanë me kompanitë ⁰²: Format e të nxënimit praktik variojnë nga tërësisht në trajnim me bazë shkollën ku të nxënimit praktik kryhet në punishtet e shkollës (shpesh me pajisje të këqija), përmes vizitave në kompani, punës praktike, deri te përvojat reale të punës në praktikat profesionale dhe stazhet (siç po pilotohet aktualisht nga projekti S4J).
- Nuk ka një mekanizëm formal për sigurimin e cilësisë/kritere për të nxënin me bazë punën: përzgjedhja e kompanive bëhet nga ofruesit individualë sipas gjykimit të tyre, nuk ka një

¹⁰² Linda Rama: “Produktet afatmesme të Rigës (MTD-të) - Identifikimi i prioriteteve, vlerësimi paraprak (ex-ante) - Shqipëria, qershor 2016.

koncept të unifikuar/ngritje kapacitetesh dhe as procedura akreditimi për trajnuesit e kompanive, asnjë mekanizëm të standardizuar për bashkëpunimin ndërmjet shkollave dhe kompanive bashkëpunëtoresh për të monitoruar WBL-në.

- Janë mësuesit e shkollave ata që kryesisht merren me WBL-në dhe më pak punëdhënësit. Nuk ka standarde për vlerësimin e nxënësve gjatë/në fund të periudhës të të nxënësve me bazë punën (mentorët mund të japin feedback/mendime).
- Mënyra aktuale e administrimit të WBL-së nuk është e standardizuar: d.m.th. ka mungesë të mënyrave të unifikuara të raportimit dhe të dokumentimit, të certifikatave të praktikës profesionale, të referencave të punëdhënësve ku specifikohet qëllimi i detyrës dhe kompetencat e përfuara përgjatë periudhës së WBL-së.
- Kompanitë e praktikave profesionale marrin shumë pak asistencë sa i përket udhëzimeve, manualeve, mjeteve dhe listave të kontrollit.
- Roli i koordinatorit për marrëdhëniet me biznesin nuk është i qartësuar (VKM-ja përkatëse për funksionimin e Njësive të Zhvillimit nuk është miratuar).

Në fushën e orientimit të karrierës:

- Sistemi arsimor në Shqipëri ndeshet me vështirësi në shtrirjen e një orientimi të koordinuar karriere në të gjitha nivelet e arsimit pasi nuk ka një model kombëtar për mënyrën e adresimit të kësaj tematike në kurrikul. Mbetet në dorën e shkollave individuale për të gjetur mënyrën e tyre të futjes së aftësive personale dhe ndërpersonale në njësitë e mësimdhënies.
- Për shkak të disa reformave kurrikulare në dy dekadat e fundit, orientimi i karrierës u fut si lëndë në klasën e 9-të dhe u hoq sërish në vitet 2014-2015. Kjo përgjegjësi iu dha mësuesve të lëndëve të ndryshme që t'ia përcillnin këtë informacion nxënësve brenda fushës së tyre të mësimdhënies.
- Në shkollat e mesme të AFP-së situata është edhe më pak e strukturuar. Gatishmëria e ofruesve të AFP-së për të ofruar shërbime ndërmjetësi për të mbështetur hyrjen në tregun e punës së të diplomuarve të tyre është paska e vakët. Ky është një funksion i ri që shkon përtej përgjegjësisë tradicionale arsimore. Ofruesit e AFP-së presin për qartësim dhe mbështetje nga organet drejtuese, d.m.th. për një specifikim të “rregullave për ofrimin e orientimit të karrierës” që pritet të dalë me udhëzimin e ministrit, i cili ka mbetur ende pezull. Gjithashtu, Njësiti e Zhvillimit presin për një VKM për të vënë në punë funksionet e tyre ligjore (një është orientimi i karrierës) të parashikuara në ligjin e ri për AFP-në.
- Mungesa e një kuptimi të përbashkët të konceptit të orientimit të karrierës dhe pasiguritë rregullatore ndikojnë gjithashtu tek aktivitetet e donatorëve kur projektojnë dhe pilotojnë masat, instrumentet dhe mjetet për zhvillimin e kapaciteteve në shkollat e tyre partnere. Për shembull, projekti S4J po përpiqet që të krijojë një model për orientimin e karrierës në formën e qendrave të karrierës, të integruara në konfigurimin organizativ të shkollave të tyre partnere. Këto qendra do të kryejnë funksione më të gjera si, rekrutimi i kursantëve, ofrimi i shërbimeve të karrierës për nxënësit dhe kursantët ndërkohë që ata ndjekin programet në shkollat profesionale, gjurmimi i të diplomuarve dhe organizimi i një rrjeti nxënësish. Më e rëndësishmja në këtë model është bashkëpunimi i ngushtë me bizneset (në programin e praktikës të S4J) dhe kanalizimi sistematik i feedback-ut nga aktorët e tregut të punës në vendimmarrjen e drejtuesve të ofruesit të AFP-së. Ky është vetëm një shembull nga shumë përpjekje në nivel shkolle individuale (me dhe pa mbështetje të donatorëve) për të plotësuar mangësitë në ofrimin e AFP-së. Duhet një mekanizëm i koordinuar ndërmjet shkollave, sektorit privat dhe organeve drejtuese për të përcaktuar bazat për një model kombëtar dhe për të organizuar masat për ngritjen e kapaciteteve në një mënyrë efektive dhe të qëndrueshme.

— Mësimet nga praktikat e mira nga vendet krahasimore

Arsimi profesional (çirakëria) cilësohet si një rrugë me vlerë drejt punësimit të denjë në vendet me sisteme tradicionale duale. Në Gjermani, Austri dhe Zvicër më tepër se 2/3 e personave që dalin

nga shkolla vendosin të marrin një kualifikim profesional. Një arsye pse AFP-ja tërheq është shkalla e lartë e punësimit të të diplomuarve (shkalla e përgjithshme e kalimit nga AFP në tregun e punës: Gjermania: 68%). Arsyeja për këtë kalim të lehtë është bashkëpunimi i ngushtë me sektorin privat në planifikimin, hartimin dhe zbatimin e AFP-së për të garantuar një përvetësim të fortë praktik të kompetencave të përftuara. Në sistemet tradicionale duale të AFP-së, sektori privat është forca shtytëse dhe kontribuuesi kryesor kur bëhet fjalë për përditësimin dhe rishikimin e kualifikimeve kombëtare të AFP-së dhe të standardeve përkatëse (kryesisht në formën e “udhëzimeve për formimin), që përcaktojnë standardet minimale dhe rezultatet e pritshme të të nxënimit për pjesën e trajnimit në kompani dhe shërbejnë si input për standardet arsimore (kurrikulat kuadër) në shkollat profesionale. Organet e fuqishme përfaqësuese (dhomat dhe organizatat profesionale) përfaqësojnë interesin e degëve të tyre ekonomike dhe mbështesin dialogun kombëtar përmes informacioneve të besueshme rreth tendencave teknologjike dhe atyre të lidhura me tregun e punës.

Standardet kombëtare të kualifikimit, trajnimit dhe vlerësimit zhvillohen bazuar në një qasje të koordinuar dhe të harmonizuar që rregullon ndërveprimin mes të gjithë aktorëve (shteti, përfaqësuesit e punëdhënësve dhe të punëmarrësve). Bashkimi i forcave garanton një shtrirje efikase të standardeve dhe rregulloreve kombëtare në nivel qendror, meso dhe mikro. Të gjitha këto vende kanë një organ koordinues (me borde trepalëshe) që drejton procesin e zhvillimit/rishikimit të standardeve kombëtare të kualifikimit (në Gjermani ky është Instituti Federal për Arsimin dhe Formimin Profesional BIBB, në Zvicër është Sekretariati Shtetëror për Arsimin, Kërkimin dhe Inovacionin SERI, në Austri është Komiteti Federal për AFP-në, në Holandë është Organizata për Bashkëpunimin AFP-Biznes).

Parimi bazë që të gjithë këto sisteme kanë të përbashkët është se iniciativa për zhvillimin e një profesioni të ri formimi ose për rishikimin e atyre ekzistues vjen (kjo bëhet zakonisht çdo 5 vite) nga ana e biznesit, zakonisht nga shoqatat e punëdhënësve. Ata paraqesin kërkesën e tyre dhe organi koordinues organizon një proces konsultimi me ekspertët e fushës nga qeveria, punëdhënësit, sindikatat dhe komuniteti kërkimor në AFP. Komiteti i ekspertëve (i caktuar nga punëdhënësit e niveleve më të larta dhe organizatat e sindikatave) harton parametrat për profesionin e ri/të rishikuar në përgjigje të ritmit të ndryshimeve teknologjike, ekonomike dhe shoqërore. Rregulloret për formimin profesional janë të bazuara në rezultate, të pakufizuara nga teknologjia dhe të orientuara drejt funksioneve. Ato përfshijnë seksionin e ofrimit të trajnimit, planin e përgjithshëm të trajnimit dhe kriteret e testeve (për të verifikuar përftimin e kompetencës profesionale siç përcaktohet në rezultatet e të nxënimit).

Udhëzimet e AFP-së u nënshtrohen një procesi të përcaktuar qartë shqyrtimi dhe verifikimi përpara se të miratohen si një standard kombëtar. Paralelisht me procesin e zhvillimit/rishikimit të udhëzimeve të trajnimit që rregullojnë trajnimin praktik në kompanitë e trajnimit, zhvillohen/rishikohen kurrikulat kuadër për shkollat profesionale me kohë të pjesshme. Grupet e ekspertëve nga bota e punës dhe ana e trajnimit takohen rregullisht për të diskutuar dhe bashkërenduar standardet e trajnimit praktik me atë me bazë shkollën me qëllim që të arrihet një koncept trajnimi koherent dhe i ndërlidhur. Sërish, janë organizatat e botës së punës që luajnë një rol thelbësor për shtrirjen pa pengesa të standardeve të reja/të ndryshuara të trajnimit, duke qenë se ato janë në kontakt direkt me kompanitë e tyre anëtare.¹⁰³

Të nxënimit me bazë punën në vendet krahasimore ndjek këto standarde profesionale kombëtare, të cilat janë si rezultat i dialogut të lartpërmendur trepalësh. Ato janë të detyrueshme për kompanitë e trajnimit sa i përket rezultateve të pritshme të të nxënimit, por lënë një hapësirë të konsiderueshme lirie për t'u përshtatur me veçoritë përkatëse të biznesit. Ato duhet të sigurohen se çdo kursant

¹⁰³ BIBB: Rregulloret për formimin profesional dhe procesi pas tyre, 2011, faqet 28-35.

ka shansin që të përparojë me të njëjtin nivel të përfundimit të kompetencave profesionale nëse po trajnohen në një kompani trajnimi e cila ka mentorë të trajnuar dhe të licencuar në brendësi të saj. Dhomat janë mandatuar si organet kompetente për të mbikëqyrur pjesën e trajnimit në punë, për të vlerësuar dhe certifikuar kompanitë, për të trajnuar dhe licencuar mentorët e kompanive, për të monitoruar trajnimin në kompani dhe për të organizuar testimet me pjesëmarrjen e ekspertëve të fushës (ekspertë të çështjeve të punësimit) nga shoqatat përkatëse.

Kompanitë e vogla shpesh ndeshen me sfidën e mbulimit të spektrit të gjerë të fushave të nxënies të përcaktuara në standardin profesional. Për shembull, në Gjermani, ka një rregull që thotë se kompanitë duhet të jenë të afta të mbulojnë rreth 60% të profilit profesional në ambientet e tyre. Për të garantuar që bizneset e vogla të mund të marrin pjesë në trajnimin në praktikë dhe që kursantët e tyre të mos përballen me disavantazhe, dhomat i mbështesin kompanitë me organizimin e trajnimit për kompetencat që mungojnë në qendra formimi të llojit “supra-kompani”. Dokumentacioni i progresit të të nxënies është i unifikuar (evidencat e kursantit) dhe ndjek specifikimet e parashikuara në rregulloren kombëtare për trajnimin, e cila ndiqet rigorozisht prej dhomave. Me qëllim që të garantohet një ndërlidhje e ngushtë mes teorisë dhe praktikës, organet drejtuese qendrore nxjerrin udhëzime zbatimi me shënime përkatëse shpjeguese, listat e kontrollit, këshillat për strukturimin e të nxënies në vendin e punës, modelet e detyrave, etj. Këto udhëzime për përmirësimin e praktikës ditore të AFP-së plotësohen me informacion rreth programeve opsionale të trajnimit të vazhdueshëm dhe kualifikimeve post-sekondare.¹⁰⁴

Një tjetër mjet interesant për një koordinim më të mirë të të nxënies me bazë shkollën dhe atij praktik (praktikat profesionale) është i ashtuquajti “Protokolli i vendosjes në punë”, në Holandë, i cili është dakordësuar ndërmjet Ministrisë holandeze të Arsimit, Kulturës dhe Shkencës, organizatave të punëdhënësve dhe Shoqatës së Kolegjeve Profesionale në Holandë. Ai përcakton rolet dhe përgjegjësitë e aktorëve kyçë (të nxënësve, të shkollave të AFP-së, të kompanive për vendosjen në punë dhe të SBB-së si organi drejtues) në të gjitha katër fazat e formimit me bazë punën: (1) Përgatitja dhe përputhja, (2) Periudha e vendosjes në punë, (3) Konstatimi dhe (4) Vlerësimi. Ai gjendet në inventarin e praktikave të mira në shtojcën e këtij raporti.

Fleksibiliteti i sistemit është kyç për ta pasur AFP-në një opion tërheqës për karrierë. Ndryshe nga Shqipëria, ku programet e AFP-së dhe studimet e Maturës janë të detyrueshme dhe elemente integrale të çdo programi AFP-je sekondare, sistemet duale të trajnimit e vendosin fokusin e AFP-së fillestare në kompetencat e plota profesionale. Kjo nuk do të thotë që AFP është një rrugë pa krye. Në Gjermani ka një sërë opsionesh që të diplomuarit e AFP-së të hyjnë në universitet pa Maturën: për shembull, (1) Ata që zotërojnë një diplomë Master (studime pasuniversitare) mund të regjistrohen direkt në çdo program universitar, ata që zotërojnë një certifikatë AFP-je e cila vërteton 2 deri në 3 vite përvojë pune në punën përkatëse, mund të regjistrohen në kurset universitare në disiplinat përkatëse, (3) “studimet provë” për ata që zotërojnë një certifikatë AFP-je të cilët dëshirojnë të studiojnë në një tjetër disiplinë për të vërtetuar aftësinë e tyre dhe (4) Testi i Aftësive Akademike për personat me dhunti. Zvicra dhe Austria ofrojnë mundësi për personat me rezultate të larta që ta marrin Maturën profesionale gjatë ose pas AFP-së fillestare, duke lejuar kështu hyrjen në Universitetin e Shkencave të Aplikuara. Në Holandë, diploma e AFP-së e nivelit 4 lejon hyrjen direkte në arsimin terciar (“rregulli 21+”) në Kolegjet e Arsimit të Lartë Profesional dhe në Universitetin e Shkencave të Aplikuara. Studimet duale dhe madje të trefishta po fitojnë terren në Evropën Qendrore dhe Perëndimore, të cilat e lejojnë pjesëmarrësin që të arrijë një kualifikim të dyfishtë: diplomë Bachelor dhe një certifikatë të njohur profesionale (apo edhe një certifikatë shtesë Masteri në rastin e studimeve të trefishta). Këto oferta arsimore janë shumë tërheqëse pasi ato e zgjerojnë gamën e mundësive për punësim pas diplomimit. Në krahun tjetër, ato kanë kërkesa shumë të larta sa i përket kohës dhe përpjekjeve personale. Programet zgjasin pesë vite

¹⁰⁴ Po aty: faqe 38.

dhe pjesëmarrësit duhet të paraqiten në gjashtë ditë të javës për shkak të ngarkesës së lartë të punës për studime simultane akademike dhe të formimit me bazë punën.

Në Holandë, ofruesit e AFP-së gëzojnë një autonomi të lartë. Ata veprojnë si subjekte biznesi. Drejtuesit e institucioneve publike nuk kanë drojë që të menaxhojnë buxhete të mëdha dhe të hyjnë në marrëdhënie kontraktuale me kompanitë private për trajnimin e vazhduar. Falë afërsisë së tyre me aktorët e tregut në fushat e tyre të ndryshme të trajnimit, ata mund t'i përgatisin kursantët-nxënës për praktika profesionale, stazhe dhe punë me kontratë në bizneset e tyre partnere. Ofruesit e AFP-së janë bërë pjesë e rrjeteve rajonale (organizatat ombrellë të quajtura QRF), të cilat i lejojnë ata që t'i grumbullojnë burimet me efikasitet. Për t'u përballur me sfidën e ndryshimeve të shpejta teknologjike, QRF-të po kundërpërgjigjen duke i ftuar shoqatat e biznesit për t'i ngritur qendrat e tyre të teknologjisë dhe trajnimit pranë ambienteve të QRF-së, duke mundësuar kështu një trajnim të kombinuar teorik dhe praktik të kursantëve dhe të anëtarëve të stafit.

Në Serbi, drejtimi i AFP-së duale i krijuar rishtazi, ndjek parimet bazë të sistemeve tradicionale duale të AFP-së. Tashmë fokusi i qeverisë është krijimi i standardeve profesionale kombëtare si elementet e detyrueshme mes sferës së punës dhe sistemit arsimor. Për t'iu përgjigjur diversitetit të realiteteve të bizneseve në kompanitë bashkëpunëtore të trajnimit, punëdhënësit kanë të drejtë që të ndryshojnë deri në 30% të kërkesave të paracaktuara profesionale për t'i përshtatur rezultatet e të nxënësve me nevojat e punëdhënësve. Gjithashtu, maksimumi 25% e orëve WBL të parashikuara nga kurrikula mund të zbatohen në shkollë, në rast se mundësitë për formim në vendin e punës janë të kufizuara. Detaje të mëtejshme të përvojave dhe të mësimave të nxjerra nga reforma serbe në AFP mund të gjenden në profilin e vendit dhe në rastet e praktikave të mira, bashkëngjitur këtij raporti.

Nëse vërejmë aspektin e tretë: Orientimi i karrierës, praktikat e mira në vendet krahasimore shpalosin të njëjtat veçori. Një institucion në nivel kombëtar në bashkëpunim me qendrat rajonale këshillimore për karrierën (p.sh. BIZ - Qendrat për Orientimin e Karrierës në Gjermani, të cilat janë të atashuara pranë zyrave rajonale të punësisimit ose Qendra Zvicëranë e Shërbimeve për Arsimin Profesional, Studimet dhe Këshillimin e Karrierës në bashkëpunim me Qendra kantonale "Ask!") ofrojnë orientim profesional për të rinjtë në fazën e tyre të orientimit dhe marrin përsipër funksionin e koordinimit dhe të kontrollit të cilësisë. Ato ofrojnë mbështetje online, aktivitete informuese dhe panairë profesionale, mentorim në grup dhe këshillim individual për t'i orientuar të rinjtë drejt rrugës më të përshtatshme për karrierë, duke përputhur interesat dhe talentet e tyre me ofertën ekzistuese të AFP-së dhe mundësitë për karrierë. Ato ofrojnë edhe shërbime mbështetëse psikologjike dhe sociale për të rinjtë, si dhe këshillim dhe mbikëqyrje për mësuesit. Platformat novatore dhe interaktive për orientimin e karrierës (p.sh. www.myBerufswahl.ch) u ofrojnë nxënësve të klasave të 7-ta deri në atë të 9-të një mjet online për të shoqëruar identifikimin e karrierës së tyre dhe procesin e vendosjes në punë në faza të ndryshme.

Serbia prezantoi një model kombëtar për orientimin e karrierës, i cili zbatohet në nivel ndërkurrikular (jo si një lëndë më vete). Modeli i mbështet nxënësit për të zhvilluar një portofol të orientimit profesional për të (a) zbuluar personalitetin, interesat, kapacitetet dhe talentet e tyre dhe (b) për të eksploruar se çfarë karriere profesionale mund t'u përshtatet dhe çfarë programesh/drejtimesh trajnimi ofrohen nga secili ofrues. Portofoli do t'i shoqërojë nxënësit në rrugën e tyre të orientimit profesional. Ata mund t'i rikthehen në çdo moment dhe të shohin: Çfarë kam arritur me këtë punë? Çfarë më interesoi në veçanti? Çfarë di më mirë/më tepër se më parë? Çfarë mu duk veçanërisht e lehtë/e vështirë? Çfarë do të mund të përdor pas diplomimit? Çfarë do të vëzhgoj dhe dëgjoj me kujdes në të ardhmen? Ekziston një faqe e tërë interneti për modelin, me faqe të dedikuara për mësuesit për seminare, metoda, lloj pune, kohëzgjatje, etj.

— Rekomandimet për Shqipërinë

Bazuar në rishikimin e situatës aktuale, të arritjeve dhe të faktorëve pengues, konsulentja sugjeron masa vijuese për ta afruar ofertën e AFP-së më pranë nevojave të tregut të punës:

1. Konsolidimi i gurëve ekzistues të themelit për formulimin e kualifikimeve profesionale dhe të programeve të trajnimit në një metodologji koherente e cila kombinon të gjithë elementët: analizën e nevojave për aftësi, zhvillimin e standardeve profesionale, kualifikimet, kurrikulën kuadër, standardet e vlerësimit dhe ndërtimin e aspekteve testuese.
2. Dakordësimi me sektorin privat mbi një mënyrë pune për të garantuar një angazhim sistemik të komunitetit më të gjerë të biznesit (dhomat, shoqatat, KSA) në procesin e zhvillimit dhe të validimit të Standardeve Profesionale Kombëtare, Kualifikimeve dhe Standardeve të Vlerësimit si edhe të Programeve të Trajnimit. Sintonizimi i përbashkët i roleve dhe përgjegjësi për kontribuues të ndryshëm, duke përfshirë sektorin privat, siç përcaktohet në kuadrin e ri ligjor për AFP-në.
3. Ndërtimi/zgjerimi i kapaciteteve institucionale: zhvillimi i një koncepti për ngritjen e kapaciteteve dhe trajnimi i multiplikatorëve nga agjencitë (AKPA, AKAFPK), ofruesit e AFP-së dhe sektori privat për rolin e tyre në zhvillimin e ofertave të trajnimit të bazuara në standarde.
4. Prezantimi i një sistemi informacioni të kompjuterizuar për tregun e punës (LMIS) për t'i pajisur vendimmarrësit e AFP-së me informacione të përdorshme, me vlerë dhe të përditësuara: (1) Përfshirja e administratave lokale dhe e INSTAT-it në mbledhjen sistematike të të dhënave për aktivitetet ekonomike dhe tendencat e tregut të punës në rajone, (2) Zhvillimi i një instrumenti për hartëzimin e të gjitha profesioneve dhe të aftësive përkatëse sipas specializimit dhe nivelit, (3) Transferimi i përgjegjësisë për administrimin e LMIS-së te shkollat dhe agjencitë për të garantuar përditësimin konstant të informacionit të tregut të punës.
5. Zhvillimi i një koncepti të përbashkët dhe i një mekanizmi për sigurimin e cilësisë për të nxënin me bazë punën i dakordësuar nga të gjithë aktorët (organet qeveritare, ofruesit e AFP-së, sektori privat), i cili të përcaktojë standardin minimal të kriterëve për të garantuar arritjen e rezultateve të të nxënit, por që gjithsesi lë hapësirë të mjaftueshme për t'u përshtatur me veçoritë e kompanive bashkëpunëtoresh. Ky mekanizëm për sigurimin e cilësisë ndër të tjera përfshin:
 - një proces vlerësimi dhe miratimi për të verifikuar gatishmërinë e kompanive për të ofruar një WBL cilësore,
 - një koncept të standardizuar për trajnimin dhe akreditimin e mentorëve të kompanive për t'i kualifikuar për detyrat e tyre dhe për t'i pajisur me disa mjete praktike për t'i orientuar dhe monitoruar nxënësit gjatë detyrave të tyre,
 - një koncept për të nxënin e koordinuar në shkollë dhe në mjedisin e biznesit
 - një instrument vlerësimi të bazuar në kriterë për të verifikuar dhe dokumentuar progresin dhe rezultatet e WBL-sëDraft-rregullorja për praktikën profesionale është hapi i parë i rëndësishëm drejt sigurimit të cilësisë së WBL-së, pasi ajo ngërthen shumicën e këtyre elementeve. Ajo tashmë ka nevojë për një koncept të unifikuar (duke përfshirë masat për ngritjen e kapaciteteve për ofruesit e AFP-së dhe kompanitë e trajnimit) me qëllim që t'i vërë këto elemente në praktikë. Në këtë drejtim, rekomandohet që të analizohen bashkërisht, skemat ekzistuese të WBL-së me shkollat/qendrat profesionale dhe përfaqësuesit e sektorit privat për potencialin e tyre përshkallëzues në një model të konsoliduar kombëtar.
6. Zhvillimi i një koncepti të unifikuar dhe i një pakete instrumentesh për orientimin e karrierës dhe zhvillimin e aftësive sociale, duke përfshirë mentorimin dhe mbështetjen për vendosjen në punë për nxënësit e AFP-së sekondare, që përmbajnë elemente të tilla si, instrumentet dinamike për vetëvlerësimin (ku do të përfshihet edhe progresi në të nxënë), profilet e aftësive (mësimet nga koncepti "Start SMART"), një plan personal për zhvillimin në të ardhmen, një platformë informacioni rreth mundësive për praktika profesionale dhe punë, si edhe ofertat e arsimit dhe formimit në post-sekondar.

7. Zhvillimi i një qasjeje për ngritjen e kapaciteteve për stafin e Njësisë së Zhvillimit, me qëllim përgatitjen e tyre për shtatë rolet dhe përgjegjësitë e reja, siç përcaktohen në ligjin për AFP-në dhe në udhëzimin përkatës të ministrit nr. 11/2020 për organizimin dhe funksionimin e ofruesve të AFP-së: (1) zhvillimi i vazhdueshëm profesional i mësimdhënësve brenda institucionit, (2) zhvillimi i kurrikulave në nivel ofruesi, (3) krijimi i lidhjeve ndërmjet ofruesit dhe biznesit, (4) orientimi për karrierë i nxënësve/kursantëve, (5) hartimi dhe zbatimi i projekteve zhvillimore, (6) zhvillimi i strategjisë së marketingut të ofruesit, dhe (7) mbledhja e të dhënave të gjurmimit në nivel ofruesi.

5.6 Vlerësimi dhe certifikimi bazuar në rezultatet e të nxënit (TC 5)

— Statusi aktual, arritjet dhe gurët madhorë kilometrikë

Në Shqipëri, kualifikimi i njohur profesional mund të merret përmes një periudhe fikse studimesh në institucionet e formimit të mesëm të lartë (shkollat e AFP-së), të cilat ofrojnë programet e të nxënit formal, të përcaktuara në Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve. Kjo rrugë lineare shoqërohet me provime në bazë të nivelit, për të verifikuar që nxënësi i ka përfunduar kompetencat profesionale të përcaktuara në standardet kombëtare.

Përgjithësisht, metodologjia për vlerësim që zbatohet nga AKAFPK është e ngjashme me ato të zbatuara në kontekstin ndërkombëtar: kompetencat profesionale verifikohen përmes testimit me shkrim të njohurive dhe testimit të aftësive në praktikë. Standardet e vlerësimit (përgjegjësitë, rregullat dhe procedurat) janë të përcaktuara në nivel kombëtar, të rregulluara nga ligji për AFP-në, udhëzimi i ministrit për provimet në AFP dhe udhëzimet e provimeve specifike për kualifikimin në çdo nivel. Nga ky këndvështrim, kuadri është goxha i krahasueshëm me praktikat ndërkombëtare.

Në sistemin tradicional të AFP-së në Shqipëri, vlerësimi i aftësive profesionale ka qenë (dhe vijon të jetë) përgjegjësi e ofruesve individualë të AFP-së dhe e mësuesve të tyre, nën mbikëqyrjen e organit drejtues shtetëror (AKAFPK). Instrumentet e vlerësimit dhe testimet përcaktohen nga AKAFPK dhe stafi i caktuar mësimdhënës pa ose me pjesëmarrjen e kufizuar të ekspertëve të fushës nga kompanitë.

Ligji i ri për AFP-në nr. 15/2017 (dhe legjislacioni i tij dytësor) solli një risi të rëndësishme në fushën e vlerësimit të aftësive profesionale, duke e bërë element të detyrueshëm praninë e një përfaqësuesi të sektorit privat në panelit e testimit. Kjo rregullore mund të konsiderohet një hap i rëndësishëm drejt vlerësimit të jashtëm të aftësive, ndërsa në zbatimin në praktikë kjo mbetet më tepër një “formalitet” se sa një kontribut i strukturuar dhe profesional. Asaj i mungojnë rregullat e qarta për përgjegjësitë e përfaqësuesve të sektorit privat në testimet përfundimtare të aftësive, si edhe sistemi për ngritjen e kapaciteteve dhe certifikimin e vlerësuesve të jashtëm.

Certifikata profesionale është një dëshmi se mbajtësi i certifikatës është i aftë të bëjë punë cilësore dhe besimi është më i lartë nëse vlerësimi bazohet në standardet e performancës të zhvilluara dhe përcaktuara nga bizneset. Standardet profesionale shërbejnë si standard krahasimor për vlerësimin dhe certifikimin e forcës punëtore. Programet arsimore do të hartohen duke i përkthyer standardet profesionale në standarde kualifikimi dhe kurrikula kuadër përmes konceptit të “rezultateve të të nxënit”. Përfshirja e sektorit privat është kyç për të gjithë këta komponentë. Në Shqipëri janë ndërmarrë hapat e para përmes ligjit dhe disa iniciativave pilot të donatorëve. Tashmë ka ardhur koha që të ngrihet mekanizmi dhe kapacitetet për ta bërë angazhimin e sektorit privat pjesë të sistemit.

— Sfidat dhe pengesat mbizotëruese

Pavarësisht të gjitha përpjekjeve të ndërmarra nga organet drejtuese për ta standardizuar testimin

në AFP (p.sh. udhëzimi i ministrit për provimet, udhëzimet për provimet), uniformiteti në provimet profesionale në nivel ofruesi është shumë i ulët, veçanërisht testimi i aftësive praktike. Testimet hartohen në nivel shkollë nga stafi mësimdhënës. Infrastruktura e disponueshme ndryshon thuajse rrënjësisht nga shkolla në shkollë, çka e favorizon ose e kufizon strukturimin e mjediseve të testimit për testimin e aftësive praktike. Pjesëmarrja e industrisë në testimin e aftësive është ende e vakët dhe e pastrukturuar, veçanërisht në shkolla, të cilat nuk mund t'i drejtohen për ndihmë rrjetit të kompanive bashkëpunëtoresh. Shumë shkolla nuk janë të pajisura siç duhet, dhe nuk kanë vlerësues të trajnuar dhe të kualifikuar për të kryer vlerësimin e aftësive praktike. Rregullorja më e fundit e MFE-së u kërkon ofruesve të AFP-së që të angazhojnë ekspertë nga sektori privat në panelet e tyre të vlerësimit, por nuk ka një mekanizëm që të garantojë pjesëmarrjen e kompanive private përmes dërgimit të ekspertëve të fushës (dhe që t'i kompensojë ata për përpjekjet e tyre) që të veprojnë si vlerësues në provimet përfundimtare të nxënësve.

Nga pikëpamja e sistemit, faktorët më pengues mund të përmbledhen si më poshtë:

1. Standardet e vlerësimit të përcaktuara nga AKAFPK bazohen kryesisht në lëndët e përcaktuara në kurrikulën kuadër se sa në rezultatet e të nxënësve

Korniza Evropiane e Kualifikimeve propozon një zhvendosje nga paradigma e sistemit tradicional të bazuar në inpute drejt modeleve të projektimit të të nxënësve të bazuar në rezultate (kurrikulat) dhe atyre të vlerësimit të bazuar në rezultate. Rezultatet e të nxënësve janë tregues të asaj që duhet të dijë nxënësi, të kuptojë dhe të jetë i aftë që ta kryejë pas mbarimit të procesit të nxënies. Këtu përfshihen tre elementë: njohuritë (teoritë, parimet dhe faktet), aftësitë (aftësia për t'i vënë njohuritë në zbatim për të kryer një detyrë të caktuar) dhe kompetencat (aftësia për t'i përdorur njohuritë dhe aftësitë në një situatë pune komplekse. Kjo nënkupton një nivel të caktuar autonomie dhe përgjegjësie. Vlerësimi i aftësive praktike duhet të fokusohet në vënien në zbatim të aftësive praktike dhe tek aftësitë profesionale se sa te memorizimi i fakteve dhe i shifrave. Rezultatet e të nxënësve dhe standardet e vlerësimit të lidhura me to duhet të derivojnë nga standardet profesionale të përcaktuara nga ekspertët e kompanive, me përvojë në çështjet e punësimit.

2. Ekspertët e fushës nga industria nuk përfshihen në hartimin e elementeve të testimit.

Sipas legjisllacionit aktual, është përgjegjësi e stafit mësimdhënës në bordin e testimit të shkollës që të hartojë testet me shkrim dhe në praktikë për provimet e niveleve. Hartimi i elementeve të testeve është një proces thelbësor dhe ka nevojë për ngritje kapacitetesh (trajnimi dhe akreditimi i zhvilluesve të elementeve të testimit) dhe sigurim cilësie (kriteret për të verifikuar vlefshmërinë e elementeve të testimit). Elementet e testimit mund të kenë vështirësi të ndryshme (memorizimi, të kuptuarit funksional dhe zgjidhja e problemeve), të cilat ndikojnë në cilësinë dhe rezultatet e testeve. Pjesëmarrja e ekspertëve të fushës nga industria në hartimin e testeve praktike është e domosdoshme. Kriteret e performancës të përcaktuara në standardet profesionale janë një referencë kyçe për hartimin e testeve praktike.

3. Nuk ka një koncept për trajnimin e vlerësuesve dhe mungon akreditimi.

Ligji i ri për AFP-në parashikon pjesëmarrjen e një eksperti të jashtëm të fushës, i cili është përfaqësues i sektorit privat, në provimin përfundimtar, por ai nuk e specifikon më tej këtë funksion. Nuk ka një koncept për ta institucionalizuar këtë vlerësim të jashtëm, d.m.th. një "profil vlerësuesi"/kriteret për kualifikimin si vlerësues, trajnim dhe akreditim të vlerësuesit, një mekanizëm për të mbajtur (dhe financiar) një grup vlerësuesish të jashtëm.

4. Nuk ka një procedurë akreditimi për ofruesit e AFP-së që të verifikojnë kapacitetet e tyre për të funksionuar si qendër vlerësimi.

Shkollat kanë kapacitete dhe infrastruktura të ndryshme për të kryer vlerësimet. Duhet të vlerësohet se deri ku ato mund të veprojnë si qendra vlerësimi ose nëse kapacitetet e tyre mund të kombinohen.

— Mësimet nga praktikat e mira nga vendet krahasimore

Nëse vërejmë se si vendet krahasimore i qasen temës së vlerësimit dhe certifikimit në AFP, është e qartë se sektori privat luan një rol kyç në verifikimin e kompetencave profesionale, qoftë duke ofruar ekspertizë në hartimin e instrumenteve të vlerësimit të bazuara në standarde, në ofrimin e ekspertëve të fushës brenda paneleve të vlerësimit deri në organizimin dhe koordinimin e provimeve profesionale, siç është rasti i organeve kompetente (dhomave) në Gjermani. Në të gjitha këto sisteme, AFP konsiderohet një detyrë në bashkëpunim mes qeverisë dhe sektorit privat. Bashkëpunimi mund të bëhet i detyrueshëm me ligj, por nuk do të ishte asnjëherë aq efikas sa do të ishte nëse do të bazohej në interesin reciprok. Kjo pasqyrohet në kontributin e lartë vullnetar nga kompanitë dhe ekspertët e fushës për të ofruar inputin dhe ekspertizën e tyre në përcaktimin e parametrave të performancës, për të matur kompetencat profesionale, dhe në pjesëmarrjen në procedurat e një vlerësimi real. Provimet profesionale dhe certifikimi i lidhur me të, marrin vlerë më të madhe në komunitetin e biznesit nëse ato kryhen në kujdesin e ekspertëve të fushës me shumë eksperiencë nga bota e punës.

Në **Gjermani, Dhomat e Industrisë dhe Tregtisë, të Zejtarisë, etj., funksionojnë si të ashtuquajturat “organe kompetente”** për të organizuar dhe kryer testet me shkrim, praktike dhe me gojë, në pajtim me udhëzimin dhe rregulloren e trajnimit për vokacionin ose profesionin specifik. Ato caktojnë komitetet e testimit me numër të barabartë (të paktën 3) të përfaqësuesve të punëdhënësve, punëmarrësve dhe të shkollave profesionale. Ata punojnë në baza vullnetare për të përpiluar fletët e testimit dhe për të vlerësuar kompetencat profesionale të kursantëve në provimet e ndërmjetme dhe ato përfundimtare. Ka rreth 30 000 borde testimesh që formohen nga një tërësi vlerësuesish të jashtëm prej 170 000 vetash, të cilët kryejnë rreth 600 000 vlerësime në vit. Të diplomuarit nga sistemi dual i AFP-së marrin tre certifikata: më e rëndësishmja është **certifikata e njohur në nivel kombëtar si punëtor i aftë**, e cila është bileta e hyrjes në punësim të kualifikuar në botën e punës. Certifikata e dytë është **lista e notave që lëshohet nga shkollat profesionale**: certifikata e largimit nga shkolla profesionale që paraqet arritjet mësimore në lëndët e shkollës (të përgjithshme dhe profesionale) dhe është një dokument i rëndësishëm për akreditimin e kualifikimeve të cilat mungojnë në mbarim të shkollës. Certifikata e tretë është një **letër referencë** për punë, e cila lëshohet nga kompania e trajnimit, ku vlerësohen kompetencat e përfuara në praktikë dhe virtytet personale të të diplomuarit. Ajo mbështet mobilitetin në tregun e punës.

Në **Zvicër, shoqatat profesionale dhe organizatat sektoriale** (që përfaqësojnë botën e punës) hartojnë përmbajtjen themelore të profesioneve dhe standardet e kompetencave që duhet të arrihen nga një kandidat për t’u pajisur me certifikatë. Vlerësimi formues dhe përmbledhës kryhet në të tre vendet e trajnimit: në shkollën ose kolegjin e AFP-së, në kompaninë e trajnimit dhe në qendrën e trajnimit ndërmjet kompanive. Në komitetet e testimit marrin pjesë profesionistë të specializimeve në fjalë. Kantonet organizojnë provimet dhe lëshojnë certifikatat.

Në programet e trajnimit dual në **Austri, “Zyrat e praktikës profesionale”**, që ndodhen pranë pikave rajonale **të Dhomës së Ekonomisë** (Wirtschaftskammer Österreich), merren me organizimin e provimeve përfundimtare dhe lëshojnë certifikatat profesionale, për llogari të Ministrisë Federale të Ekonomisë. Testimi dhe certifikimi kryhet në një nga 200 programet e njohura ligjërisht të praktikës profesionale në një gamë të gjerë fushash, të tilla si ndërtimi, inxhinieria elektrike, teknologjia e informacionit, tregtia me shumicë dhe pakicë.

Në komitetet e testimit marrin pjesë përfaqësues nga Dhoma e Ekonomisë dhe Dhoma e Punës.

Ato vlerësojnë edhe përshtatshmërinë e kompanive të trajnimit (d.m.th. godinat dhe kualifikimin e trajnuesve).¹⁰⁵

Në **Serbi**, pjesëmarrja e përfaqësuesve të kualifikuar të punëdhënësve gjatë provimeve përfundimtare dhe të Maturës profesionale është e detyrueshme, për pjesën e verifikimit të kompetencave profesionale. **Përfaqësuesit e punëdhënësve duhet të miratohen nga Shoqata e Punëdhënësve në Serbi ose nga Dhoma e Tregtisë dhe Industrisë në Serbi (CCIS)**, ose nga një dhomë apo shoqatë tjetër profesionale.

Modelet e vendeve të ndryshme shpjegohen më tej në inventarin e praktikave të mira në shtojcën e këtij raporti.

— Rekomandimet për Shqipërinë

Për të përmirësuar vlerën e certifikatave të AFP-së, duhen standarde profesionale kombëtare të përcaktuara nga ekspertët e fushës dhe ekspertët me përvojë nga bizneset. Ata përcaktojnë standardet për vlerësimin e bazuar në kompetenca. Instrumentet e vlerësimit/elementet e testimit duhet që të lidhen qartësisht me standardet profesionale dhe të dëshmojnë se kandidati është i aftë të trajtojë me profesionalizëm problematikat e vendit të punës (në pajtim me nivelin përkatës të kualifikimit).

Duke marrë në konsideratë mangësitë në sistemin shqiptar, të cilat burojnë nga rishikimi i sistemit dhe konsultimet në terren, konsulentja sugjeron masat vijuese:

1. Përsosja e procesit të përkthimit të standardeve profesionale dhe të kualifikimit në standarde vlerësimi me ndihmën e specialistëve të sektorit/ekspertëve të fushës nga sektori privat, për të garantuar se provimet sipas nivelit të jenë të përshtatshme për të verifikuar kompetencat profesionale të kandidatëve, siç përcaktohen nga industria.
2. Konsultimi me ofruesit e AFP-së rreth qasjeve dhe përvojave të tyre aktuale të përfuara gjatë hartimit dhe zbatimit të testeve të aftësive profesionale në institucionet e tyre. Konsultimi me kompanitë rreth opsioneve dhe implikimeve për të kryer teste të aftësive bazuar në kompetenca në drejtimet e ndryshme profesionale. Konsolidimi i praktikave më të mira në një model kombëtar, i cili do të konvertohet në një masë për ngritjen e kapaciteteve në të gjitha shkollat (TiT, udhëzime, lista kontrolli...).
3. Hartimi i një pakete për trajnimin e vlerësuesve; a) për të trajnuar/rritur aftësitë e mësuesve dhe instruktorëve të AFP-së nga ofruesit (rritja e aftësive) dhe b) për të kualifikuar një grup vlerësuesish të jashtëm - ekspertë të fushës nga industria (mentorë të kompanive, ekspertë teknikë nga bizneset) për të garantuar se procedurat e vlerësimit, përbërja e testimit, zbatimi i testimit dhe procedurat e vlerësimit kuptohen njësoj.
4. Rishikimi i bazës aktuale të elementeve të testimit të AKAFPK-së dhe verifikimi i vlefshmërisë së tyre me ekspertë të fushës. Identifikimi i nevojave për përditësim/rishikim sipas standardeve të vlerësimit (për t'u hartuar në konsultim të ngushtë me industrinë).
5. Rishikimi i qasjes aktuale të zhvillimit të elementeve të testimit dhe trajnimit i një grupi zhvilluesish të elementeve të testimit (për teste profesionale me shkrim dhe në praktikë) i cili përbëhet nga ekspertë të fushës prej ofruesve të AFP-së dhe nga industria. Theksi do të jetë mbi instrumentet e vlerësimit që testojnë të kuptuarin funksional (zbatimin dhe të kuptuarin) dhe aftësitë e kandidatëve për të zgjidhur problemet se sa kapacitetet e tij/saj të memorizimit dhe të kujtesës.

¹⁰⁵ Raporti i CEDEFOP për Austrinë, REFERNET, 2016.

6. Vendosni për një sistem ruajtjeje dhe administrimi që e ruan tërësinë e elementeve të testimit në mënyrë të sigurt dhe të përditësuar, dhe që është i lehtë për t'u menaxhuar dhe ekonomik.
7. Konsultimi me sektorin privat mbi një sistem incentivash (financiare/jofinanciare) për të garantuar disponueshmërinë e një grupi vlerësuesish (të trajnuar dhe të certifikuar) nga sektorë të ndryshëm për testimin e nxënësve.
8. Vlerësimet duhet të jenë të besueshme, të vlefshme dhe të paanshme. Për rrjedhojë është e rëndësishme që të hartohet një strukturë e cila mundëson një vlerësim të jashtëm/të pavarur të kompetencave të kandidatëve, pra kandidati nuk duhet të vlerësohet nga personat që kanë qenë direkt të përfshirë në trajnimin e tij/saj. Kjo duhet pasur parasysh kur formohen panelet e vlerësuesve. Kjo mund të arrihet me anë të vlerësuesve të jashtëm dhe përmes një sistemi rotacioni që cakton staf mësimor nga njëra shkollë profesionale që të veprojnë si vlerësues në një shkollë tjetër.

5.7 Mekanizëm cilësie për ofrimin dhe mundësimin e AFP-së (TC 6)

— Statusi aktual, arritjet dhe gurët madhorë kilometrikë

Shqipëri. Si një vend kandidat për në BE, sigurimi i cilësisë në AFP merr një dimension të ri. Përmes një zotimi në Procesin e Kopenhagës në vitin 2002 dhe riformatimit nga produktet afatmesme të Rigës, Shqipëria u angazhua për të zhvilluar një mekanizëm për sigurimin e cilësisë në AFP që garanton ofrimin e forcës së aftë punëtore, e cila rrit efikasitetin dhe konkurrueshmërinë e tregut shqiptar të punës, dhe për integrimin e të rinjve në shoqëri përmes rritjes së punësueshmërisë dhe mobilitetit. Sigurimi i cilësisë është një detyrë ndërsektoriale. Ai përfshin masa (a) në nivel sistemi (p.sh. kuadri ligjor, standardet kombëtare të kualifikimit, orientimi profesional dhe skemat e mbështetjes), (b) në nivel të ndërmjetëm (organet kompetente, komitetet) dhe (c) në nivel ofruesi (lidhja e teorisë dhe trajnimit në praktikë). Ai lidhet edhe me standardet e vlerësimit dhe të certifikimit të cilat verifikojnë përfhtimin e kompetencave profesionale të përcaktuara në rezultatet e të nxënësve të një programi trajnimi. Një arritje madhore ishte miratimi dhe realizimi së fundmi (2019) i një kuadri ligjor kompleks për AFP-në i cili ia cakton mandatin për sigurimin e cilësisë organeve drejtuese dhe ofruesve të AFP-së, si më poshtë:

- MFE: monitoron zbatimin e përgjithshëm të politikave, funksionin e inspektimit për ofruesit e AFP-së
- AKAFPK: përcakton standardet profesionale, standardet e kualifikimeve dhe kurrikulat kuadër të unifikuara, standardet e vlerësimit, dhe është përgjegjëse për akreditimin e ofruesve të AFP-së dhe të qendrave të vlerësimit
- AKPA: “menaxhon” ofruesit e AFP-së (d.m.th. ofron mbështetje për veprimtarinë e përditshme për të përmirësuar alokimin e burimeve), monitoron menaxhimin e performancës së ofruesve të AFP-së
- Ofruesit e AFP-së: iniciojnë dhe mbajnë strukturat e bashkëpunimit me sektorin privat për të krijuar mundësi për të nxënësin me bazë punën, të cilat janë të përshtatshme dhe efikase për përfhtimin e aftësive profesionale (teknike dhe ndërpersonale) nga nxënësit.

Komuniteti i donatorëve të huaj i ka mbështetur aktorët shqiptarë me një sërë projektsh pilot për të testuar modelet dhe qasjet e një sistemi për sigurimin e cilësisë për AFP-në në Shqipëri. Për shembull, AKAFPK, mori mbështetje nga projektet e financuara nga BE (p.sh. Projekti CARDS II) dhe “British Council” për të zhvilluar standardet dhe kriteret për akreditim. Një model me 10 standarde në 7 fusha performance u zhvillua dhe pilotua me disa shkolla publike profesionale në të gjithë vendin.

UNDP në Shqipëri po e asiston aktualisht AKAFPK-në për ta zhvilluar modelin, duke përfshirë standardet/kriteret dhe udhëzimet për akreditimin e ofruesve të arsimit dhe formimit profesional. Si hap i parë drejt një modeli kombëtar për akreditimin e ofruesve të AFP-së, u zhvillua një procedurë standarde për vetëvlerësimin e institucioneve të AFP-së nga projekti SD4E dhe u testua me sukses me të gjithë ofruesit e AFP-së në Shqipëri. Rezultatet e ushtrimit të vetëvlerësimit janë aktualisht duke u analizuar.

Rritja e vazhdueshme e kompetencave të mësuesve (në drejtimet teknike dhe didaktike) është motori që e çon arsimin dhe formimin në nivelet më të larta të cilësisë. Me ligjin e ri për AFP-në (15/2017) dhe VKM-në përkatëse (të miratuar në 2019), mandati zyrtar për krijimin e një skeme koherente për zhvillimin e mësuesve, iu caktua AKAFPK-së. Kjo u konsiderua një arritje madhore pasi deri në atë moment asnjë institucion nuk ishte zyrtarisht përgjegjës për këtë gur të rëndësishëm themeli të ofrimit të një AFP-je cilësore. Tashmë është koha që të zhvillohet kapaciteti i nevojshëm institucional. Me mbështetjen e donatorëve të ndryshëm, AKAFPK krijoi dhe prezantoi një program për rritjen e aftësive pedagogjike për mësuesit e AFP-së (“Bazat e didaktikës në AFP”), i cili është paraqitur në inventarin e praktikave të mira në shtojcën e këtij raporti.

Në nivel zbatimi, ligji parashikon krijimin e Njësive të Zhvillimit, të cilat janë të integruara në çdo konfigurim institucional të ofruesit të AFP-së. Ato do të luajnë një rol kyç për sigurimin e cilësisë në nivel zbatimi. Një prej përgjegjësive të tyre është ngritja e një mekanizmi bashkëpunimi me kompanitë private për të garantuar disponueshmërinë e mundësive të mjaftueshme për përfundimin e aftësive praktike për nxënësit në mjedise pune. Komuniteti i donatorëve të huaj ka zhvilluar dhe pilotuar një sërë instrumentesh për të mbështetur ngritjen e kapaciteteve të Njësive të Zhvillimit, të tilla si kryerja e një trajnimit për PASO-t/Koordinatorët për marrëdhëniet me biznesin dhe qasja e trajnimit për mentorët e kompanive.

— Sfidat dhe pengesat mbizotëruese

Pavarësisht të gjithë progresit të arritur, realiteti i AFP-së ende nuk i pasqyron skenarët ambiciozë të përcaktuar në kuadrin ligjor. Dialogu mes politikëbërësve dhe nivelit zbatues është ende i fragmentuar dhe i shkëputur. Përfshirja e sektorit privat kufizohet ende te projektet pilot të iniciuara nga donatorët ose bazohet në përpjekjet e shkollave individuale dhe akoma nuk është sistemike.

Mangësitë madhore në sigurimin e cilësisë së sistemit shqiptar të AFP-së mund të përmblihen si më poshtë:

- 1. Mungesa e një modeli koherent kombëtar për sigurimin e cilësisë**, duke përfshirë mekanizmin e monitorimit dhe të orientimit, për të garantuar se ofrimi i trajnimit në nivel zbatimi (ofruesit e AFP-së dhe kompanitë e trajnimit) ndjek standardet kombëtare.
- 2. Iniciativat pilot të donatorëve prodhojnë copëza instrumentesh për sigurimin e cilësisë brenda mjediseve të projektit të tyre.** Shkëmbimi i informacionit dhe të nxënies institucionale është i kufizuar me disa aktivitete të ndërmarra nga projekti (p.sh. projekti i (S4J) “Akademia Verore e Aftësive për Punë”).
- 3. Mbivendosjet në mandatin e monitorimit për ofruesit e AFP-së (funksionet janë shpërndarë në subjekte të ndryshme):** p.sh. monitorimi i performancave të përditshme (AKPA), monitorimi

i pajtueshmërisë me standardet kombëtare të kualifikimit/akreditimi i ofruesve të AFP-së (AKAFPK), funksioni i inspektimit (MFE). Nuk ka një njësi për monitorimin dhe vlerësimin e politikave dhe as nuk është parashikuar në legjislacionin e ri, për të mbikëqyrur ndërveprimin e të gjithë aktorëve.¹⁰⁶

4. Me mbështetjen e Programit SD4E, qeveria shqiptare ka hartuar **një kuadër monitorimi dhe vlerësimi** me qëllim koordinimin dhe bashkërendimin e përpjekjeve të aktorëve kyçë kombëtarë në AFP: Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (AKPA), Zyrat e Punësimit (ZP), Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve (AKAFPK), shkollat e mesme profesionale dhe qendrat e formimit profesional. Kuadri i monitorimit dhe vlerësimit bazohet në një logjikë të përcaktuar ndërhyrjeje për secilin prej këtyre aktorëve kyçë, dhe përfshin përgjegjësitë e përcaktuara për mbledhjen dhe verifikimin e të dhënave, treguesit kyçë, metodat e mbledhjes dhe burimet e informacionit. Kuadri i monitorimit dhe vlerësimit është në pritje të miratimit. Që të aktivizohet atij i duhet ende një zgjidhje dixhitale (platformë) dhe një “pritës/administrator” që të merret me zbatimin e tij.
5. **Roli i sektorit privat** në sigurimin e cilësisë është shumë **i kufizuar dhe jo qartësisht i përcaktuar**. Kompanitë private konsiderohen si pritëse për praktikat profesionale dhe duhet të jenë pjesë e provimeve përfundimtare të nxënësve. Ato ende nuk janë pjesë e sistemit të hartimit të standardeve të kualifikimit dhe të programeve të trajnimit. Pika hyrëse që bizneset të japin inputin e tyre në nivel politikash do të jenë Komitetet e ardhshme Sektoriale të Aftësive, të cilët ende nuk janë institucionalizuar.
6. **Nuk ka standarde kombëtare (rregullore trajnimi) të cilat të përcaktojnë kriteret minimale të cilësisë për programet e praktikave profesionale dhe të stazheve**. Rregullorja kombëtare për zbatimin e praktikave profesionale nuk jep shumë sqarime në këtë drejtim: Neni 4 thotë: **“Praktikat profesionale në biznese ofrohen në forma dhe periudha kohore të ndryshme”**. Legjislacioni nuk përcakton asnjë kriter për akreditimin e kompanive të trajnimit dhe as për licencimin e mentorëve të kompanive.
7. Sektori privat parashikohet që të marrë pjesë në vlerësimin e nxënësve (**Neni 9 i rregullores për praktikat profesionale: “kryerja e vlerësimit gjatë praktikave profesionale, pjesëmarrja në provimet e niveleve”**), por roli nuk është i përcaktuar qartë dhe ka mungesë të masave për ngritjen e kapaciteteve dhe të procedurave përkatëse të akreditimit për vlerësuesit e jashtëm. Si rezultat, përfaqësuesit e sektorit privat që dërgohen nga kompanitë për të marrë pjesë në provimet e nxënësve, janë më tepër vëzhgues se sa aktorë në këtë proces. Në fakt, vlerësimi mbetet nën domenin e shkollave dhe të mësuesve.
8. Sistemi aktual për **zhvillimin e vazhdueshëm të stafit drejtues dhe atij mësimdhënës** duhet të bashkërendohet me pritshmëritë e reja të shkollave për t’u bërë motorët novatorë në procesin reformues, me një autonomi më të madhe për t’iu përgjigjur më drejtpërdrejt dhe më shpejt kërkesave të tregut lokal/rajonat të punës. Stafi administrativ dhe drejtues i shkollës profesionale duhet të veshë një sjellje prej sipërmarrësi për të zhvilluar vizionin, strategjinë dhe planin e biznesit/planin për zhvillimin institucional për shkollën/qendrën e tyre të trajnimit.

— Mësimet nga praktikat e mira nga vendet krahasimore

Sigurimi i cilësisë është një problematikë e vijueshme për të gjitha sistemet e AFP-së në Evropë. Ai u bë një dimension i ri kur Parlamenti Evropian dhe Këshilli miratuan rekomandimet e EQAVET (Sigurimi i cilësisë në Arsimin dhe Formimin Profesional në Evropë) në vitin 2009. Edhe për të

¹⁰⁶ FET: Procesi i Torinos 2018-2020, Shqipëria, Raporti Kombëtar, faqe 6.

ekonomitë e përparuara në Evropën Qendrore dhe Perëndimore është një sfidë e madhe që të bashkërendojnë sistemet e tyre komplekse kombëtare të AFP-së, të cilët burojnë nga zhvillime të ndryshme historike, me Kornizën Evropiane të Kualifikimeve (KEK). Përpara bashkërendimit me kontekstin mbikombëtar, një hap i rëndësishëm është ngritja e një kuadri koherent kombëtar për sigurimin e cilësisë në AFP.

Në rastin e Gjermanisë, sistemi i AFP-së u shërben rreth 1,5 milionë kursantëve në AFP-në duale dhe 500 000 nxënësve në shkollat profesionale me kohë të plotë. Instituti Federal për Arsimin dhe Formimin Profesional (BIBB) - në varësi të Ministrisë Federale Gjermane të Arsimit dhe Kërkimit (BMBWF) - është caktuar si pika kombëtare e referencës për sigurimin e cilësisë në AFP (DEQA-VET), si një organ suplementar për rrjetin evropian për sigurimin e cilësisë, ENQA-VET¹⁰⁷. Sigurimi i cilësisë është një detyrë shumëplanëshe. Ai përbëhet nga një rrjet mekanizmash të ndërlidhur në nivel kompanie, të ndërmjetëm dhe sistemi. Niveli i ndërmjetëm është një veçori veçanërisht e fortë e sistemit gjerman të AFP-së. Dhomat janë aktorë të fuqishëm ("organet kompetente") në AFP, të cilat kujdesen për elementët madhorë të sigurimit të cilësisë të tillë si, akreditimi i kompanive të trajnimit, kualifikimi dhe licencimi i mentorëve të kompanive, organizimi i provimeve të jashtme të nxënësve) dhe ofrojnë një hallkë lidhëse institucionale mes shtetit dhe sektorit privat. Është me rëndësi të kuptohet se të tre nivelet institucionale konsiderohen më tepër një mjet për ndarjen e detyrave dhe të përgjegjësive se sa një sistem i ngurtë. Sistemi gjerman i sigurimit të cilësisë në AFP bazohet në 11 elemente kyçe: (1) Parimi i konsensusit, (2) Planifikimi dhe raportimi bazuar në tregues (LMIS specifik për AFP-në), (3) përmirësimi i vazhdueshëm përmes të nxënësve nga projekte novatore pilotë, (4) Standardet kombëtare për pjesën e trajnimit në kompani (Udhëzimet e trajnimit) të përcaktuara nga industria dhe kurrikula përkatëse kuadër për shkollat e AFP-së, (5) Operacionalizimi i rregulloreve të trajnimit përmes udhëzimeve të zbatimit, (6) Orientimi profesional/i karrierës, (7) Udhëzimi për aftësimin e trajnuesve, (8) Verifikimi i përshtatshmërisë së infrastrukturës dhe kapaciteteve të kompanive të trajnimit, (9) Marrëdhënia e trajnimit bazuar në kontratë dhe (10) Bordi i pavarur i testimit jashtë strukturave të shkollave (organizuar nga dhomat si organet kompetente) dhe (11) Bashkërendimi i teorisë dhe trajnimit në shkollat profesionale me trajnimin praktik në kompani (rregulloret e trajnimit dhe kurrikulat kuadër ndërlidhen përmes prezantimit të fushave të nxënies).

Arsimi dual është një modeli ri në sistemin serb të AFP-së. Ai u prezantua me miratimin e ligjit për arsimin dual në vitin 2017, si një rrugë alternative (kundrejt modelit me bazë shkollën) për nxënësit e shkollave të mesme të AFP-së. Profilet e para të pilotuara kanë qenë të suksesshme dhe zbatimi i plotë sipas ligjit nisi me vitin akademik 2019/2020. Drejtimet duale dhe ato me bazë shkollën çojnë në të njëjtat kualifikime. Prezantimi i qasjes së trajnimit dual kërkon një sërë masash shpesh sa i përket sigurimit të cilësisë në skemën e praktikës profesionale, p.sh. akreditimi i kompanive bashkëpunëtoresh/licencimi i instruktorëve të kompanive (një kurs prej 40 orësh shoqëruar me provim), dhe vlerësimi përfundimtar i nxënësve nga bordet e jashtme të testimit. Të gjitha këto detyra i janë mandatuar Dhomës së Tregtisë dhe Industrisë në Serbi (CCIS). Çdo shkollë profesionale cakton një koordinator për të nxënësin me bazë punën (WBL), i cili zakonisht është një mësues i trajnimit praktik. Koordinatorin e WBL-së planifikon dhe monitoron aktivitetet e WBL-së në bashkëpunim me instruktorët e kompanive nga kompanitë bashkëpunëtoresh, në pajtim me standardet kombëtare të kualifikimit.

Sigurimi i cilësisë nuk ka të bëjë vetëm me përcaktimin dhe ngritjen e kushteve kuadër. Ai gjithashtu lidhet me garantimin e burimeve njerëzore të kualifikuara për ta menaxhuar dhe drejtuar sistemin. Kualifikimet e modernizuara dhe kurrikulat e bazuara në rezultate, kanë nevojë për qasje të përmirësuara të mësimdhënies dhe të nxënies, me qëllim që të operacionalizohen në nivel ofruesish. Në kuadër të programit të reformës kombëtare në AFP, Serbia ka zhvilluar

¹⁰⁷ https://www.bibb.de/en/pressemitteilung_809.php

mësimdhënies dhe motivimi”, “Pedagogjia profesionale”, “Aftësitë ndërpersonale dhe të komunikimit”, “Koordinimi shkollë-biznes”, “Zhvillimi organizativ/Strategjizimi për zhvillimin e shkollave profesionale”, “Zhvillimi i stafit dhe puna në grup”, “Binjakëzimi dhe partneritetet”. Programi i trajnimit përfshin edhe vendosjet në industri të stafit mësimdhënës. Programi i agjentëve të ndryshimit në Serbi, pa diskutim që është një qasje interesante për aktorët shqiptarë, prej të cilit ata mund të frymëzohen se si t’i bëjnë funksionale Njësitë e Zhvillimit pranë ofruesve të AFP-së.

Duke qenë se AFP është një detyrë në bashkëpunim, nuk duhet të harrojmë se përfituesit (nxënësit) kanë gjithashtu pjesën e tyre në sigurimin e cilësisë. Holanda dhe Zvicra zbatojnë një strategji që nxit vetëpërgjegjësinë e nxënësve për të marrë vendimet e duhura për karrierën përmes programeve parapërgatitore të AFP-së, shërbimeve këshillimore dhe orientimit individual.

Inventari i praktikave të mira bashkëngjitur këtij raporti, paraqet një shumëllojshmëri veçorish novatore të sistemeve të sigurimit të cilësisë në vendet krahasimore. Është me vlerë që ato të analizohen më tej sa i përket transferueshmërisë së tyre në kontekstin shqiptar (p.sh. standardet për WBL-në, akreditimi i kompanive të trajnimit, testi i aftësisë të trajnuesve të kompanive).

— Rekomandimet për Shqipërinë

Konsulentja rekomandon masat vijuese për të ngritur një sistem për sigurimin e cilësisë në AFP në Shqipëri:

- 1. Analizimi i mekanizmave të pilotuar nga donatorët për akreditimin e ofruesve të AFP-së sa i përket potencialit të tyre për përshkallëzim në një model kombëtar (standardet dhe kriteret)**
AKAFPK është mbështetur nga BE dhe “British Council” për të zhvilluar standardet dhe kriteret për akreditimin e ofruesve të AFP-së. Një model me 10 standarde në 7 fusha performance u zhvillua dhe pilotua me disa shkolla publike në të gjithë vendin. Ky model pilot duhet të vlerësohet dhe të formatohet më tej për t’u përshkallëzuar.
- 2. Zhvillimi i një koncepti për përmirësimin e cilësisë (“plan biznesi”) me secilin ofrues të AFP-së, me pjesëmarrjen e partnerëve (rajonalë) nga komuniteti i biznesit, bazuar në rezultatet nga ushtrimi i vetëvlerësimit**
Të gjithë 45 ofruesit e AFP-së në Shqipëri i janë nënshtruar një procesi vetëvlerësimi. Është me vlerë që të shfrytëzohet energjia kolektive për masat e përmirësimit të cilësisë, të cilat mund të shtrihen me kalimin e kohës sipas implikimeve të tyre financiare dhe të personelit.
- 3. Vazhdimësia dhe përgjithësimi i masave për përmirësimin teknik dhe pedagogjik për kompetencat e mësuesve**
Skema pilot “Bazat e didaktikës në AFP”, e zhvilluar dhe e prezantuar nga AKAFPK, mund të përdoret për përgatitjen e mësuesve të cilët janë kandidatë për t’u licencuar si mësues të rregullt AFP-je.
- 4. Vazhdimësia dhe përshkallëzimi i trajnimit për PASO-t/Koordinatorët për marrëdhëniet me biznesin dhe mentorët e kompanive**
Angazhimi i PASO-ve/Koordinatorëve për marrëdhëniet me biznesin në të gjitha shkollat profesionale, mbarot potencialin për ta përmirësuar konsiderueshëm cilësinë e trajnimit dhe pajtueshmërinë me standardet e vlerësimit dhe të certifikimit. Për rrjedhojë, trajnimi dhe mentorimi i PASO-ve në funksionin e tyre të ri duhet që të shtrihet dhe të përgjithësohet. Si masë paralele, do të duhet të ndiqet më tej prezantimi i një koncepti kombëtar trajnimi për mentorët e kompanive (shfrytëzimi i përvojave nga programi i trajnimit të mentorëve i pilotuar me sukses nga projekti “Aftësi për punë (S4J)”. Mund të vlerësohet nëse është e dobishme

dhe e logjikshme që disa module të të dy programeve të trajnimit të kryhen bashkërisht, duke i familjarizuar PASO-t dhe mentorët me rolet e njëri-tjetrit, deri në atë nivel që të dy personat të formojnë një “lidhje seri” dhe të marrin përsipër së bashku përgjegjësinë e koordinimit të trajnimit dhe të sigurimit të cilësisë.

5. Përcaktimi i standardeve minimale për bashkëpunimin ndërmjet dy vendeve të nxënies (shkollat dhe kompanitë e trajnimit/ofruesit e praktikës profesionale). Dokumentimi i praktikave të mira dhe shpërndarja e tyre përmes shoqatave të biznesit dhe rrjeteve të tjera të kompanive për të arritur te komuniteti më i gjerë i biznesit.

Deri më sot nuk ka asnjë standard kombëtar për komponentin e trajnimit në kompani të programeve të AFP-së (praktikat profesionale). Rregullorja kombëtare për zbatimin e praktikave profesionale është qëllimisht e paqartë: “Praktikat profesionale në biznese ofrohen në forma dhe periudha kohore të ndryshme...” Megjithatë, nëse praktika profesionale sjell rutinë dhe përvojë praktike për profesionin specifik, duhet të caktohet një standard minimal dhe plani i punës dhe i trajnimit në kompani duhet t’i komunikohet shkollës profesionale partnere, e nëse në skemë merr pjesë një subjekt i tretë (dhoma, shoqata e biznesit, qendra e trajnimit ndërmjet kompanive), duhet t’i komunikohet edhe këtij subjekti. Kjo do ta lehtësonte hartimin e elementeve të testimeve teorike dhe praktike për provimet përfundimtare, të cilat vërtetojnë zotërimin e aftësive, të njohurive dhe të kompetencave profesionale nga kandidatët, që janë përfunduar gjatë periudhës së trajnimit. Certifikata profesionale më pas do të pasqyrojë dhe dokumentojë karakterin dual të procesit të trajnimit. Pritet që punëdhënësit të vlerësojnë përpjekjet dhe cilësinë e trajnimit, si dhe përvojën e përfunduar të punës.

6. Përgatitja për kalimin gradual drejt provimeve përfundimtare me vlerësuesit e jashtëm

Kredibiliteti i provimeve profesionale në sektorin privat varet gjerësisht nga fakti i pjesëmarrjes së profesionistëve të jashtëm në vlerësim. Procedura e testimit duhet të përcaktohet në udhëzimet kombëtare të trajnimit. Në rastin e Gjermanisë, bordet e testimit janë të pavarura nga institucionet e AFP-së dhe kompania e trajnimit. Karakteri trepalësh, me vlerësues që përfaqësojnë institucionin e AFP-së, punëdhënësit dhe punonjësit, si dhe neutraliteti i testuesve, do të garantojnë validitetin e vlerësimit për të gjithë vendin dhe të gjitha llojet e kompanive. Ky fakt duhet të tregohet edhe në certifikatë, ku të përmendet institucioni i AFP-së, kompania dhe subjekti i tretë, nëse është e mundur.

7. Përcaktimi i një procedure akreditimi për vlerësuesit e jashtëm dhe zhvillimi i një programi trajnimi për vlerësuesit e jashtëm

Në shembujt e Evropës Qendrore, vlerësuesit duhet që të certifikohen në të njëjtin profesion apo në një të ngjashëm, të kenë marrë kredencialet e instruktorit dhe ata duhet që të kenë bashkëpunuar për zhvillimin e elementeve të testimit për nivelin dhe specializimin përkatës. Kërkesat në Shqipëri janë më pak shtrënguese. Kjo mund të jetë e pranueshme në fazën e tranzicionit, por duhet që të autentikohet në të mirë të sigurimit të cilësisë.

Kapitulli

6

**Mendimet përmbyllëse
dhe rekomandimet për një
bashkëpunim sistemik me
sektorin privat në AFP**

Mendimet përmbyllëse dhe rekomandimet për një bashkëpunim sistemik me sektorin privat në AFP

Në këtë kapitull përmbyllës, konsulentja hedh një vështrim përfundimtar dhe sistemik në treguesin e cilësisë TC 7 “Bashkëpunimi sistemik me sektorin privat në AFP”, që konsiderohet parakushti themelor për çdo sistem mirëfunktional AFP-je.

Me gjithë përpjekjet e reformës, ka ende një mungesë të theksuar të aftësive dhe mangësi të aftësive në tregun e punës në Shqipëri, e cila nuk komunikohet sistematikisht ndërmjet komunitetit të biznesit dhe botës së arsimit.

Pavarësisht se kuadri i ri ligjor ofron disa pika hyrëse (komitetet, këshillat, bordet) në të cilat sektori privat të mund të përfaqësojë interesat e tij dhe të kontribuojë me ekspertizën profesionale, atij ende i mungon një koncept për të koordinuar veprimet në nivel qendror, meso dhe nivel zbatimi, për ta optimizuar sistemin e AFP-së. Organet kryesore këshillimore në nivel kombëtar, të cilat janë thelbësore për dialogun me partnerët socialë, nuk po funksionojnë (Këshilli Kombëtar i AFP-së) ose janë ende në fazën e krijimit (Komitetet Sektoriale të Aftësive). Kjo të çon në faktin se sektori privat nuk mund të marrë pjesë sistematikisht në hartimin e politikave për AFP-në dhe në përpilimin e standardeve profesionale dhe të rregulloreve të trajnimit.

Pavarësisht numrit të lartë të organizatave të punëdhënësve që veprojnë në Shqipëri (30 shoqata tregtare, Dhoma e Tregtisë, Dhoma e Zejtarisë), sektori privat nuk është i angazhuar sistematikisht në arsimin dhe formimin profesional. Në kuadrin ligjor nuk është përcaktuar një rol i qartë për organet përfaqësuese të punëdhënësve, duke çuar në faktin se AFP përgjithësisht nuk është tematikë e axhendës së tyre. Objektivi kryesor i shoqatave të punëdhënësve është promovimi i interesit ekonomik të komunitetit të biznesit gjatë negociatave me sindikatat dhe organet qeveritare. Anëtarët e tyre (bizneset dhe punëdhënësit) paguajnë një tarifë anëtarësimi dhe përfitojnë nga këshillat e shoqatave rreth rregulloreve të punësimit dhe punës, ligjit të tatimeve, si edhe rreth rregullave të shëndetit dhe sigurisë në punë. Krahas kësaj, shumë shoqata ofrojnë forume diskutimesh, trajnime për rritjen e aftësive dhe lloje të tjera ekspozimesh ndaj teknologjive më të fundit. Gjatë rishikimit të AFP-së, konsulentja pati shansin të takohej me përfaqësues nga shoqata të ndryshme (shih edhe shtojcën 7: Analizë rasti lidhur me sfidat e AFP-së në sektorët dinamikë). Kur u pyetën rreth mendimit dhe interesit të tyre për të bashkëpunuar në AFP, ata e pritën mirë dhe ishin të interesuar. Ky dialog duhet të vijojë dhe të thellohet për të identifikuar bashkërisht mënyrën se si sektori privat mund të bëhet një partner i barabartë në qeverisjen e përgjithshme të AFP-së.

Aktualisht Shqipëria po piloton një qasje duale të AFP-së në sektorin e zejtarisë. E themeluar me ligj në vitin 2016, Dhoma Kombëtare e Zejtarisë ka mandatin ligjor për të krijuar forma duale të nxënies në profesionet e zejtarisë. Deri më tani, këto përpjekje janë ende në një fazë shumë të hershme eksperimentale dhe nuk janë të koordinuara me AFP-në formale fillestare në shkollat e mesme. Disa projekte pilot pritet që të nisin në zeje të përzgjedhura në bashkëpunim me një institut privat trajnimi. Grupi aktual i synuar janë punonjësit e kompanive anëtare të dhomës, të cilët kanë përvoja pune dhe dëshirojnë që të përftojnë një kualifikim formal përmes disa formave të trajnimit praktik. Tashmë është momenti që të diskutohet ndërmjet Dhomës së Zejtarisë, organeve drejtuese të AFP-së (MFE, AKAFPK dhe AKPA) dhe industrisë se deri ku ky model mund të bashkërendohet me përpjekjet e përgjithshme të reformës së AFP-së në programet fillestare të AFP-së, për të shmangur largimin e të dy sistemeve nga njëri tjetri në vend që të bashkojnë forcat dhe të shfrytëzojnë sinergjitë.

Format më të ngushta të bashkëpunimit me biznesin ndodhin në nivel ofruesi. Iniciativat për të vendosur marrëdhënie shkollë-biznes dhe për të organizuar mundësi të nxënies me bazë punën, në shumicën e rasteve i kanë fillësat nga shkollat. Pavarësisht se prania e dy përfaqësuesve të biznesit në bordin e shkollës është një kriter ligjor (një prej tyre madje mund të zgjidhet si kryetar), bizneset nuk i afrohen në mënyrë proaktive ofruesve të AFP-së. Kjo ndodh për shkak se bashkëpunimi i biznesit në AFP nuk ka rrënjë të hedhura në kohë në Shqipëri dhe, për rrjedhojë, mbetet një fenomen i ri, e madje për shumë kompani shqiptare (veçanërisht firmat mikro) mbetet ende një fenomen i “panjohur”.

Të nxënit me bazë punën, që është një pjesë thelbësore e çdo ofrimi AFP-je cilësore, i mungon një qasje kombëtare uniforme. Intervistat, diskutimet me grupet e fokusit dhe seminarët e realizuara nga konsulentja gjatë këtij rishikimi të AFP-së, treguan se bizneset e kanë AFP-në në radarët e tyre, por më tepër në një mënyrë personale dhe ndërvepruese se sa në një mënyrë institucionale. Duke qenë se nuk ka një traditë si dhe një kuadër institucional, për vëzhguesit e jashtëm është një karakteristikë mbresëlënëse të shohin shprehi kaq të shumta në numër dhe të fuqishme të “vullnetit të mirë” dhe një transparencë reale. Pavarësisht pengesave, menaxhimi rast pas rasti i të nxënit me bazë punën (praktikave profesionale dhe stazhit) është rritur gjerësisht. Kjo flet në favor edhe të mundësisë që administratorët e bizneseve dhe stafi do të angazhohen në marrëdhënie më të organizuara të karakterizuara nga “përfitime reciproke”.

Shkollat e AFP-së mbartin një përgjegjësi madhore në iniciimin dhe mbajtjen e strukturave të bashkëpunimit me sektorin privat, e cila shkon shumë përtej detyrës së tyre arsimore. Sipas ligjit të ri për AFP-në, ofruesit e AFP-së pritet që të veprojnë në mënyrë më autonome. Ata pritet që të marrin përsipër përgjegjësi shtesë të tilla si, vëzhgimi i tregut rajonal të punës, rishikimi i ofertës së tyre të trajnimit sipas kërkesës për aftësi në biznese, iniciimi, mbajtja dhe administrimi i rrjeteve të bashkëpunimit shkollë-biznes (për praktika profesionale/mundësi për WBL), organizimi i provimeve përfundimtare me ekspertë nga bizneset dhe konvertimi në më të orientuar drejt performancës duke gjurmuar punësueshmërinë e të diplomuarve të tyre. Krahas kësaj, ofruesit e AFP-së duhet të sigurohen që të kenë mjete të mjaftueshme financiare përmes aktiviteteve suplementare për gjenerimin e të ardhurave. Ofruesit e AFP-së nuk janë në pozitën më të mirë për t’i ofruar këto shërbime, por në mungesë të një agjencie koordinuese e cila është pajtuesi mes të dyja palëve, ofruesve të AFP-së dhe kompanive, ofruesit e AFP-së do të duhet të marrin përsipër këto shërbime të cilat mund të “migrojnë” pjesërisht në një institucion (ndoshta AKPA ose dhomat) ose agjent tjetër në të ardhmen.

Në përfundim të të gjitha këtyre konstatimeve dhe gjetjeve, ne duhet të mendojmë dhe të ngremë një strukturë mbështetëse e cila të përfshijë shërbime të dobishme për kompanitë dhe organizatat e tyre përfaqësuese, me qëllim që ato të përfshihen më aktivisht në planifikimin, projektimin dhe jetësimin e AFP-së. Duke marrë në konsideratë natyrën bashkëpunuese të AFP-së, në faqet vijuese konsulentja jep rekomandime specifike për grupin e aktorëve kyçë: 1) Qeverinë dhe administratën publike, 2) Ofruesit e AFP-së, 3) Komunitetin e biznesit (kompanitë dhe shoqatat) dhe 4) Përfituesit (nxënësit dhe prindërit e tyre), për mënyrën se si ata mund të kontribuojnë me dobishmëri për një angazhim më të strukturuar të sektorit privat në AFP.

6.1 Rekomandimet për qeverinë dhe administratën publike

1. Zhvillimi i një modeli kombëtar për ofrimin e AFP-së në Shqipëri, duke përfshirë mekanizmin për sigurimin e cilësisë (AKAFPK) në konsultim të ngushtë me sektorin privat: (1) dakordësimi për një metodologji koherente dhe të unifikuar për zhvillimin e kualifikimeve dhe të programeve të trajnimit, bazuar në standardet profesionale të përcaktuara nga industrinë, (2) zhvillimi i kritereve dhe mekanizmave për akreditimin e kompanive bashkëpunëtoresh dhe të subjekteve

të tjera që dëshirojnë të ofrojnë vende për praktikë profesionale dhe stazhe, (3) përpilimi i një Protokollit për të nxënin me bazë punën, që përcakton rolet dhe përgjegjësitë e aktorëve të ndryshëm, i një mekanizmi bashkëpunimi ndërmjet ofruesve të AFP-së dhe kompanive të praktikës profesionale dhe i standardeve minimale për ofrimin e trajnimit dhe vlerësimin e progresit mësimor në anën e punës, (4) krijimi i instrumenteve dhe procedurave për vlerësimin të bazuar në standarde për vlerësimin përfundimtar të nxënësve, (5) krijimi i një pakete për trajnimin e vlerësuesve dhe nxitja e pjesëmarrjes aktive të profesionistëve me përvojë në biznes në komitetet e testimit në AFP, (6) rishikimi i bazës aktuale të elementeve të testimit dhe verifikimi i validitetit të tyre me ekspertë të fushës, (7) krijimi i një qasjeje të unifikuar për zhvillimin e elementeve të testimit dhe trajnimi i një grupi zhvilluesish të elementeve të testimit për testet profesionale me shkrim dhe në praktikë, (8) konsultimi me sektorin privat mbi një sistem incentivash (financiare/jofinanciare) për të garantuar disponueshmërinë e një grupi vlerësuesish të trajnuar dhe të certifikuar nga sektorë të ndryshëm për testimin e nxënësve të AFP-së.

2. Konsultimi me sektorin privat (organet përfaqësuese, kompanitë lider) **mbi vënien në funksionim të ligjeve të reja për AFP-në**. Përpilimi i përbashkët i akteve nënligjore, qasjeve dhe mekanizmave të mbetur pezull. Qartësimi i pritshmërive, roleve dhe përgjegjësie.
3. **Aktivizimi i komiteteve dhe këshillave trepalësh sipas ligjit** (Këshilli Kombëtar i AFP-së dhe Komitetet Sektoriale të Aftësive) për të lehtësuar kontributin aktiv të komunitetit të biznesit në rrethin e plotë të planifikimit të AFP-së dhe në përcaktimin e profileve të aftësive/kualifikimeve, zhvillimin e standardeve profesionale, hartimin e rregulloreve të trajnimit, ofrimin e trajnimit, vlerësimin dhe certifikimin.
4. **Eksplorimi së bashku me sektorin privat i mundësive të prezantimit të dy ose më shumë drejtimeve në AFP**: stazhi dhe trajnimi me bazë shkollën me periudha të zgjatura dhe të mirëstrukturuara praktike profesionale në kompani (ashtu siç aplikohet në Holandë, Austri dhe Serbi). Opsioni më logjik do të ishte përgatitja për të njëjtat certifikata AFP-je dhe të njëjtat profile profesionale në drejtimet me bazë shkollën dhe me bazë kompaninë. Përfshini në këtë proces Dhomën Kombëtare të Zejtarisë për të mësuar nga përvojat e tyre me futjen e praktikës duale në profesionet e zejeve.
5. **Rishqyrtimi/përshtatja e konceptit të Maturës**. Në këtë drejtim, vendimmarrësit shqiptarë dhe grupet e interesit duhet t'u përgjigjen një pyetjeje thelbësore, "Sa "dual" duhet të jetë sistemi?" A duhet që AFP të mbetet thjesht një tjetër mjet drejt arsimit të lartë apo duhet të bëhet një rrugë e mëvetësishme, e pavarur drejt karrierës, e cila prodhon një forcë punëtore që është e aftë dhe e zhdërvjellët për të nxitur produktivitetin dhe rritjen ekonomike. Arsyeja që qëndron pas kësaj është se aktorët ekonomikë, punëdhënësit, do të hezitojnë që të mbështesin një sistem AFP-je i cili vetëm emrin ka AFP, por në të vërtetë është një program i maskuar arsimit të përgjithshëm. Bizneset kanë nevojë të shohin vlerën/përfitimet e përfshirjes në trajnim, të cilat janë krijimi i një force punëtore të gatshme të kualifikuar. Konsultimi me sektorin privat për mënyrën se si koncepti aktual i Maturës të bëhet më i orientuar drejt formimit profesional. Eksplorimi bashkërisht i mënyrave alternative që të diplomuarit nga AFP të ecin drejt pozicioneve drejtuese të nivelit të mesëm dhe të lartë apo të hyjnë në arsimin e lartë, madje edhe pa Maturën, (p.sh. mundësi formimi në post-sekondar, kreditimi i përvojave profesionale të punës dhe studimet duale).

6. Konsultimi me shoqatat e sektorit privat dhe dhomat për të gjetur mënyrën se si të integrohet më mirë AFP me politikat për zhvillimin ekonomik dhe se si të forcohen kapacitetet e tyre institucionale për t'i dhënë AFP-së një input më të strukturuar.

6.2 Rekomandimet për ofruesit e AFP-së

1. **Ndërtimi i një vizibiliteti më koherent dhe më të lartë të AFP-së kundrejt sektorit privat (identiteti i korporatës), duke krijuar shoqatën për ofruesit e AFP-së.** Kjo shoqatë do të përmirësojë të nxënin institucional (në nivel horizontal dhe vertikal), do të ofrojë mendime dhe këshilla të konsoliduara (duke përfshirë kornizat për legjislacionin dytësor) për qeverinë dhe sektorin privat, si dhe do të nxisë promovimin e AFP-së në shoqëri. Drejtorët e shkollave dhe kryetarët e bordeve nga sektori privat, si edhe ekspertët e përkohshëm të fushës, do të jenë anëtarë të përhershëm.
2. **Zhvillimi dhe sistematizimi i një mënyre të re drejtimi në shkollat e AFP-së me ndihmën e anëtarëve të bordit nga sektori privat.** Zhvillimi i një “vizioni” për secilin ofrues dhe i një plani trevjeçar për zhvillim, të integruara në planin zhvillimor rajonal, i cili merr në konsideratë edhe ofruesit e tjerë të AFP-së në rajon.
3. **Formalizimi i strukturave bashkëpunuese me sektorin privat në nivel rajonal/vendor.** Nisja e punës për krijimin e grupimeve vullnetare të ofruesve të AFP-së (shkollat e AFP-së dhe QFP-të) në secilin rajon, për të arritur gradualisht ekonomitë e shkallës përmes optimizimit të ofertave të AFP-së.
4. **Identifikimi dhe artikulimi i kërkesës për ngritje kapacitetesh në mënyrë të strukturuar pranë organeve drejtuese.** Krijimi dhe konsolidimi i kapaciteteve për të zhvilluar dhe rishikuar ofertën e programit të ofruesve të AFP-së (kurset AFPF dhe AFPV, brenda dhe jashtë profesioneve standarde dhe kontureve të programit të përcaktuara nga AKAFPK)
5. **Hapja e procedurave të rekrutimit për staf profesional kundrejt “kandidatëve të jashtëm” të cilët kanë përvojë profesionale në praktikë si edhe kapacitete planifikimi/menaxhimi/sipërmarrjeje.** Duhet të jetë pjesë e “paketës së autonomisë” që ofruesit e AFP-së të kenë mundësinë të rekrutojnë profesionistë të jashtëm me njohuri, aftësi dhe kompetenca të forta teknike dhe pedagogjike, së bashku me mësuesit e rregullt. Kjo vlen edhe për stafin e Njësisë së Zhvillimit (PASO/Koordinatori për marrëdhëniet me biznesin), kur është thelbësore për t'u njohur si partner i besueshëm për ofruesin e AFP-së - aleancat e biznesit. Aspektet financiare duhet të marrin zgjidhje. Angazhimi me kohë të pjesshme i ekspertëve nga industria duhet të mundësohet për të ecur paralelisht me zhvillimet më të fundit në fushën e profesionit.
6. **Përfëtimi i njohurive sistematike për tregun e punës në nivel lokal dhe rajonal:** Konsolidimi i mjeteve dhe instrumenteve ekzistuese nga INSTAT, agjencitë kombëtare dhe projektet lidhur me LMIS-në, si dhe dakordësimi mbi një grup metodash/mjetesh të besueshme dhe pragmatike për të identifikuar tendencat afatshkurtra dhe afatgjata në tregun e punës.
7. Eksplorimi i mundësive **për të grupuar apo mbledhur ofrues të ndryshëm publikë të AFP-së në një rajon me qëllim krijimin e një fondi kompetencash dhe burimesh** (p.sh. zyrë qendrore e përbashkët administrative për disa ofrues publikë të AFP-së në rajon).
8. Eksplorimi i mundësive të rrjetëzimit dhe binjakëzimit **me ofrues të tjerë AFP-sh dhe biznese në Shqipëri e jashtë.**

9. Konsultimi me komunitetin rajonal të biznesit mbi mundësitë **për një program prezantimi/ orientimi për mësuesit e AFP-së në kompani** (vizita intensive, praktika të shkurtra profesionale, kurse të mëtejshme trajnimi të dedikuara, në fusha teknike specifike dhe të avancuara). Qeveria mund të japë fonde përmes subvencioneve të llojit të një “Fondi social”, të alokuara nga Bashkimi Evropian, në kuadër të procesit të përgatitjes së Shqipërisë drejt anëtarësimit të plotë.
10. Parashikimi i mundësisë që mësuesit të marrin një **diplomë të nivelit master** përmes studimeve me kohë të pjesshme ose gjatë periudhave të shkëputjes nga puna për punë shkencore. Program eksperimental me një Departament Universitar në fushën e Pedagogjisë dhe me institucionin përkatës të arsimit të lartë për specializimin. Kjo mundësi duhet t’u jepet edhe profesionistëve të cilët po hyjnë në profesionin e mësimdhënies si teknikë ose inxhinierë. Në këtë rast ata duhet të shtojnë një certifikatë ose diplomë në pedagogji dhe didaktikë.

6.3 Rekomandimet për komunitetin e biznesit (kompanitë e sektorit privat dhe shoqatat)

1. Bëhuni partnerë me të drejta të barabarta në planifikimin dhe projektimin e AFP-së **duke u angazhuar në mënyrë proaktive në një dialog me ministrinë dhe organet drejtuese** (AKPA, AKAFPK) për të qartësuar rolet e sektorit privat në AFP (identifikimi i nevojave për aftësi, zhvillimi i standardeve profesionale, përcaktimi i rezultateve të të nxënimit dhe i standardeve të vlerësimit, pjesëmarrja në testimin e nxënësve, etj), dhe për të dakordësuar mbi një mënyrë komunikimi dhe bashkëpunimi (me shoqatat e biznesit dhe kompanitë individuale).
2. Zhvillimi i një strategjie të përbashkët biznesi për bashkëpunim sistemik ndërmjet biznesit dhe ofruesit të AFP-së, **në konsultim të ngushtë me ofruesit e AFP-së (përkatësisht me shoqatën e ofruesit të propozuar të AFP-së)**. Standardizimi i menaxhimit dhe ekzekutimit të “të nxënimit me bazë punën” në kompani, me mbështetjen e shoqatave të biznesit.
3. Eksplorimi i mundësive për të krijuar **qendra zhvillimore dhe trajnimi të dedikuara dhe specifike për degën** brenda ambienteve të ofruesve të AFP-së (në vijim të shembullit të qendrave të teknologjisë pranë ofruesve rajonalë të AFP-së në Holandë).
4. Nisja e dialogut ndërmjet organizatave ekzistuese **të punëdhënësve, dhomave dhe sindikatave për të eksploruar interesin dhe kapacitetet e tyre për ta bërë AFP-në pjesë të axhendës së tyre** dhe për të luajtur një rol më aktiv në reformën e AFP-së.
5. **Krijimi i sinergjive ndërmjet bashkëpunimit AFP-biznes dhe programeve për mbështetjen e ndërmarrjeve të vogla e të mesme (NVM)**. Është me vlerë të verifikohet nëse programet dhe projektet mbështetëse të bashkëpunimit ndërkombëtar, që kanë në **fokus forcimin e organizatave të sektorit privat**, përfshijnë shërbime të cilat synojnë përmirësimin e burimeve njerëzore të kompanive anëtare. Kjo do të krijojë ose do të rrisë kërkesën për trajnim të stafit përpara marrjes së detyrës ose gjatë saj.

6.4 Rekomandimet për nxënësit e AFP-së dhe prindërit e tyre

1. **Nxitja e të rinjve dhe pajisja e tyre me instrumente pragmatike për të ndërmarrë një rol më proaktiv në formësimin e drejtimeve të karrierës së tyre.** Instrumente të tilla, si profili i orientimit profesional (shih shembullin e praktikës së mirë nga Serbia), mund t'i ndihmojnë nxënësit në fazën e tyre të orientimit profesional për të zbuluar personalitetin, interesat, kapacitetet dhe talentet e tyre, për të eksploruar se cila karrierë profesionale mund t'u përshtatet dhe cilat programe/drejtime trajnimi ofrohen nga ofrues të ndryshëm. Nxënësit e AFP-së duhet të nxiten që të eksplorojnë tregun lokal/rajonal të punës dhe të identifikojnë mundësitë për praktikë profesionale me iniciativën e tyre.
2. **“Aktivizimi” i pjesëmarrjes së nxënësve në bordin drejtues të ofruesit të AFP-së.** Krijimi i mendësisë se nxënësit nuk janë vetëm “klientë”, por edhe pjesëtarë të një institucioni, se ata duhet të luajnë një rol, të marrin përsipër përgjegjësi dhe mund të kontribuojnë në përmirësim. Prezantimi i metodave novatore të tilla si këshillimi mes nxënësve, ku nxënësit më të mëdhenj/me përvojë në AFP i ofrojnë mbështetje nxënësve më të rinj në momentin e marrjes së vendimit për një drejtim karriere.
3. **Përfshirja e prindërve të cilët shprehin vullnetin për të dhënë kontributin përmes përvojës së tyre në biznes.** Ata mund të ndihmojnë me identifikimin dhe lehtësimin e mundësive për praktika profesionale dhe forma të tjera bashkëpunimi me kompanitë.

Referenca

Cedefop. 2019. **Albania European Inventory of National Qualification Framework 2018**.
Gjendet në:

https://www.cedefop.europa.eu/files/albania_-_european_inventory_on_nqf_2018.pdf

Cedefop. 2016. Austria: **VET in Europe: Country report 2016**.

Gjendet në:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/austria-vet-europe-country-report-2016>

Cungu, Azeta & Swinnen, Johan F.M., 1998. Albania'S Radical Agrarian Reform. PRG Working Papers31866, Katholieke Universiteit Leuven, LICOS - Centre for Institutions and Economic Performance.

Daniel Göler, Dhimiter Doka. 2016. 'Albania on the Move', German Academic Exchange Service.

Deloitte Insights. 2019. Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus. Deloitte Global Human Capital Trends.

ETF. 2019. **Torino Process 2018–2020, Albania, National Report**.

Gjendet në:

https://openspace.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-10/TRPreport_2019_Albania_EN.pdf

ETF. 2019. **Policies for Human Capital Development, Albania**.

Gjendet në:

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-12/05_trp_etf_assessment_2019_albania_0.pdf

ETF and GIZ. 2014. **Baseline Survey of Public VET Providers in Albania, Final Report**.

ETF. 2018. **Albania NQF Inventory, last update December 18, 2018**.

European Commission. 2016. From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs in Albania.

European Commission. Erasmus+. 2017. Overview of the Higher Education System in Albania.

Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB). 2011. **Vocational Training Regulations and the Process Behind Them**. BIBB Press and Public Relations Section, 53142 Bonn, Germany.

GIZ. 2019. Tracing Survey for Graduates from Secondary Schools in Albania in 2017–2018.

Government of the Republic of Albania, Economic Reform Programme 2018–2020. Tirana. Gjendet në:

http://www.financa.gov.al/wp-content/uploads/2018/06/Economic_Reform_Programme_2018-2020-1.pdf

European Commission. 2014. **Sector Reform Contract for Employment and Skills. Sector Information. IPA II Sectors. Education, employment and social policies.**

Available at: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/albania/ipa/2015/ipa-2015-038716-01-al-sector-reform-contract-for-employment-and-skills.pdf>

European Commission. 2014 IPA, Indicative Strategy Paper for Albania (2014–2020).

Gjendet në:

https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2014/20140919-csp-albania.pdf

INSTAT. 2020. Population and Housing.

INSTAT. 2018. Albania in Figures.

INSTAT. 2019. Foreign Trade in Goods.

Law no. 15/2019: ‘On Employment Promotion in the Republic of Albania’, 2019.

Law no. 15/2017: ‘On Vocational Education and Training in the Republic of Albania’, 2017.

Law no. 69/2012 ‘On Pre-University Education in the Republic of Albania’, as amended.

Law no. 10247, dated 4.03.2010 ‘On the Albanian Qualifications Framework’ as amended (Law 23/2018).

Linda Rama. 2016. **Riga Medium-Term Deliverables (MTDs) – Identification of Priorities Ex-ante evaluation.** Albania.

Linda Rama. 2018. **Continuing Professional Development for VET Teachers and Trainers in Albania.** ETF.

Maddalena Honorati and Sara Jahansson de Silva. 2018. Job Dynamics in Albania. World Bank.

Matthias Jäger. 2013. **Meandering through Policy Development: Observations on Vocational Education and Training in Albania**. SwissContact Albania

Ministry of Finance and Economy. 2018. **Mid-Term Review of National Employment and Skills Strategy (NESS) 2014–2020**.

Muriel Dunbar. 2015. **Engaging the Private Sector in Skills Development**. UKFIET International Conference on Education and Development, Oxford.

National Employment Services. 2019. **Tracing survey for graduates from vocational secondary schools in Albania in 2017–2018**. National Employment Services.

Nikolic, Radmilo & Fedajev, Aleksandra & Stefanovic, Vidoje & Ilić, Silvana. (2017). **The agriculture sector in Western Balkans: Some characteristics of development**. Ekonomika poljoprivrede.

Official Journal of the European Union: Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training, C155/2, § (11).

RisiAlbania. 2017. **Review of the current state of career guidance and counselling in Albania**. Risi Albania Publications.

Sidita Dibra, Shyqyri Llaci and Jorida Tabaku. 2009. **Policy Transfer or Policy Learning: Interactions Between International and National Skills Development Approaches For Policy Making the Case of Albania**.

Sidita Dibra. 2015. **Financing the Public VET System in Albania, Current status, challenges and solutions**. ETF

The World Fact Book 2019

UNDP. 2017. **Feasibility Study Work-based Learning Schemes in Albania**. UNDP Albania Publications

Ute Clement. 2014. **Improving the Image of Technical Vocation Education and Training**. GIZ

Wonderlic, Inc. 2016. **Hard facts about soft skills: An actionable review of employer perspectives, expectations and recommendations**. Vernon. Hills, IL.

