EYE Enhancing Youth Employment

16.08.2023

QENDRAT E KARRIERËS ME BAZË NË SHKOLLË NË KOSOVË PO E NDRYSHOJNË TË ARDHMEN E PUNËS PËR TË RINJTË

Imagjinoni një udhëtar të ri gati për një udhëtim emocionues, duke mbajtur disa pajisje që ata besojnë se do t'i udhëheqin në destinacionin e tyre. Megjithatë, pa një busull të besueshëm për të naviguar në hapësirën e panjohur, ata shpejt e gjejnë veten të çorientuar apo edhe të humbur. Në mënyrë të ngjashme, të rinjtë e Kosovës që hyjnë në labirintin konfuz të tregut të punës kanë nevojë për ndihmë për të zgjedhur një karrierë dhe këshilla se si të fitojnë aftësi të përshtatshme. Në një vend me një popullsi prej afro 1.8 milionë banorësh, ku 28% janë të moshës 18-34 vjeç dhe shkalla e papunësisë llogaritet në 26%, kërkimi nga të rinjtë për të gjetur një vend pune është një udhëtim bredhës pa një objektiv të qartë në horizont.

EYE (Enhancing Youth Employment/Rritja e Punësimit për të Rinj), një projekt i financuar nga SDC që nga viti 2012, ka ndërhyrë në ekonomi me një qasje të re për të ndihmuar këta të rinj 'udhëtarë'. Duke përdorur një qasje lehtësuese, projekti rriti reputacionin dhe kontributin e shkollave të AAP-së për të adresuar mospërputhshmërinë e aftësive, nxiti lidhje më të ngushtë me bizneset dhe mori mbështetjen e autoriteteve komunale dhe kombëtare për të siguruar qëndrueshmërinë e ndryshimit sistemik.

EYE zbatohet nga Agjencia Zvicerane 'HELVETAS Swiss Intercooperation' dhe Bashkëpunëtorët për Menaxhim dhe Zhvillim (Managing Development Associates). Qëllimi i tij është të arrijë një treg pune dinamik dhe gjithëpërfshirës social, i cili ofron më shumë vende pune dhe punë të denjë, duke përfshirë vetëpunësimin për të rinjtë në Kosovë.

SI FILLOI E GJITHA?

Kur filloi EYE, Kosova po përballej me një situatë të vështirë ekonomike me një shkallë të lartë papunësie dhe shumë sfida për të integruar të rinjtë në tregun e punës. Preferenca sociale ishte që nxënësit të mos studionin aftësitë teknike, por të ndiqnin një rrugë akademike, ndoshta në universitet, duke synuar të punonin në qeveri ose pozita menaxhuese në biznes. Por, nuk kishte mjaft nga këto lloje të vendeve të lira pune dhe punëdhënësit e kishin të vështirë të gjenin punëtorë të mjaftueshëm me aftësi përkatëse për të mbështetur rritjen në fusha të reja të biznesit (p.sh. Kontraktimi i procesit të biznesit (BPO), TIK, prodhim). Pavarësisht ligjit të vitit 2013 për arsimin dhe aftësimin profesional, i cili kërkon që të gjitha shkollat e AAP-së të ofrojnë zhvillim në karrierë për nxënësit, shërbimet e këshillimit në karrierë ishin të pakta, kryesisht të paqëndrueshme dhe të varura nga donatorët.

Që në fazën e parë, EYE vendosi të përpiqet të përmirësojë situatën duke krijuar një shërbim orientimi në karrierë në shkollat e AAP-së, e cila do ta bënte arsimin teknik më tërheqës për familjet dhe të rinjtë, do t'i udhëzonte të rinjtë

se çfarë të studionin dhe si të gjenin vende pune dhe do të ndihmonte bizneset të ndikojnë në shkollën e AAP-së për të ofruar kurse relevante për kërkesat e ekonomisë. EYE bashkëpunoi me shkollat e AAP-së, autoritetet komunale dhe bizneset, për të pilotuar shërbime gjithëpërfshirëse shoqërore të orientimit në karrierë për të ofruar informacion të hershëm për të rinjtë dhe për t'i ndihmuar ata të bëjnë zgjedhje të zhvillimit personal që do të rrisnin shanset e tyre për punësim.

CILI ISHTE PLANI PËR SUKSES?

Strategjia e EYE bazohej në disa parime kyçe të cilat janë zbatuar përmes katër niveleve të angazhimit. Parimet ishin: kosto-efektiviteti, pronësia lokale nga shkolla dhe komuna, të nxënit së bashku dhe ndërtimi i një koalicioni për ndryshim bazuar në dëshmitë e efektivitetit se sa të shtytjes së një modeli të financuar nga jashtë. Niveli i parë i strategjisë është fokusuar në pilotimin dhe profilizimin e modelit të qendrës së karrierës me bazë në shkollë. Niveli i dytë përfshin zhvillimin e njohurive dhe replikimin e modelit.

Niveli i tretë synonte të siguronte funksionalitet efikas përmes ngritjes së kapaciteteve. Niveli i katërt i strategjisë është fokusuar në lehtësimin e mbështetjes institucionale kritike për të forcuar qëndrueshmërinë dhe shkallëzimin e ndryshimit në nivel kombëtar.

"Për të siguruar suksesin dhe qëndrueshmërinë e modelit të qendrës së karrierës me bazë në shkollë në Kosovë, ne ndoqëm rrugën e krijimit të aleancave të forta me partnerë të domosdoshëm: autoritetet komunale (përmes Drejtorive të Arsimit), shkollat e AAP-së dhe sektorin privat, duke krijuar një trekëndësh të ndërvarur të bashkëpunimit," thotë znj. Valbona Rraci, Menaxhere e Lartë e Ndërhyrjeve në projektin EYE, dhe truri pas ndihmës zvicerane që mundësoi një transformim kaq të thellë të sistemit arsimor dhe orientimit në karrierë të të rinjve në Kosovë. Një element tjetër thelbësor në këtë plan për suksesin ishte të nxënit përmes shkëmbimit të njohurive ndërmjet Qendrave të Karrierës. Znj. Kovaçi nga shkolla e AAP-së në Vushtrri, qendra e parë pilot e karrierës me bazë në shkollë në Kosovë, u bë mentorja e të gjithë të tjerëve që e ndoqën shembullin. "Njohuria u nda me ne, përmes takimeve të përbashkëta dhe shkëmbimeve dhe vizitave studimore," thotë Nijazi Lutfiu, Koordinator për Sigurimin e Cilësisë në shkollën e AAP-së "Jonuz Zejnullahu" në qytetin e Vitisë, e cila ka themeluar një nga qendrat e karrierës me performancën më të mirë deri më tani.

NDRYSHIMI FILLESTAR ISHTE I VËSHTIRË POR INKURAJUES

"Në një hark kohor prej 4–5 vitesh ka një ndryshim pozitiv dhe të dukshëm. Nxënësit tanë dhe prindërit vazhdimisht na afrohen për të marrë informacione. Ne po ndërtojmë një koncept më të gjerë sesa thjesht këshillim në karrierë, po ndryshojmë perceptimet dhe sjelljet e nxënësve, prindërve dhe komunitetit të biznesit, të cilët tani e shohin vlerën reale të Qendrës së Karrierës", thotë Zehra Kovaçi nga shkolla e AAP-së "Bahri Haxha" në qytetin e Vushtrrisë.

Shkolla e AAP-së "Bahri Haxha" në Vushtrri është e para që ka pilotuar modelin e qendrës së karrierës me bazë në shkollë në vitin 2014 dhe znj. Kovaçi është ndër mësimdhënëset e para të shkollës që ka marrë përsipër detyrat shtesë të këshilltares në karrierë, përpara se ky profesion të njihet zyrtarisht në Kosovë, duke kërkuar trajnim rigoroz dhe kualifikim. Rruga ishte me pengesa si zakonisht, ndërsa modelet e sjelljes me qëndrime të rrënjosura thellë sfidoheshin. Zonja Kovaçi thotë se iu deshën gati katër vite për t'i bindur të gjithë udhëheqjen e shkollës, zyrtarët komunalë, komunitetin dhe partnerët e sektorit privat se qendra e karrierës ka sjellë vlerë.

"Qendra e karrierës shërben si një përçues midis shkollës dhe sektorit privat dhe për të arritur në këtë fazë kaluam shumë mundime", kujton zonja Kovaçi për fillimet testuese të transformimit. Për stafin e shkollës, ndërmarrja e një "hapi të besimit" në profesionin e ri të këshilltarëve të karrierës ishte një sukses më vete, pasi askush nuk ishte i sigurt se si do të përshtateshin shërbimet e qendrës së karrierës brenda sistemit ose sa të sigurta do të ishin vendet e tyre të punës. Prandaj, marrja e mbështetjes dhe besimit të vërtetë nga lidershipi ishte përbërës kyç i recetës së suksesit.

Për zonjën Kovaçi ishte thelbësore mbështetja dhe inkurajimi i palëkundur i drejtorit/drejtoreshës së shkollës.

"Drejtori i shkollës kishte besim të fortë në Qendrën e Karrierës dhe stafin e saj. Ai më mbështeti në ndjekjen e programeve të shumta të trajnimit, inkurajoi proceset dhe përfundimisht më emëroi si koordinatore të ekipit që aplikonte për një grant të Fondit Rajonal të Sfidave. Falë mbështetjes së tillë, fitova besimin e nevojshëm dhe ngrita aftësitë e mia për të kultivuar marrëdhënie më të mira me bizneset dhe për t'i angazhuar ato në aktivitete të ndryshme në dobi të përgjithshme të nxënësve, familjeve të tyre dhe qendrës së karrierës në shkollë", thotë ajo.

Pika e kthesës erdhi katër vjet pas fillimit të pilotimit, kur numri i nxënësve të interesuar për t'u regjistruar në shkollën e AAP-së u rrit përtej kapacitetit të shkollës. Rrjedhimisht, Komuna e Vushtrrisë ka reduktuar kuotën e nxënësve që mund të regjistrohen, gjë që ka sjellë më shumë konkurrencë dhe cilësi më të lartë të nxënësve. "Ky ishte evolucioni i vërtetë për ne. Reforma nisi nga pika zero dhe brenda një harku katërvjeçar politikat komunale u ndikuan nga rezultatet dhe cilësia e shërbimeve të qendrës së karrierës", thotë znj. Kovaçi.

ÇFARË SHËRBIME OFRON QENDRA E KARRIERËS ME BAZË NË SHKOLLË NË SHKOLLAT E AAP-SË NË KOSOVË?

Edukimi në karrierë dhe informacioni përpara se të hyni në programet e shkollave të AAP-së:
Ofroni informacion të cilësisë së lartë për karrierën nxënësve të klasës së 9-të për t'i bërë ata të vetëdijshëm për opsionet e AAP-së dhe rrugëtimet tjera në dispozicion, duke siguruar zgjedhje të karrierës të mirëinformuar dhe të menduar mirë.

Edukimi në karrierë dhe informacioni në kuadër të programeve të shkollës së AAP-së:

- Ofroni informacione për karrierën, këshilla dhe mundësi trajnimi për arsimim dhe punën, duke i përgatitur nxënësit si për mjediset e punës ashtu edhe për jetën e përditshme.
- Zhvilloni aftësitë e menaxhimit në karrierë për të nxitur kompetenca të tërthorta të nivelit të lartë për adresimin e sfidave komplekse në rrugëtimet e të nxënit dhe jetës në punë.
- Lehtësoni kalimin nga shkolla në punë përmes bashkëpunimit me bizneset, duke rritur gatishmërinë e nxënësve për tregun e punës.

Z. Loshaj thotë, "Kur vijnë nxënësit në qendrën e karrierës, ne përpiqemi t'u krijojmë atyre një ambient relaksues; larg tendosjes së metodës klasike. Në vend të kësaj, qasja jonë është e përqendruar tek nxënësi dhe ne u tregojmë mësimdhënësve gjithashtu se si t'i bëjnë mësimet më tërheqëse dhe t'i dëgjojnë studentët." Z. Loshaj është i vetëdijshëm se pavarësisht ecurisë së mirë të deritanishme, ashtu si çdo risi, edhe këto procese kërkojnë kohë por në të njëjtën kohë po kontribuojnë në avancimin e metodave të mësimdhënies të mësimdhënësve të tjerë.

CILI ËSHTË NDIKIMI DERI TANI?

Tetëmbëdhjetë qendrat e karrierës të krijuara nga projekti EYE në mbarë Kosovën përfshijnë në portofolin e klientëve të tyre mbi 13,000 nxënës të AAP-së dhe rreth 38,000 nxënës të shkollave fillore (klasa e 9-të) të cilët kanë marrë shërbime në lidhje me zgjedhjet dhe zhvillimin e karrierës. Për më tepër, mbi 2,000 biznese kontribuojnë në zhvillimin e aftësive praktike dhe punësimit të nxënësve, ndërsa mbi 10,000 nxënës kanë fituar qasje në tregun e punës qoftë përmes mësimit në punë ose punësimit.

Për znj. Kovaçi, qendrat e karrierës kanë sjellë një ndikim të gjerë në shoqërinë kosovare. Nëpërmjet këtyre qendrave është forcuar bashkëpunimi me aktorë të ndryshëm, veçanërisht me autoritetet komunale si partner kyç dhe sektorin privat. "Në portofolin tonë janë 130 biznese me të cilat bashkëpunojmë për të ngritur aftësitë praktike të nxënësve tanë, gjë që rezulton në mbi 260 nxënës të punësuar në profilet e tyre."

"Autoritetet komunale janë të prirura për të ndihmuar të rinjtë të fitojnë aftësi që u japin atyre përparësi në tregun e punës. Përmes hulumtimit tonë të vazhdueshëm mbi aftësitë në kërkesë dhe trendin e industrisë, autoritetet komunale miratojnë politika në nivel lokal për të mundësuar një tranzicion më të butë të të rinjve në tregun e punës," thotë ajo. Në vitin shkollor 2019/2020, komuna prezantoi për herë të parë profilin e përpunimit të drurit në shkollën e AAP-së "Lutfi Musiqi" në Vushtrri, e cila i plotëson kërkesat e kësaj industrie shumë të zhvilluar në qytetin tonë. Deri më tani këtë profil e kanë ndjekur 58 nxënës, ndaj shpresojmë se do të kontribuojnë në rritjen e konkurrencës së këtyre bizneseve.

"EYE mentoroi qendrat e karrierës dhe avokoi me autoritetet komunale për të përdorur investime të përbashkëta duke i mundësuar shkollave të AAP-së të ofrojnë këto shërbime në mënyrë që të forcojnë pronësinë lokale dhe të zvogëlojnë mbështetjen në fondet e donatorëve, si

mënyra më e sigurt për të siguruar qëndrueshmëri afatgjatë dhe shkallëzueshmëri të modelit", thotë zonja Rraci.

Një element tjetër që siguron vazhdimin e suksesshëm të qendrave të karrierës me bazë në shkollë në Kosovë është Komuniteti i Praktikës (CoP) që kanë krijuar vetë qendrat e karrierës, mbështetur gjithashtu nga faqja në Facebook e quajtur Rrjeti i Qendrave të Karrierës në shkollat e AAP-së. Vlerat që sjell CoP janë ndihma e anëtarëve lidhur me sfidat, qasja në ekspertizë, krijimi i besimit profesional, argëtimi me kolegët, puna domethënëse, zhvillimi personal, reputacioni i përmirësuar, identiteti profesional dhe rrjetëzimi.

"Qendrat e karrierës e krijuan vetë këtë rrjet dhe funksionon jashtë mbështetjes së projektit EYE", thotë znj. Rraci, duke e konsideruar këtë si një tregues tjetër të besueshmërisë dhe qëndrueshmërisë së modelit.

Një përfitim tjetër i rëndësishëm është ndryshimi i reputacionit të shkollave të AAP-së. "Kolegët dhe prindërit tashmë kanë një vlerësim të lartë për profesionalizmin e këshilltarëve të karrierës dhe kjo ka rezultuar në një imazh të përmirësuar të shkollës, duke i shtuar vlerë shkollës dhe programeve të saj dhe mendoj se ky është një zhvillim shumë i mirë", thotë znj. Kovaçi.

Të rinjtë po zgjedhin si zgjedhjen e tyre të parë profilet në shkollën tonë, gjë që ka ndikuar që cilësia e të regjistruarve të rritet. Në vitin e fundit shkollor 2022/2023, 70 nxënës të rinj kanë mbetur të paregjistruar për shkak të plotësimit të kapaciteteve të shkollës. Megjithatë, ka ende punë për të rritur ndërgjegjësimin dhe ndryshimin e mentalitetit të nxënësve dhe prindërve në nivel kombëtar ndaj AAP-së, thotë znj. Kovaçi.

"Fillimisht, njerëzit menduan se qendra e re e karrierës me bazë në shkollë ishte diçka pa vlerë", thotë Xhevdet Loshaj, zëvendës-drejtor i Qendrës së Kompetencës (QK) në Skenderaj. Megjithatë, me kalimin e kohës, duke ndjekur programet e trajnimit dhe sesionet informuese, nxënësit, mësimdhënësit e tjerë dhe prindërit arritën të kuptojnë rolin e qendrës së karrierës, e cila tani është bërë vendi i duhur për të përcaktuar hapat e tyre të ardhshëm.

"Është gabim nëse shkollat e AAP-së nuk pajisen me qendra të karrierës. Edhe nxënësit e shkollave fillore duhet të marrin këshilla për orientim në karrierë sa më shpejt që të jetë e mundur", thotë z. Loshaj.

MBËSHTETJA DHE ZGJERIMI I NDRYSHIMEVE

EYE ndikoi tek MASHTI në mënyrë që Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë (PSAK) 2017–2021 të përmbante masa për funksionalizimin e orientimit dhe këshillimit në karrierë në sistemin arsimor si për nxënësit ashtu edhe për të rriturit. Ai gjithashtu e bindi ministrinë që të krijon këshilltarët e karrierës si një profesion i ri brenda sistemit arsimor të Kosovës.

Në më pak se 10 vite, dymbëdhjetë qendra të karrierës janë krijuar brenda shkollave të AAP-së dhe gjashtë brenda Qendrave të Kompetencave (QK) në mbarë Kosovën me mbështetjen e projektit EYE. Për më tepër, modeli i qendrës së karrierës së EYE është kopjuar nga pesë shkolla të tjera të AAP-së më vete. Përpjekjet e mëdha të investuara nga kampionët e shërbimeve të orientimit në karrierë, të ngulitura brenda shkollave, do të jepnin rezultate në një kohë relativisht të shkurtër duke marrë parasysh transformimin e sistemit dhe elementet e ndryshimit të sjelljes që ka përfshirë reforma.

Pesë qendra të karrierës të shkollave të AAP-së dhe Qendrave të Kompetencës në Vushtrri, Viti, Gjakovë, Prishtinë dhe Skenderaj kanë bërë një hap më të madh për të përmirësuar shërbimet, për të përditësuar aftësitë në ofrimin, zgjerimin e bashkëpunimit me sektorin privat dhe për të siguruar kështu më shumë mundësi për nxënësit për të cilët kujdesen. Gjatë rrugëtimit, ata kanë ndikuar në ekosistemin brenda komunave të tyre përkatëse – duke shfaqur një efekt të vërtetë të grumbullimit të njerëzve të një madhësie me fuqinë për të prekur jetën e shumë njerëzve.

Falë angazhimit të tyre aktiv me rrjetin e qendrave të karrierës dhe ndihmës së EYE, këto pesë qendra të karrierës u ndërgjegjësuan për një mundësi të artë për ta çuar punën e tyre në një nivel tjetër. Ndërsa Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit fillimisht ndau informacionin rreth granteve të Fondit Rajonal të Sfidave (RCF) të hapura për aplikime, qendrat e karrierës bënë pjesën tjetër të punës. Kjo rezultoi në aplikime fituese në shumën totale prej 2,497,167 euro për të pesë qendrat e karrierës së bashku.

Përmes projektit RCF, shkolla e AAP-së në Vushtrri do të rinovojë dhe përshtatë objektet e shkollës për të akomoduar pajisjet dhe mjetet e reja për laboratorin, restorantin me kuzhinë dhe hapësirën për tre linja përpunimi për brumin, ëmbëlsirat dhe biskotat e nevojshme për profilet e kuzhinierit dhe teknologut ushqimor.

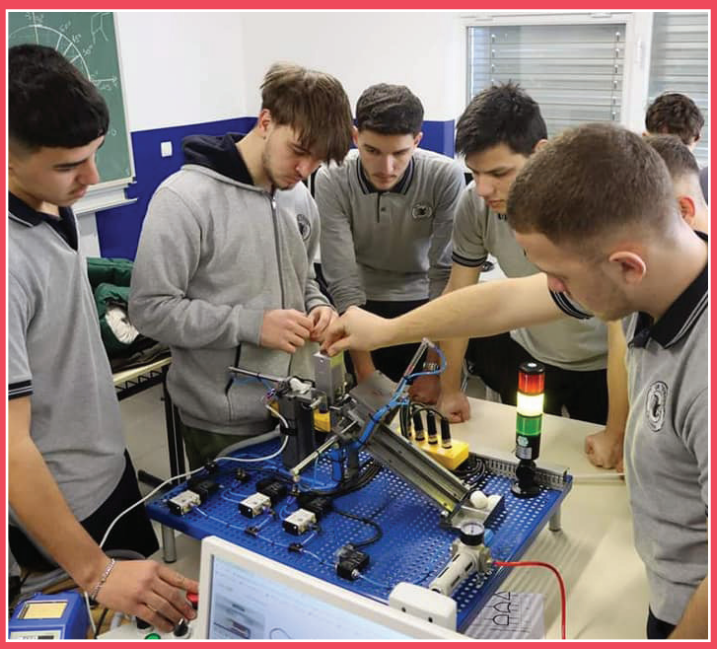
"Qendra e karrierës ishte shtytësi kyç që shkolla jonë fitoi grantin e RCF-së për një projekt tre vjeçar që përfshin vitet 2023–2025 në fushën e teknologjisë ushqimore", thotë znj. Kovaçi. Krahas mësimit teorik dhe praktik në shkollë, nxënësit do të bëjnë punën praktike me tre biznese që po bashkëpunojmë për projektin."

QK në Skenderaj, me fokus sektorin e ndërtimit, vendosi të aplikojë për profilet e punëtorëve dhe arkitektëve të drurit dhe metalit. "Kemi hapësirë adekuate në shkollë që po përshtatet për të akomoduar pajisjet e reja, si aparaturat e CNC, laptopë dhe printera dixhitalë për profilin e arkitekturës. Tashmë kemi nënshkruar memorandume mirëkuptimi me dy kompani vendase", thotë zoti Loshaj.

Ai e sheh vlerën e projektit edhe në një aspekt tjetër. Pajisjet që do të marrë shkolla janë moderne, kështu që mësimdhënësit së pari do të përditësojnë njohuritë e tyre se si të përdorin pajisjet në mënyrë që ata të mund t'ua transferojnë njohuritë nxënësve të tyre.

Shkolla e AAP-së "Nexhmedin Nixha" në Gjakovë do të përdorë fondet e akorduara nga RCF për të përmirësuar profilin e inxhinierisë mekanike në shkollë por edhe në tre kompanitë private që kanë partneritet me shkollën. "Ky projekt u hartua në përputhje me nevojat e tregut", thotë z. Leonard Shehu, Koordinator i Qendrës së Karrierës. "Ne synojmë të përmirësojmë kapacitetet tona dhe të çojmë përpara zhvillimin e prodhimit në komunën tonë, pasi programi synon të vendosë ura bashkëpunimi midis shkollës sonë dhe sektorit privat për të siguruar sinergji në mënyrë që të përfitojnë të gjitha palët."

Për z. Lutfiu nga shkolla e AAP-së në Viti, bashkëpunimi me sektorin privat në komunën e tyre të vogël është vendimtar. Nëpërmjet projektit, shkolla do të marrë pajisje për të trajnuar salduesit, punëtorët e metaleve dhe operatorët CNC. Ai sheh përfitime për të gjitha palët e përfshira. "Bizneset do të kenë qasje në fuqinë punëtore,



do t'i trajnojnë ata dhe do të punësojnë punëtorë të kualifikuar. Të rinjtë fitojnë aftësi të kërkuara nga tregu i punës. Performanca e shkollës përmirësohet", thotë ai.

UDHËZIMI I TË RINJVE ME VETËBESIM

E rëndësishme, qendrat e karrierës me bazë në shkollë tani ofrojnë këshillim të personalizuar për çdo nxënës. Të kombinuara me aftësitë praktike të mësuara në programet e tyre, shkollat e AAP-së e mësojnë në mënyrë adekuate rininë kosovare për të naviguar me vetëbesim në tregun e punës. Çdo histori suksesi individuale forcon ndikimin e këtyre qendrave të karrierës. Rezultatet po dalin në pah, duke frymëzuar më shumë të rinj që të anojnë drejt edukimit në AAP si një rrugë e qëndrueshme dhe shpërblyese drejt një karriere përmbushëse. Falë qendrave të karrierës me bazë në shkollë, të rinjtë e Kosovës tani kanë një busull të besueshëm për t'i udhëhequr drejt një të ardhmeje më të mirë dhe më të ndritshme – për të gjithë.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC

HELVETAS KOSOVO

Management Development Associates MDA