

VLERËSIMI I CILËSISË DHE EFEKTIVITETIT TË SHËRBIMEVE TË QENDRAVE TË KARRIERËS NË SHKOLLAT PROFESIONALE



GJETJET MBI KËNAQSHMËRINË
2021

ABSTRAKT

Ky raport prezanton gjetjet nga vlerësimi i cilësisë dhe efektivitetit të shërbimeve të Qendrave të Karrierës me bazë në Shkollë (QKSH) duke matur nivelin e kënaqshmërisë së nxënësve dhe bizneseve. Qëllimi i këtij vlerësimi është të ndihmojë stafin e QKSH-ve të avancojnë performancën e tyre profesionale, të zhvillojnë qasje dhe shërbime më efektive, të përmirësojnë rezultatet dhe të arrijnë ndikimin më domethënës të mundshëm të shërbimeve të tyre.

AUTOR

Business Foundation for Education & M4Success

PËRMBAJTJA

PËRMBLEDHJE E PËRGJITHSHME	f. 5
KAPITULLI 1. Parathënie	f. 10
KAPITULLI 2. Të gjeturat	f. 12
2.1. Shërbimet për nxënësit e ardhshëm (klasa 9 dhe të tjerë)	f. 14
■ Gjetjet nga sondazhi online	f. 14
• Përdorimi i shërbimeve të karrierës nga nxënësit e klasës 9	f. 15
• Kënaqshmeria e nxënësve të klasës 9 me shërbimet e qendrave të karrierës	f. 17
PËRMBLEDHJE E TË GJETURAVE KRYESORE – Shërbimet për nxënësit e ardhshëm (klasa 9 dhe të tjerë)	f. 20
2.2. Shërbimet e karrierës për nxënësit nga shkollat AAP	f. 21
■ Gjetjet nga sondazhi online	f. 21
• Përdorimi i shërbimeve të karrierës nga nxënësit në shkollat AAP	f. 23
• Kënaqshmeria e nxënësve të klasave 10–12 me shërbimet e ofruara nga qendrat e karrierës	f. 24
• Efikasiteti i shërbimeve dhe efekti pozitiv tek nxënësit	f. 25
■ Të dhëna nga fokus grupet me nxënësit nga shkollat AAP	f. 28
■ Shërbimet më të dobishme për nxënësit e shkollave AAP	f. 31
PËRMBLEDHJE E TË GJETURAVE KRYESORE – Shërbimet e karrierës për nxënësit nga shkollat AAP	f. 33
2.3. Shërbimet për punëdhënësit	f. 35
PËRMBLEDHJE E TË GJETURAVE KRYESORE – Shërbimet për punëdhënësit	f. 40
2.4. Shërbimet për komunitetin	f. 42
PËRMBLEDHJE E TË GJETURAVE KRYESORE – Shërbimet për komunitetin	f. 45
KAPITULLI 3. Përparësitë konkurruese të qendrave ekzistuese të karrierës	f. 46
KAPITULLI 4. Përfundimet	f. 52
KAPITULLI 5. Rekomandimet	f. 54

LISTA E FIGURAVE

Figura 1:	Demografia e nxënësve të klasës 9 që morën pjesë në sondazhin online, të ndarë sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike	f. 14
Figura 2.	Niveli i shfrytëzimit të shërbimeve të karrierës nga nxënësit e klasës 9	f. 15
Figura 3.	Niveli i shfrytëzimit të shërbimeve të karrierës nga nxënësit e klasës 9, sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike	f. 15
Figura 4.	Arsyet e mos shfrytëzimit të shërbimeve të qendrave të karrierës nga nxënësit e klasës 9	f. 16
Figura 5.	Faktorët vendim-marrës dhe arsyet e zgjedhjes së shkollave AAP nga nxënësit e klasës 9	f. 17
Figura 6.	Kënaqshmeria e nxënësve të klasës 9 me shërbimet e ofruara nga qendrat e karrierës	f. 18
Figura 7.	Gjasat që nxënësit e klasës 9 të rekomandojnë shërbimet e ofruara nga QKSH	f. 18
Figura 8.	Demografia e nxënësve nga shkollat AAP që morën pjesë në sondazhin online, sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike	f. 22
Figura 9.	Nxënësit nga shkollat AAP që morën pjesë në sondazhin online sipas shkollës	f. 22
Figura 10.	Niveli i përdorimit të shërbimeve të karrierës prej nxënësve nga shkollat AAP	f. 23
Figura 11.	Niveli i shfrytëzimit të shërbimeve të karrierës prej nxënësve nga shkollat AAP sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike	f. 23
Figura 12.	Arsyet e mos shfrytëzimit të shërbimeve të qendrave të karrierës prej nxënësve nga shkollat AAP	f. 24
Figura 13.	Kënaqshmeria e nxënësve nga shkollat AAP me shërbimet kryesore të ofruara nga qendrat e karrierës	f. 25
Figura 14.	Ndikimi i shërbimeve të karrierës tek nxënësit nga shkollat AAP	f. 26
Figura 15.	Pjesa e nxënësve nga shkollat AAP që kanë gjetur internship/vend pune	f. 26
Figura 16.	Pjesa e nxënësve nga shkollat AAP që kanë arritur të gjejnë internship/vende pune, sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike	f. 27
Figura 17.	Perceptimi i nxënësve mbi shkathtësitë praktike të punës të fituara nga shkollat AAP	f. 30
Figura 18.	Gjasat që nxënësit e AAP –së të rekomandojnë shërbimet e qendrave të karrierës	f. 33
Figura 19.	Pëlqimi i punëdhënësve me deklaratat lidhur me shërbimet e qendrës së karrierës	f. 36
Figura 20.	Kënaqshmeria e punëdhënësve me aktivitetet dhe shërbimet e ofruara nga QKSH	f. 37
Figura 21.	Gjasat që punëdhënësit të rekomandojnë shërbimet e ofruara nga QKSH	f. 40
Figura 22.	Pëlqimi i anëtarëve të komunitetit me deklaratat lidhur me shërbimet e qendrës së karrierës	f. 45
Figura 23.	Gjasat që anëtarët e komunitetit të rekomandojnë shërbimet e ofruara nga QKSH	f. 44

PËRMBLEDHJE E PËRGJITHSHME

Në vitet e fundit, shërbime të ndryshme të karrierës u shfaqën në të gjithë Kosovën, të nxitura nga kërkesa në rritje e ekonomisë për një fuqi punëtore të përgatitur më mirë dhe nevoja e nxënësve për më shumë shkathtësi praktike të rëndësishme për tregun e punës. Këto përfshijnë qendrat e karrierës në shkollat AAP (QKSH) të krijuara nga projekti EYE, shërbime tjera të karrierës në nivel komune, qendra rinore të karrierës, klube të karrierës në shkolla dhe platforma e karrierës Busulla.com. Të gjitha këto shërbime të karrierës japin rezultate dhe kanë përparësitë dhe kufizimet specifike. Ky raport prezanton gjetjet nga vlerësimi i cilësisë dhe efektivitetit të shërbimeve të 9 QKSH-ve duke matur nivelin e kënaqshmërisë së nxënësve dhe bizneseve, por edhe duke kuptuar performancën e shërbimeve të tjera të orientimit në karrierë të ofruara në mjedise të ndryshme, në mënyrë që vlerësimi i shërbimeve të QKSH-ve të bëhet realisht duke marrë parasysh avantazhet konkurruese por edhe di-avantazhet. Qëllimi i këtij vlerësimi është të ndihmojë stafin e QKSH-ve të avancojë performancën e tyre profesionale, të zhvillojë qasje dhe shërbime më efektive, të përmirësojë rezultatet dhe të arrijë ndikimin më domethënës të mundshëm të shërbimeve të tyre.

Shërbimet e analizuar të QKSH -ve janë grupuar në:

- Shërbimet për nxënësit e ardhshëm (klasa 9 dhe të tjerë)
- Shërbimet për nxënësit nga shkollat AAP,
- Shërbimet për punëdhënësit, dhe
- Shërbimet për komunitetin.

Gjetjet kryesore nga ky vlerësim janë përmbledhur më poshtë.

1. Shërbimet për nxënësit e klasave të 9 -ta

Një nga detyrat kryesore të QKSH-ve është tërheqja e nxënësve të ardhshëm. Për këtë qëllim, qendrat e karrierës organizojnë ngjarjet e dyerve të hapura, vizitojnë shkollat fillore, marrin pjesë në panairët e karrierës dhe ofrojnë sesione informuese për nxënësit e klasave të 9-ta. Megjithatë, si një trend i përgjithshëm është se të gjitha shkollat AAP luftojnë për të regjistruar nxënës. Shumica e QKSH -ve raportojnë një përmirësim të lehtë në shkallën e regjistrimit në vitet e fundit, por në përgjithësi, shumë përpjekje duhet të bëhen nga QKSH -të për të kthyer valën e nxënësve kah AAP -ja siç tregojnë rekomandimet e mëposhtme.

Përmirësimi i shërbimeve dhe aktiviteteve ekzistuese	Zhvillimi i shërbimeve dhe aktiviteteve të reja
<ul style="list-style-type: none"> Organizimi më i shpeshtë i aktiviteteve me shkollat fillore gjatë gjithë vitit shkollor. Kohëzgjatja e dyerve të hapura të zgjatet për më shumë se një javë. Të investohet më shumë në fushata përmes kanaleve në internet (online). 	<ul style="list-style-type: none"> Ofrimi i mbështetjes individuale për orientim në karrierë për vendimmarrje përmes platformës Busulla. Ofrimi i orientimit për karrierë për nxënësit që braktisin shkollën dhe të cilët kanë nevojë për një shans të dytë. Organizimi i ditëve të karrierës për prindërit të cilët janë të përfshirë në mënyrë aktive në procesin e vendimmarrjes.

2. Shërbimet për nxënësit nga shkollat AAP

Funksioni kryesor i QKSH -ve është pajisja e nxënësve të AAP -së me shkathtësitë e përgaditshmërisë për punë, ofrimi i informacioneve mbi tregun e punës dhe fasilitimin e ndërlidhjes me tregun e punës përmes internshipeve, MVP dhe punësimit. Edhe pse QKSH -të në shkollat AAP janë aktualisht ofruesit më të mëdhenj të shërbimeve të karrierës dhe mbështetjes gjithëpërfshirëse për nxënësit, gjeografikisht në dispozicion të mijëra nxënësve nga klasa 10 deri në 12, prapëseprapë cilësia e shërbimeve ndryshon ende nëpër shkolla të ndryshme dhe varet kryesisht nga pjekuria e institucionit dhe përvoja dhe iniciativa e stafit të QKSH-ve.

Më poshtë janë disa rekomandime kryesore për t'i bërë QKSH -të plotësisht efektive për nxënësit në shkollat AAP.

Përmirësimi i shërbimeve dhe aktiviteteve ekzistuese	Zhvillimi i shërbimeve dhe aktiviteteve të reja
<ul style="list-style-type: none"> Të organizohen Panairët e Punës çdo vit – për t'i lejuar nxënësit të takojnë punëdhënësit në mënyrë efektive. Të organizohen Ditët e Karrierës çdo vit në shkollë duke kombinuar ekspozita, gara, ceremoni diplomimi, etj. Të promovohet pjesëmarrja në aktivitetet e QKSH-ve e nxënësve nga grupet e pakicave dhe femrave Të sigurohen më shumë mundësi për internship/MVP për nxënësit në të gjitha klasat (10,11,12) 	<ul style="list-style-type: none"> Të ofrohen më shumë shërbime online për të gjitha grupet e synuara. Të krijohet një bazë e të dhënave të të diplomuarve dhe e njëjta të përditësohet çdo vit për të ndjekur zhvillimin e karrierës së tyre. Të ofrohet mbështetje më e synuar për nxënësit në rrezik. Të organizohen tryeza të rumbullakëta vjetore ose ngjarje tjera të rrjetëzimit me palët përkatëse të interesit për të shkëmbyer të dhënat më aktuale për tregun e punës dhe arsimin.

Përmirësimi i shërbimeve dhe aktiviteteve ekzistuese	Zhvillimi i shërbimeve dhe aktiviteteve të reja
<ul style="list-style-type: none"> ■ Të ofrohet informacion mbi mundësitë e arsimit të mëtejshëm në Kosovë dhe jashtë saj, dhe për bursat në dispozicion të nxënësve. ■ Të promovohet migrimi i brendshëm për punë brenda Kosovës në vend të migrimit të jashtëm, veçanërisht në ato qytete ku nxënësit ankohen për mungesë të perspektivës adekuatë. ■ Të intensifikohet pjesëmarrja e prindërve, punëdhënësve dhe alumni në aktivitetet shkollore që adresojnë punësimin e nxënësve. ■ Të aktivizohet bashkëpunimi me QK rinore dhe QK komunale për të përfituar reciprokisht nga kapaciteti i stafit. Për shembull, QK rinore mund të organizojnë trajnime në komunikim, menaxhim të kohës dhe punë ekipore; ndërsa QSHK-të mund të ofrojnë informacion në lidhje me tregun e punës dhe trajnimin në shkathtësitë e punësueshmërisë dhe strategjitë e kërkimit të punës. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Të ofrohen më shumë nisma dhe gara të bazuara në projekte, të cilat i ndihmojnë nxënësit të zhvillojnë aftësitë profesionale dhe të transferueshme. ■ Të ofrohen trajnime në aftësitë shoqërore transversale - komunikim, punë ekipore, menaxhim të kohës, ndërmarrësi, zgjidhja kreative e problemeve, etj. ■ Të organizohen trajnime përgatitore për nxënësit para realizimit të internshipeve dhe MVP për t'i njohur ata me etikën e punës, rregullat, të drejtat dhe detyrimet.

3. Shërbimet për punëdhënësit

Shumica e punëdhënësve të anketuar janë të bindur për përfitimet nga shërbimet e QKSH-ve dhe ndikimin e tyre në disa aspekte, dhe kënaqshmeria e tyre është relativisht e lartë. Sidoqoftë, punëdhënësit e përsërisin vazhdimisht rekomandimin që qendrat e karrierës duhet të promovojnë veten në mënyrë më agresive për të krijuar një ndërgjegjësim më të mirë në lidhje me gamën e shërbimeve që klientët mund të përfitojnë.

Më poshtë janë disa rekomandime për përmirësimin e mëtejshëm të shërbimeve për bizneset:

- Përmirësimi i informacionit në lidhje me shërbimet që ofrohen nga QKSH-të në mënyrë që kompanitë të përfitojnë plotësisht prej tyre.

- Të ftohen kompanitë të paraqiten para nxënësve në ngjarjet e ndryshme të organizuara nga shkollat;
- Të ftohen kompanitë të dërgojnë informacionet lidhur me internshipet, ofertat e punës dhe mësimin praktik të cilat mund të jenë të përshtatshme për nxënësit;
- Promovimi i shërbimeve në rajone të tjera pa qendra karriere, për të tërhequr më shumë oferta pune për të diplomuarit.
- Të përmirësohet përzgjedhja e nxënësve që marrin pjesë në internship apo MVP.
- Të organizohen takime në mes të punëdhënësve dhe mësimdhënësve për të shkëmbyer informatat kthyesë pas realizimit të internshipeve/MVP dhe për të diskutuar mbi bashkëpunimin e mëtejshëm

4. Shërbimet për komunitetin

QKSH -të janë një faktor dhe shtytës i rëndësishëm i komuniteteve. Ato ofrojnë lloje të ndryshme shërbimesh për të informuar shoqërinë, prindërit dhe për të krijuar partneritete me autoritetet lokale siç janë Drejtoritë Komunale të Arsimit, organizatat e biznesit, OJQ, media dhe organizata tjera rinore. Shumica e anëtarëve të intervistuar të komunitetit konfirmojnë rëndësinë e QKSH -ve për aspekte të ndryshme të shoqërisë.

Rekomandime për përmirësimin e mëtejshëm të shërbimeve për komunitetin:

- Të aktivizohet më shumë përfshirja e prindërve në aktivitetet shkollore.
- Të themelohen klubet e të diplomuarve (alumni) dhe të organizohen ngjarje vjetore rrjetëzimi për përditësimin e kontakteve dhe tërheqjen e mbështetjes së tyre për aktivitetet e shkollës.
- Të përfshihen anëtarët e komunitetit në jetën shkollore dhe më shumë në aktivitetet e QKSH-ve.
- Të realizohet anketa vjetore me nxënësit, prindërit, mësimdhënësit dhe palët e interesit të shkollës për të vlerësuar shërbimet e QKSH-ve, për të marrë sugjerime për aktivitete të reja dhe informata kthyesë për përmirësim të shërbimeve; të mblidhet evidencë/ dëshmi të cilat mund të përdoren në promovimin e shkollës.

Nga ana tjetër, në mënyrë që QKSH-të të përmirësojnë shërbimet e tyre dhe të bëhen më efektive, stafi i tyre ka nevojë për ndërtimin e vazhdueshëm të kapaciteteve për të ndjekur trendët e reja të ofrimit të shërbimeve, përfshirë aftësitë digjitale dhe për të hartuar programe më efektive të përshtatura për grupet e synuara specifike. Më poshtë janë fushat e shërbimeve/aktiviteteve për realizimin e të cilave nevojitet trajnim i mëtejshëm i stafit të QKSH-ve:

- Ofrimi i orientimit për karriere për vetëdijesimin, vendimmarrjen dhe planifikimin e karrierës së individit (p.sh. duke përdorur platformën Busulla).
- Përfshirja dhe mbështetja e diversitetit - si të bashkëveprohet me nxënësit nga komunitetet/pakicat e ndryshme, të përmirësohet qëndrimi i tyre, të përmirësohet ndjeshmëria dhe ndërgjeshmëria për çështjet kulturore ashtu që të shmanget diskriminimi.
- Mbështetje për nxënësit që braktisin shkollën - të organizohen ngjarje për shkëmbimin e eksperiencave në mes të kolegëve dhe profesionistëve tjerë për të diskutuar mbi qasjet efektive për të adresuar nevojat e këtij grupi.
- Aftësitë e marketingut - stafi i qendrës për karriere dhe udhëheqja e shkollës do të përfitojnë nga trajnimi në organizimin e fushatave publike dhe komunikimin e rezultateve për publikun.
- Ofrimi i shërbimeve online - QKSH-të duhet të përmirësojnë shërbimet e tyre online për të gjitha grupet e synuara-për shembull: sesione informimi online për nxënësit e ardhshëm, webinare për vendimmarrje, ndërgjegjësim mbi tregun e punës, punëtori virtuale për shkathtësitë e punësueshmërisë, panaire online të karrierës (në rast pandemie), etj.
- Përditësimi i vazhdueshëm i informacionit në lidhje me trendët e tregut të punës, vendet e reja të punës dhe shkathtësitë e reja të kërkuara për fuqinë punëtore.

5. Menaxhimi i aktiviteteve të QKSH-ve

Stafi i QKSH-ve duhet të përfshihet me orar të plotë në qendrën e karrierës për të gjeneruar rezultate më të mira. Një qendër efikase e karrierës kërkon më shumë resurse dhe përpjekje më të përkushtuara. Përfshirja e stafit të qendrës së karrierës me orar ditor të plotë do të rrisë cilësinë e shërbimeve dhe efikasitetin, pasi profesionistëve të qendrës nuk do të ju duhej të kalonin midis roleve të ndryshme (administrative / mësimdhënëse dhe atyre në qendrën e karrierës).

KAPITULLI 1.



Parathënie

Vlerësimi është hartuar për të adresuar aspektet specifike të cilësisë dhe efektivitetit të shërbimeve të Qendrave të Karrierës me baze në Shkollë (QKSH), por edhe duke kuptuar performancën e shërbimeve të tjera të orientimit në karrierë të ofruara në mjedise të ndryshme (p.sh. qendra komunale e karrierës në Prishtinë, qendrat rinore të karrierës, ose shërbimet virtuale të karrierës të platformës Busulla. Vlerësimi i cilësisë dhe efektivitetit të shërbimeve të QKSH-ve bëhet përmes matjes së nivelit të kënaqshmërisë së klientëve (nxënësve dhe bizneseve), dhe mbledhja e të dhënave e plotëson vlerësimin tjetër të bërë mbi përfitimet nga QKSH-të përmes matjes së ndikimit.

Raporti paraqet gjetjet dhe rekomandimet për të mbështetur QKSH-të në përmirësimin e cilësisë dhe larmisë së shërbimeve të tyre, duke adresuar shërbimet kryesore të mëposhtme:

- Shërbimet për nxënësit e ardhshëm (fasilitim e nxënësve të klasës 9 për zgjedhjen e profesionit, panairët e karrierës, fasilitim e të rriturve që braktisin shkollën, etj.)
- Shërbimet për nxënësit e AAP-së (edukim në karrierë, vetëdijesimi, ngjarje për punësim, internship/MVP, trajnime, informacion për tregun e punës dhe zhvillimin e karrierës, shërbime për grupet e marginalizuara, etj.).
- Shërbimet për bizneset (internship/MVP, vendet e lira të punës, panairët e punës, bashkëpunimi me ofruesit e shërbimeve të punësimit privat dhe publik, etj.)
- Shërbimet për komunitetin (informacion për prindërit, puna me mediat lokale, etj.).

Instrumentet e mbledhjes së të dhënave (intervistat dhe pyetësorët gjysmë të strukturuar, sondazhet në internet dhe fokus grupet) dhe mostrat e sondazhit të përdorura janë të njëjtat me ato të përdorura për vlerësimin tjetër të bërë mbi përfitimet nga shërbimet e QKSH-ve, si më poshtë:

- Sondazh online me 338 nxënës të klasës 9 në komunat ku gjinden QKSH-të;
- Sondazh online me 1,040 nxënës të AAP-së;
- Fokus grupet me 55 nxënës të AAP-së në shkollat me QKSH;
- Intervista me 8 nxënës të klasës 9 në komunat ku gjinden QKSH-të;
- Intervista me 36 nxënës të AAP -së në shkollat me QKSH;
- Intervista me 45 punëdhënës;
- Intervista me 59 anëtarë të komunitetit (10 prindër, 9 nga autoritetet lokale, 8 nga organizata punëdhënëse, 10 OJQ, media, qendra rinore dhe organizata tjera, 22 mësimdhënës, drejtorë dhe përfaqësues tjerë të shkollave)
- Intervista me 11 koordinatorë të qendrave të karrierës.

Ky vlerësim është bërë nga Business Foundation for Education së bashku me partnerin lokal M4Success nën mandatin e marrë nga Helvetas Swiss Intercooperation Kosovë në cilësinë e zbatuesit të projektit Rritja e Punësimit për të Rinjtë (EYE) - financuar nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim në Kosovë.

KAPITULLI 2.



Të gjeturat

Në përgjithësi, qendrat e karrierës ofrojnë mjete me kosto efektive për nxënësit, punëdhënësit dhe qeveritë. Duke përdorur shërbimet e ofruara nga qendrat e karrierës, nxënësit janë më të përgatitur për botën e punës dhe njohuritë për të gjetur internship/vend pune. Punëdhënësit përdorin qendrat e karrierës për të rekrutuar praktikantë dhe punonjës të ardhshëm drejtpërdrejt dhe për të promovuar veten si subjekte me përgjegjësi shoqërore në nivel lokal. Autoritetet vendore dhe kombëtare përdorin të dhënat e mbledhura nga qendrat e karrierës për zhvillimin ekonomik, reformimin e arsimit dhe përgatitjen më të mirë të kurrikulës arsimore. Qendrat e karrierës lehtësojnë dialogun publik-privat për përfshirje më të mirë të sektorit privat në reformimin e arsimit. Ato lehtësojnë procesin për përshtatjen e kurrikulave dhe zhvillimin e programeve të reja të aftësisë që plotësojnë më mirë nevojat e sektorit privat.

Në veçanti, qendrat e karrierës janë esenciale për shkollat AAP sepse ato shërbejnë si një pikë takimi për arsimin, biznesin, shoqërinë dhe individët. Një nga qëllimet e tyre kryesore është nxitja e internshipeve dhe mësimin në vendin e punës si një mundësi për të aplikuar arsimin teorik në praktikë duke krijuar partneritete reciprokisht të dobishme mes punëdhënësve dhe shkollës AAP.

Në vitet e fundit, shërbime të ndryshme të karrierës u shfaqën në të gjithë Kosovën, të nxitura nga kërkesa në rritje e ekonomisë për një fuqi punëtore të përgatitur më mirë dhe nevoja e nxënësve për më shumë shkathtësi praktike të rëndësishme për tregun e punës. Këto përfshijnë qendrat e karrierës në shkollat AAP (QKSH) të krijuara nga projekti EYE, shërbime tjera të karrierës në nivel komune, qendra rinore të karrierës, klube të karrierës në shkolla dhe platforma e karrierës Busulla.com. Të gjitha këto shërbime të karrierës japin rezultate dhe kanë përparësitë dhe kufizimet specifike.

Ky raport vlerësimi paraqet gjetjet dhe rekomandimet kryesore në lidhje me cilësinë dhe efektivitetin e shërbimeve të QKSH-ve bazuar në nivelin e kënaqshmërisë së nxënësve dhe kompanive. Raporti sugjeron gjithashtu gjetje dhe rekomandime për përmirësimin e shërbimeve për t'iu përgjigjur nevojave të nxënësve dhe zhvillimeve globale për karrierë.

2.1. Shërbimet për nxënësit e ardhshëm (klasa 9 dhe të tjerë)



Një nga detyrat kryesore të QKSH-ve është tërheqja e nxënësve të ardhshëm. Për këtë qëllim, qendrat e karrierës organizojnë ngjarjet e dyerve të hapura, vizitojnë shkollat fillore, marrin pjesë në panairët e karrierës dhe ofrojnë sesione informuese për nxënësit e klasave të 9-ta.

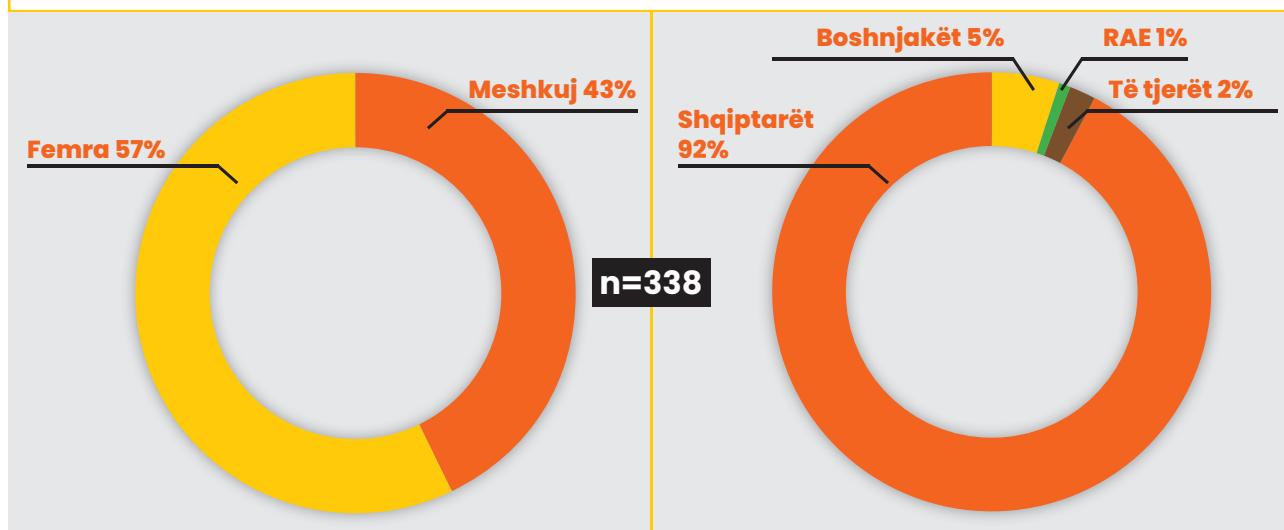
Përveç QKSH-ve, shërbimet për nxënësit e klasës 9 ofrohen gjithashtu nga komunat dhe qendrat rinore të karrierës, të cilat janë më të paanshme dhe të orientuara drejt zgjedhjeve të pavarura të karrierës.

Nxënësit që nuk përfitojnë nga shërbimet e qendrës së karrierës, kryesisht mbështeten nga orët e edukimit në karrierë të integruara në lëndën e TIK (pjesë e fushës kurrikulare Jeta dhe Puna), duke përfshirë edhe përdorimin e platformës kombëtare të orientimit në karrierë Busulla.com ku prezantohen të gjitha shkollat dhe profilet, si dhe instrumentet e vetëvlerësimit ndihmojnë në gjetjen e opsioneve më të përshtatshme arsimore dhe të karrierës.

Gjetjet nga sondazhi online

338 nxënës të klasës 9 i janë përgjigjur sondazhit online, të përfaqësuar pothuajse në mënyrë të barabartë nga gjinia dhe kryesisht shqiptarë sipas përkatësisë etnike siç tregon figura 1 në vijim.

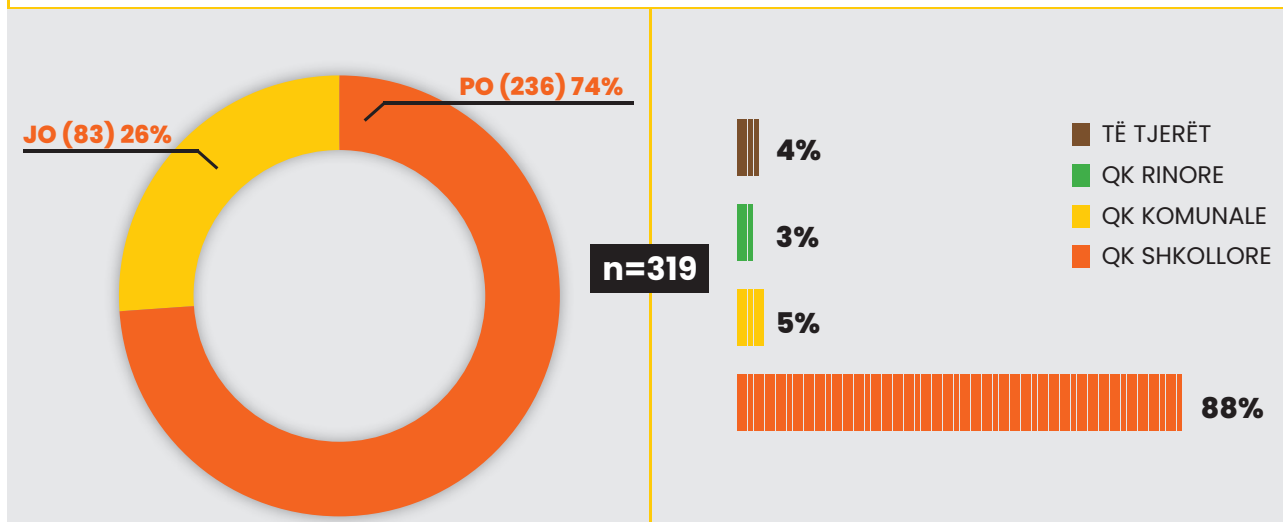
Figura 1. Demografia e nxënësve të klasës 9 që morën pjesë në sondazhin online, të ndarë sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike



Përdorimi i shërbimeve të karrierës nga nxënësit e klasës 9

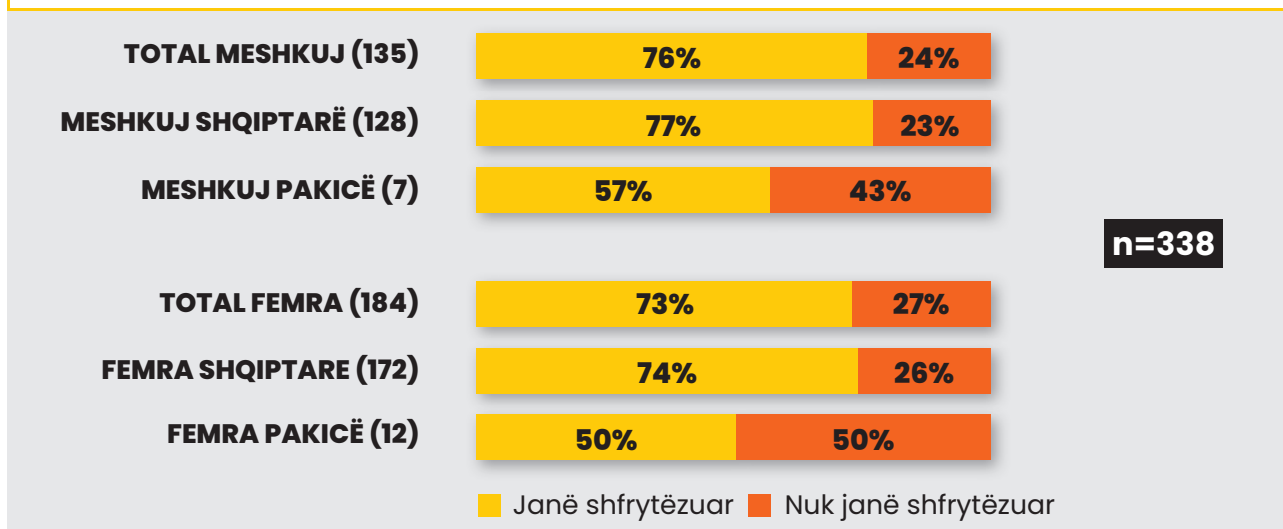
Nga 338 të anketuar në sondazh, 94% ose 319 studentë iu përgjigjën pyetjes nëse kanë marrë ndonjë mbështetje për orientim në karrierë. 74% e tyre (236 studentë) konfirmuan se ata përdorën shërbimet e karrierës dhe shumica (88%) iu referuan shërbimeve të karrierës të ofruara nga QKSH-të, ndërsa vetëm 5% kishin përdorur shërbimet e qendrës së karrierës të komunës së Prishtinës, 3% qendrat rinore të karrierës dhe 4% shërbime tjera - kryesisht Busulla.com. (Figura 2)

Figura 2. Niveli i shfrytëzimit të shërbimeve të karrierës nga nxënësit e klasës 9



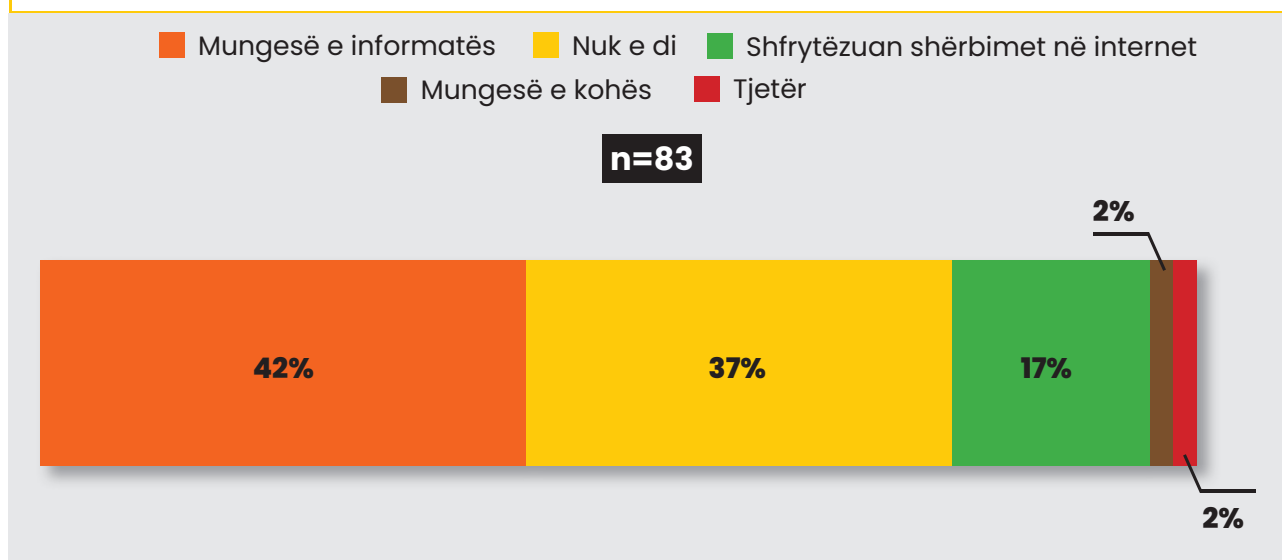
Për sa i përket gjinisë, përdorimi i shërbimeve të karrierës është pothuajse i barabartë. Nga 338 të anketuar në sondazh, 76% e të gjithë nxënësve meshkuj dhe 73% e të gjitha nxënëseve femra kanë përdorur shërbime për karrierë, ndërsa për sa i përket përkatësisë etnike, pakicat si meshkuj ashtu edhe femra kanë përfituar më pak nga shërbimet në dispozicion edhe pse ato janë të qasshme lirshëm për të gjithë nxënësit e klasës 9.

Figura 3. Niveli i shfrytëzimit të shërbimeve të karrierës nga nxënësit e klasës 9, sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike



Arsyet për mos përdorimin e shërbimeve të qendrave të karrierës ndryshojnë, por arsyeja kryesore është se nxënësit nuk janë të informuar për disponueshmërinë e një shërbimi të tillë. Nga 83 nxënës, 42% e tyre theksuan këtë arsye, ndërsa 37% tjerë nuk mund të deklarojnë asnjë arsye, dhe 17% specifikojnë se ata tashmë kanë përdorur shërbime tjera të karrierës të ofruara në internet.

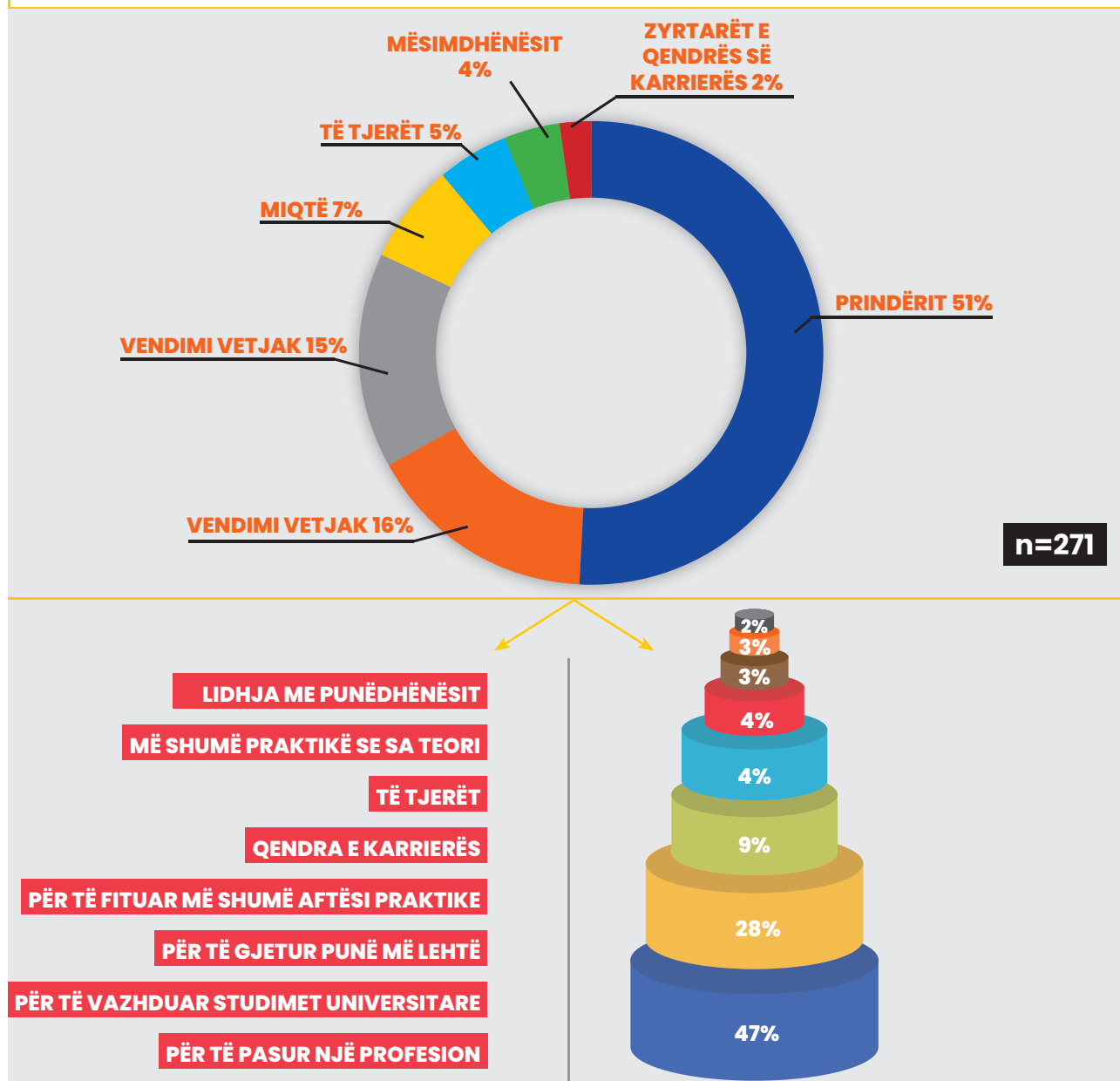
Figura 4. Arsyet e mos shfrytëzimit të shërbimeve të qendrave të karrierës nga nxënësit e klasës 9



Për të kuptuar nëse qendrat e karrierës kanë pasur ndikim në vendimmarrjen e nxënësve në lidhje me profesionin e tyre, nxënësit janë pyetur se cilat janë arsyet për zgjedhjen e shkollave të AAP-së. Arsyeja kryesore midis 271 të anketuarve përfshin dëshirën për të marrë një profesion (47%), ose faktorë tjerë të ndërlidhur me tregun e punës të tilla si mundësitë për të mësuarit më praktik, apo kontakti i drejtpërdrejtë me punëdhënësit për të marrë më shumë aftësi praktike dhe për të gjetur një punë më lehtë - të cilat përbëjnë 18% të tjera, që është një tregues premtues për punësimin në të ardhmen. Vetëm 4% theksojnë se ekzistenca e një qendre karriere që mbështet nxënësit ka qenë arsyeja për këtë zgjedhje, çfarë është edhe e logjikshme pasi që qendrat e karrierës nuk kanë rol të ndikojnë në vendimmarrje por vetëm të orientojnë.

Nga ana tjetër, faktorët kryesorë që kanë ndikuar në zgjedhjen arsimore të nxënësve të klasës 9 janë prindërit (51%), interesat e veta (16%) dhe të sapo diplomuarit (15%).

Figura 5. Faktorët vendim-marres dhe arsyet e zgjedhjes se shkollave AAP nga nxënësit e klasës 9

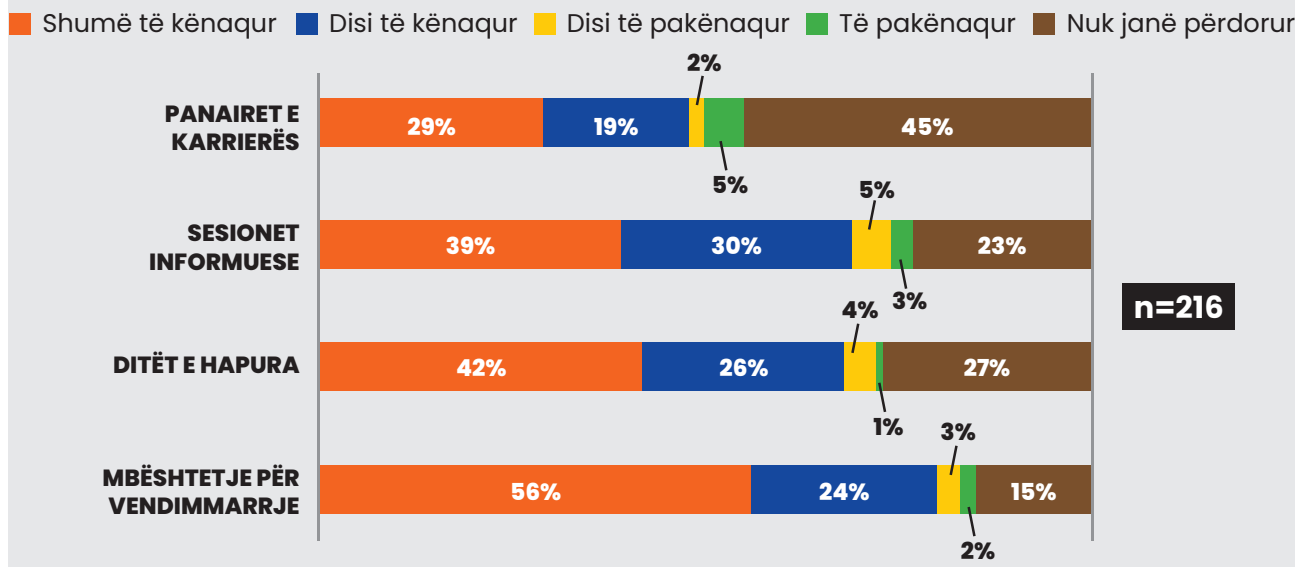


Kënaqshmeria e nxënësve të klasës 9 me shërbimet e qendrave të karrierës

Sic është përmendur tashmë, aktivitetet kryesore që qendrat e karrierës organizojnë për nxënësit e klasës së 9-të janë ngjarjet informuese (dyert e hapura, sesione informuese qofte në ambientet e shkollave AAP apo shkollave fillore, dhe panairt e karrierës). Sidoqoftë, nxënësit janë më të kujdesshëm për mbështetjen që ju ofrohet lidhur me vendimmarrjen për arsimin e mëtejshëm/drejtimin e karrierës. Rreth 80% e nxënësve të anketuar janë plotësisht ose disi të kënaqur kur e morën këtë shërbim nga qendrat e karrierës. Sesionet informuese dhe aktiviteti me dyer të hapura renditen në vendin e dytë me 68% respektivisht 69% e nxënësve që ishin plotësisht apo disi të kënaqur. Panairt e karrierës nuk ishin mjaft të popullarizuar në mesin e grupit të synuar, për shkak të kufizimeve nga pandemia me Covid-19, por gjithashtu është e dukshme që efektiviteti i tyre është më i ulët se aktivitetet

e tjera pasi 45% e nxënësve të anketuar nuk kishin marrë pjesë në ndonjë panair karriere. QKSH -të duhet të konsiderojnë përmirësimin e pranisë së nxënësve të klasës 9 në ngjarje të tilla dhe të organizojnë aktivitete në një format online.

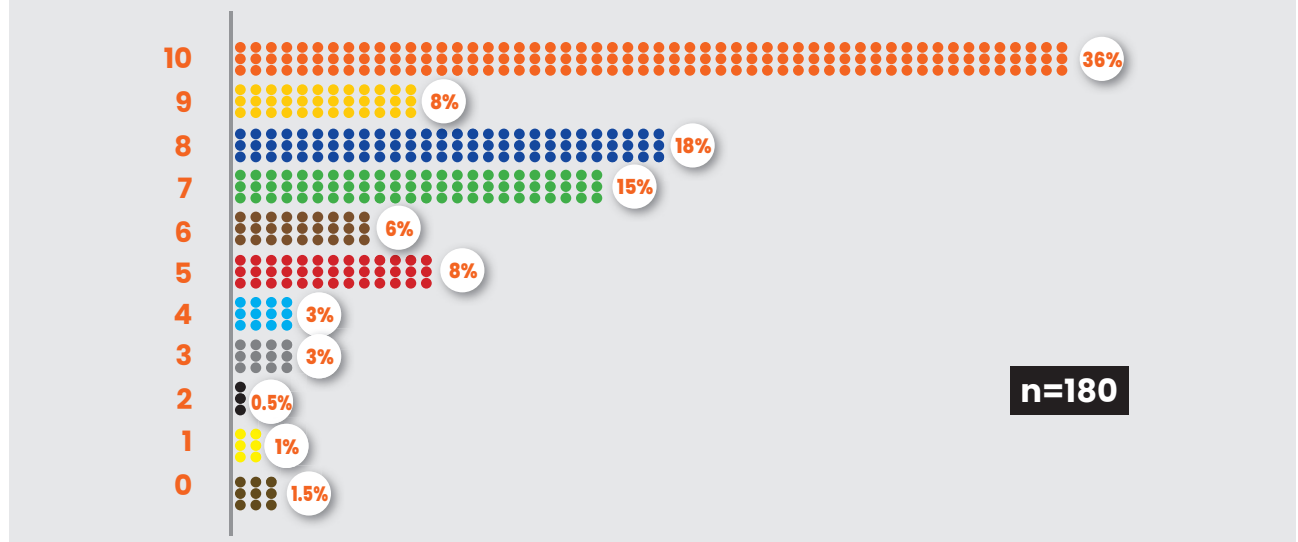
Figura 6. Kënaqshmeria e nxënësve të klasës 9 me shërbimet kryesore të ofruara nga qendrat e karrierës



Në të njëjtën kohë, fokus grupi online me nxënës të klasës 9 tregon se nxënësit nga fshatrat më të vogla nuk kanë qasje në shërbimet e karrierës dhe kryesisht mbështeten në Busulla.com. QKSH -të mund të konsiderojnë ofrimin e shërbimeve të karrierës në internet, përfshirë panairët e karrierës në internet, në mënyrë që të tërheqin nxënës të ardhshëm edhe nga fshatrat më të vogla.

Të pyetur se sa ka gjasa që ata të rekomandojnë shërbimet e QKSH-ve, 91% konfirmuan pozitivisht duke shkallëzuar nivelin e kënaqshmërisë nga 5 në 10. Nga 180 të anketuar, 36% konfirmuan me shkallën maksimale prej 10 që ata me siguri do të rekomandojnë shërbimet e qendrës së karrierës.

Figura 7. Gjasat që nxënësit e klasës 9 të rekomandojnë shërbimet e ofruara nga QKSH



Hulumtimi u përpoq gjithashtu të kuptojë se çfarë ishte më e dobishme për nxënësit e klasës 9. Nga 236 nxënës që kanë përdorur shërbimet e karrierës, 76% (180) kanë komentuar mbi aktivitetet dhe temat specifike që ishin më interesante dhe ndihmuese për ta. Vendimet e menjëhershme me të cilat ballafaqohen nxënësit në klasën e 9-të, kanë jehonë në temat që ata kanë theksuar si më të dobishmet.

- “Vendimmarrja për karrierë” dhe “Orientimi personal për të ardhmen” kanë qenë më të dobishmet për më shumë se 150 nxënës të cilët e përmendin atë në komentet e tyre. Ndërsa temat si: *„Çfarë ju sjell ai profesion në jetë”, „Llojet e profesioneve dhe përfitimet e tyre”, „Zgjerimi i njohurive mbi profesionin tonë në të ardhmen”, „Njohuritë mbi profesionet”* nuk përmendeshin shumë.
- Më shumë se 100 nxënës theksojnë rëndësinë e informacionit të ofruar në lidhje me mundësitë arsimore, drejtimet profesionale dhe shkollat (*„Zgjedhja e një drejtimi profesional”, „Vështirimi nga afër i lëndëve”, „Njohuri për drejtime të ndryshme”, „Marrja e vendimeve rreth shkollës së mesme”*).
- Më shumë se 50 nxënës komentojnë perspektivën më të gjerë dhe përfitimet afatgjata të marrjes së mbështetjes për jetën dhe karrierën e tyre – *„Orientimi për arsim dhe karrierë”, „Marrja e vendimeve për të ardhmen tonë”, „Përgatitja për jetën”, „Ndihma që ne të planifikojmë qëllimet tona të karrierës”, „Vendimi që mora”*.
- Nxënësit theksojnë përfitimet nga aktiviteti i dyerve të hapura: *„Aktivitetet kanë qenë të dobishme sepse aty kuptova se ku doja të shkoja”, „Më ndihmoi të gjeja profesionin që dua”. Nxënësit gjithashtu duan të marrin informacion në lidhje me perspektivat e karrierës – „Informacioni përkatës dhe aktual mbi tregun e punës”, „Mundësi pune pas shkollës së mesme”; „Të kesh informacion të ri për karrierën”, dhe „Njohja me teknologjinë dhe përparimin e saj”. Për më tepër, nxënësit vlerësojnë *„Mundësinë për të mësuar më shumë rreth shkollave të mesme dhe atë që ofrojnë”, „Mjedisin shkollor” dhe „Kushtet ekonomike në shkollë”*.*
- 30 nxënës komentojnë mbi ngritjen e vetëdijesimit si rezultat i aktiviteteve të dyerve të hapura dhe sesioneve informuese: *“Në këto aktivitete nxënësit mund të gjejnë profesionin e tyre”; „Biseda me mësimdhënësit e lëndës për aftësitë dhe dëshirat e mia”, „Unë jam informuar se cili profesion do të më përshtatet më së miri”, „Ndihma e nxënësve për të gjetur një profesion ku ata ndjehen më mirë”*.
- Nxënësit e klasave të 9-ta theksojnë gjithashtu përfitimet e mbështetjes individuale: *„Orientim shumë i mire”, „Informacion dhe këshilla të dhëna”, „Opinionin e mësimdhënësit për orientimin tonë”, „mbështetja individuale për nxënësin”, „Të jemi sa më të sigurtë me veten mbi orientimin e zgjedhur”*.
- Komente për ngritjen e vetëdijesimit përmes platformës Busulla: *„Ne mësuam për të gjitha profesionet”, „Njohja e vetes”, „Lëndët që më pëlqejnë”, „Interesat e mia”. Disa nxënës gjithashtu theksojnë ushtrime të ndryshme të orientimit në karrierë të kombinuara me *„shpjegimin nga mësimdhënësi”*.*

PËRMBLEDHJE E TË GJETURAVE KRYESORE – Shërbimet për nxënësit e ardhshëm (klasa 9 dhe të tjerë)

Përfundimet:

- Shërbimet e QKSH-ve për nxënësit e klasave të 9-ta luajnë një rol shumë të rëndësishëm në përmirësimin e imazhit të shkollave AAP, promovimin e profileve specifike të shkollave AAP dhe tërheqjen e nxënësve të ardhshëm. 88% e 236 nxënësve që konfirmuan përdorimin e shërbimeve të karrierës iu referuan shërbimeve të ofruara nga QKSH, ndërsa 12% të tjerë përdorën shërbime të QK komunale në Prishtinë, QK rinore dhe shërbimeve të platformës Busulla.com.
- 91% e të anketuarve konfirmuan pozitivisht se ata do të rekomandojnë shërbimet e ofruara nga QKSH duke vlerësuar kënaqësinë e tyre me shkallën nga 5 në 10.
- Përveç prindërve, 15% e të anketuarve ndikohen në zgjedhjen e tyre të profesionit nga nxënësit të cilët kanë mbaruar të njëjtën shkollë.
- Për sa i përket gjinisë, përdorimi i shërbimeve të karrierës është pothuajse i barabartë. Ndërsa për sa i përket përkatësisë etnike, si pakicat meshkuj ashtu edhe ato femra kanë përfituar më pak nga shërbimet në dispozicion edhe pse ato mundë të qasen lirshëm nga të gjithë nxënësit e klasave të 9-ta.
- Arsyeja kryesore e nxënësve të klasës së 9 -të për mos përdorimin e shërbimeve të qendrave të karrierës, përfshirë edhe QKSH-të, është mungesa e informacionit në lidhje me disponueshmërinë e shërbimeve të tilla.
- Ngjarjet informuese (dyert e hapura, sesionet informuese, panairët e karrierës) aktualisht dëshmojnë se janë qasja më e përdorur nga QKSH-të për të tërhequr studentë të ardhshëm. Kjo praktikë më tepër promovon profile të veçanta të shkollave AAP sesa fasilitojnë nxënësit e klasave të 9 -ta të bëjnë zgjedhjen e profesionit bazuar në talentet dhe interesat e tyre, prandaj nuk siguron regjistrimin në shkollat e AAP -së të nxënësve me arritshmëri të lartë. Nga ana tjetër, nxënësit nga fshatrat e vogla kanë më pak qasje në shërbimet fizike të qendrave të karrierës dhe kryesisht mbështeten në platformën online Busulla.com
- Perspektiva e zhvillimit të karrierës, punësimi pas diplomimit, puna praktike dhe ndërlidhja me punëdhënësit janë faktorët kryesorë për zgjedhjen e shkollave të AAP -së.
- Natyrisht, nxënësit e klasave të 9-ta kanë më së shumti nevojë për mbështetje për vendimmarrjen rreth profesionit të ardhshëm dhe në këtë drejtim ekziston një boshllëk në ofrimin individual të shërbimeve të tilla.
- Megjithëse shkollat AAP gjithashtu ofrojnë shërbime për tërësit që braktisin shkollën, shërbimet e orientimit në karrierë për këtë kategori janë ende të pazhvilluara.

Rekomandimet:

- Megjithëse shumica e nxënësve të klasës 9 konfirmuan se ata përdorën shërbimet e karrierës (74% nga 319 të anketuarit), më shumë se gjysma e tyre janë ndikuar nga prindërit në vendimmarrjen e tyre.
- Për të përmirësuar imazhin dhe regjistrimin e tyre, shkollat AAP dhe QKSH -të duhet të investojnë më shumë përpjekje në tërheqjen e prindërve. Një praktikë e mirë është „shkolla e karrierës për prindërit“ që mundë të mbahet në fillim të vitit shkollor të nxënësve të klasave 9, si dhe fushatat promovuese.

- QKSH -të duhet të promovojnë shkollat AAP përmes nxënësve të kënaqur, nxënësve të sapo diplomuar dhe alumni të suksesshëm, të cilët janë ambasadorët më të mirë për t'u përdorur në fushatat promovuese.
- QKSH -të mund të konsiderojnë fillimin e ofrimit të shërbimeve të karrierës në internet/online (p.sh. duke përdorur proceset e orientimit në karrierë dhe instrumentet/testet e platformës Busulla), përfshirë gjithashtu edhe mbajtjen e panairëve të karrierës në internet për të ju dhënë shansin dhe tërhequr edhe nxënësit e ardhshëm nga fshatrat.
- QKSH -të duhet të theksojnë dhe komunikojnë qartë avantazhet e tyre në drejtim të perspektivës së punësimit për nxënësit e AAP -së, por gjithashtu të kenë parasysh ata nxënës që planifikojnë të vazhdojnë studimet e tyre në universitet dhe t'u ofrojnë atyre informacion në lidhje me mundësitë ekzistuese.
- Staf i QKSH-ve duhet të jetë më aktiv dhe të përfitojë nga ky boshllëk, duke organizuar ngjarje informacioni të kombinuara me punëtori praktike për vendimmarrje për nxënësit e klasave të 9-ta në shkolla të ndryshme. Fillimi i hershëm në fillim të vitit shkollor apo edhe më herët se klasa 9 (përfshirja e nxënësve nga klasa 8) është një avantazh. Kështu, stafi i QKSH-ve duhet të zhvillojë më tej kapacitetin e tyre për të ofruar mbështetje dhe udhëzime individuale për vendimmarrjen në karrierë. Platforma Busulla është një burim efektiv në internet që mund të përdoret për të mbështetur nxënësit e ardhshëm në adresimin e interesave dhe preferencave individuale
- QKSH-të duhet të punojnë së bashku me drejtorët e shkollave për të krijuar një strategji pro-aktive dhe për të zhvilluar shërbimet përkatëse për të tërhequr dhe mbështetur të rriturit që braktisin shkollën.

2.2. Shërbimet e karrierës për nxënësit nga shkollat AAP

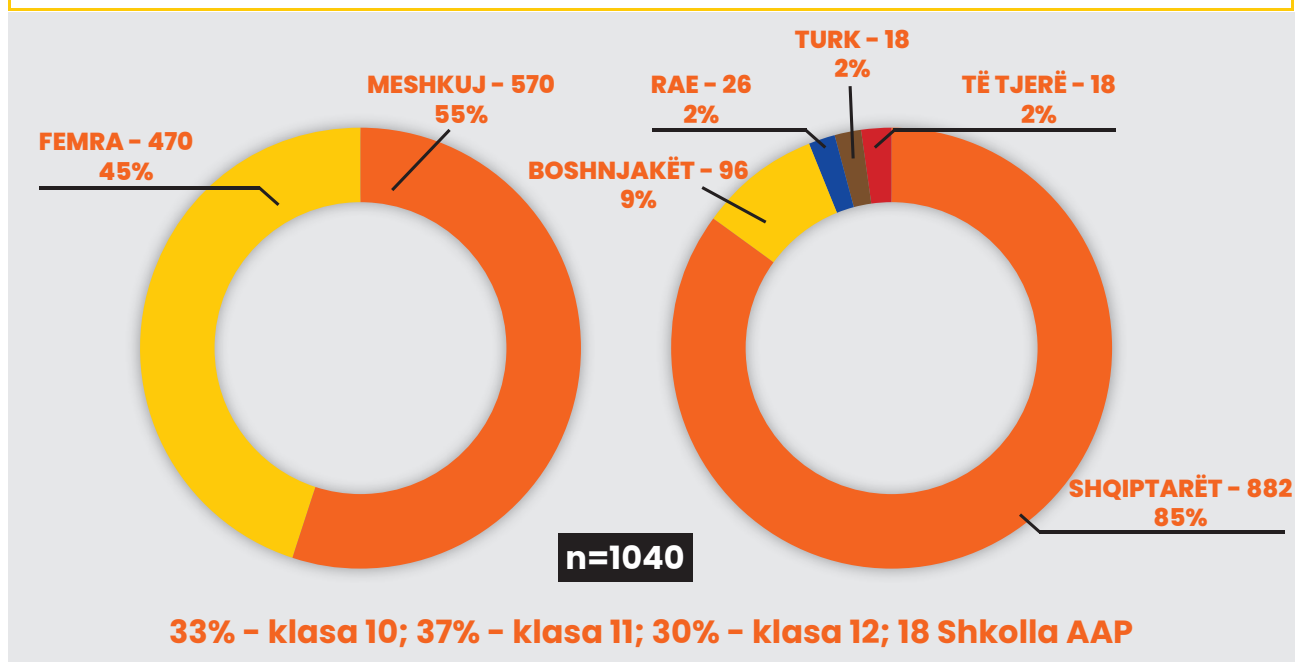


Funksioni kryesor i qendrave të karrierës me bazë në shkollë (QKSH) është pajisja e nxënësve me aftësi praktike dhe fasilitetin i punësimit të tyre. Për këtë qëllim, organizimi i internshipeve dhe mësimin në vendin e punës është një detyrë parësore e QKSH-ve. Për më tepër, qendrat e karrierës ofrojnë trajnime për shkathtësitë e buta, informacione mbi tregun e punës dhe mbështetjen për zhvillim të karrierës, si dhe kombinojnë shërbimet e tyre me shërbimet virtuale të platformës nacionale Busulla.com (testet dhe resurset informative për orientim në karrierë të platformës) për të fasilitetuar nxënësit të mësojnë më shumë rreth mundësive të arsimimit të mëtejshëm dhe perspektivat e punës në profesionet e zgjedhura. Shërbimet e ofruara nga QKSH-te janë në dispozicion për të gjithë nxënësit nga klasa 10 deri në 12.

Gjetjet nga sondazhi online

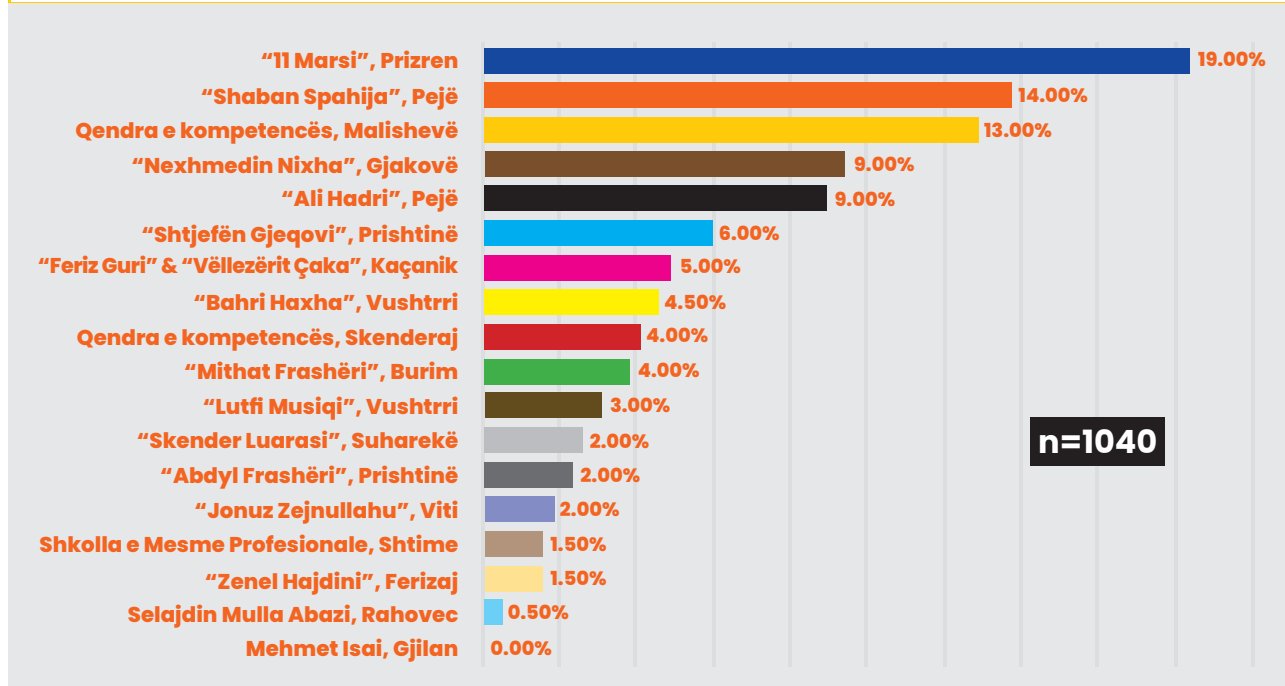
Anketa online mes nxënësve nga shkollat AAP përfshiu 1040 të anketuar nga klasa 10 deri në klasën 12. Pjesa e të anketuarve sipas gjinisë është pothuajse e barabartë - 70% meshkuj (570) dhe 69% (470) nxënës femra. Për sa i përket përkatësisë etnike, shpërndarja e të anketuarve përfshinë 85% shqiptarë dhe 15% pakica.

Figura 8. Demografia e nxënësve nga shkollat AAP që morën pjesë në sondazhin online, sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike



Nga gjithsej 1,040 të anketuar, 33% ishin në klasën e 10 -të, 37% në klasën e 11 -të dhe 30% në klasën e 12 -të, që vinin nga 18 shkolla në të gjithë Kosovën në 15 komuna, duke përfshirë 10 shkolla që përfitojnë nga 9 QKSH dhe 4 shkolla tjera profesionale me modele tjera të qendrave të karrierës (QK komunale dhe QK rinore) dhe 4 shkolla shtesë që i përkasin kategorisë “të tjera” dhe që nënkupton se nuk kanë qendra karriere por kryesisht përdorin platformën Busulla.

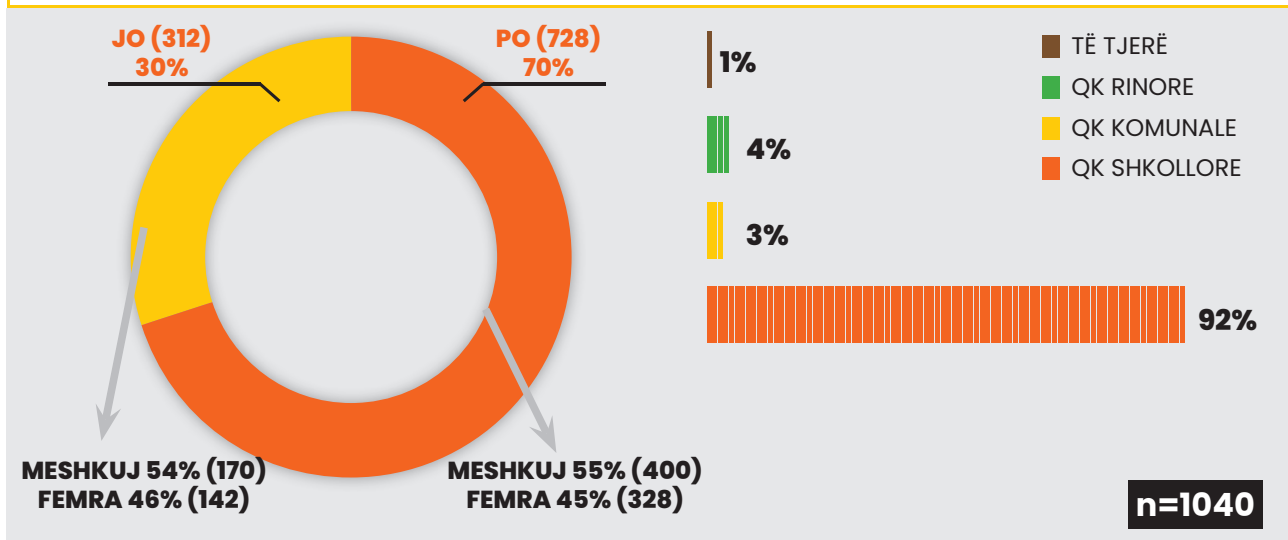
Figura 9. Nxënësit nga shkollat AAP që morën pjesë në sondazhin online sipas shkollës



Përdorimi i shërbimeve të karrierës nga nxënësit në shkollat e AAP-së.

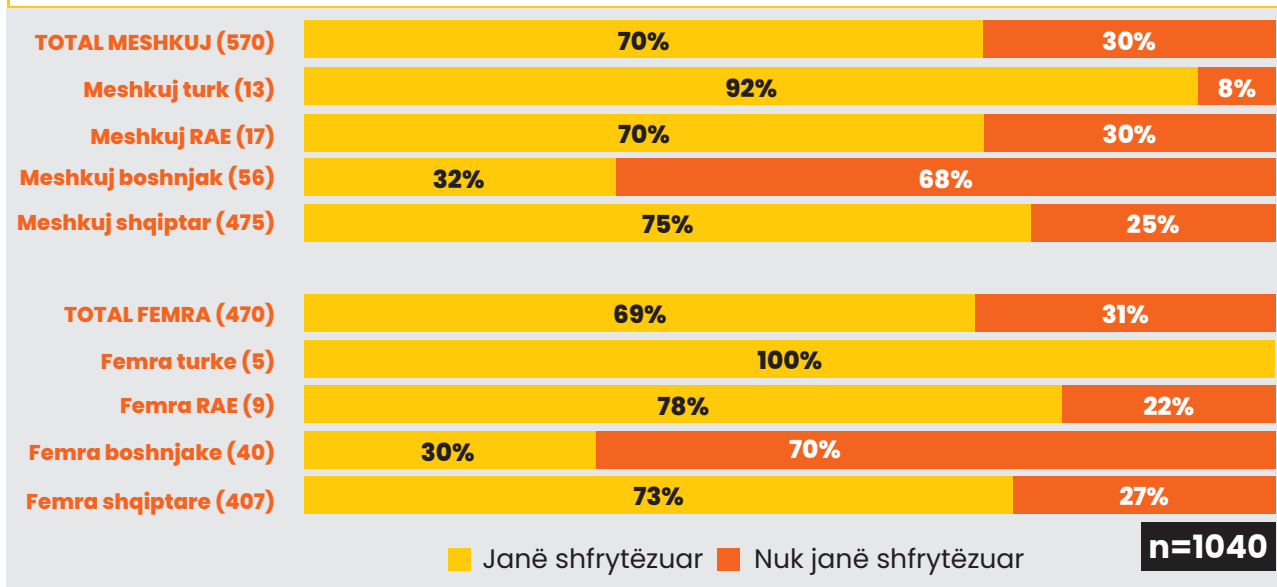
70% nga 1040 të anketuar kanë përdorur shërbimet e karrierës (728 nxënës). Shumica e përdoruesve (92%) kanë marrë shërbime nga QKSH -të, ndërsa pjesa tjetër prej 8% kishin qasje në qendrën komunale të karrierës, qendrat rinore të karrierës dhe të tjera (platforma Busulla).

Figura 10. Niveli i përdorimit të shërbimeve të karrierës prej nxënësve nga shkollat AAP



Pjesa e nxënësve meshkuj dhe femra që kanë përdorur shërbimet e karrierës është pothuajse e barabartë (55% M /45% F nga gjithsej 728 përdorues), megjithatë ka dallime të mëdha në përkatësinë etnike. Pjesëmarrësit turq nga të dyja gjinitë kanë përfituar në mënyrë më aktive nga shërbimet në dispozicion, të ndjekur nga nxënësit shqiptarë dhe RAE. Më pak se 1/3 e nxënësve boshnjak kanë përdorur shërbimet e karrierës.

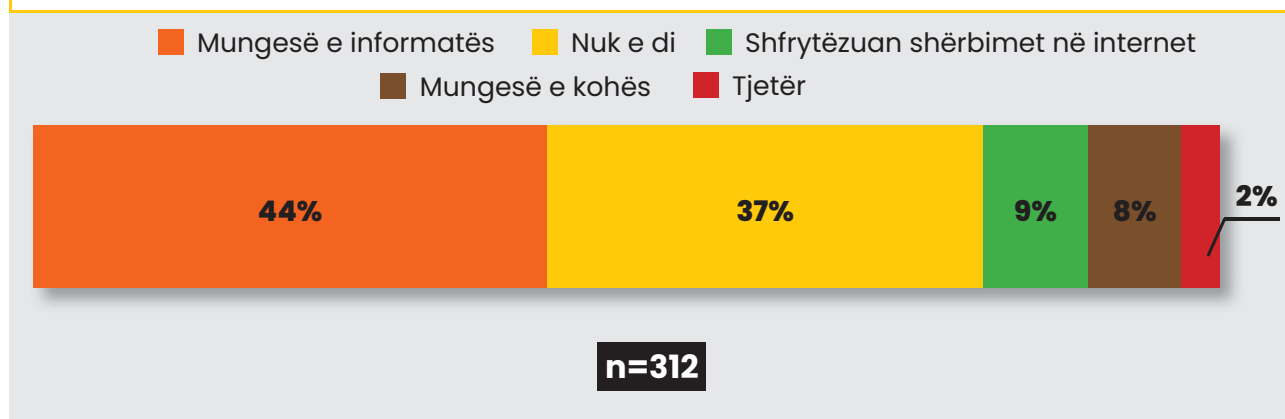
Figura 11. Niveli i shfrytëzimit të shërbimeve të karrierës prej nxënësve nga shkollat AAP, të ndarë sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike



Nga 30% apo 312 nxënës që nuk përdorin shërbimet e karrierës, 44% e tyre theksuan se nuk kishin informacion për këto shërbime. 37% të tjerë nuk mund të deklarojnë arsyen, që do të thotë se janë informuar mbi ekzistencën e qendrave të karrierës, megjithatë nuk janë të motivuar t'i vizitojnë ato.

Qendrat e karrierës kanë shumë punë për të bërë në promovim, veçanërisht për të gjetur mënyra për të tërhequr të rinjtë nga mesi i grupeve minoritare.

Figura 12. Arsyet e mos shfrytëzimit të shërbimeve të qendrave të karrierës prej nxënësve nga shkollat AAP



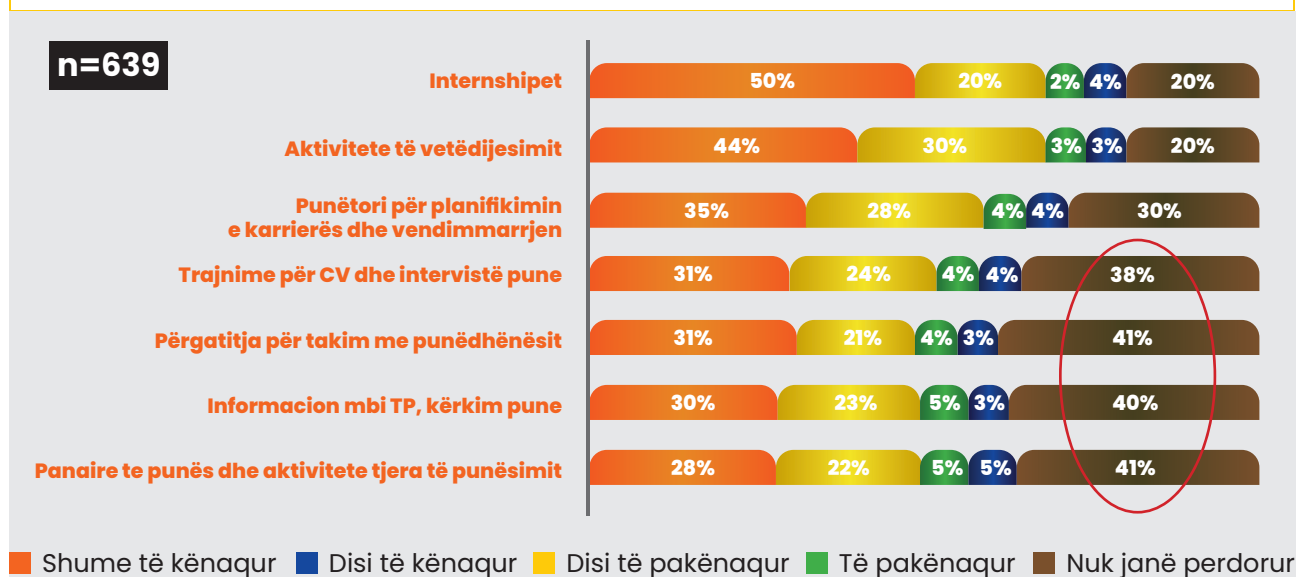
Nxënësit që kanë përdorur shërbimet e ofruara nga QKSH-të, e vlerësojnë këtë pasuri duke e krahasuar përvojën e tyre me bashkëmoshatarët dhe miqtë që nuk kanë qasje në shërbimet e karrierës në shkollë.

“Ne jemi me fat që kemi një qendër karriere sepse kam biseduar me nxënës të shkollave të tjera, të cilët nuk kanë qendër karriere edhe pse kishin shumë nevojë për një gjë të tillë. Qendra e karrierës është e hapur, por nxënësit nga shkollat e tjera nuk kanë informacionin që mund të konsultohen në qendrën e karrierës në shkollën tonë. Nxënës në SHMT, “Nexhmedin Nixha”, Gjakovë.

Kënaqshmeria e nxënësve të klasave 10-12 me shërbimet e ofruara nga qendrat e karrierës

Shërbimi i qendrës së karrierës më i pëlqyeri nga nxënësit është mbështetja e tyre për të gjetur internship dhe 75% e tyre janë shumë të kënaqur ose disi të kënaqur me këtë shërbim. Shërbimi i dytë i radhës sipas nivelit të kënaqshmërisë janë aktivitetet e organizuara për ngritjen e vetëdijesimit për rrugën e tyre të ardhshme të karrierës dhe 74% e të anketuarve e konfirmuan këtë, ndërsa punëtoritë e planifikimit të karrierës dhe vendimmarrjes janë të radhitura në vendin e tretë sipas nivelit të kënaqshmërisë (Figura 13).

Figura 13. Kënaqshmeria e nxënësve nga shkollat AAP me shërbimet kryesore të ofruara nga qendrat e karrierës



Për shkak të pandemisë me Covid-19, qendrat e karrierës janë sfiduar të organizojnë shumicën e aktiviteteve të tyre të zakonshme gjatë periudhës 2020–2021. Si rezultat, prej 38% deri në 41% e nxënësve nuk kanë mundur të përfitojnë nga shumica e aktiviteteve që promovojnë punësim (panairët e punës; seminarët mbi informatat e tregut të punës dhe kërkim për punë, përgatitjet për takim me punëdhënësit, si dhe trajnimet). Kjo shpjegon pse shumë shkolla janë mbështetur në resurset në dispozicion të platformës Busulla.com. Në të njëjtën kohë, disa shkolla kanë demonstruar një qasje më fleksibile në këtë situatë, duke zëvendësuar takimet ballë për ballë me punëdhënësit me webinarë në ZOOM, të cilat gjithashtu janë identifikuar nga nxënësit si shumë interesante dhe të suksesshme.

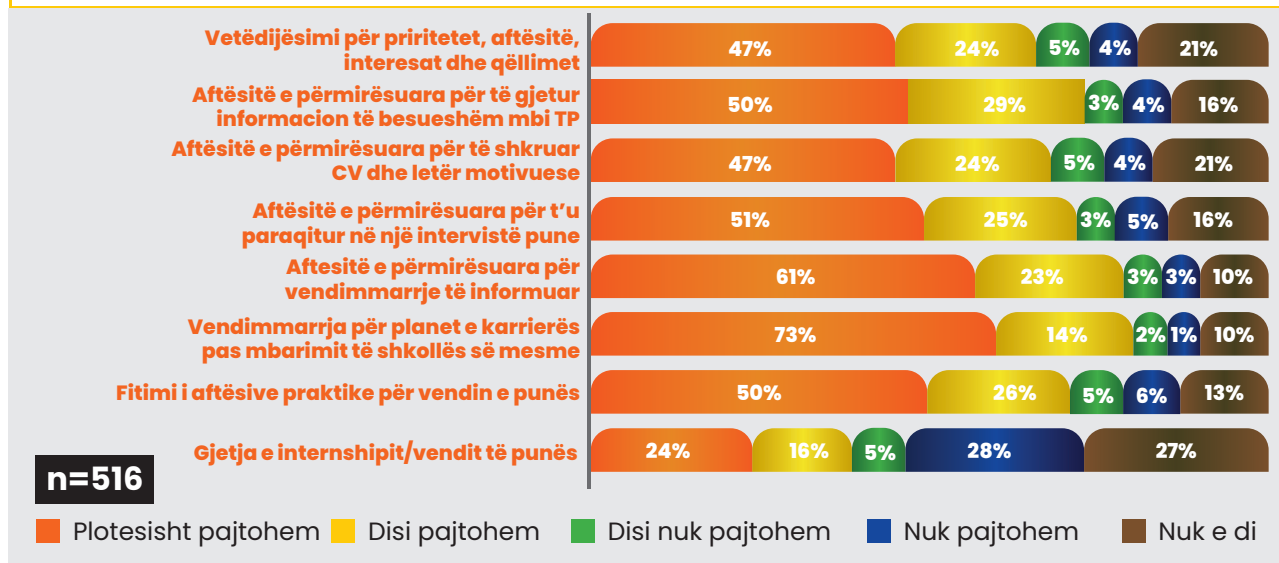
Efikasiteti i shërbimeve dhe efekti pozitiv tek nxënësit

Nxënësit konfirmojnë ndikimin e përgjithshëm pozitiv të shërbimeve të karrierës në aftësitë e tyre transversale të punësueshmërisë. Shumica e nxënësve raportojnë se kanë vendosur se çfarë duan të bëjnë, kanë përmirësuar shkathtësitë e tyre për punësim dhe informim të përgjithshëm mbi tregun e punës, si dhe interesat, aftësitë, talentet dhe qëllimet e tyre.

Edhe pse 75% e nxënësve janë të kënaqur me përvojën e tyre me internshipet / eksperiencën praktike (figura 13), vetëm 40% pajtohen plotësisht ose pjesërisht se kanë arritur të gjejnë internship apo vend pune.

Ky është indikator i më i vështirë – si në aspektin e vështirësisë për të arritur rezultate, ashtu edhe në kontrast me „rezultatet e tjera të arritura në fushën e shkathtësive të buta“, siç është p.sh. qartësimi i vendimeve mbi karrierën për të cilin shërbim 87% japin përgjigje pozitive (Figura 14).

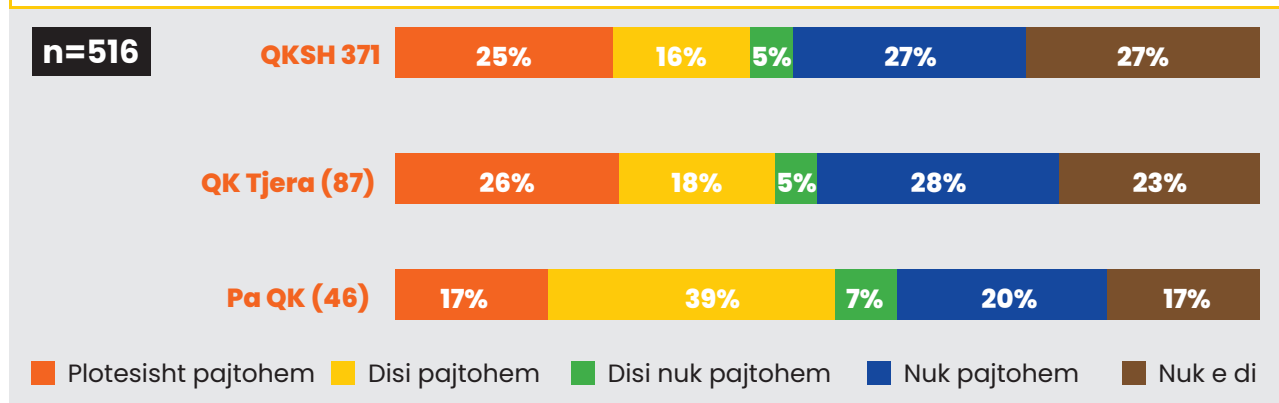
Figura 14. Ndikimi i shërbimeve të karrierës tek nxënësit nga shkollat AAP



Ndarja sipas klasave (Figura 15), tregon se 41% e nxënësve në shkollat me QKSH në të gjitha klasat - 10,11 dhe 12 (ose 151 nxënës në total) kanë arritur të gjejnë internship dhe punë. Përveç QKSH-ve, edhe qendrat tjera të karrierës dhe klubet e karrierës në shkolla gjithashtu ndihmojnë nxënësit të gjejnë aftësim-në-vend pune. Sidoqoftë, siç tregon grafiku, ky shërbim është më së shumti në dispozicion për nxënësit e klasave 12 - 44% e tyre (apo 39 nxënës) që kanë përdorur shërbime të tjera të karrierës, kanë arritur të gjejnë internship. Në anën tjetër, përqindja e nxënësve të klasave 12 nga shkollat pa qendra karriere që arritën të gjejnë internship/vend pune është vetëm 29% (ose 17 nxënës si një numër absolut).

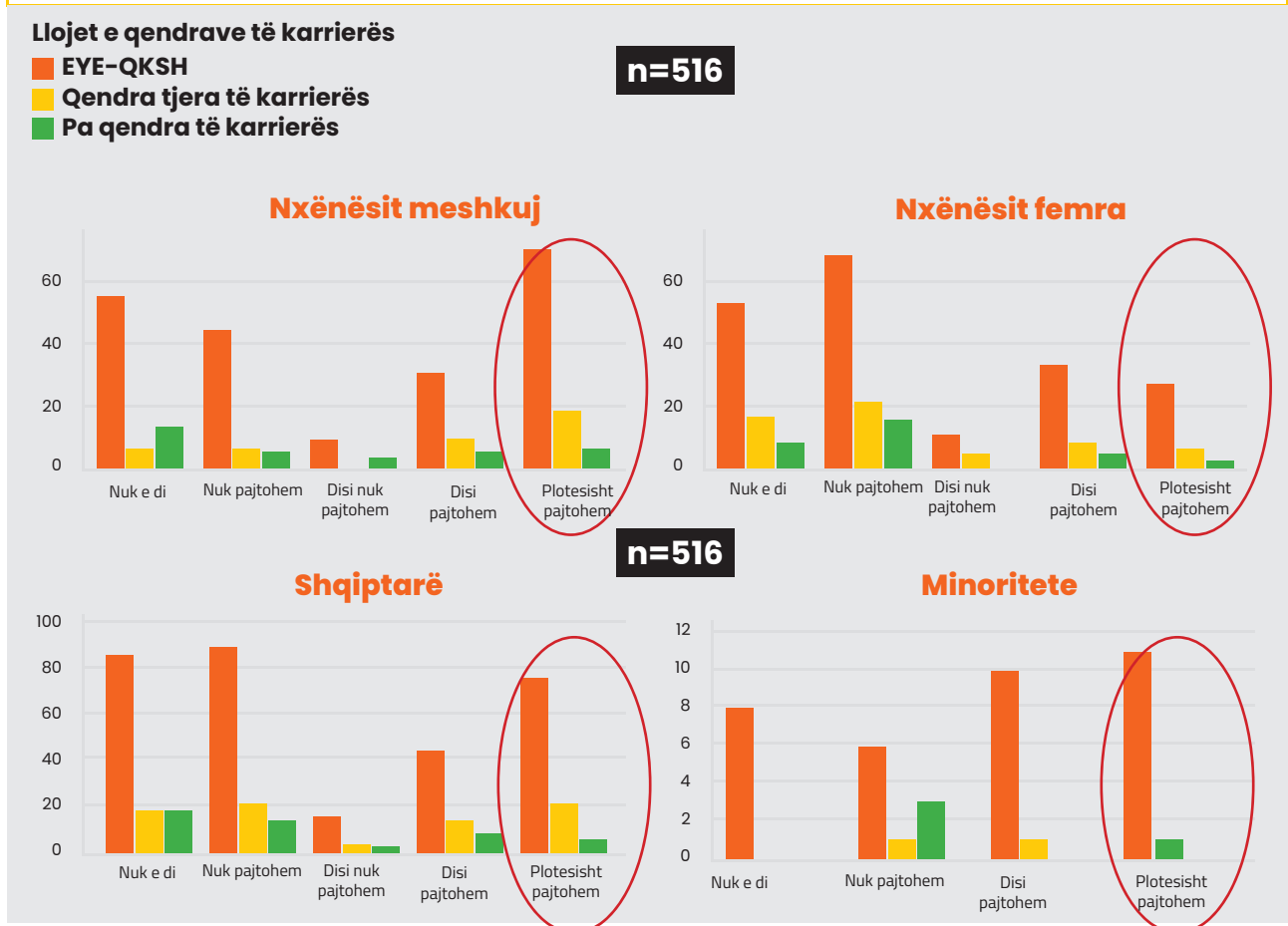
Kjo e vë në pah rëndësinë e shërbimeve të karrierës për punësueshmërinë e nxënësve.

Figura 15. Pjesa e nxënësve nga shkollat AAP që kanë gjetur internship/vend pune



Shpërndarja e të anketuarve sipas kriterëve demografike tregon se ndërsa pjesa e nxënësve nga grupet e pakicave dhe shqiptarëve që arritën të gjejnë internship dhe vende pune është e ngjashme, numri i nxënësve femra që arritën ta bëjnë këtë është dukshëm më i ulët (Figura 16).

Figura 16. Pjesa e nxënësve nga shkollat AAP që kanë arritur të gjejnë internship/ vende pune, sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike



Qendrat e karrierës duhet të përmirësojnë ofertat dhe mundësitë për vajzat dhe t'i inkurajojnë ato të kërkojnë punë. Kjo mund të kërkojë një angazhim specifik me prindërit dhe bizneset për të mbështetur këtë proces me vajzat.

Edhe pse internshipet tradicionale janë shumë të dobishme për të ndihmuar nxënësit të verifikojnë zgjedhjen e tyre profesionale dhe të fitojnë shkathtësi praktike, sondazhi tregon se 20% e nxënësve nuk i kanë përdorur ato.

Nxënësit kërkojnë asistencë nga qendrat e karrierës për të pasur më shumë shanse për internship që nga klasa e 10 -të, jo vetëm në vitin e fundit. Meqenëse praktikat profesionale kërkojnë grumbullimin e njohurive specifike të lidhura me punën, qendrat e karrierës duhet të konsiderojnë gjithashtu promovimin e mundësive tjera të të mësuarit në vend pune, të tilla si vullnetarizmi, zëvendësimet e shkurta në punët e caktuara, etj.

Për më tepër, një nxënës në drejtimin Metal Përpunues i cili mori pjesë në sondazhin online, kërkoi që të ju ofrohet asistencë për gjetje të internshipit për nxënësit e klasës së tij, pasi që ata po ndjehen të injoruar nga drejtori. „Edhe pse jemi vetëm 10 nxënës në klasë, ne e pëlqejmë drejtimin tonë dhe duam një zgjidhje për këtë problem të mos realizimit të punës praktike“.

Për më tepër, ka komente për atë se çfarë duhet përmirësuar. Disa nxënës në fokus grupet e mbajtura shprehen pakënaqësinë për cilësinë e mundësive të ofruara për praktikë në vend pune apo edhe me mungesën e mundësive.

- *“Ata na ofrojnë punë por oferta nuk është korrekte për shkak të pagesës, ata kërkojnë më shumë sesa paguajnë. Gjatë punës mendoj që dua të trajnohem më shumë ashtu që në të ardhmen të hap një biznes timin. „*
- *„Ne punësohemi për diçka tjetër dhe më pas ata na kërkojnë gjëra të tjera shtesë që nuk ishin parashikuar ose theksuar gjatë intervistës për punë ose thirrjes për punë.“*
- *„Qendra e karrierës duhet të ndihmojë në zgjatjen e internshipeve deri në 3 vjet.“*

Nxënësit gjithashtu kanë nevojë për njohuri më të gjera në lidhje me tregun e punës dhe mundësi të ndryshme për punë dhe mbështetje dhe udhëzime individuale, në mënyrë që ata të jenë më të vetëdijshëm për interesat e tyre dhe të bëjnë një zgjedhje më të informuar të karrierës në radhë të parë. Qendrat e karrierës duhet të përmirësojnë shkathtësitë e tyre dhe të ofrojnë udhëzime individuale për nxënësit, dhe të organizojnë më shumë trajnime grupore për të zhvilluar aftësitë e tyre për menaxhim të karrierës.

Të dhëna nga fokus grupet me nxënësit nga shkollat e AAP -së

Pjesëmarrësve në fokus grup u janë bërë pyetje shtesë për të vlerësuar performancën e stafit të qendrave të karrierës. Nga 54 pjesëmarrës, 45 prej tyre ishin të familjarizuar me shërbimet e qendrës për karrierë. Ata kanë shfrytëzuar kryesisht vizita në kompani, mësim dhe praktikë në vendin e punës (32), si dhe kanë marrë pjesë në trajnime mbi shkathtësitë për punësueshmëri, seminare mbi tregun e punës ose panairë të karrierës. Shumica e atyre që kanë përdorur shërbimet e qendrës së karrierës, kanë përfituar nga më shumë se një aktivitet/shërbim.

Nevojat kryesore, për të cilat nxënësit iu referuan qendrave të karrierës, kanë qenë të lidhura me gjetjen e internshipeve/MVP (49 nx.), oferta të punës dhe informacione mbi tregun e punës (36 nx.), trajnim për shkathtësitë e kërkimit për punë, CV ose shkathtësitë për intervistë (36 nx.), panairët e karrierës (27 st.), lidhje me punëdhënësit (15 nx.) dhe vizita kompanive (7 nx.). Për më tepër, 14 nxënës ishin të interesuar për bursa dhe 12 të tjerë për mundësi studimi jashtë vendit. Ata rekomandojnë për qendrat e karrierës që të ofrojnë nxënësve edhe informata të tilla.

Nga 52 të anketuar, 28 konfirmojnë se kanë marrë informacionin dhe mbështetjen e nevojshme, 21 - deri diku dhe 3 jo.

36 nga 50 ndanë përshtypjet dhe përvojat e përgjithshme shumë pozitive me qendrën e karrierës, 11 ishin disi pozitive, 2 ishin disi të zhgënjyer dhe 1 kishte një përvojë shumë negative.

51 nxënës ishin të kënaqur me qëndrimin e stafit të QKSH-ve, dhe 49 i cilësuan si mbështetës, miqësorë, kompetentë, ndërsa 1 pajtohet deri diku me këtë të fundit.

51 nxënës në fokus grup gjithashtu renditën se çfarë aftësish dhe informacioni mbi

karrierën do të dëshironin të merrnin: përmirësim i shkathtësive të përgjithshme për punë (29 nx.), vetëdijesim (24 nx.), planifikim dhe vendimmarrje (11 nx.); 16 ishin të interesuar në aftësitë specifike profesionale dhe 1 në aftësitë e shitjes; 13 nxënës përmendën aftësitë për kërkim të punës dhe 5 nx. ndërgjegjësimin për tregun e punës. Përveç kësaj, nxënësit sugjeruan se çfarë shërbimesh dhe aktiviteteve duhet të organizojë QKSH: 3 të parat lidhen kryesisht me internshipet dhe MVP (22 nx.), vizitat në kompani (18 nx.) dhe takimet me punëdhënësit (14 nx.). 10 nxënës kanë vënë në dukje gjithashtu trajnime grupore për shkathtësitë e punësueshmërisë, 6 nx. mbështetje individuale për orientim në karrierë, 3 nx. trajnime për shkathtësi të buta, 1 nx. panairë të karrierës dhe një tjetër – diskutime në mes të kolegëve.

Të dhënat nga intervistat dhe fokus grupet me nxënësit konfirmojnë se stafi i qendrave të karrierës ndihet më rehat me rolin e tyre për fasilimin e internshipeve dhe ofrimin e informacioneve për tregun e punës. Nga ana tjetër, shumica e stafit të QKSH-ve nuk është përgatitur në mënyrë adekuate për të ofruar mbështetje individuale për nxënësit për vetëvlerësim dhe planifikim të karrierës.

Për këtë, është e nevojshme të zhvillohet kapaciteti i qendrave të karrierës për të mbështetur vendimmarrjen e informuar të individëve. Nxënësit duan të mësojnë mbi shkathtësitë e vetëdijesimit dhe të trajnohen për planifikimin e karrierës (sesionet për informacione mbi tregun e punës).

Për shembull, qendrat e karrierës mund të shpjegojnë llojet e ndryshme të profileve të punës dhe personalitetet sipas teorisë së popullarizuar të Hollandit me 6 lloje të personaliteteve - RIASEC (Realiste, Investiguese, Artistike, Sociale, Sipërmarrëse dhe Konvencionale) është e lehtë për t'u kuptuar dhe zbatuar. Në të njëjtën kohë, rritë interesin për shërbimet e karrierës.

Përsëri, ne e shohim Busulla.com si një platformë për informacion, pasi studentët janë mësuar të jenë online dhe të kërkojnë informacion.

Vizitat nga profesionistët, panairët e karrierës dhe praktikantët e mësimin dual u pranuan si shumë të dobishme. Brezi Z preferon të mësojë duke bërë dhe vlerëson mësimin e orientuar praktikisht, i cili siguron qasje të drejtpërdrejtë në informacionin e tregut të punës dhe lehtëson lidhjen midis shkollës dhe punës. Ofertat për punë janë të kufizuara por ekzistojnë, që është një tregues i mirë për zhvillim të mëtejshëm.

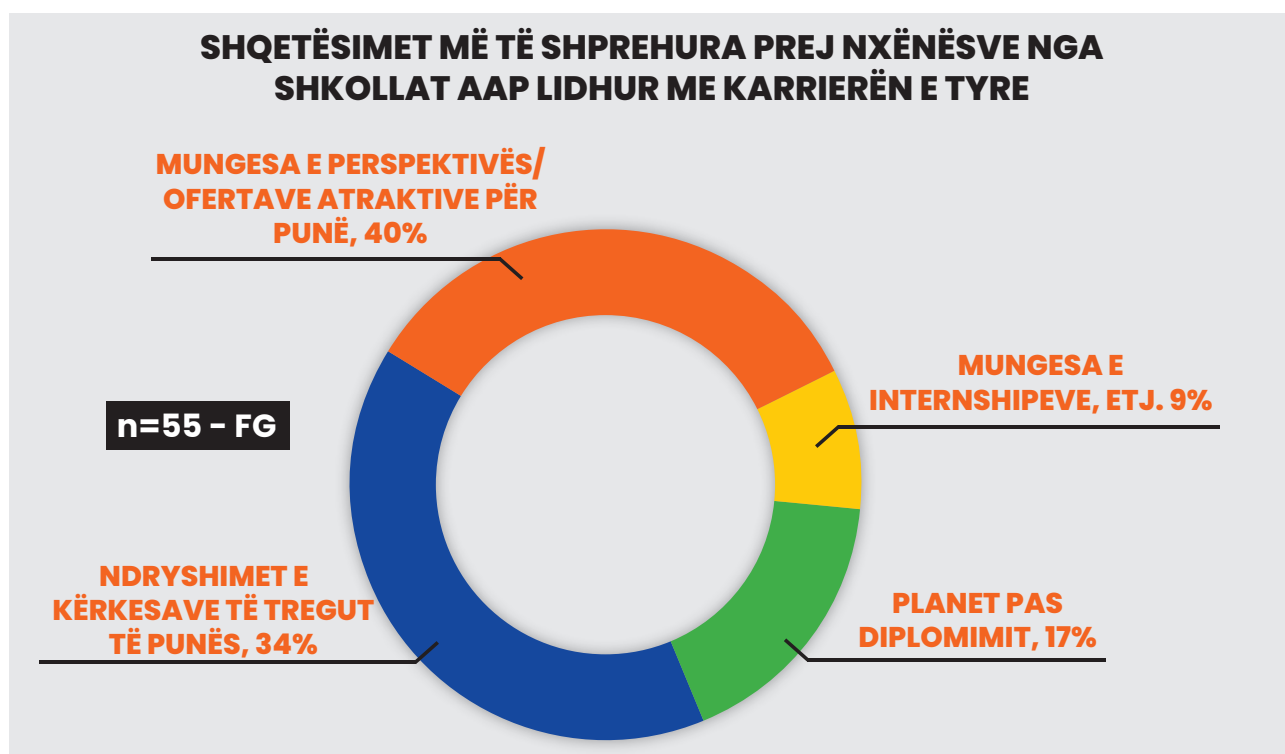
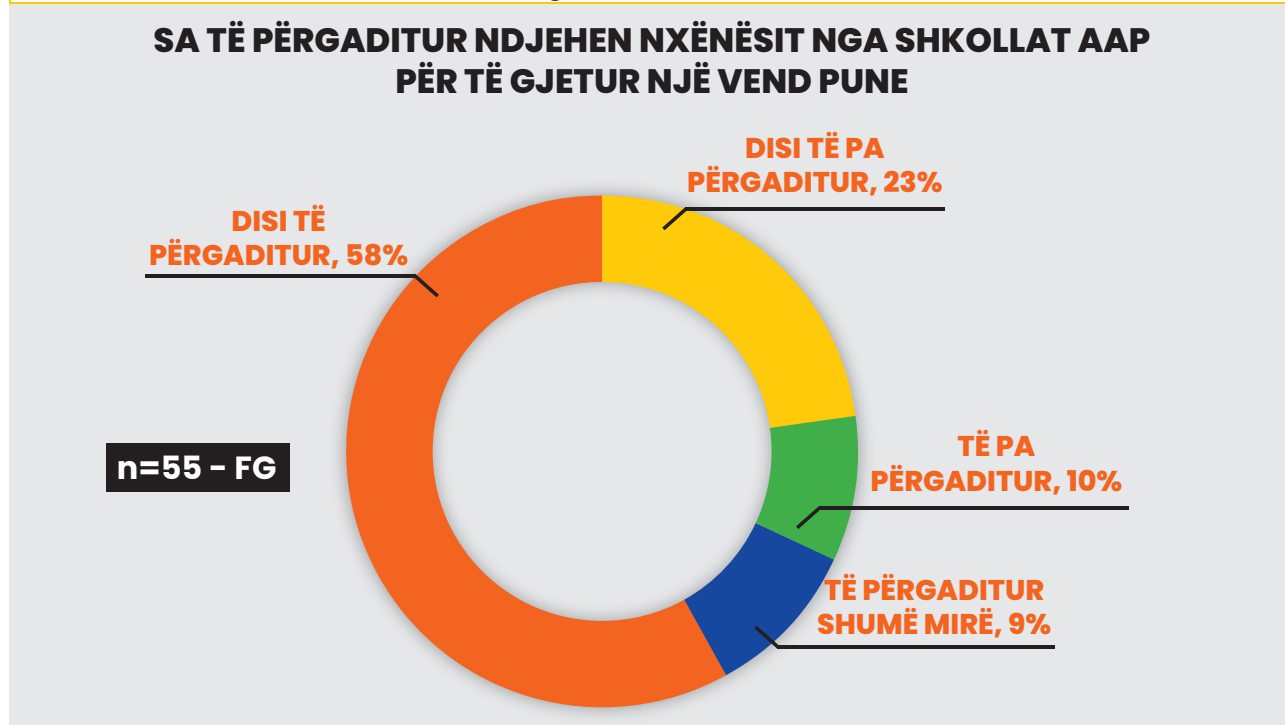
Nxënësit shohin një hendek midis shkollës fillore dhe AAP, të cilën qendra e karrierës nuk mund ta plotësojë, pasi ata ofrojnë shërbime kryesisht për nxënësit në shkollat AAP.

Edhe pse shkollat AAP ndjekin qëllimet e tyre individuale për të tërhequr nxënësit në arsimin profesional, është thelbësore që ato gjithashtu të ofrojnë një perspektivë më të gjerë të botës së punës dhe më shumë fusha të studimit.

Një pyetje shtesë e diskutuar në fokus grupet me nxënësit e shkollave të mesme synonte të identifikonte sa të përgatitur ndiheshin ata për ndryshimin e botës së punës (Figura 21). Shumica e nxënësve ndihet të përgatitur deri diku (58%). Pothuajse 10% e nxënësve nuk ndihet të përgatitur fare, ndërsa në të kundërtën

rreth 9% mendojnë se janë të përgatitur shumë mirë. Ata gjithashtu u pyetën për të identifikuar shqetësimet e tyre më të mëdha në lidhje me karrierën. 40% theksuan mungesën e mundësive për punë dhe perspektivën dhe 9% të tjerë mungesën e internshipeve dhe shkathtësive praktike; 34% janë të shqetësuar për ndryshimin e tregut të punës dhe kërkesat; ndërsa 17% e kishin ende të vështirë të vendosnin se çfarë do të bënin pas diplomimit.

Figura 17. Perceptimi i nxënësve mbi shkathtësitë praktike të botës së punës të fituara nga shkollat AAP



Stafi i QKSH-ve duhet të sigurojë informacion të mjaftueshëm për trendët që formojnë botën e punës në mënyrë që nxënësit të jenë të vetëdijshëm për sfidën, perspektivat, hapjen e vendeve të reja të punës dhe llojin e shkathtësive që do t'u nevojiten. Siç komenton një nxënës: „Stafi arsimor duhet të jetë më i përgatitur për t'i mësuar nxënësit në lidhje me punën që do të bëjnë në të ardhmen.“

Komente tjera të ndara nga nxënësit në fokus grupe lidhen me shërbimet e ofruara nga qendrat e karrierës:

- *Zgjerim i informacionit të ofruar në lidhje me njohjen e diplomave jashtë Kosovës*
- *Më shumë informata mbi vendet e punës*
- *Të mbahen trajnime për nxënësit me nota të dobëta, sepse ata ende nuk janë përcaktuar se çfarë talenti kanë ose çfarë aftësish mund të posedojnë. Ata ende nuk dine t'i zbulojnë shkathtësitë apo talentet e tyre, kështu që mësimdhënësit së bashku me qendrën e karrierës mund ta ndihmojnë këtë grup të nxënësve.*

Shërbimet më të dobishme për nxënësit e shkollave AAP

Nga 1040 pjesëmarrës në sondazhin online, 516 (50%) janë përgjigjur se çfarë ishte më interesante dhe e dobishme për ata:

- Më shumë se 220 nxënës thonë se u ka pëlqyer më shumë trajnimi për shkathtësitë e punësueshmërisë – si të shkruarit e CV-së dhe letrës motivuese, si dhe shkathtësitë për kërkim dhe aplikim për punë.
- Më shumë se 120 nxënës theksojnë internshipet dhe aftësitë specifike për punë në fushat profesionale për të cilat nxënësit janë të interesuar dhe të cilat i kane fituar gjatë punës praktike në vendin e punës.
- Për 70 nxënës, pjesa më e dobishme ishte: trajnimi për shkathtësitë e buta, punëtoritë për punën ekipore dhe komunikimin, dhe diskutimi me një psikolog.
- Për më tepër, 40 nxënës theksojnë aktivitetet për orientimin në karrierë (vendimmarrja, vetëdijesimi, arritjet, planifikimi për të ardhmen).
- Për 40 nxënës më e dobishme ishte: informacioni për tregun e punës (11 nxënës komentojnë mbi ligjin e punës, etikën profesionale, të drejtat e punës; 14 nxënës vlerësojnë aktivitetin praktik për tregun e punës drejtuar në gjetjen e vendeve të punës/konkurset e punës/pagesave/mundësive të punës).
- 30 nxënës vlerësojnë- hyrje në vendin e punës/ orientimi në punë, njohuri për biznesin, procedurat në ndërmarrje, përgatitje për një panair pune dhe për takim me punëdhënësit.

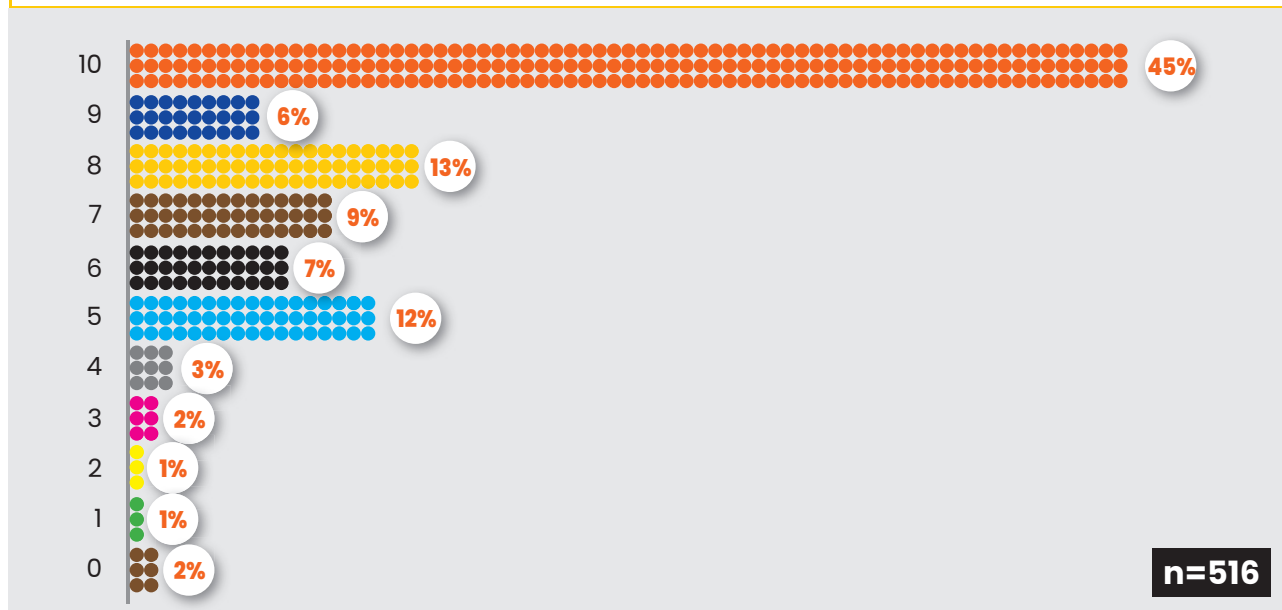
- 52 nxënës – sesionet informuese që lidhen me studimet / mundësitë e arsimit të mëtejshëm dhe kurset profesionale.
- 24 nxënës komentojnë se kanë „mësuar shumë gjëra“, kanë fituar „informacion dhe njohuri të reja“, „Aftësi të reja për jetën“, „Kemi mësuar informacione të rëndësishme nga fusha të ndryshme“.
- 19 nxënës i pëlqyen më së shumti lojërat, ushtrimet, kuizet e përdorura.
- 16 nxënës vlerësuan sesionet informuese për familjarizim me aktivitetet e qendrave të karrierës.
- 10 nxënës – vizita në kompani dhe shkolla të tjera.
- 25 nxënës – aktivitete dhe punëtori të ndryshme të organizuara nga qendra e karrierës të cilat kanë kontribuar tek nxënësit për „më shumë angazhime në klasë“ – për të përmendur disa: të pasurit mysafirë/folës të ndryshëm; diskutim lidhur me problemet e shkollës, ngacmimit, diversitetit; si dhe aktivitete të tjera specifike të tilla si gara, panairë produktesh, ekspozita arti, iniciativë eko.
- 16 nxënës thanë që ata „nuk morën pjesë aq shumë“ / „ne nuk kishim aktivitete“

Përveç vlerësimit të ofruar për shërbimet e qendrave të karrierës, shumë nxënës kanë shtuar komente për të shpjeguar atë që ishte veçanërisht e dobishme për ta:

- „Kam gjetur punë“, „Kam gjetur internship“
- „Unë kam përmirësuar aftësitë e mia praktike“
- „Unë kam përmirësuar shumë aftësinë time për të përgatitur dokumentet e aplikimit për punë“
- „Na kanë mësuar se si të aplikojmë për një punë“
- „Kam bërë përmirësime në intervistën e punës“
- „Kam fituar vetëbesim“

Ne mesin e nxënësve të intervistuar nga klasa 10-12, 45% e tyre kanë shënuar me “10” gjasën për të rekomanduar shërbimet e qendrës për karrierë tek miqtë e tyre, 6% shënojnë 9 dhe 12.5% notën 8. Mesatarja për të gjithë të anketuarit është 8. (Figura 22).

Figura 18. Gjasat që nxënësit e AAP -së të rekomandojnë shërbimet e qendrave të karrierës



PËRMBLEDHJE E TË GJETURAVE KRYESORE – Shërbimet e karrierës për nxënësit nga shkollat AAP

Përfundimet:

- Nxënësit janë shumë të kënaqur me shërbimet dhe stafin mbështetës. Ata konfirmojnë ndikimin e përgjithshëm pozitiv të shërbimeve të karrierës në aftësitë e tyre transversale të punësuesmerise.
- 92% e 728 përdoruesve të shërbimeve të karrierës i referohen QKSH -ve, ndërsa pjesa tjetër prej 8% kishin qasje në qendrën komunale të karrierës, qendrat rinore të karrierës dhe të tjera (platforma Busulla) Pjesa e nxënësve meshkuj dhe femra që kanë përdorur shërbimet e karrierës është pothuajse e barabartë (55% M /45% F), megjithatë ka dallime të mëdha në përkatësinë etnike, veçanërisht për nxënësit boshnjak që përdorën shërbime karriere më pak se 1/3 e të gjithë 728 përdoruesve.
- Shërbimi i qendrës për karrierë më i pëlqyeri nga nxënësit është mbështetja e tyre për të gjetur internship dhe 75% e tyre janë shumë të kënaqur ose disi të kënaqur me këtë shërbim. Shërbimi i dytë i renditur sipas nivelit të kënaqshmërisë janë aktivitetet e organizuara për ngritjen e vetëdijesimit mbi rrugën e tyre të ardhshme të karrierës dhe 74% e të anketuarve e konfirmuan këtë pëlqyeshmëri, ndërsa e treta në radhë janë punëtoritë për planifikim të karrierës dhe vendimmarrjes.

- Për shkak të Covid-19, qendrat e karrierës janë sfiduar të organizojnë shumicën e aktiviteteve të tyre të zakonshme gjatë periudhës 2020–2021. Si rezultat, nga 38% deri në 41% e nxënësve nuk mund të përfitojnë nga shumica e aktiviteteve që promovojnë punësim (panaire pune; seminare informimi mbi tregun e punës dhe kërkim të punës, përgatitjet për takimin me punëdhënësit, si dhe trajnimet).
- Nxënësit kërkojnë asistencë nga qendrat e karrierës për të pasur më shumë shanse për internship që nga klasa e 10 –të, jo vetëm në vitin e fundit. Meqenëse praktikat profesionale kërkojnë grumbullimin e njohurive specifike të lidhura me punën, qendrat e karrierës duhet të konsiderojnë gjithashtu promovimin e mundësive tjera të të mësuarit në vend pune, të tilla si vullnetarizmi, zëvendësimet e shkurta në punët e caktuara, etj.
- Nxënësit shohin një hendek midis shkollës fillore dhe AAP, të cilën qendra e karrierës nuk mund ta plotësojë, pasi ata ofrojnë shërbime kryesisht për nxënësit në shkollat AAP.
- Megjithëse 75% e nxënësve janë të kënaqur me përvojën e tyre me internshiptet / eksperiencën praktike, vetëm 40% pajtohen plotësisht ose pjesërisht se kanë arritur të gjejnë internship apo vende pune. Pjesa në shkollat që nuk kanë shërbime karriere është 29%. Kjo e vë në pah rëndësinë e shërbimeve të karrierës për punësueshmërinë e nxënësve.
- Qendrat e karrierës duhet të përmirësojnë ndjeshëm ofertat dhe mundësitë për vajzat dhe t'i inkurajojnë ato të kërkojnë punë. Kjo mund të kërkojë punë më të veçantë me prindërit dhe bizneset për të mbështetur këtë proces me vajzat.
- Nxënësit gjithashtu kanë nevojë për njohuri më të gjera në lidhje me tregun e punës dhe mundësi të ndryshme për punë dhe mbështetje dhe udhëzime individuale, në mënyrë që ata të jenë më të vetëdijshëm për interesat e tyre dhe të bëjnë një zgjedhje më të informuar të karrierës në radhë të parë.
- Të dhënat nga intervistat dhe fokus grupet me nxënësit konfirmojnë se stafi i qendrave të karrierës ndihet më rehat me rolin e tyre për fasilimin e internshipeve dhe ofrimin e informacionit për tregun e punës. Nga ana tjetër, shumica e stafit të QKSH-ve nuk është përgatitur në mënyrë adekuate për të ofruar mbështetje individuale për nxënësit për vetëvlerësim dhe planifikim të karrierës.
- Busulla.com si një platformë për informacion rekomandohet të përdoret pasi nxënësit janë mësuar të jenë online dhe të kërkojnë informacion.
- Stafi i QKSH-ve duhet të sigurojë informacion të mjaftueshëm për trendët që formojnë botën e punës në mënyrë që nxënësit të jenë të vetëdijshëm për sfidën, perspektivat, hapjen e vendeve të reja të punës dhe llojin e shkathtësive që do t'u nevojiten.

Rekomandimet:

- Qendrat e karrierës kanë shumë punë për të bërë në promocion, veçanërisht për të gjetur mënyra për të tërhequr të rinjtë në mesin e grupeve minoritare.
- Qendrat e Karrierës duhet të zhvillojnë shërbime online, veçanërisht për t'u mbështetur në resurset në dispozicion të platformës Busulla.com.
- Qendrat e karrierës duhet të zgjerojnë fushën e shërbimeve të tyre dhe të përfshijnë më shumë trajnime grupore për të zhvilluar aftësitë e menaxhimit të karrierës dhe mbështetjen individuale për të zgjedhur drejtimin që u përshtatet më së miri.
- Është e nevojshme të zhvillohet kapaciteti në qendrat e karrierës për të mbështetur vendimmarrjen e informuar. Nxënësit duan të mësojnë mbi shkathtësitë e vetëdijesimit dhe të trajnohen për planifikim të karrierës (sesione informimi për tregun e punës).

2.3. Shërbimet për punëdhënësit

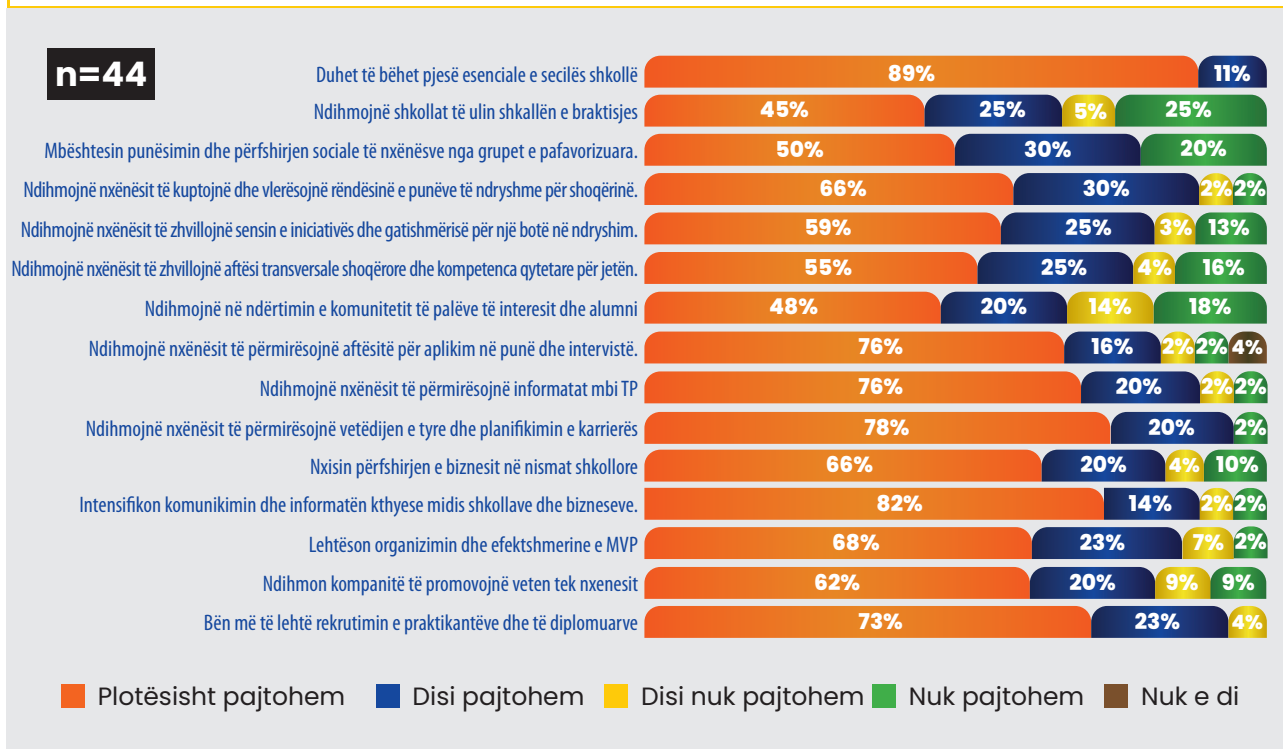


Qendrat e Karrierës ofrojnë shërbime dhe aktivitete të ndryshme nga të cilat përfitojnë kompanitë. Ato i lidhin nxënësit që kërkojnë punë praktike dhe të diplomuarit që kërkojnë punë drejtpërdrejt me kompanitë, mbështesin përzgjedhjen dhe rekrutimin e kandidatëve, organizojnë ngjarje karriere në të cilat kompanitë promovojnë veten tek nxënësit dhe lehtësojnë organizimin e internshipit dhe mësimin në vendin e punës. Për më tepër, qendra e karrierës lidh punëdhënësit dhe shkollat, e bën komunikimin më të lehtë dhe forcon bashkëpunimin. QKSH gjithashtu nxitë përfshirjen e biznesit në nismat shkollore që mbështesin punësueshmërinë e nxënësve.

45 kompani morën pjesë në intervistat në fokus grupe gjatë fazës së hulumtimit. Këto kompani janë të shpërndara në 10 rajone ku ato bashkëpunojnë me shkollat AAP që kanë QKSH (Vushtrri - 6, Pejë - 6, Ferizaj - 4, Gjakovë - 4, Malishevë - 4, Prishtinë - 4, Prizren - 4, Viti - 3, Kaçanik - 3), 3 rajone tjera ku nuk ka QKSH (Istog - 2, Shtime - 1, Gjilan - 1) dhe 1 rajon ku sapo është krijuar QKSH (Skenderaj - 3).

Shumica e punëdhënësve janë të bindur për përfitimet nga qendrat e karrierës dhe ndikimin e saj në disa aspekte. (Figura 19).

Figura 19. Pëlqimi i punëdhënësve me deklaratat lidhur me shërbimet e qendrës së karrierës



Ekziston një nivel 100% dakordësie për domosdoshmërinë e një qendre kariere në secilën shkollë të AAP –së dhe për rolin e saj pozitiv në ndërtimin e aftësive të nxënësve në përgjithësi. Sidoqoftë, sipas deklarimeve të punëdhënësve, QKSH-të nuk ofrojnë mbështetje të mjaftueshme për zhvillimin e shkathtësive më të gjëra transversale në mënyrë që t'i përgatisin nxënësit për jetën. Ato gjithashtu duhet të përmirësojnë aktivitetet e brandingut të punëdhënësve (takime me punëdhënësit) për të ndihmuar kompanitë të paraqiten në mënyrë më efektive para nxënësve.

Punëdhënësit janë më skeptikë (të konfirmuar edhe nga anëtarët e komunitetit) në lidhje me kapacitetin e qendrave të karrierës për të gjeneruar ndikim më të gjerë social. Për shembull – për të kontribuar në uljen e shkallës së braktisjes së shkollës, për të mbështetur punësimin e nxënësve nga grupet e pa favorizuara dhe për të ndërtuar një komunitet të palëve të interesit përreth shkollës.

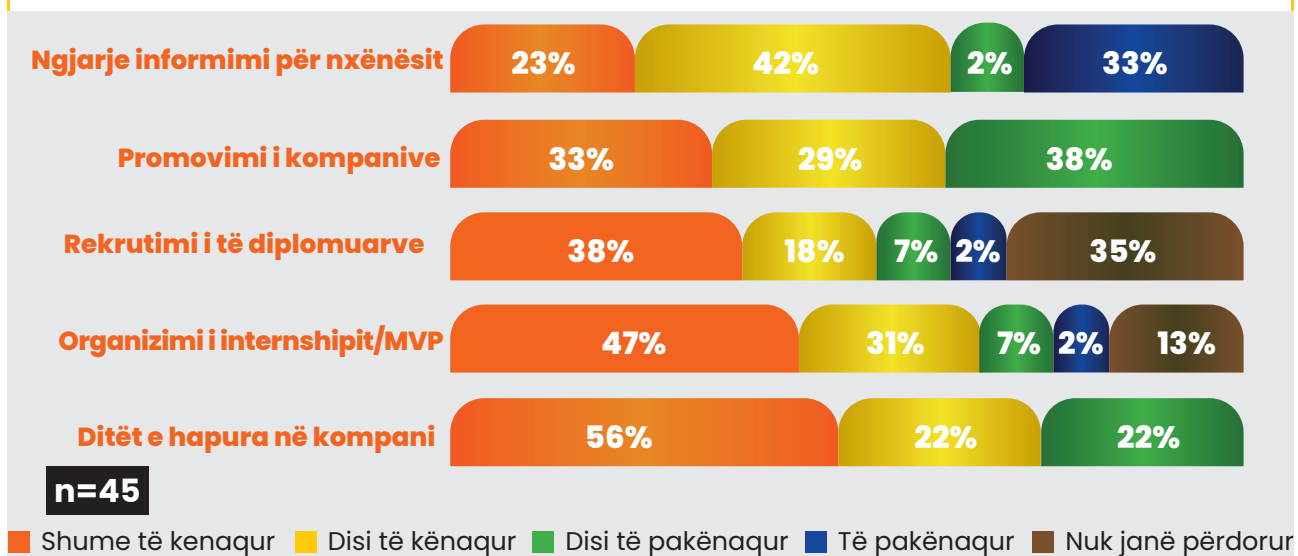
Për të qenë më efektive në gjenerimin e ndikimit më të gjerë social, Qendrat e Karrierës me bazë në Shkolle (QKSH) duhet të forcojnë rrjetëzimin e tyre dhe të ndërtojnë kompetenca shtesë të stafit.

Shumë punëdhënës kanë shtuar komente specifike, si p.sh:

- *“Marrëdhëniet shkollë-biznes janë përmirësuar ndjeshëm që nga krijimi i Qendrës së Karrierës. Unë mendoj se ekzistenca e qendrave të karrierës është shumë e rëndësishme.”*
(Punëdhënës, Pejë)
- *“Qendra e Karrierës na ka ndihmuar shumë në organizimin e internshipit. Si rezultat i punës praktike, shumë nxënësve u ofrohet punë.”*
(Punëdhënës, Malishevë)
- *„Qendra e Karrierës lehtëson rekrutimin e punonjësve, përmirëson bashkëpunimin me autoritetet lokale dhe u ofron më shumë mundësi nxënësve që të përgatiten më mirë për tregun e punës pas diplomimit.”*
(Punëdhënës, Vushtrri)
- *Qasja tek punonjësit e mundshëm u lehtësua nga Qendra e Karrierës. Angazhimi i tyre është i mirë dhe udhëhiqet nga një instruktor i cili ndihmon dhe mbikëqyr nxënësit gjatë Mësimimit në Vendin e Punës.”*
(Punëdhënësit Ferizaj)
- *„Deri 2 vjet më parë nuk kishte asnjë qendër karriere dhe tashmë është e dukshme që po arrin sukses në fasilitimin e internshipit për shumë profile të ndryshme dhe nxënësit po punësohen pas punës praktike.”*
(Punëdhënës, Gjakovë)
- *„Ne ishim dëshmitarë që pas funksionalizimit të Qendrës së Karrierës, nxënësit janë më komunikues dhe më të përgatitur për tregun e punës.”*
(Punëdhënës, Skenderaj)
- *“Qendra e karrierës është shumë e rëndësishme për nxënësit, u mundëson atyre qasje më të lehtë në informacion dhe lehtëson lidhjen nxënës - shkollë - prind - biznes. (Punëdhënës, Viti)*

Niveli i kënaqshmërisë me shërbimet e ofruara nga QKSH -të është relativisht i lartë (Figura 20), me më shumë se 70% të punëdhënësve të kënaqur për mënyrën e organizimit të internshipeve dhe vizitave të nxënësve në kompani. Ka më pak kompani që kanë përfituar nga rekrutimi i të diplomuarve dhe promovimi i vendeve të lira të punës përmes qendrave të karrierës, dhe këto shërbime ende duhet të përmirësohen. Intervistat dhe fokus grupet tregojnë se shumë prej tyre nuk janë plotësisht të vetëdijshëm për gamën e plotë të shërbimeve të ofruara nga QKSH-të.

Figura 20. Kënaqshmëria e punëdhënësve me aktivitetet dhe shërbimet e ofruara nga QKSH



Në përgjithësi, shumica e punëdhënësve ndanë përshtypjet e tyre shumë pozitive për punën e QKSH-ve dhe shërbimet e tyre – internship/MVP, promovim të vendeve të lira të punës, panairët e punës, bashkëpunimi me ofruesit e shërbimeve private dhe publike të punësimit, etj. :

- *Rreth 80% e punëdhënësve janë përfshirë për internshpet dhe kanë organizuar ditë të hapura për nxënësit. Kënaqshmeria me efikasitetin e këtyre dy aktiviteteve është 78%.*
- *Rreth 60% kanë përdorur shërbimet e qendrave të karrierës për të promovuar vendet e lira të punës dhe rekrutimin e të diplomuarve. Në të njëjtën kohë, më shumë se 1/3 e punëdhënësve nga rajonet ku QKSH-të nuk veprojnë nuk i kanë përdorur këto shërbime, sepse nuk kishte qendra karriere. QKSH -të mund të përfitojnë për të promovuar më mirë shërbimet e tyre në këto rajone, ku të diplomuarit mund të gjejnë gjithashtu oferta tërheqëse për punë. Në përgjithësi, QKSH -të mund të promovojnë migrimin e brendshëm brenda Kosovës, veçanërisht në këto qytete, ku nxënësit ankohen për mungesën e perspektivës së punësimit.*
- *Më pak se 40% e punëdhënësve morën pjesë në panairët e karrierës të organizuara nga qendrat e karrierës. Punëdhënësit komentojnë se me kënaqësi do të merrnin pjesë në aktivitete më të larmishme.*

Punëdhënësit rekomandojnë në mënyrë të përsëritur që qendrat e karrierës të promovojnë veten në mënyrë më agresive për të krijuar një vetëdijesim më të mirë në lidhje me gamën e shërbimeve nga të cilat klientët mund të përfitojnë.

Për shembull, disa punëdhënës në fokus grupe nuk dinin për qendrën e karrierës dhe nuk ishin në dijeni se ata mund të promovonin lirshëm në qendrën e karrierës ofertat për punë dhe praktikë për nxënësit.

Punëdhënësit në Prishtinë shprehën shqetësimin për mungesën e fuqisë punëtore të kualifikuar për shkak të prestigjit më të ulët të shkollave AAP në shoqëri. Kështu që ata sugjerojnë që, përveç fushatave informuese për shërbimet e saj, qendrat e karrierës mund të ndihmojnë në promovimin e mundësive dhe profileve të AAP -së në mënyrë më aktive për të tërhequr më shumë të rinj për këtë fushë të arsimit.

Një problem tjetër është migrimi i të rinjve. Disa nxënës ndajnë planet e tyre për të shkuar jashtë vendit – ose për studime ose për të kërkuar perspektivën e karrierës. Ata gjithashtu rekomandojnë që do të pëlqenin që qendrat e karrierës të ju ofrojnë atyre më shumë informacion në lidhje me mësimin dhe punën jashtë vendit. Natyrisht, kjo shkakton një problem serioz për biznesin për shkak të mungesës së stafit të aftë: „Ne kemi problem më të madh për të gjetur një mekanik të mirë sesa për të gjetur një inxhinier, ka shumë kërkesa, dhe faktori i migrimit ka ndikuar në mungesën e fuqisë punëtore.“ (Punëdhënës nga Prishtina).

9% e punëdhënësve nuk i pëlqejnë shërbimet që lidhen me internshipet dhe rekrutimin e të diplomuarve. Punëdhënësit janë të zhgënjyer me të rinjtë që nuk tregojnë interes dhe përkushtim. QKSH – të duhet të jenë më rigoroz në përzgjedhjen e nxënësve, në mënyrë që të jenë më efektive kur dërgojnë nxënës në kompani qoftë për internship apo MVP.

Disa nga komentet e mëposhtme lidhen me organizimin e shërbimit, ndërsa të tjerat – më tepër me qëndrimin dhe mungesën e motivimit të nxënësve.

- “Nxënësit duhet të përzgjidhen siç duhet, pasi shpesh kemi telashe me nxënësit problematikë, sepse ata mund të dëmtojnë imazhin e firmës për shkak të stigmës ‘AI NUK KA PUNËTOR POR NXËNËS’. Ne përzgjedhëm disa nxënës, por disa prej tyre i pushuam nga puna sepse nuk ishin të interesuar, më tepër bënë pyetje personale për biznesin apo punonjësit. ”
- “Ne kemi 3 deri në 4 nxënës, jo të gjithë janë të interesuar të punojnë, disa prej tyre as nuk shfaqen herë pas here”.

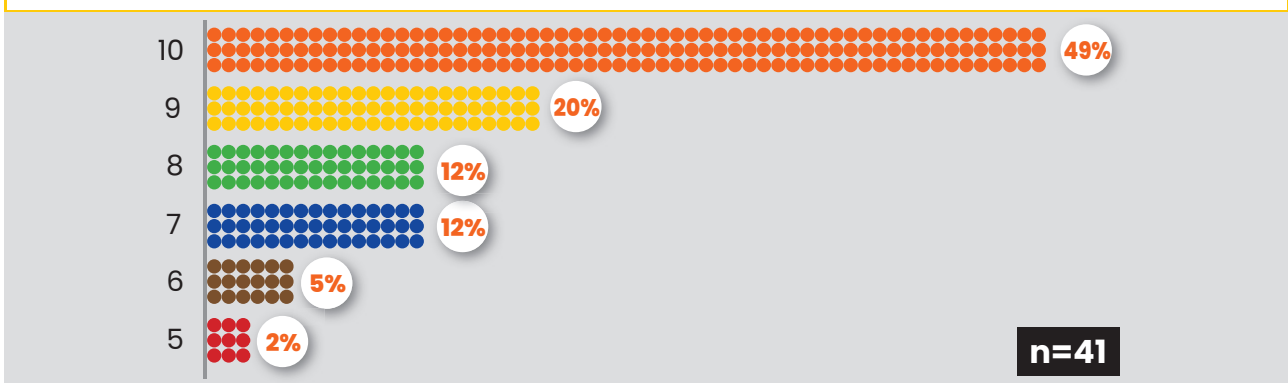
Për sa i përket rritjes së internshipeve, punëdhënësit japin disa rekomandime:

- „Nevojitet promovuar shërbimet e QKSH-ve tek bizneset për t’i informuar ata për rolin e qendrës së karrierës, si dhe nevojitet organizuar takime për të diskutuar mënyrat më të mira për fuqizim të bashkëpunimit midis palëve të interesit.“
- „Ndërlidhja, bashkëpunimi me profesorët duhet të jetë në një nivel më të lartë. Angazhimi i tyre në monitorim të punës praktike duhet të merret seriozisht, nxënësit duhet të vlerësohen në mënyrë të drejtë.“
- “Nevojitet rritur ndërgjegjësimi i nxënësve për rëndësinë e internshipit. Nxënësit duhet të përgatiten më shumë për punë të përgjithshme, jo vetëm për saldim, për shembull, sepse Kosova si një treg i vogël nuk mund t’ju ofrojë pozicione që kanë të bëjnë vetëm me saldimin, por gjithashtu duhet mësuar aspekte të tjera. „

- „Shkollat duhet të kenë pajisjet e nevojshme për mësimin në vendin e punës dhe t’u mësojnë nxënësve njohuritë themelore në matematikë dhe aftësitë themelore teknike, p.sh. si të matin me mikrometra.”
- Shumë punëdhënës komentojnë për nevojën e sigurimit të praktikantëve – “është shumë e rrezikshme të marrësh një nxënës në praktikë sepse është gjithashtu një punë e ndjeshme dhe mund të dëmtohet personalisht, atëherë kush është përgjegjës ?! Unë nuk mund t’u jap përgjegjësi nxënësve që mund të dëmtohen. Sigurisht, unë nuk i vë ata në rrezik, por mund të ndodhë rastësisht për shkak të amatorizmit të tyre, ata janë nën 18 vjeç.”
- Për të organizuar trajnime përgatitore (edhe pse në shumë vende nxënësit kanë treguar se kanë pasur trajnime të tilla) me qëllim që të rinjtë të njihen me rregullat, të drejtat, detyrimet dhe kodet e sjelljes në vendin e punës, konfidencialitetin, etj. Vetë nxënësit konfirmojnë rëndësinë e një trajnimi të tillë, si dhe për trajnim në aftësitë e komunikimit, sjelljes në vendin e punës dhe ndjekjen e rregullave.

Nga 41 biznese, 49% e tyre konfirmuan me pikë maksimale (10) gjasat që ata të rekomandojnë shërbimet e QKSH-ve, ndërsa vetëm 7% u përgjigjën me shkallën minimale 5 & 6.

Figura 21. Gjasat që punëdhënësit të rekomandojnë shërbimet e ofruara nga QKSH



PËRMBLEDHJE E TË GJETURAVE KRYESORE – Shërbimet për punëdhënësit

Përfundimet:

- Ekziston një nivel 100% dakordësie për domosdoshmërinë e një qendre karriere në secilën shkollë të AAP -së dhe për rolin e saj pozitiv në ndërtimin e aftësive të nxënësve në përgjithësi.

- Niveli i kënaqshmërisë me shërbimet e ofruara nga QKSH -të është relativisht i lartë. Rreth 80% e punëdhënësve janë përfshirë për internshpet dhe kanë organizuar ditë të hapura për nxënësit. Kënaqësia me efikasitetin e këtyre dy aktiviteteve është 78%.

Rreth 60% kanë përdorur shërbimet e qendrave të karrierës për të promovuar vendet e lira të punës dhe rekrutimin e të diplomuarve. Në të njëjtën kohë, më shumë se 1/3 e punëdhënësve nga rajonet ku QKSH-të nuk veprojnë nuk i kanë përdorur këto shërbime, sepse nuk kishte qendra karriere. QKSH -të mund të përfitojnë për të promovuar më mirë shërbimet e tyre në këto rajone, ku të diplomuarit mund të gjejnë gjithashtu oferta tërheqëse për punë. Në përgjithësi, QKSH -të mund të promovojnë migrimin e brendshëm brenda Kosovës, veçanërisht në këto qytete, ku nxënësit ankohen për mungesën e perspektives së punësimit.

Më pak se 40% e punëdhënësve morën pjesë në panairët e karrierës të organizuara nga qendrat e karrierës.

- Punëdhënësit janë më skeptikë (të konfirmuar edhe nga anëtarët e komunitetit) në lidhje me kapacitetin e qendrave të karrierës për të gjeneruar ndikim më të gjerë social. Për shembull - për të kontribuar në uljen e shkallës së braktisjes së shkollës, për të mbështetur punësimin e nxënësve nga grupet e pa favorizuara dhe për të ndërtuar një komunitet të palëve të interesit përreth shkollës.
- Punëdhënësit rekomandojnë në mënyrë të përsëritur që qendrat e karrierës të promovojnë veten në mënyrë më agresive për të krijuar një vetëdijësim më të mirë në lidhje me gamën e shërbimeve nga të cilat përdoruesit mund të përfitojnë.
- Punëdhënësit janë të zhgënjyer me të rinjtë që nuk tregojnë interes dhe përkushtim.

Rekomandimet:

- QKSH-të duhet të forcojnë rrjetëzimin e tyre dhe të ndërtojnë kompetenca shtesë të stafit në mënyrë që të jenë më efektive për të gjeneruar ndikim më të gjerë social.
- QKSH -të duhet të rrisin kriteret e përzgjedhjes së nxënësve, në mënyrë që të jenë më efektive kur dërgojnë nxënës në kompani qoftë për internship apo MVP.
- „Ndërlidhja, bashkëpunimi me profesorët duhet të jetë në një nivel më të lartë. Angazhimi i tyre në monitorim të punës praktike duhet të merret seriozisht
- Nevojitet të organizohet trajnim përgatitor, ashtu që të rinjtë t'i kuptojnë obligimet dhe kodin e sjelljes në vendin e punës.
- Organizimi i internshipeve/MVP përfshin rreziqe, kështu që nevojitet që praktikantët të kenë sigurimin aksidental. Stimujt si pagesa simbolike, transporti dhe ushqimi duhet të sigurohen për praktikantët.

2.4. Shërbimet për komunitetin



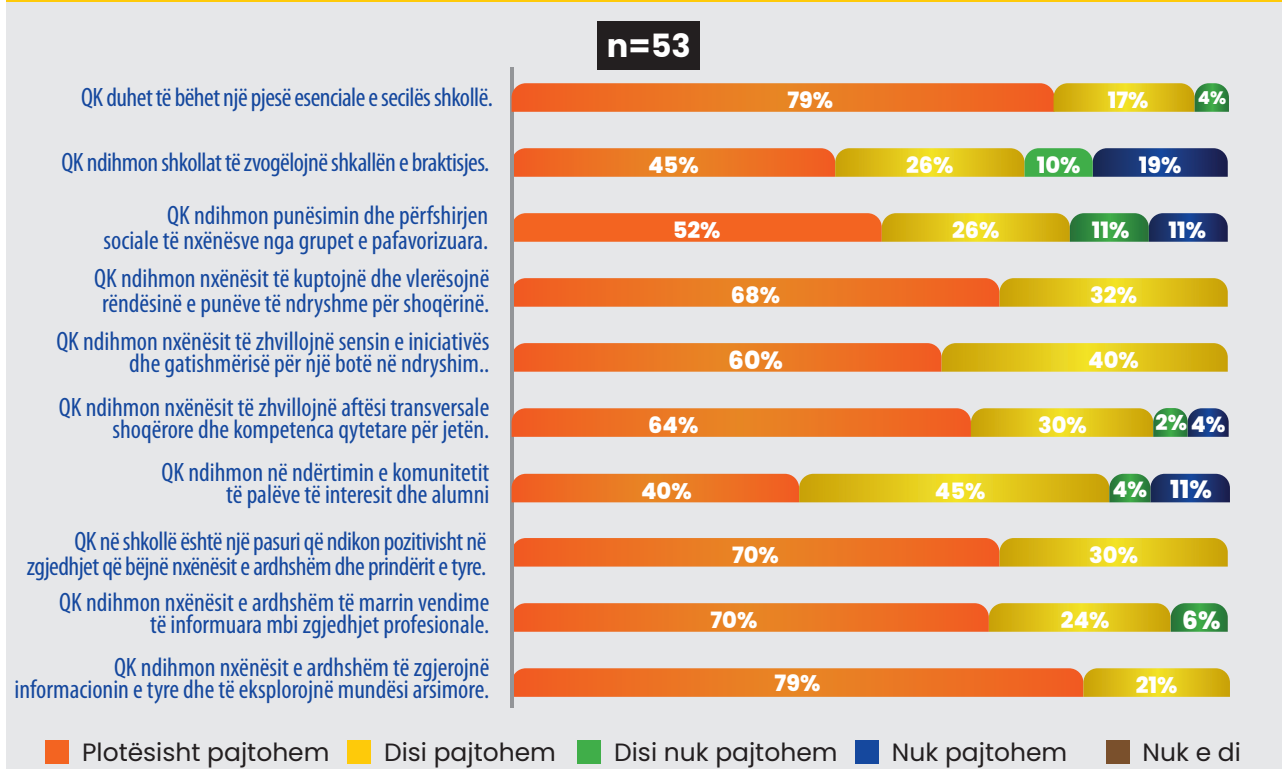
Qendrat e karrierës janë një faktor dhe shtytës i rëndësishëm i komuniteteve. Ato ofrojnë lloje të ndryshme shërbimesh për të informuar shoqërinë, prindërit dhe për të krijuar partneritete me autoritetet lokale si Drejtoritë Komunale të Arsimit, organizatat e biznesit, OJQ, media dhe organizata tjera rinore.

59 përfaqësues të komunitetit janë përfshirë në këtë hulumtim.

Shumica e tyre shprehin mbështetjen për qendrat e karrierës dhe konfirmojnë rëndësinë që ato kanë për aspekte të ndryshme të jetës në komunitet.

- Mbi të gjitha, ata i njohin qendrat e karrierës si pjesë e domosdoshme e çdo shkolle, e cila është përgjegjëse për promovimin e shkollave, profileve dhe mundësive që ato ofrojnë, duke mbështetur kështu vendimet për profesionin e ardhshëm të të rinjve.
- Qendrat e karrierës shihen gjithashtu si një vend ku nxënësit mund të kuptojnë vlerën e punëve të ndryshme dhe të zhvillojnë iniciativë, gatishmëri dhe aftësi transversale për jetën.
- Anëtarët e komunitetit bien dakord që qendrat e karrierës gjithashtu kanë një rol në mbështetjen e nxënësve që janë në di-avantazh ose në rrezik të braktisjes.
- *„Qendra e Karrierës ka qenë një nga ato pak hapësira që i ka mbajtur nxënësit larg rrugës, duke i angazhuar ata më shumë në aktivitete të frytshme.“ (OJQ)*
- *„Është një moshë e ndjeshme e të rinjve në shkollën e mesme, të cilët, duke i angazhuar në praktikë për të krijuar shprehinë e punës dhe përgjegjësinë, i ndihmon ata të mos shkojnë ose të merren me fenomene të tjera negative që në këtë kohë mund të jenë shumë të prirë ndaj tyre.“ (punëdhënës)*
- Jo më pak e rëndësishme, qendrat e karrierës gjithashtu luajnë një rol të rëndësishëm si një qendër e ndërtimit të komunitetit shkollor, e cila lidh nxënësit, prindërit, mësimdhënësit, punëdhënësit, alumni dhe akterë tjerë përkatës.

Figura 22. Pëlqimi i anëtarëve të komunitetit me deklaratat lidhur me shërbimet e qendrës së karrierës



Anëtarët e komunitetit janë kryesisht të kënaqur me efikasitetin e ditëve të hapura dhe sesionet informuese për nxënësit e ardhshëm të organizuar nga qendrat e karrierës (74% janë të kënaqur me këto aktivitete). Panairët e edukimit dhe të karrierës organizohen rrallë, veçanërisht për shkak të situatës së korona virusit – 38% nuk kanë marrë pjesë në ngjarje të tilla. Nga ata që e bënë këtë aktivitet, pothuajse 60% janë plotësisht ose pjesërisht të kënaqur.

Lidhur me funksionin parësor të komunikimit të qendrës së karrierës për të informuar komunitetin dhe mediat në lidhje me aktivitetet e saj, anëtarët e komunitetit janë më të rezervuar. 14% nuk janë mjaft të kënaqur nga përpjekjet e bëra nga qendrat e karrierës, 43% disi të kënaqur dhe 33% shumë të kënaqur.

QKSH-të dhe shkollat në përgjithësi duhet të përmirësojnë komunikimin me komunitetin në të gjitha nivelet dhe të jenë më bindës në promovimin e rezultateve të tyre.

Stafi i qendrës së karrierës dhe udhëheqja e shkollës do të përfitonin nga një trajnim se si t'i komunikojnë rezultatet e prekshme dhe prezantimin e tyre në publik – për shembull, duke prezantuar sa aktivitete kanë organizuar, sa nxënës kanë marrë pjesë dhe efektin pozitiv të arritur. Kjo gjithashtu kërkon mbajtjen e shënimeve, mbledhjen e informatave kthyesë dhe përmirësimin e gjurmimit.

QKSH -të duhet të jenë më pro-aktive në krijimin e lidhjeve me komunitetin lokal dhe përmirësimin e përfshirjes së të gjitha palëve të interesit, veçanërisht prindërit.

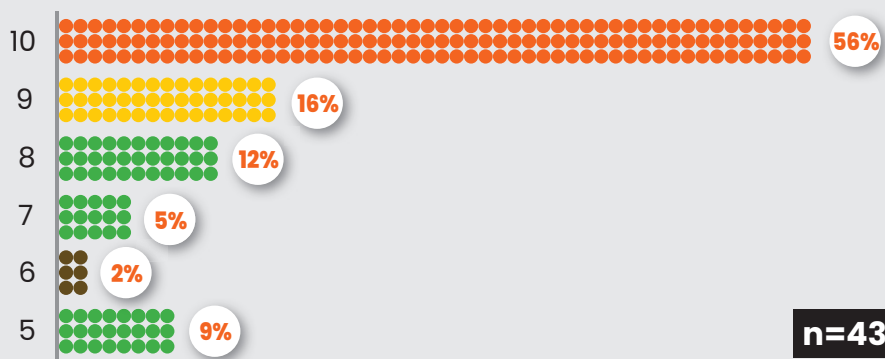
Ditët e hapura në fund të vitit shkollor, veçanërisht nëse ato kombinohen me aktivitete të tjera, mund të shërbejnë për shumë funksione - të informojnë prindërit për programet e shkollës, të tërheqin nxënësit të ardhshëm, të demonstrojnë aktivitetet e qendrës së karrierës dhe të krijojnë marrëdhënie me prindërit. Qendrat e karrierës mund të organizojnë një ngjarje ndërgjegjësimi për nxënësit e vitit të parë, prindërit dhe komunitetin e përgjithshëm në fillim të vitit shkollor. Prindërit dhe palët e interesit mund të ftohen të marrin pjesë në hulumtime për të mbledhur kontakte dhe të kontrollojnë nëse janë të interesuar të marrin pjesë në aktivitetet e qendrës së karrierës - siç janë prezantimet e punimeve të nxënësve, internshipet, vizitat në vendin e punës, trajnimet, etj.

Çështja me prestigjin më të ulët të AAP -së në krahasim me arsimin e mesëm të përgjithshëm komentohet nga shumë shkolla dhe punëdhënës. Kjo vë një stigmë në shkollat AAP të cilat rishikohen si „shanse të dyta“. Megjithatë, ka shembuj të praktikave të mira të ndara nga disa shkolla, të cilat - për shkak të iniciativave të tyre dhe fushatave publike kanë arritur të demonstrojnë cilësinë e arsimit dhe perspektivat pozitive të karrierës për nxënësit. Si rezultat, ata kanë përmirësuar ndjeshëm imazhin e shkollës dhe nivelin e regjistrimit.

Prindërit janë një faktor kryesor vendimmarrës, dhe veçanërisht në komunitetet më konservatore, është e rëndësishme që ata të jenë të „mundur“ për kauzën e qendrës së karrierës.

Një fushatë e gjerë ndërgjegjësimi mund të përfshijë gjithashtu ndikuesit që marrin pjesë në aktivitetet e qendrave të karrierës dhe përhapin fjalën rreth tyre. Ka shumë histori suksesi dhe praktika të mira, të cilat mund të përhapen për të promovuar shërbimet e karrierës dhe për t'i përfshirë ato në të gjitha shkollat. Shumica e anëtarëve të komunitetit do të rekomandonin qendrat e karrierës me një probabilitet më të lartë. 56% thonë se ka shumë të ngjarë ta bëjë këtë, të ndjekur nga 28% të tjerë që japin notat 9 dhe 8.

Figura 23. Gjasat që anëtarët e komunitetit të rekomandojnë shërbimet e ofruara nga QKSH



PËRMBLEDHJE E TË GJETURAVE KRYESORE – Shërbimet për komunitetin

Përfundimet:

- Anëtarët e komunitetit shprehin mbështetjen e tyre për qendrat e karrierës dhe konfirmojnë rëndësinë e tyre për aspekte të ndryshme të shoqërisë. Shumica e anëtarëve të komunitetit do të rekomandonin qendrat e karrierës me një probabilitet të lartë. 56% thonë se ka shumë të ngjarë ta bëjnë këtë, të ndjekur nga 28% të tjerë që japin notat e larta 8 dhe 9.
- Lidhur me funksionin parësor të komunikimit të qendrës së karrierës për të informuar komunitetin dhe mediat në lidhje me aktivitetet e saj, anëtarët e komunitetit janë më të rezervuar. 14% nuk janë mjaft të kënaqur nga përpjekjet e bëra nga qendrat e karrierës, 43% disi të kënaqur dhe 33% shumë të kënaqur.
- Prindërit janë një faktor kryesor vendimmarrës, dhe veçanërisht në komunitetet më konservatore, është e rëndësishme që ata të jone të „mundur“ për kauzën e qendrës së karrierës.

Rekomandimet:

- QKSH -të dhe shkollat në përgjithësi duhet të përmirësojnë komunikimin me komunitetin në të gjitha nivelet dhe të jenë më bindës në promovimin e rezultateve të tyre. Stafi i qendrës së karrierës dhe udhëheqja e shkollës do të përfitonin nga një trajnim se si të komunikojnë rezultate të prekshme dhe prezantimin e tyre në publik.
- Qendrat e karrierës duhet të jenë më pro-aktive në mbështetjen e nxënësve që janë në di-avantazh ose në rrezik braktisjeje
- Qendrat e karrierës duhet të jenë më pro-aktive në krijimin e lidhjeve me komunitetin lokal dhe përmirësimin e përfshirjes së të gjitha palëve te interesit, veçanërisht prindërit
- Një fushatë e gjerë ndërgjegjësimi mund të përfshijë ndikuesit që marrin pjesë në aktivitetet e qendrave të karrierës dhe përhapin fjalën rreth tyre. Ka shumë histori suksesi dhe praktika të mira, të cilat mund të përhapen për të promovuar shërbimet e karrierës dhe për t'i përfshirë ato në të gjitha shkollat.

KAPITULLI 3.



Përparësitë konkurruese të qendrave ekzistuese të karrrierës

Shërbimet e karrierës në Kosovë aktualisht ofrohen nga QKSH-të, qendrat rinore të karrierës, qendra e karrierës me bazë në komunë, klube të karrierës, dhe të gjitha janë të angazhuara për të rritur punësimin e të rinjve. Për më tepër, Busulla.com ofron shërbime online. Edukimi për karrierë është përfshirë në kurrikulat e reja për arsimin e mesëm të lartë, brenda fushës „Jeta dhe puna“ si modul në kuadër të lëndës „Teknologjia e informacionit dhe komunikimit“.

Shërbimet e Qendrave të Karrierës me bazë në Shkollë (QKSH)

Qendrat e karrierës me bazë në shkollë (QKSH) synojnë të tërheqin nxënësit në AAP, t'i pajisin ata me aftësitë e përgaditshmërisë për punë, të ofrojnë informacion për tregun e punës dhe të lehtësojnë lidhjen me tregun e punës përmes internshipit, MVP dhe punësimit.

Avantazhet e shërbimeve të ofruara nga QKSH:

- QKSH -të në shkollat AAP janë aktualisht ofruesi më i madh i shërbimeve të karrierës dhe mbështetjes gjithëpërfshirëse të nxënësve, gjeografikisht në dispozicion për mijëra studentë nga klasa 10 deri në 12.
- QKSH-të përdorin një metodologji të përbashkët dhe stafi i tyre është i aftë për facilitimin e internshipit dhe mësimin në vendin e punës (MVP) dhe ndihmon nxënësit të gjejnë rrugën e tyre deri tek tregu i punës. Numri i nxënësve që kanë gjetur internship, MVP dhe punësim të facilituar nga QKSH-te është më i larti në të gjitha klasat, për më tepër qendrat e tjera të karrierës në thelb ofrojnë mundësi të tilla vetëm për klasat 12. Kjo është veçanërisht e rëndësishme duke pasur parasysh faktin se shumica e nxënësve dhe prindërve kanë zgjedhur shkollat AAP, në mënyrë që të sigurohen që do të gjejnë punë dhe të kenë shanset më të mira të punësueshmërisë.
- QKSH -të e bëjnë AAP -në më tërheqëse për të rinjtë të cilët duan të gjejnë një rrugë profesionale që do të garantojë punë të shpejtë, perspektiva më të mira pune dhe pagesa të mira - kjo u deklarua si arsyeja kryesore për të zgjedhur shkollat AAP.

Është e qartë se çdo QKSH promovon shkollën përkatëse të AAP-së, kështu që ngjarjet e dyerve të hapura dhe sesionet informuese u shërbejnë kryesisht atyre nxënësve të klasave 9 të cilët dëshirojnë të eksplorojnë më tej shkollën/profilin e AAP-së dhe të konfirmojnë zgjedhjen e tyre. Shembujt e mbledhur në hulumtim tregojnë se nxënësit kanë ndryshuar vendimin e tyre bazuar në përshtypjet

personale dhe informacionet e dhëna mirë lidhur me perspektivën që ofron shkolla. Për më tepër, këto ditë informimi dhe fushatat e organizuara nga QKSH-të për nxënësit e klasave të 9-ta kanë gjithashtu një efekt shumë pozitiv si për nxënësit ashtu edhe për shkollat, në kuptim të përmirësimit të imazhit të tyre duke promovuar profesionet e veçanta në nivel lokal.

Di-avantazhet:

- QKSH-tëndjekintënjëtinmodel, megjithatë cilësia e shërbimeve endendryshon në shkolla të ndryshme, dhe varet kryesisht nga pjekuria e institucionit, përvoja e stafit dhe iniciativat e tyre.
- Lidhja e ngushtë me objektivat e shkollës AAP është një kufizim i shërbimeve të QKSH-ve, e cila mund të ngushtojë mundësitë dhe të anojë zgjedhjen e nxënësve vetëm për AAP. Për shembull, nxënësit e klasave të 9-ta përballen me sfidën e zgjedhjes se ku do të vazhdojnë arsimin e mesëm të lartë. Për këtë, ata kanë nevojë për mbështetje për të bërë zgjedhjen më të mirë të shkollës, bazuar në interesin, talentet dhe aspiratat e tyre. Shërbimet e ofruara nga QKSH synojnë të mbështesin zgjedhjen e karrierës në AAP dhe të demonstrojnë përfitimet e shkollës specifike të AAP-së, kështu që informacioni dhe udhëzimet ndjekin këtë objektiv dhe i orientojnë nxënësit drejt profileve ekzistuese të ofruara nga shkolla.
- I njëjti kufizim u referohet të diplomuarve të AAP -së. Filozofia e qendrave të karrierës me bazë në shkollë është të ofrojnë më shumë shërbime që lidhen me orientimin në punë dhe ndërlidhjen me botën e punës sesa mundësitë për arsim të mëtejshëm në institucionet e arsimit të lartë ose trajnimin jo-formal. Sidoqoftë, planet e karrierës së shumë nxënësve të AAP -së përfshijnë studime akademike, kështu që QKSH -të duhet t'i përgjigjen nevojës për informacion në lidhje me opsionet e arsimit të mëtejshëm.

Shërbime tjera të karrierës

Shërbime tjera të karrierës si ato të ofruara nga qendra komunale e karrierës në Prishtinë, apo qendrat rinore të karrierës ofrohen kryesisht për nxënësit në klasat 12 dhe mund të jenë më të përshtatshme për ata nxënës që kanë nevojë të eksplorojnë opsionet në një mënyrë më objektive dhe të gjejnë atë që përputhet me interesin dhe preferencat e tyre.

Avantazhet e shërbimeve të ofruara nga qendra tjera të karrierës:

- Këto shërbime janë më të orientuara drejt ndihmës së nxënësve të ardhshëm që të zbulojnë pikat e forta dhe interesat e tyre, të mësojnë për mundësitë ekzistuese të arsimit dhe karrierës dhe të zhvillojnë aftësi të përgjithshme të buta dhe aftësi të punësueshmërisë.
- Shërbimet e këtyre qendrave të karrierës synojnë të pajisin nxënësit me një grup aftësish më të gjera, të nevojshme për një shumëllojshmëri karriere dhe jo për një profesion specifik, gjë që i bën ato të përshtatshëm për nxënësit në gjimnaze që synojnë të vazhdojnë arsimimin e tyre.
- Mbështetja ofrohet përmes punëtorëve për planifikim të karrierës dhe trajnimeve për aftësitë e transferueshme të nevojshme në jetë, punë dhe arsimim të mëtejshëm.
- Qendrat rinore të karrierës në veçanti duket se përfitojnë nga lidhjet e ngushta me OJQ -të dhe organizatat e tjera të komunitetit të cilat ofrojnë punëtori dhe aktivitete në një spektër më të gjerë të temave të orientuara kah jeta qytetare (ekologjia, sipërmarrësia, arti), të cilat janë interesante për të rinjtë. Disa anëtarë të stafit janë trajnuar për të ofruar mbështetje duke përdorur platformën Busulla.

Di-avantazhet:

- Shërbimet e karrierës të ofruara nga qendra e karrierës me bazë në komunë kanë shtrirje të kufizuar gjeografike dhe demografike - ato janë lokale dhe përdoren kryesisht nga nxënësit në tranzicion (klasa 9 dhe 12).
- Shërbimet e karrierës të ofruara nga qendrat rinore nuk janë të qëndrueshme, të standardizuara dhe ofrohen nga staf i pakualifikuar.
- Shërbimet e karrierës në shkollat të ndryshme ndryshojnë shumë - disa kanë evoluar nga klubet e karrierës, të tjera janë themeluar kohët e fundit me funksionin kryesor për të ofruar trajnime të punësueshmërisë dhe internshipet për nxënësit, kështu që atyre u mungon ende besueshmëria.

Nxënësit nga shkollat ku nuk ka shërbime për karrierë, mbështeten kryesisht në orët e edukimit për karrierë të integruara në lëndën e TIK -ut dhe aktivitete të tjera të organizuara në shkollë. Në disa raste, nxënësit kanë përfituar nga shërbimet e tjera të disponueshme në qytet (si në shkollat e tjera, për shembull). Në raste të tjera si në Suhareke, udhëheqja e shkollës ka krijuar bashkëpunim aktiv me kompani për të ofruar internshipet për nxënësit, edhe pse ata ende nuk kanë një qendër karriere. Mësimdhënësit ofrojnë mbështetje individuale përmes Busullës.

Platforma Busulla.com

Ky është burimi kryesor online i shërbimeve të karrierës në Kosovë dhe i vetmi për shumë nxënës, veçanërisht për ata në fshatrat e vogla.

Avantazhet:

- Platforma është pa pagese dhe mundë të qaset nga nxënësit prej klasës 8 deri në 12.
- Ajo përmban instrumente të vetëvlerësimit për eksplorimin e tipareve dhe interesave individuale dhe përputhjen e nxënësve me karrierën e përshtatshme.
- Platforma paraqet më shumë se 300 profesione. Ekziston gjithashtu një bazë të dhënash për të gjitha shkollat e mesme të larta publike dhe private, kolegjet dhe universitetet, dhe qendrat e aftësimi profesional.
- Përparësia më e madhe e platformës Busulla është mundësia për të ju qasur nga nxënësit pavarësisht vendndodhjes dhe përkatësisë së tyre etnike, si dhe gjithë përfshirja e tyre në aspektin e informacionit dhe mbështetjes për karrierën. Platforma përdoret dhe promovohet si një mjet karriere në nivel vendi.

Di-avantazhet:

Platforma ende nuk mund të zëvendësojë qendrat e karrierës as në prezantimin e shkollave para nxënësve të ardhshëm, as në ofrimin e shërbimeve për nxënësit dhe punëdhënësit. Nxënësit kanë nevojë për një hapësirë fizike, ku mund të gjejnë informacion, mbështetje, të marrin pjesë në trajnime dhe takime me punëdhënësit, etj.

Duke i krahasuar këto tri kategori të shërbimeve të karrierës (shiko tabelën më poshtë), mund të themi se:

- Shërbimet e QKSH -ve promovojnë profilin specifik të shkollave profesionale dhe tërheqin nxënësit e ardhshëm. Ato kanë një ndikim më të thellë në punësueshmërinë dhe aftësitë praktike të nxënësve, të kërkuara nga punëdhënësit në sektorin publik dhe privat.
- Shërbimet e tjera të karrierës kanë një ndikim pozitiv në orientimin e përgjithshëm për karrierë dhe zhvillimin më të gjerë të aftësive transversale të nxënësve, veçanërisht atyre që duan të eksplorojnë mundësitë e ndryshme për arsimim dhe punësim.
- Busulla është një platformë e qasshme dhe gjithëpërfshirëse që mund të promovohet për të gjithë nxënësit, për të mbështetur vendimet e pavarura për karrierë dhe të përdoret si një mjet shtesë karriere nga stafi i shkollave dhe qendrave të karrierës.

Të gjitha llojet e shërbimeve të karrierës të ofruara në të gjithë Kosovën, kanë një ndikim pozitiv tek të rinjtë. Nxënësit, prindërit, punëdhënësit dhe anëtarët e komunitetit që janë të njohur me aktivitetet e qendrave të karrierës miratojnë përfitimet nga shërbimet që ato i ofrojnë dhe deklarojnë me vendosmëri nevojën dhe rëndësinë e krijimit të shërbimeve të karrierës në të gjitha llojet e shkollave dhe në të gjitha nivelet.

Tabela krahasuese e avantazheve të shërbimeve ekzistuese të karrierës

	Shërbimet nga QKSH	Shërbime tjera te karrierës (komunale, rinore, klubet e karrierës në shkollë)	Shërbimet e platformës Busulla.com
1. Grupet e synuara	Kryesisht klasa 10-12; Klasa 9	Kryesisht klasa 9 dhe 12	Klasa 8-12
2. Qasja	Në nivel lokal (9 qytete), e kufizuar gjatë periudhës me Covidit	Vetëm në nivel lokal (disa qytete), e kufizuar gjatë periudhës me Covid	Në nivel kombëtar, qasje e hapur në internet
3. Popullariteti	Relativisht i njohur, por ka nevojë për më shumë promocion	Kërkon më shumë promocion	E njohur mirë, 1600 mësimdhënës të trajnuar, por ende e pa shfrytëzuar plotësisht
4. Cilësia	Në përgjithësi mirë, por ndryshon nga shkolla në shkollë	Në përgjithësi mirë, por ndryshon nga shkolla në shkollë	Shumë e mirë
5. Përqendrimi / objektivi	Promovimi i profileve të AAP -së, shkathtësitë praktike dhe punësimi	Vendim i informuar për karrierën, Aftësitë e transferueshme për jetën dhe karrierën	Vendim i informuar për karrierën, Vështrim i gjerë i mundësive
6. Shërbime për nxënësit e klasave të 9-ta	Informacion në lidhje me profilet e shkollave të AAP -së, Informacion mbi tregun e punës dhe perspektivën në fushën e AAP-së, ditët e informacionit, javët me dyer të hapura, panairët e karrierës	Informacion në lidhje me shkollat dhe profilet e ndryshme Mbështetje individuale / grupore për karrierë	Informacion në lidhje me shkollat dhe profilet Informacion mbi tregun e punës (300 profesione) Instrumentet e vlerësimit Orientim për karrierë online

KAPITULLI 4.



Përfundimet

Si një trend i përgjithshëm, të gjitha shkollat AAP – ato që kanë krijuar qendra karriere, apo shërbime tjera të karrierës, apo ato që nuk kanë fare shërbime të karrierës – luftojnë për të regjistruar nxënës. Shumica e QKSH-ve raportojnë një përmirësim të lehtë në shkallën e regjistrimit të nxënësve të rinj në vitin e fundit, por në përgjithësi, shumë përpjekje duhet të bëhen për të kthyer rrjedhën e interesimit të nxënësve kah shkollat AAP. Shkollat profesionale duhet të qëndrojnë konkurruese dhe tërheqëse për nxënësit dhe qendrat e karrierës me bazë në shkollë mund të kontribuojnë shumë në këtë çështje.

Vetë fakti i themelimit të qendrave të karrierës është një shenjë që tregon angazhimin e shkollës për punësueshmërinë e nxënësve. Por çelësi i suksesit të qendrës së karrierës dhe njëkohësisht edhe rezultateve të shkollës, është angazhimi i udhëheqjes dhe stafit të shkollës për misionin e shkollës për të përgatitur nxënësit në mënyrë më efektive për shoqërinë dhe tregun e punës. I gjithë komuniteti shkollor duhet të ketë të njëjtin vizion.

Ndër hapat kryesorë drejt kësaj që u cek më lartë përfshin një fushatë publike që shpjegon përfitimet kryesore nga AAP –të dhe ndryshon stereotipat kryesore në shoqëri. Duke qenë në ballë të komunikimit, QKSH –të mund të luajnë një rol kyç në të. Të dhënat tregojnë se qendrat e karrierës me bazë në shkolle (QKSH) në shkollat AAP ndikojnë pozitivisht në imazhin publik dhe atraktivitetin e profileve të AAP-së.

Shkollat e AAP –së duhet të fusin një sistem efektiv të përcjelljes dhe monitorimit të performancës përmes treguesve të përbashkët, siç është numri i nxënësve të regjistruar dhe të diplomuar; numri i kompanive që ofrojnë internship dhe marrin pjesë në aktivitetet e shkollës, numri dhe lloji i ngjarjeve të organizuara nga QKSH, etj.

Ajo që duket të jetë më e rëndësishme për nxënësit e ardhshëm dhe prindërit është dëshmia e rezultateve në lidhje me përfitimet në karrierë të arritura nga shkolla dhe profili. Pra, gjatë këtyre ngjarjeve, QKSH –të duhet të përpiqen më shumë për të paraqitur rezultatet dhe të dhënat e prekshme për:

- numrin e kompanive të cilat ofrojnë mundësi për internship/mësim në vendin e punës;
- % e nxënësve në secilën klasë që kanë marrë pjesë vitin e fundit në praktikat e bazuara në punë;
- % e të diplomuarve që kanë gjetur punë me sukses pas diplomimit;
- % e të diplomuarve që kanë vazhduar studimet në universitete;
- kërkesat e bizneseve në sektorët e caktuara (të dhëna nga agjencia e punësimit dhe organizatat e bizneseve);
- shpeshtësinë dhe diversitetin e aktiviteteve të ofruara nga qendrat e karrierës;
- shkallën e kënaqshmërisë së nxënësve
- shembuj personal të alumni të suksesshëm, etj.

KAPITULLI 5.



Rekomandimet

5.1. Shërbimet për nxënësit e klasës 9

Rekomandimet për përmirësimin e shërbimeve ekzistuese:

- QKSH -të duhet të jenë më pro-aktive në arritjen e nxënësve të ardhshëm. Ata duhet të organizojnë sesione informimi në shkollat fillore më shpesh, në më shumë shkolla dhe të përfshijnë nxënës të klasave të ulëta.
- Fushatat promovuese dhe dyert e hapura duhet të zgjasin më shumë se një javë.
- QKSH -të duhet të përmirësojnë praninë e tyre në mediat sociale, faqet e internetit dhe në mediat lokale. Nxënësit dhe prindërit kërkojnë informacion në internet, kështu që në vend të broshurave dhe materialeve të shtypura, shkollat duhet të investojnë më shumë në fushata / video në internet, të cilat mund të shkëmbehen dhe shpërndahen lehtësisht tek grupet e synuara.
- QKSH-të duhet të rekrutojnë nxënës apo të mbështesin klubet e mediave të nxënësve për të promovuar shkollën në mediat sociale dhe për të ndihmuar në fushatat promovuese.
- QKSH-të duhet të angazhojnë prindërit më shumë, pasi që ata kanë një rol kyç në zgjedhjen e drejtimit për fëmijën e vet. Për shembull, mundë të organizohet një shkollë karriere për prindërit për ngritjen e ndërgjegjësimit të tyre.
- QKSH -të duhet të përfshijnë palët e interesit (agjencia e punësimit, punëdhënësit, komunat) në fushatat e tyre për të paraqitur rezultate të prekshme - të dhëna mbi kërkesën, mundësitë, perspektivat e punësimit për secilin rajon dhe mund të bëhen në partneritet me komunat, punëdhënësit dhe organizatat e punëdhënësve.
- QKSH-të duhet të angazhojnë ata faktorë që ndikojnë më shumë në vendimin e të rinjve - prindërit, alumni të suksesshëm (të famshëm, influencers) të cilët mund të shërbejnë si modele, nxënësit e sapo diplomuar, nxënësit aktualë (bashkëmoshatarët), si dhe punëdhënësit dhe anëtarët e komunitetit që mund të ofrojnë perspektivë pozitive në lidhje me profilet e profesioneve.
- AAP duhet të promovohet tek nxënësit jo si një alternativë, por si një shteg që mund të çojë në universitet. Ka një numër në rritje të nxënësve që planifikojnë të ndjekin arsimin akademik. Shkollat AAP duhet të përmirësojnë imazhin e tyre të „shansit të dytë“ për ata që kanë arritje të ulëta dhe të promovohen si tërheqëse dhe përfituese për ata nxënës që synojnë edhe arsimin akademik.

Për të qenë më efektiv dhe tërheqës për nxënësit e ardhshëm, QKSH-të dhe shkollat mund të përdorin qasjen e marketingut AIDA:

- **(A)**Kujdes – filloni duke pyetur nxënësit për planet e tyre të karrierës. Jepni këshilla të përgjithshme në lidhje me vendimmarrjen, e cila është tema më e rëndësishme për të gjithë nxënësit e klasës 9 dhe do të përqendrojë menjëherë vëmendjen e tyre. Përdorni diskutime interaktive dhe udhëzues hap pas hapi për të lehtësuar nxënësit në proces.
- **(I)**nteres – ngritja e ndërgjegjësimit për tendencat e tregut të punës, kërkesën për profile të veçanta, punët më të nevojshme, pagesat dhe mundësitë sipas sektorëve;
- **(D)**ëshirë – lidheni këtë me perspektivën për nxënësit në lidhje me punësimin dhe arsimimin e mëtejshëm të ofruar nga shkolla: paraqitni profilet dhe rezultatet e prekshme (internshipet, numri i të diplomuarve që gjejnë punë dhe vazhdojnë studimet në universitete, etj.). Shfaqni video me alumni dhe nxënës nga shkolla.
- **(A)**Veprim – ofroni mbështetje individuale për vendimmarrjen dhe ftojini nxënësit të vizitojnë shkollën. Në këtë kontekst, QKSH -të mund ta përdorin më mirë Busullën për të ofruar mbështetje më të personalizuar.

Rekomandime për zhvillimin dhe ofrimin e shërbimeve dhe aktiviteteve të reja:

- Ofrimi i mbështetjes individuale për orientim në karrierë për vendimmarrje përmes platformës Busulla.
- Ofrimi i orientimit për karrierë për nxënësit që braktisin shkollën dhe të cilët kanë nevojë për një shans të dytë.
- Organizimi i ditëve të karrierës për prindërit të cilët janë të përfshirë në mënyrë aktive në procesin e vendimmarrjes.
- Përfshirja e alumni dhe nxënësve në kampanjat e promovimit.

5.2. Shërbimet për nxënësit nga shkollat AAP

Rekomandimet për përmirësimin e shërbimeve ekzistuese:

- Të organizohen Panairët e Punës çdo vit – për t'i lejuar nxënësit të takojnë punëdhënësit në mënyrë efektive.
- Të organizohen Ditët e Karrierës çdo vit në shkollë duke kombinuar ekspozita, gara, ceremoni diplomimi, etj.
- Të promovohet pjesëmarrja në aktivitetet e QKSH-ve e nxënësve nga grupet e pakicave dhe femrave

- Të sigurohen më shumë mundësi për internship/MVP për nxënësit në të gjitha klasat (10,11,12)
- Të ofrohet informacion mbi mundësitë e arsimit të mëtejshëm në Kosovë dhe jashtë saj, dhe për bursat në dispozicion të nxënësve.
- Të promovohet migrimi i brendshëm për punë brenda Kosovës në vend të migrimit të jashtëm, veçanërisht në ato qytete ku nxënësit ankohen për mungesë të perspektives adekuate.
- Të intensifikohet pjesëmarrja e prindërve, punëdhënësve dhe të post-diplomuarve (alumni) në aktivitetet shkollore që adresojnë punësimin e nxënësve.
- Të aktivizohet bashkëpunimi me QK rinore dhe QK komunale për të përfituar reciprokisht nga kapaciteti i stafit. Për shembull, QK rinore mund të organizojnë trajnime mbi shkathtësitë në komunikim, menaxhim të kohës dhe punë ekipore; ndërsa QSHK-të mund të ofrojnë informacione lidhur me tregun e punës dhe trajnime mbi shkathtësitë e punësueshmërisë dhe strategjitë për kërkim pune.

Rekomandime për zhvillimin dhe ofrimin e shërbimeve dhe aktiviteteve të reja:

- Të ofrohen më shumë shërbime online për të gjitha grupet e synuara.
- Të krijohet një bazë e të dhënave të të diplomuarve dhe e njëjta të përditësohet çdo vit për të ndjekur zhvillimin e karrierës së tyre.
- Të ofrohet mbështetje më e synuar për nxënësit në rrezik.
- Të organizohen tryeza të rrumbullakëta vjetore ose ngjarje tjera të rrjetëzimit me palët e interesit për të shkëmbyer të dhënat më aktuale për tregun e punës dhe arsimin.
- Të ofrohen më shumë nisma dhe gara të bazuara në projekte, të cilat i ndihmojnë nxënësit të zhvillojnë aftësitë profesionale dhe transferuese.
- Të ofrohen trajnime në aftësitë shoqërore transversale - komunikim, punë ekipore, menaxhim të kohës, ndërmarrësi, zgjidhja kreative e problemeve, etj.
- Të organizohen trajnime përgatitore për nxënësit para realizimit të internshipeve dhe MVP për t'i njohur ata me etikën e punës, rregullat, të drejtat dhe detyrimet.

5.3. Shërbimet për punëdhënësit

Rekomandimet për përmirësimin e mëtejshëm të shërbimeve ekzistuese:

- Përmirësimi i informacionit në lidhje me shërbimet që ofrohen nga QKSH-të në mënyrë që kompanitë të përfitojnë plotësisht prej tyre.
- Të ftohen kompanitë të paraqiten para nxënësve në ngjarjet e ndryshme të organizuara nga shkollat;
- Të ftohen kompanitë të dërgojnë informacionet lidhur me internshpet, ofertat e punës dhe aftësimet në punë të cilat mund të jenë të përshtatshme për nxënësit;

- Promovimi i shërbimeve në rajone të tjera pa qendra karriere, për të tërhequr më shumë oferta pune për të diplomuarit.
- Të përmirësohet përzgjedhja e nxënësve që marrin pjesë në internship apo MVP.
- Të organizohen takime në mes të punëdhënësve dhe mësimdhënësve për të shkëmbyer informatat kthyesë pas realizimit të internshipeve/MVP dhe për të diskutuar mbi bashkëpunimin e mëtejshëm.

5.4. Shërbimet për komunitetin

Rekomandimet për përmirësimin e mëtejshëm të shërbimeve ekzistuese:

- Të aktivizohet më shumë përfshirja e prindërve në aktivitetet shkollore - për shembull, duke marrë pjesë si mysafirë folës në Ditët e Karrierës për të prezantuar punët e tyre, apo duke ofruar vizita në vendin e punës, etj.
- Të themelohen klubet e të diplomuarve (alumni) dhe të organizohen ngjarje vjetore rrjetëzimi për përditësimin e kontakteve dhe tërheqjen e mbështetjes së tyre për aktivitetet e shkollës.
- Të përfshihen anëtarët e komunitetit në jetën shkollore dhe më shumë në aktivitetet e organizuara nga QKSH. Përfaqësuesit e autoriteteve lokale, Shërbimet Publike të Punësimit, mediat, OJQ -të, organizatat e punëdhënësve, mësimdhënësit dhe drejtorët e shkollave fillore dhe prindërit duhet të futen në jetën shkollore dhe të përfshihen më shumë në aktivitetet e QKSH-ve.
- Të realizohet anketa vjetore me nxënësit, prindërit, mësimdhënësit dhe palët e interesit të shkollës për të vlerësuar shërbimet e QKSH-ve, për të marrë sugjerime për aktivitete të reja dhe informata kthyesë për përmirësim; të mblidhet evidencë/dëshmi të cilat mund të përdoren në promovimin e shkollës.

Bazuar në ekspertizën tonë, ne rekomandojmë trajnimin e mëposhtëm dhe ristrukturimin organizativ për stafin dhe aktivitetet e QKSH-ve:

5.5. Trajnim i mëtejshëm

- Ofrimi i orientimit për karrierë për vetëdijësimin, vendimmarrjen dhe planifikimin e karrierës së individit (p.sh. duke përdorur platformën Busulla).
- Përfshirja dhe mbështetja e diversitetit - si të bashkëveprohet me nxënësit nga komunitetet/pakicat e ndryshme, të përmirësohet qëndrimi i tyre, të përmirësohet ndjeshmëria dhe ndërgjeshmëria për çështjet kulturore ashtu që të shmangët diskriminimi.
- Mbështetje për nxënësit që braktisin shkollën - të organizohen ngjarje për shkëmbimin e eksperiencave në mes të kolegëve dhe profesionistëve tjerë për të

diskutuar mbi qasjet efektive për të adresuar nevojat e këtij grupi.

- Aftësitë e marketingut – stafi i qendrës së karrierës dhe udhëheqja e shkollës do të përfitojnë nga trajnimi në organizimin e fushatave publike dhe komunikimin e rezultateve për publikun.
- Ofrimi i shërbimeve online – QKSH-të duhet të përmirësojnë shërbimet e tyre online për të gjitha grupet e synuara-për shembull: sesione informimi online për nxënësit e ardhshëm, uebinare për vendimmarrje, ndërgjegjësim mbi tregun e punës, punëtori virtuale për shkathtësitë e punësueshmërisë, panairë online të karrierës (në rast pandemie), etj.
- Përditësimi i vazhdueshëm i informacionit në lidhje me trendët e tregut të punës, vendet e reja të punës dhe shkathtësitë e reja të kërkuara për fuqinë punëtore. Për këtë qëllim, burime të tilla si futurejobsfinder.vodafone.com, atlas100.ru, whatchado.com dhe CEDEFOP Skills Panorama mund të jenë veçanërisht të dobishme.

5.6. Organizimi i aktiviteteve të QKSH-ve

- Të planifikohen orë të veçanta të punës se qendrës për karrierë të përshtatura për drejtimet/profimet e caktuara. Duhet vendosur një kalendar i aktiviteteve me orarin për cilin drejtim do të punojnë dhe në këtë orar qendra duhet të jetë e hapur për nxënësit e atyre drejtimeve.
- Të ofrohen opsione tjera të informimit të nxënësve përveç listës së emajlave. Në qendrat e karrierës që janë më aktive dhe kanë aktivitete të shpeshta, nxënësit mundë të ndihen të mbingarkuar me emajlat e shumtë. Stafi i QKSH-ve gjithashtu mund të marrë në konsideratë mënyra alternative për të informuar nxënësit në lidhje me kalendarin e aktiviteteve, të tilla si vendosja e kalendarit në një vend të dukshëm në shkollë, si dhe përdorimi i faqes në FB/apo ueb faqen e shkollës, në mënyrë që nxënësit të mos ndihen të mbingarkuar me emajlat.

5.7. Menaxhimi i aktiviteteve të QKSH-ve

- Stafi i QKSH-ve duhet të përfshihet me orar të plotë në qendrën e karrierës për të gjeneruar rezultate më të mira. Një qendër efikase e karrierës kërkon më shumë resurse dhe përpjekje më të përkushtuara. Përfshirja e stafit të qendrës së karrierës me orar ditor të plotë do të rrisë cilësinë e shërbimeve dhe efikasitetin, pasi profesionistët nuk do të ju duhej të kalonin midis roleve të ndryshme (administrative / mësimdhënëse dhe atyre në qendrën e karrierës).

📍 Nazim Gafurri str. 33. Po Box no.2,
10000 Pristina, Kosovo

☎ +383 38 517 715

✉ eyeinfo@eye-kosovo.org