



Raporti i studimit bazë

Arsimi dhe Aftësimi Profesional në Kosovë

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40 Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
53113 Bonn, Deutschland 65760 Eschborn, Deutschland
T +49 228 44 60-0 T +49 61 96 79-0
F +49 228 44 60-17 66 F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

As a federally owned enterprise, GIZ supports the German Government in achieving its objectives in the field of international cooperation for sustainable development.

Published by:
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Address
Postcode and town, country
F +49 61 96 79-11 15

Author/Responsible/Editor, etc.:
Name, town

Photo credits/sources:
Photographer, photo agency or GIZ staff member (GIZ/name)

URL links:This publication contains links to external websites. Responsibility for the content of the listed external sites always lies with their respective publishers. When the links to these sites were first posted, GIZ checked the third-party content to establish whether it could give rise to civil or criminal liability. However, the constant review of the links to external sites cannot reasonably be expected without concrete indication of a violation of rights. If GIZ itself becomes aware or is notified by a third party that an external site it has provided a link to gives rise to civil or criminal liability, it will remove the link to this site immediately. GIZ expressly dissociates itself from such content.

Maps:The maps printed here are intended only for information purposes and in no way constitute recognition under international law of boundaries and territories. GIZ accepts no responsibility for these maps being entirely up to date, correct or complete. All liability for any damage, direct or indirect, resulting from their use is excluded.

GIZ is responsible for the content of this publication.

Printing and distribution:
Name, town

Printed on 100% recycled paper, certified to FSC standards.
Location and year of publication

Location and year of publication

Falendërime

Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT) në Kosovë me ndihmën e Bashkëpunimit Ndërkombëtar Gjerman (GIZ), ka qenë forca shtytëse e këtij studimi. Megjithatë, realizimi i tij, do të ishte i pamundur pa mbështetjen e të gjitha institucioneve të AAP-ës, Drejtorive Komunale të Arsimit dhe Zyrave të Punësimit, që ishin pjesë në studim. Një falënderim të veçantë për Divizionin e Arsimit dhe Aftësimin Profesional, Departamentin e Punës dhe Punësimit të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale dhe natyrisht për stafin dhe menaxhmentin e Divizionit për Arsimit dhe Aftësimin Profesional dhe Arsimin për të Rritur, Departamentin për Politikën e Arsimit Parauniversitar të Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë.

Dëshirojmë t'i shprehim po ashtu, falënderimet tona të sinqerta tek i gjithë stafi menaxhues dhe tek mësuesit e institucioneve të AAP-ës, drejtorëve, zyrtarëve të Drejtorive Komunale të Arsimit dhe Zyrave të Punësimit, për përkushtimin dhe komunikimin e tyre, si dhe për dhënjën e informatave dhe mbështetjen e nevojshme, për të përfunduar këtë studim.

Së fundi, jemi shumë mirënjohës për ekipin e GIZ-YES-it për ndihmën dhe udhëzimet e tyre gjatë përgatitjes dhe zbatimit të studimit.

Ekipi:

- Z. Basri Hyseni (Anëtar i ekipit të studimit – fusha e bujqësisë)
- Z. Berat Abdiu (Anëtar i ekipit të studimit – fusha e ekonomisë)
- Z. Ejona Qerimi (Asistente e zyrës)
- Z. Fatlum Radoniqi (Anëtar i ekipit të studimit – fusha teknike)
- Z. Genc Demjaha (Anëtar i ekipit të studimit – fusha e shëndetësisë)
- Z. Lulzim Bucolli (Anëtar i ekipit të studimit – fusha e artit)
- Z. Erich Gutmann (Udhëheqësi i ekipit të studimit)

Tabela e Përmbajtjes

Shkurtesat.....	5
Fjalorthi.....	6
1. Përmbledhja dhe Rekomandimet	7
2. Përmbledhja e projektit.....	17
2.1. Metoda e studimit bazë, instrumentet dhe procesi.....	18
2.2. Itinerari implementues i studimit.....	20
2.3. Implementimi i studimit bazë.....	20
2.4. Analiza e studimit bazë.....	21
3. Analiza e kategorive dhe fasilitatorëve kryesorë	21
3.1. Organizimi dhe menaxhimi	21
3.2. Financimi dhe profitabiliteti.....	25
3.3. Rekrutimi dhe zhvillimi i stafit dhe përvoja e mësuesve dhe instruktorëve profesional bazuar në lëndët mësimore.....	29
3.4. Cilësia, përmbajtja dhe atraktiviteti i programeve të AAP-ës dhe kurseve afatshkurtra.....	32
3.5. Gjendja e objekteve/hapësirave dhe pajisjeve.....	35
3.6. Bashkëpunimi me kompanitë lokale.....	47
3.7. Përvoja e punës së studentëve dhe shkalla e punësimit të të diplomuarve.....	49
3.8. Fasilitatorët.....	53
4. Vlerësimi statistikor i studimit bazë sipas kategorive.....	59
4.1. Organizimi dhe menaxhimi	59
4.2. Rekrutimi dhe zhvillimi i stafit.....	66
4.3. Përvoja e mësuesve dhe instruktorëve profesional, bazuar në lëndët mësimore.....	69
4.4. Cilësia, përmbajtja dhe atraktiviteti i programeve të AAP-ës dhe kurseve afatshkurtra.....	73
4.5. Gjendja e objekteve/hapësirave dhe pajisjeve.....	79
4.6. Financimi dhe profitabiliteti	83
4.7. Bashkëpunimi me kompanitë lokale.....	85
4.8. Përvoja e punës së studentëve dhe shkalla e punësimit të të diplomuarve.....	88
4.9. Vlerësimi i pyetësorëve të dorëzuar nga DKA-të, ZP-ët dhe RB-ët e zgjedhura.....	95
5. Lista e Anekseve.....	101

Shkurtesat

AAAPARr	Agjencia e Arsimit dhe Aftësimit Profesional dhe Arsimin e të Rriturve
AAP	Arsimi dhe Aftësimi Profesional
AKK	Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve
ALLED	Aligning Education with Labor Market Needs
APRK	Agjencia e Punësimit të Republikës së Kosovës
BE	Bashkimi Europian
DKA	Drejtoria Komunale e Arsimit
ETF	European Training Foundation
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH
IAAP	Institucionet e Arsimit dhe Aftësimit Profesional
INBAS	Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt – und Sozialpolitik
ISCED	Klasifikimi Standard Ndërkombëtar i Arsimit
TI	Teknologjia e informacionit
KKK	Korniza Kombëtare e Kualifikimeve
KNK	Kontrolli Numerik i Kompjuterit
MASHT	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
MBNj	Menaxhmenti i burimeve njerëzore
MM	Memorandum i Mirëkuptimit
MPMS	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
PB	Përfaqësuesit e bizneseveV
QAP	Qendra e Aftësimit Profesional
OK	Qendra e Kompetencës
YES	Youth, Employment and Skills (Rinia, Punësimi & Arsimi dhe Aftësimi Profesional)
ZP	Zyra e Punësimit

Fjalorthi

Fasilitatorët janë njerëz të tjerë, jashta mësimdhënësve/instruktorëve që ndikojnë në performancën e një insitucioni të AAP-ës siç është identifikuar gjatë studimit. Fasilitatorët e identifikuar janë Drejtorët e Shkollës, Këshillat Drejtues të Shkollës, Koordinatorët e Cilësisë dhe Drejtoritë Komunale të Arsimit (Drejtori i DKA-së, Zyrtarët e Arsimit, Asistentët e Financave, etj.).

Local companies/institutions janë çdo lloj ndërmarrje biznesi si: fabrikat, dyqanet, bankat, kompanitë e sigurimeve, hotelet dhe/ose institucionet publike dhe jo publike që ofrojnë punësim në komunën përkatëse.

Institucionet e AAP-ës janë çdo formë e institucioneve formale dhe joformale të AAP-ës që ofrojnë arsim dhe aftësim profesional. Për studimin bazë, institucionet e AAP-ës përfshijnë 62 shkolla publike të AAP-ës, nën varësinë e DKA-ve, 2 shkolla publike të AAP-ës nën obrellën e AAAPAPR-ës, 4 QK-ja nën varësinë e AAAPAPR-ës dhe 8 QAP-a nën varësinë e MPMS-ës / APRK-ës.

Vizitat e vlerësimit janë vizita që janë bërë tek institucionet e AAP-ës, të dizajnuara për të përmbushur katër objektiva kryesore, përkatësisht: (1) të diskutojnë përgjigjet e dhëna nga institucioni me qëllim që të shmangen keqinterpretimet e pyetjeve ose për të shmangur keqinterpretimin e përgjigjeve të ofruara; (2) për të sqaruar mospërputhjet e mundshme në përgjigjet e ofruara; (3) për të marrë informacione dhe sfond shtesë rreth situatës aktuale të institucionet të AAP; dhe (4) për të konfirmuar në mënyrë vizuale informacionet e ofruara në lidhje me pajisjet dhe pajisjet.

1. Përmbledhja dhe Rekomandimet

Ky raport dokumenton vlerësimin/vëzhgimin e kapaciteteve të institucioneve të AAP-ës në gjithë vendin. Studimi është i realizuar nga MASHT me mbështetjen e GIZ-it nga 23 prilli deri më 6 korrik 2018, duke përfshirë 68 shkolla publike dhe qendra të kompetencës (QK) nën varësinë e Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT), 8 Qendra për Aftësim Profesional nën-varësia e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS)/Agjencisë së Punësimit të Republikës së Kosovës (APRK) dhe 4 institucione të zgjedhura, që janë jo-publike të arsimit dhe aftësimin profesional. Qëllimi i studimit është i dyfishtë: (1.) Të shërbejë si bazë për projektin YES për të identifikuar vendet dhe institucionet arsimore, që do të përkrahen me aktivitete të zhvillimit të kapaciteteve dhe (2.) të shërbejë si një dokument bazë për MASHT-in, MPMS-në, donatorët dhe hisedarët tjerë, në sektorin e arsimit dhe aftësimin profesional.

Studimi në fjalë është bërë në bazë të një studimi pilot, i implementuar nga GIZ në qershor dhe korrik 2017. Ky studim duhet të përdorte të njëjtat përmasa dhe kategori si të studimi pilot. Për këtë arsyeje, dimensionet e studimit ishin (1) aftësia/kapacitetet e performancës së institucioneve të AAP-ës dhe (2) relevanca e programeve/kurseve të ofruara, për tregun e punës. Kategoritë e mëposhtme përdoren për të përshkruar dimensionin e "Aftësive Përfomuese të Shkollës":

1. Organizimi dhe menaxhimi
2. Rekurtimi dhe zhvillimi i stafit
3. Cilësia, përmbajtja dhe atraktiviteti i programeve të AAP-ës dhe kurseve afat-shkurtëra
4. Gjendja e objekteve/hapësirave dhe pajisjeve
5. Financimi dhe profitabiliteti

Ndërsa dimensionin e "Rëndësisë së Tregut të Punës, për Shkollën" përshkruhet nga kategoritë e mëposhtme

6. Përvoja e mësimdhënësve dhe instruktorëve profesional, bazuar në lëndët mësimore
7. Bashkëpunimi me kompanitë lokale
8. Përvoja e punës për nxënësit dhe shkalla e punësimit të të diplomuarve

Gjatë hulumtimit dhe vlerësimit të studimit, u identifikuan të ashtuquajturit fasilatorët, të cilët u shtuan në analizën e kategorive kryesore si një dimension i ri: "fasilitatorët".

Hulumtimi arrin në përfundimin që, institucionet e AAP-ës, si dhe i gjithë sektori i AAP-ës në Kosovë ende ka mangësi të mëdha. Përkundër përkrahjes teknike dhe financiare të organizatave të ndryshme donatore për 18 vitet e fundit, sistemi i AAP-ës në përgjithësi dhe institucionet e AAP-ës në veçanti, nuk kanë kapacitete cilësore, për t'i përgatitur të rinjtë në mënyrë adekuate për tregun e punës. Praktika e zakonshme e menaxhimit të sistemit të arsimit dhe aftësimin profesional, nuk është në përputhje me kornizën ligjore (ligjet dhe aktet nënligjore).

Përmbledhja e informacionit të mbledhur sipas kategorive, jep informacionet e mëposhtme:

Organizimi dhe menaxhimi

Institucionet publike të AAP-ës nuk kanë autonomi, dhe shumica e institucioneve publike të AAP-ës, administrohen dhe nuk menaxhohen. Praktika e zakonshme e menaxhimit të sistemit të arsimit dhe aftësimin profesional nuk është në përputhje me kornizën ligjore (ligjet dhe aktet nënligjore). Në rrethanat aktuale, shumica e institucioneve të AAP-ës (76), deklaruan që përgatisin një plan zhvillimor dhe e dorëzojnë atë në organin e tyre mbikëqyrës, megjithatë, treguan që ata ishin vetëm pjesërisht në gjendje të zbatojnë planin e tyre zhvillimor, për shkak të arsyeve buxhetore. Planet zhvillimore dhe planet vjetore të punës janë kryesisht përsëritje të planit paraprak dhe shumica e Drejtorive Komunale të Arsimit (DKA-të) nuk i konsiderojnë planet zhvillimore të shkollave për planifikimin e tyre. Gjithashtu, nuk ka asnjë tregues (indikacion) se institucionet e AAP-ës, përveç shkollave të AAP-ës nën varësinë e Agjencisë së Arsimit dhe Aftësimin Profesional dhe Arsimit për të Rritur (AAPARr), QAP-at nën varësinë e Agjencisë së Punësimit të Republikës së Kosovës (APRK) dhe disa institucione private të AAP-ës, kryejnë një planifikim të vërtetë financiar, përveç llogaritjeve të shpenzimeve për mallra dhe shërbime (shih Financimi dhe Profitabiliteti). Mekanizma themelore e sigurimit të cilësisë zbatohet nga shumica e institucioneve të AAP-ës, por në shumë shkolla, koordinatori i cilësisë ka një ngarkesë mësimore (norma mësimore) 50-100 për qind, dhe nuk ka asnjë mekanizëm feedback për vetëvlerësimin.

Financimi dhe profitabiliteti

Përsëri, ka disa mospërputhje në mes kornizës ligjore dhe praktikës së zakonshme. Autonomia e planifikimit financiar dhe menaxhimit të burimeve vetanake ende nuk është dhënë. Vetëm rreth 64 përqind e të gjitha institucioneve të AAP-ës, përgatisin një plan vjetor financiar dhe më shumë se 90 përqind e institucioneve të AAP-ës mendojnë që buxheti nuk është i mjaftueshëm për të mbështetur planin e tyre zhvillimor. Për më tepër, vetëm rreth 6 për qind të institucioneve të AAP-ës, treguan që kanë një buxhet për zëvendësimin dhe/ose pajisje të reja dhe pothuajse tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës deklaruan që buxheti për materialet harxhuese nuk është i disponueshëm ose nuk është i mjaftueshëm për të mbështetur trajnimet/orët praktike.

Rekurtimi dhe zhvillimi i stafit dhe përvoja e bazuar në lëndë, të mësimdhënësve dhe instruktorëve profesional

Këtu shpalosen mospërputhjet në mes të kuadrit ligjor dhe praktikës së zakonshme. Shumica e institucioneve të AAP-ës, kanë staf të duhur, por theksojnë që kanë nevojë për mësimdhënës më të trajnuar për të përmirësuar performancën e institucionit të AAP-ës. Rekurtimi i stafit të ri mësimor varet nga disponueshmëria e fondeve për paga shtesë, të cilat kërkohen nga Ministria e Financave dhe duhet të vëzhgojnë se përmes rekrutimit askush nga stafi mësimor ekzistues nuk lirohet nga puna. Kjo e fundit krijon një problem serioz për hapjen e programeve të reja, duke mbyllur programet jo relevante.

Ka nevojë për trajnime profesionale dhe zhvillim pedagogjik të mësimdhënësve. Nevoja është theksuese për mësimdhënësit e rinj të rekrutuar, të cilët janë kryesisht të diplomuar në universitete, pa trajnime pedagogjike ose përvoja praktike të punës.

Megjithatë, më pak se 40 për qind të institucioneve të AAP-ës (30) ofrojnë/organizojnë përvojën e bazuar në vendin e punës ose trajnimin e stafit mësimdhënës. Gjatë 3 viteve të fundit, vetëm disa mësimdhënës të zgjedhur të disa shkollave publike të AAP-ës morën trajnime, të cilat ishin të organizuara nga MASHT-i ose nga projekte të financuara nga donatorët. Trajnimi i ofruar, kryesisht lidhej me zhvillimin e kurrikulës dhe zbatimin e kurrikulave të reja, dhe vetëm në një masë të vogël në lëndët pedagogjike (didaktike, metodike) ose aftësi profesionale.

Mungesa e zhvillimit profesional për mësimdhënësit është kryesisht për shkak të kufizimeve kryesore buxhetore, që lidhen me shpërndarjen e buxhetit të përgjithshëm, që fillon në nivelin e Buxhetit të Kosovës, por gjithashtu edhe për shkak të ndihmës jo të koordinuar dhe të fragmentuar nga donatorët.

Cilësia, përmbajtja dhe atraktiviteti i programeve të AAP-ës dhe kurseve afatshkurtra

Rëndësia e programeve/kurseve të AAP-ës nuk është në harmoni dhe as në përputhje me tregun e punës. Sa i përket kontekstit lokal, u zbulua se më shumë se 80 përqind të institucioneve të AAP-ës (66), theksuan që ka mundësi trajnimi për stazh/punë për nxënësit/praktikantët në komunë/rajon. Megjithatë, në një vështrim më të afërt, vetëm rreth një e katërta e institucioneve të AAP-ës deklaruan që të diplomuarit posedojnë aftësi të fituara përmes praktikës ose trajnimit në vendin e punës, në kompanitë vendore.

Pothuajse 60 përqind e të gjitha institucioneve të AAP-ës (47) deklarojnë se në bazë të informatave informale, shkalla e punësimit të të diplomuarve është më pak se 50 përqind, ndërsa një e treta e të gjitha institucioneve të AAP-ës (28) deklarojnë se shkalla e punësimit është edhe më pak se 30 përqind.

Duke parë veçanërisht tek QAP-at dhe QK-ët (6 institucione publike të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARR-ës) zbulojnë që shkalla e punësimit të të diplomuarve të QAP-ave është rreth 50 përqind e më shumë. Ndërsa shumica e QK-ëve deklarojnë se shkalla e punësimit e të diplomuarve, është rreth 30 deri 50 përqind, nga të cilat, dy QK-ja pretendojnë që shkalla e punësimit të të diplomuarve është mbi 50 përqind.

Interpretimi i këtyre rezultateve shpie në tri përfundimet e mëposhtme:

- (1.) kurset e shkurtra dhe programet e ofruara nga QAP-at dhe QK-ët (6 institucione publik të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARR-ës) janë më relevante për tregun e punës, sesa programet e ofruara nga shkollat publike profesionale, të varura nga DKA-të;
- (2.) QAP-at dhe QK-at (6 institucione publike të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARR-ës) ofrojnë arsim dhe trajnim më të mirë për shkak të objekteve dhe pajisjeve më të mira; dhe
- (3.) një numër i madh nxënësish shohin shkollat e AAP-ës si shans të dytë për të fituar qasje në nivelin e arsimit të lartë (universitetet dhe kolegjet) dhe nuk përpiqen për punësim në këtë fazë.

Gjendja e objekteve/hapësirave dhe pajisjeve

Gjendja e objekteve dhe pajisjeve të shumicës së institucioneve të AAP-ës, nuk i plotësojnë kërkesat. Vetëm 7 QAP-at në varësi të APRK-ës, 4 QK-at nën varësinë e AAAPARR-ës dhe 2 institucione private të AAP-ës posedojnë objekte dhe pajisje të shkëlqyeshme.

Institucionet e AAP-ës dhe autoritetet në varësi nuk mund të përmbushin detyrimet e tyre ligjore për të siguruar infrastrukturën e kërkuar (objekte dhe pajisje) për shkak të kufizimeve kryesore të financimit, lidhur me alokimin e përgjithshëm buxhetor që fillon në nivelin e Buxhetit të Kosovës.

Pothuajse 60 përqind të institucioneve të AAP-ës (46) deklaruan se objektet e tyre janë adekuate për programet e AAP-ës ose kurset e ofruara. Ndërsa më pak se 30 përqind të institucioneve të AAP-ës (23) mendojnë që kanë laboratore dhe punëtori të mjaftueshme, për të mbështetur mësimin praktik. Për shkollat publike të AAP-ës nën varësinë e DKA-ve, situata ndryshon varësisht nga lloji i shkollës ose programet e ofruara, nisur nga mjediset e mjaftueshme për arsim dhe aftësim deri në ato shumë të varfra. Në përgjithësi, objektet e ndërtuara në 10 vitet e fundit nuk i përshtaten qëllimit të synuar, pasi që mungojnë punëtoritë

për trajnime praktike; dhe laboratorët nuk janë të përshtatshëm për shkak të mungesës së hapësirës apo shërbimeve komunale. Ndërkohë që shkollat e vjetra të AAP-ës janë më mirë të dizajnuara, por të mirëmbajtura më dobët.

Rreth 60 përqind të institucioneve të AAP-ës (48) deklaruan se pajisjet, mjetet dhe makineritë janë në dispozicion dhe funksionojnë. Megjithatë, tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës deklaruan që pajisjet, mjetet dhe makineritë në dispozicion nuk janë të mjaftueshme për numrin e studentëve ose pjesëmarrësve që ndjekin programet/kurset. Pothuajse tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës (58) deklaruan se materialet harxhuese nuk janë në dispozicion ose nuk janë të mjaftueshme për të mbështetur trajnimin praktik. Gjendja e QAP-ave dhe 6 shkollave të AAP-ës nën varësinë e AAAPARR-ës, është më e mirë. Pothuajse të gjitha QAP-at (6) kanë materialet harxhuese të mjaftueshme, ndërsa gjysma e institucioneve të AAP-ës (3) nën varësinë e AAAPARR-ës, deklarojnë se kanë mjaft materialet harxhuese për të mbështetur trajnimin praktik.

Duke parë institucionet e AAP-ës sipas programeve ose kurseve që ofrojnë, zbulohen disa struktura që mund të përgjithësohen:

Të gjitha shkollat e AAP-ës (publike dhe private) që ofrojnë programe në fushën e shëndetësisë, përveç QK-ës në Ferizaj nën varësinë e AAAPARR-ËS, nuk kanë objekte/hapësira dhe pajisje adekuate.

Të gjitha shkollat publike të AAP-ës që ofrojnë programe në fushën e muzikës, me përjashtim të shkollës së AAP-ës në Gjakovë, janë në ndërtesa jo të përshtatshme. Shumica e ndërtesave nuk kanë frymën e kreativitetit, janë të pangjyrosura dhe kanë nevojë për renovim të madh. Gjithashtu, të gjitha shkollat publike të AAP-ës që ofrojnë programe në fushën e muzikës, me përjashtimin e shkollës së AAP-ës në Gjakovë, nuk janë të pajisura siç duhet.

Të gjitha shkollat publike të AAP-ës që ofrojnë programe në fushën e bujqësisë dhe/ose (përpunimit të) ushqimit kanë probleme për të ruajtur objektet e tyre (stalla, serra, fusha, pemishte etj) dhe pothuajse të gjitha shkollat e AAP-ës (rreth 90 përqind) nuk kanë laboratore dhe punëtori të mjaftueshme (fusha / serra / pemishte) për të mbështetur mësimin praktik.

Vetëm rreth një e treta e shkollave të AAP-ës që ofrojnë përpunimin e ushqimit ose përpunimin e produkteve bujqësore janë të pajisura mirë. Kohët e fundit, projekti ALLED i financuar nga BE mbështetën dhe pajisën pesë shkolla të AAP-ës me laboratorët e përpunimit të ushqimit dhe të teknologjisë së ushqimit.

Megjithatë, gjatë vizitave të vlerësimit, u zbulua se shumica e laboratorëve nuk përdoren për arsye të ndryshme, p.sh. laboratorëve i mungon lidhja me ujë dhe kanalizim, nga mungesa e materialeve harxhuese për të punuar në laboratorin e përpunimit të ushqimit, mësimdhënësit nuk janë të përgatitur mirë për të përdorur pajisjet ose kanë frikë t'i dëmtojnë ato.

Nga 32 shkollat publike të AAP-ës nën varësinë e DKA-ve që ofrojnë programe ose kurse në fushën e ekonomisë, të drejtësisë dhe të turizmit, më shumë se një e treta (12) e shkollave të AAP-ës, pohojnë se objektet e tyre nuk janë adekuate për programet e ofruara dhe numrin e studentëve të regjistruar.

Shumica e ankesave (7) lidhen me mungesën e objekteve dhe hapësirave në sektorin e turizmit (restorant ose kuzhinë praktike) ose me mungesën e hapësirave/dhomave shtesë për rregullimin e një firme ushtrimore (praktikuese).

Shumë pak shkolla të AAP-ës, që ofrojnë ekonomi dhe profile të juridikut, u mungon një firmë ushtrimore ose ka pak që kanë vetëm një improvizim të firmës ushtrimore, që nuk plotëson shumicën e kritereve teknike për një firmë ushtrimore, praktikuese. Vetëm një shkollë e AAP-ës që ofron profilet në juridik, ka organizuar një sallë gjyqi për të simuluar dhe praktikuar procedurat ligjore.

Duke përjashtuar disa raste të improvizuara të kuzhinave dhe kafeneve lokale, asnjë nga shkollat AAP-ës që ofrojnë profile në turizëm, nuk kanë ndonjë punëtor ose laborator relevante për turizëm.

Nga informacionet e marra dhe vizitat e vlerësimit, u konstatua se shumica e pajisjeve të TI-së të përdorura në firmat ushtrimore ose laboratorët e TI-së, janë të vjetra, shumë të amortizuara dhe në disa raste të tejkaluara nga shfrytëzimi.

Të gjitha shkollat publike të AAP-ës që ofrojnë programe ose kurse në fushën e teknologjisë, nuk kanë hapësirë për laboratorët ose punëtoritë e nevojshme.

Të gjitha shkollat e AAP-ës, të ndërtuara në vitet e fundit (pas vitit 2008), kanë dizajnin e njëjtë, i cili nuk i shërben kërkesave të shumicës së programeve teknike. Ndërkohë që shkollat e vjetra të AAP-ës të ndërtuara në vitet e 50-ta apo edhe më herët, janë më shumë të përshtatshme për qëllimin e tyre, por shumica e shkollave të vjetra të AAP-ës, kanë nevojë për rinovime.

Asnjë nga shkollat publike të AAP-ës që ofrojnë programe apo kurse në fushën e teknologjisë nuk janë plotësisht të pajisura.

Dy shkollat publike të AAP-ës nën varësinë e AAAPARr-ës, janë më të pajisura sesa shkollat publike të AAP-ës nën varësinë e DKA-ve, por të dy shkollat e AAP-ës janë të pajisura mirë, vetëm në disa profile, ndërsa mungojnë pajisje, në profile të tjera.

Gjithsej 32 shkolla publike të AAP-ës nën varësinë e DKA-ve, janë të pajisura në nivel prej atij bazik deri në nivel të dobët të pajisjeve.

Kryesisht, për programet në fushat e grafikës, tekstilit, përpunimit të drurit, kimisë, mekanikës/makinerisë dhe fushat elektrike, disa pajisje janë në dispozicion; ndërsa programet në fushën e ndërtimit, transportit dhe trafikut, nuk janë të mbështetura me pajisje.

Shumica e pajisjeve janë mjaft të vjetra (më shumë se 10 vjet), të amortizuara dhe jo të mirëmbajtura.

Disa shkolla të AAP-ës kanë marrë mbështetjen e donatorëve dhe kanë arritur të shfrytëzojnë dhe t'i mirëmbajnë këto pajisje përgjatë shumë viteve; ndërsa shkollat e tjera, vetëm i kanë ruajtur pajisjet dhe nuk kanë qenë në gjendje t'i përdorin ose nuk ishin në gjendje që t'i mirëmbanin ato.

Kjo mund të jetë për shkak të mungesës së buxhetit për mirëmbajtje, mungesës së kapacitetit për të operuar dhe shfrytëzuar pajisjet siç duhet ose mungesës së kapacitetit të menaxhimit të burimeve (përfshirë performancën e mirëmbajtjes).

Të tre përfundimet janë shumë të rëndësishme dhe duhet të forcohen, sidomos duke pasur parasysh që pajisjet po bëhen gjithnjë e më të sofistikuar.

Bashkëpunimi me kompanitë vendore

Bashkëpunimi ndërmjet institucioneve të AAP-ës dhe kompanive/institucioneve vendore duhet të forcohet, po ashtu aktet ligjore ose nënligjore që qeverisin bashkëpunimin me kompanitë lokale, nuk implementohen realisht.

Dy të tretat e insitucioneve të AAP-ës (56), deklaruan që kanë nevojë për përmirësim, sa i përket bashkëpunimit me kompanitë lokale. Praktika më e zakonshme e bashkëpunimit me kompanitë/institucionet lokale, është vendosja e studentëve në ndërmarrje/institucione lokale për praktikë/trajnim në punë, kjo praktikë ishte deklaruar nga 70 insitucione të AAP-ës. Më pak se 50 përqind e institucioneve të AAP-ës, treguan se përfaqësuesit e kompanive/institucioneve lokale, janë anëtarë të këshillit drejtues dhe më pak se 20 përqind e institucioneve të AAP-ës pohojnë se përfaqësuesit e kompanive/institucioneve lokale bëjnë pjesë si anëtarë të komisionit të provimeve.

Përvoja e punës për studentët dhe punësimi e të diplomuarve

Përvoja e punës dhe punësimi e të diplomuarve është mjaft e ulët. Vlera e kontributit, që të diplomuarit u ofrojnë punëdhënësve të ardhshëm, perceptohet dhe vlerësohet nga shumica e përfaqësuesve të DKA-ve dhe ZP-ëve, në nivel mesatar. Ndërsa ende rreth një e treta e përfaqësuesve mendojnë që kontributi i të diplomuarve tek punëdhënësit e ardhshëm është i dobët.

Vetëm rreth një e katërta e institucioneve të AAP-ës mendojnë që studentët fitojnë përvojë të mjaftueshme në bazë të punës ose nëpërmjet trajnimeve praktike në institucionin e AAP-ës ose nëpërmjet praktikës në kompanitë/institucionet lokale (komunale).

Institucionet e AAP-ës përballen me shumë probleme në moment të vendosjes së studentëve në *trajnim/praktikë* (in-service training) dhe në shumë raste trajnimi ose nuk është i strukturuar, vetëm vëzhgim/vizitë, jo për aq kohë sa kërkohet ose në rastet më të mira, nuk është në përputhje me kurrikulën.

Monitorimi i *trajnit/praktikës* (in-service training) nuk është i standardizuar dhe, në shumicën e rasteve, bëhet nga mësime të pa përfshirjen e kompanisë/institucionit që ofron trajnimin apo praktikën në vend të punës. Vetëm rreth 50 përqind e institucioneve të AAP-ës (39) deklaruan se studentët përgatisin një lloj të ditarit gjatë praktikës, për të dokumentuar aktivitetet e tyre të trajnimit dhe përvojat e të nxënësve.

Janë raportuar disa shembuj të mirë për trajnime/praktika në vend të punës (in-service training), veçanërisht atëherë nëse është krijuar një bashkëpunim i ngushtë ndërmjet kompanive/institucioneve lokale dhe institucioneve të AAP-ës dhe atëherë kur është marrë në konsideratë, interesi i të gjitha palëve të përfshira.

Fasilitatorët

Shumica e drejtorëve të institucioneve publike të AAP-ës bëjnë më shumë se një mandat, dhe shumica e shkollave publike të AAP-ës që përformojnë më mirë, kanë drejtorët që shërbejnë për shumë vite.

Rreth një e katërta e shkollave publike të AAP-ës (15) nën varësinë e DKA-ve, sapo kanë emëruar drejtorët ose drejtorët ende në cilësinë e ushtruesit të detyrës, prej të cilave 8 zëvendësime përkonin me ndryshimin në pushtetin vendor pas zgjedhjeve të fundit komunale.

Shumica e drejtorëve janë duke vepruar si administratorë dhe jo si menaxherë.

Institucionet e AAP-ës të cilat punojnë më mirë se të tjerët, janë ato institucione me drejtorë aktivë, të mbështetur nga zëvendësdrejtorët e motivuar/aktivë, koordinatorët e trajnimit dhe/ose nga koordinatorët e cilësisë.

Bashkëpunimi ndërmjet Drejtorit, DKA-së dhe Këshillit të Shkollës është i rëndësishëm për zhvillim të një shkolle publike të AAP-ës.

Performuesit më të mirë të institucioneve të AAP-ës kanë një Koordinator të Cilësisë dhe pothuajse të gjitha institucionet e AAP-ës me performancë të ulët, nuk kanë fare Koordinator të Cilësisë apo koordinatori nuk është me orar të plotë, ose bënë më shumë se 50 për qind të punës si mësimdhënies.

Këshillat Drejtues nuk funksionojnë siç parashikohet në dispozitat ligjor ose nënligjor. Prandaj, vlera reale e funksionimit të mirëfillt të një këshilli drejtues për një institucion të AAP-ës, nuk mund të shpaloset në këtë raport.

Nuk ka qasje të njëjtë nga ana e DKA-ve, sa i përket dorëzimit të planeve zhvillimore, të shkollave të AAP-ës. Megjithatë, është duke u zhvilluar një paradigmë, që DKA-të, të cilat analizojnë planet dhe synimet e paraqitura zhvillimore, janë përkrahëse për shkollat e AAP-ës atëherë kur qëllimet janë në përputhje me interesat e komunës dhe kur fondet janë në dispozicion.

Dallimet në qasje, drejt përgatitjes së buxheteve shkollore nëpër komuna, duket të jenë të lidhura me dallimet në interpretimin e autonomisë së shkollës, si dhe në kapacitetet e administratës së shkollës.

Institucionet në nivel ligjor kanë mungesë të stafit për të përmbushur funksionin e tyre ligjor për shkak të kufizimeve gjithëpërfshirëse të financimit, lidhur me shpërndarjen e buxhetit të përgjithshëm që fillon nga niveli i Buxhetit të Kosovës.

Rekomandimet

Shumë nga rekomandimet në vijim mund të mos jenë të reja ose tashmë janë të mbuluara nga Plani Strategjik i Arsimit të Kosovës 2017 - 2021, por këto rekomandime, thjesht bazohen në rezultatet e marra nga ky studim, duke marrë në konsideratë kuadrin ligjor dhe nënligjor të zbatueshëm për secilën kategori.

Grupi i parë i rekomandimeve i referohet Qeverisjes dhe Financimit të AAP-ës, duke mbuluar kategoritë (1) organizimin dhe menaxhimin dhe (5) financimin dhe profitabilitetin. Gjithashtu mbulon qeverisjen e AAP-ës në nivel qendror dhe legjislativ.

- (1.) Korniza ligjore dhe nënligjor e sektorit të AAP-ës në Kosovë duhet të rishikohet për ta bërë atë konsistente dhe për ta bërë atë mbështetës për pjesëmarrjen e sektorit privat në fushën e AAP-ës (ekspertiza/informacioni, drejtimi, financimi, shpërndarja, akreditim dhe certifikimi)
- (2.) Financimi për sektorin publik të AAP-ës duhet të rritet. Formula e financimit duhet të rishikohet dhe të konsiderojë nevojat specifike të shkollave të AAP-ës në përgjithësi dhe nevojat specifike të shkollave të AAP-ës, në varësi të programeve të veçanta që ofrohen (p.sh. duhet të merren parasysh nevojat specifike për materialet e konsumueshme/harxhuese të profileve totalisht teknike).
- (3.) Duhet të zhvillohet mekanizmi i koordinimit të donatorëve për të përmirësuar mbështetjen e donatorëve dhe për të lejuar modalitete të reja të ndihmës (p.sh. basket funding që është financim i përbashkët, planifikimi i përbashkët i projekteve dhe të tjera).
- (4.) Duhet të krijohet një skemë grantesh për inovacionin dhe projektet e menaxhimit të shkollave për të mbështetur drejtpërdrejt shkollat individuale.

Në nivelin e institucioneve të AAP-ës:

- (1.) Autonomia financiare duhet t'i jepet institucioneve publike të AAP-ës. Institucionet publike të AAP-ës duhet të kenë një sistem autonom. Për fillim, QK-at dhe shkollat publike të AAP-ës nën varësinë e AAAPARr-ës dhe QAP-ave në varësinë e APRK-ës duhet të marrin autonomi financiare. Pastaj gradualisht gjithnjë e më shumë shkolla të AAP-ës duhet të merren nën ombrellën e AAAPARr-ës dhe të marrin autonomi financiare.
- (2.) Autoriteti duhet të pranojë autonominë financiare të institucioneve publike të AAP-ës. Të ardhurat e krijuara nuk duhet të zbriten nga buxheti qeveritar i shkollave dhe të riinvestohen në institucionin publik të AAP-ës.
- (3.) Shkollat publike të AAP-ës nën varësinë e DKA-ve duhet të kenë autonomi të pjesshme me kodin e buxhetit të vet. Një shkollë e AAP-ës duhet të jetë në gjendje të përdorë fondet e saja pa kufizime nga DKA-ja, por nën mbikëqyrjen e një këshilli drejtues dhe të monitorohet nga DKA-ja.
- (4.) Këshillat drejtues për institucionet publike të AAP-ës duhet të nxiten nga qeveria kombëtare dhe qeveritë lokale, veçanërisht roli i këshillit drejtues dhe roli i prindërve dhe palëve të interesit (kompanitë vendore që përputhen me ofertën e programeve të institucioneve të AAP-ës) brenda. Këshillat drejtues duhet të jenë në gjendje të veprojnë sipas rolit të dhënë në kuadrin nën-ligjor.
- (5.) Institucionet publike të AAP-ës duhet të veprojnë si subjekte afariste që ofrojnë shërbime për komunitetin e tyre (prindërit dhe studentët) dhe kompanitë lokale. Ata duhet të jenë në gjendje të ofrojnë produkte të kërkuara të trajnimit dhe të gjenerojnë të ardhura të cilat mund të riinvestohen në institucionin e AAP-ës.
- (6.) Institucionet publike të AAP-ës duhet të zhvillojnë plane të realizueshme të zhvillimit/përmirësimit, duke përfshirë një plan investimi. Menaxhmenti dhe stafi duhet të jenë të aftë të përgatisin plane të tilla dhe të monitorojnë implementimin e tyre.
- (7.) Duhet të forcohet mekanizmi i sigurimit të cilësisë dhe koordinatorët e cilësisë duhet të jenë të disponueshëm në secilin institucion publik të AAP-ës me një ngarkesë maksimale mësimore prej 50 për qind.

- (8.) Menaxherët e institucioneve publike të AAP-ës duhet të jenë pozita në karrierë dhe të mos jenë subjekte të sistemit të politizuar. Duhet të zhvillohet një standard profesional për menaxherët e institucioneve të AAP-ës, që përcaktojnë se çfarë duhet të dinë, të kuptojnë, të bëjnë dhe të arrijnë në punën e tyre. Trajnimi i lidershit duhet të organizohet dhe të zhvillohet. Mekanizmat e bashkëpunimit ndërkufitar/rajonar mund të jenë një mundësi e rëndësishme për tu konsideruar pasi që sistemi i AAP-ës në Kosovë është shumë i vogël për të drejtuar një sistem të trajnimit të lidershit në vete

Grupi i dytë i rekomandimeve mbulon kategorinë (2) rekrutimin e stafit dhe kategorinë (6) përvojën e bazuar në lëndë, të mësimdhënësve dhe instruktorëve profesional.

- (1.) Trajnime për mësimdhënësit e AAP-ës dhe instruktorët e praktikës duhet të institucionalizohet. Pedagogjia profesionale dhe praktika profesionale duhet të jenë të detyrueshme për çdo mësimdhënës të AAP-ës para se të rekrutohen në sistem. Mekanizmat e bashkëpunimit ndërkufitar/rajonar mund të jenë një mundësi e rëndësishme për tu konsideruar, pasi që sistemi i AAP-ës në Kosovë është shumë i vogël për të drejtuar një sistem të trajnimeve të mësimdhënësve në mënyrë të pavarur.
- (2.) Trajnimi i vazhdueshëm i mësimdhënësve të AAP-ës duhet të organizohet, eventualisht me mbështetjen e një donatori. Trajnimet e mësimdhënësve të AAP-ës duhet të financohen nga buxheti i Kosovës dhe të mbështetet nga një fond i përbashkët (basket fund) të siguruar nga të gjithë donatorët. Trajnimi i vazhdueshëm i mësimdhënësve të AAP duhet të organizohet për të përmirësuar përvojën e bazuar në lëndët mësimore, të mësimdhënësve të AAP-ës dhe instruktorëve të praktikës. Duhet të zhvillohen modalitetet e bashkëpunimit me kompanitë private.

Grupi i tretë i rekomandimeve mbulon kategorinë (3) cilësinë, përmbajtjen dhe atraktivitetin e programeve të AAP-ës dhe kurseve afatshkurtra, kategorinë (4) të gjendjes së objekteve dhe pajisjeve, kategorinë (7) bashkëpunimi me kompanitë lokale dhe kategorinë (8) të përvojës së punës studentëve dhe punësimin e të diplomuarve. Rekomandimet për këto kategori janë të përbashkëta, pasi që këto kategori janë të ndërlidhura mes vete. Ato bazohen në faktin se pjesëmarrja e sektorit privat është çelësi për çdo sistem të AAP-ës, të nxitur nga kërkesa dhe që asnjë shtet nuk është në gjendje të ofrojë AAP cilësore vetëm buxheti publik shtetëror.

- (1.) Një zyrtar ndërlidhës i biznesit duhet të vendoset në çdo institucion publik të AAP-ës (nën varësinë e AAAPARr-ës dhe DKA-ve) për të lehtësuar bashkëpunimin ndërmjet institucioneve të AAP-ës dhe kompanive lokale, për të kuptuar më mire tregun e punës dhe sektorin privat.
- (2.) Ofertat e programeve të institucioneve publike të AAP-ës (nën varësinë e AAAPARr-ës dhe DKA-ve) duhet të jenë më pak të diversifikuara. Nëse nevojitet diversifikimi, atëherë duhet të jetë në formë të specializimit në vitin e fundit (siç zbatohet nga QK-at) ose në bashkëpunim me kompanitë vendore.
- (3.) Programet e institucioneve publike të AAP-ës (nën varësinë e AAAPARr-ës dhe DKA-ve) duhet të përqendrohen tek mësimdhënia dhe mësimi i aftësive kryesore profesionale dhe kompetencave kyçe të të nxënësve gjatë gjithë jetës.
- (4.) Institucionet publike të AAP-ës (nën varësinë e AAAPARr-ës dhe DKA-ve) duhet të autorizohen, që të ofrojnë kurse të shkurtra nëse kërkohet nga bashkësia lokale (komunitat), veçanërisht nga kompanitë lokale.

- (5.) Zgjedhja e programeve dhe kurseve të ofruara nga institucionet publike të AAP-ës (nën varësinë e AAAPARr-ës dhe DKA-ve) duhet të varet nga hapësirat/objektet dhe pajisjet e disponueshme dhe/ose marrëveshjet e bashkëpunimit me kompanitë lokale. Kushtet e objekteve, pajisjeve dhe marrëveshjeve të bashkëpunimit duhet të monitorohen nga autoriteti vartës.
- (6.) Programet duhet të kategorizohen në "ato që drejtojnë në punësim" (sektorët prioritarë) dhe të "përshtatshme për studime të mëtejshme" (arsimi i lartë). Programet e kategorisë së parë duhet të kenë tarifën e regjistrimit më të ulët, ndërsa tarifën e regjistrimit për programet e kategorisë së fundit duhet të llogariten bazuar në pagat e mësimdhënësve dhe numrin e nxënësve në klasë.
- (7.) Për trajnime/praktika në vend të punës (in-service training), duhet të nënshkruhet një kontratë trajnimi trepalëshe për shërbim. Kontratë e cila do të ishte ndërmjet studentit, institucionit të AAP-ës dhe kompanisë lokale dhe e cila duhet të përcaktojë natyrën dhe kohëzgjatjen e trajnimit/praktikës, statusin e nxënësit, sigurimin dhe pagesën e kompanisë lokale (nëse ka). Gjatë trajnimeve/praktikave në vend të punës (in-service training), trajnuesi duhet të jetë nën autoritetin e kompanisë lokale dhe duhet të ndjekë orët përkatëse të punës. Mbikëqyrësi i trajnimit/praktikës duhet të vlerësojë performancën e nxënësit dhe ky vlerësim i performancës duhet të llogaritet si notë në vlerësimin e nxënësit të institucionit të AAP-ës. Studentët duhet të mbajnë një regjistër për të dokumentuar aktivitetet e tyre të trajnimit në shërbim
- (8.) Organizimi i orëve bllok për trajnime/praktika në vend të punës, duhet të diskutohet dhe të organizohet me kompanitë lokale. Trajnimet/praktikat në vend të punës, të bëhet vetëm për nxënësit e klasave të 12-ta. Përmbajtja e praktikave në vendet e punës, duhet të lidhet me profilin profesional dhe të përshkruhet në kontratën e trajnimit në punë.
- (9.) Duhet të hulumtohet ideja e qendrave regjionale të trajnimit të teknologjisë (profilet profesionale të ndërtimit dhe inxhinierisë). Qendrat regjionale të trajnimit duhet të ofrojnë mundësi për trajnimin e aftësive për nxënësit e shkollave të AAP-ës pa objekte dhe/ose pajisje të mjaftueshme, duke pasur parasysh se do të ishte tepër e shtrenjtë për të pajisur në mënyrë të mjaftueshme 33 institucione të AAP-ës (nën varësinë e AAAPARr-ës dhe DKA-ve) që ofrojnë programe ose kurse në fushën e teknologjisë (përfshirë kimisë, ndërtimit, transportit dhe trafikut, grafikës, tekstili, përpunimi i drurit, mekanikës/makineri dhe elektrikë).
- (10.) Çdo institucion publik i AAP-ës duhet të marrë pajisje të reja çdo pesë vjet për të paktën një laborator të TI-së (aplikim softuerik).
- (11.) Mirëmbajtja e pajisjeve dhe renovimi i objekteve duhet të buxhetohen (në nivel kombëtar, lokal dhe institucional) dhe të kryhen rregullisht për të siguruar kushtin e kërkuar për mësimin praktik.
- (12.) Nxënësit e shkollave publike të AAP-ës, që ofrojnë programe në fushën e bujqësisë dhe/ose (përpunimit) të ushqimit duhet të angazhohen aktivisht në aktivitetet e përditshme të fermave/serrave/pemëtarive, për t'i ruajtur ato dhe për të drejtuar biznesin e tyre bujqësor.
- (13.) Shkollat publike të AAP-ës që ofrojnë programe në fushën e shëndetësisë duhet t'i ofrojnë këto programe në bashkëpunim me spitalin lokal nën varësinë e Ministrisë së Shëndetësisë.
- (14.) Shkollat publike të AAP-ës që ofrojnë programe në fushën e muzikës nuk duhet të klasifikohen si "shkolla profesionale" pasi që, parimisht, nuk i përgatisin studentët për tregun e punës. Aktualisht, ata më tepër i përgatisin studentët për arsimin e lartë dhe duhet të trajtohen si të tillë.

Për hollësi të mëtejshme shih kapitullin 4: Vlerësimi statistikor i studimit bazë sipas kategorive; Shtojca 6: Raportet e vizitave - institucionet e AAP-ës dhe shtojca 7: Opinioni i ekspertëve mbi kapacitetet performuese të institucioneve të AAP-ës - Intervistat dhe vëzhgimet

2. Përmbledhja e projektit

Ky aktivitet është pjesë e projektit "Rinia, punësimi, arsimit dhe aftësimi profesional (YES)" në Kosovë. Objektivi i masës së bashkëpunimit teknik "Rinia, punësimi dhe arsimit dhe aftësimi profesional (YES)" në Kosovë është: "punësimi i rinisë kosovare është përmirësuar".

Zbatimi i projektit ndjekë një qasje mbarë-kombëtare, me shumë nivele, me fokus në komunat testuese (pilotuese) të përzgjedhura në zonat rurale. Projekti vepron në katër fusha të veprimit: 1) Masat që nxisin punësimin e të rinjve, 2) Përmirësimin e cilësisë së ofertës për arsimim dhe aftësim profesional për të rinjtë, 3) Zhvillimin e kapaciteteve për inovacion në fushën e masave që promovojnë punësimin e të rinjve dhe 4) Zhvillimi i modeleve të përzgjedhura për njohjen e kualifikimeve profesionale në Gjermani.

Në të katër fushat e veprimit, përveç të rinjve shqiptarë dhe serbë, projekti adreson edhe pakicat etnike, si dhe të rinjtë e përqendruar tek emigracioni dhe ata të cilët janë të riatdhesuar.

Kohëzgjatja e përgjithshme e projektit është katër (4) vjet (nga 01/2017 deri 12/2020) me financimet e kontributit të Bashkëpunimit Teknik Gjerman, në vlerë prej 12.000.000 EUR.

Sipas ofrimit të Termave të Referencës, Firma e Konsulentëve është përgjegjëse për zbatimin e një pakete pune mbrenda Fushës së Veprimit 2: Përmirësimi i cilësisë së arsimit dhe aftësimin profesional.

Fusha e veprimit 2 synon të përmirësojë cilësinë e ofertave të arsimit dhe aftësimin profesional për të rinjtë (output C) dhe synon edhe nivelin lokal ashtu edhe atë qendror. "Cilësia është përmirësuar" si rezultat i një orientimi më të fortë të ofertës ndaj nevojave të tregut të punës dhe nga përfshirja e praktikës të të mësuarit në kompani ("element i dyfishtë") në institucionet e arsimit dhe të trajnimit. Është thelbësor, koordinim i ngushtë dhe i vazhdueshëm me një bashkëpunim praktik, në mes të institucioneve publike dhe private dhe hisedarëve të sektorit privat (dialogu publiko-privat) të arsimit dhe aftësimin profesional. Për këtë qëllim, arsimit profesional dhe programet e trajnimit të mëtejshëm në rajonet pilote janë zbatuar me hisedarë të ndryshëm dhe marrëveshjet e bashkëpunimit të cilat do të realizohen ndërmjet institucioneve (arsimore) dhe sektorit privat. Si përfundim, projekti këshillon dhe rretizon hisedarët e përfshirë – veçanërisht shkollat e arsimit dhe aftësimin profesional, qendrat e kompetencave, qendrat e aftësimin profesional si dhe hisedarët e sektorit privat (kompanitë individuale, odat ekonomike zejtare, shoqatat e sektorëve të industrisë) në lidhje me mundësitë e arsimit në përputhshmëri me tregun e punës, si dhe mundësi tjera trajnimi. Masat e mbështetura nga projekti, përfshijnë ofertat formale të arsimit dhe aftësimin profesional të orientuara nga kërkesa me elemente të sistemit dual në profesione dhe sektorë të përzgjedhur (p.sh. automobilistik, shitje me pakicë, metal punues, shëndetësi). Në këtë fushë të veprimit, shpërndarja dhe përmirësimi i qasjeve të përshtatshme përmes institucionalizimit dhe transferimit tek akterët tjerë implementues, do të kryhej së bashku me akterët në nivel qendror.

Pakoja e punës e kontraktuar tek INBAS-UBO Consortium, përfshinë:

1. Kryerjen e një vlerësimi/studim të kapaciteteve të shkollave publike dhe qendrave të kompetencave publike në kuadër të Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (68), Qendrave të Aftësimin Profesional nën Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale (8), si dhe nga institucionet e zgjedhura të arsimit dhe aftësimin profesional, jo-publike (4);

2. Kryerjen e një rishikimi afatmesëm, të rreth 20 institucioneve të përzgjedhura për mbështetje, institucione, të cilat janë përzgjedhur nga projekti YES – GIZ.

3. Kryerjen e një studimi, si përsëritje të plotë, në fund të kohëzgjatjes aktuale të projektit, me qëllim të informimit të sistemit të monitorimit të rezultateve të projektit dhe misionit të vlerësimin të projektit (në vitin 2020).

Ky raport përshkruan metodën dhe procedurat e përdorura për kryerjen e një vlerësimi/studim të kapaciteteve të institucioneve të AAP-ës, në të gjithë vendin, për të renditura në pikën 1 më sipër, rezultatet e arritura dhe disa rekomandime për të trajtuar disa nga problemet e zbuluara.

2.1 Metoda, instrumentet dhe procesi i studimit bazë

Studimi bazë është ndërtuar në një studim pilot të zbatuar nga GIZ në qershor dhe korrik 2017 në 6 komuna të Kosovës. Studimi pilot përfshiu 16 institucione publike të AAP-ës. Studimi pilot krijoi një metodologji për anketimin e institucioneve të AAP-ës, të cilat përfshinin dimensionet "Aftësitë e Performancës së Shkollës" dhe "Relevanca e Tregut të Punës në Shkollë". Çdo dimension u përshkrua nga një sërë kategorish; të ashtuquajturat faktorë kryesorë që sigurojnë punësueshmërinë e studentëve. Meqenëse GIZ vendosi të mbajë dimensionet dhe kategoritë e studimit të përdorura në studimin pilot, fushëveprimi i studimit bazë ka mbuluar aftësitë e institucioneve të AAP-ës dhe rëndësinë e programeve/kurseve të ofruara në tregun e punës. Studimi bazë ka përdorur të njëjtat kategori si studimi pilot, por ka përdorur një pyetësor të ri i cili ishte dizajnuar dhe përmirësuar. Kategoritë e mëposhtme u përdorën për të përshkruar dimensionin e "Aftësive të Performancës së Shkollës":

1. Organizimi dhe menaxhimi
2. Rekrutimi dhe zhvillimi i stafit
3. Cilësia, përmbajtja dhe atraktiviteti i programeve të AAP-ës dhe kurseve afatshkurtëra.
4. Gjendja e objekteve/hapësirave dhe pajisjeve
5. Financimi dhe profitabiliteti

Ndërsa dimensionin e "Relevancës së Tregut të Punës në Shkollë" u përshkrua nga kategoritë e mëposhtme:

6. Përvoja e bazuar në lëndë, të mësimdhënësve dhe intruktorëve profesional
7. Bashkëpunimi me kompanitë lokale
8. Përvoja e punës për studentët dhe punësimi i të diplomuarve

Kategoritë "procesi i mësimdhënies dhe mësimnxënjes" dhe "vlerësimi dhe certifikimi" nuk janë mbuluar në këtë studim, pasi që të dy fushat do të kishin përfshirë vëzhgime/vlerësime për të cilat lypset një kohë më të gjatë. Megjithatë, disa pyetje brenda kategorive të tjera të studimit, kanë dhënë disa informata lidhur me këto dy çështje.

Studimi bazë ka përdorur dy instrumente: një pyetësor dhe intervista të strukturuar. Procesi përmbante hapat e mëposhtëm:



Figurë: Procesi dhe hapat e përfshirë në studimin bazë

Studimi bazë ishte i hartuar në formën e një vetëvlerësimi, të cilin institucionet e AAP-ës e kanë kryer dhe nga vizitat vijuese të vlefshmërisë të kryera nga ekipi i studimit. Vetëvlerësimi kërkoi nga institucionet e AAP-ës, që të përgjigjen në një numër pyetjesh dhe të ofrojnë informata mbështetëse, për vlefshmërinë që është bërë pastaj nga ekipi i studimit. Kjo qasje ka shkurtuar kohën e nevojshme nga ekipi për takimet e vlefshmërisë me menaxhuesit e institucioneve të AAP-ës. Pyetësi për institucionet e AAP-ës ishte i strukturuar në një mënyrë që secila fushë të ishte e ndërtuar në atë të mëparshmen, që të përmbajë një rrjedhje logjike të pyetjeve, por gjithashtu lejoi hapësirë për pyetje reflektive që kërkonin ose verifikonin duke u bazuar në përgjigjet e mëparshme të dhëna. Në këtë mënyrë vërtetohej besueshmëria e përgjigjeve të dhëna.

Gjatë hartimit të instrumenteve të studimit bazë, ekipi kishte gjithmonë parasysh qëllimin e studimit, i cili ishte i dyfishtë: (1.) Të shërbejë si bazë për projektin YES për të identifikuar lokacionet dhe institucionet arsimore që do të mbështeten me aktivitete për zhvillim të kapaciteteve dhe (2.) të shërbejë si një dokument bazë për MASHT-in, MPMS-në, donatorët dhe hisedarët tjerë në sektorin e arsimit dhe aftësimin profesional. Studimi mund të jetë si udhëzues për mbështetje të ardhshme dhe zhvillim për institucione individuale, duke përfshirë gjetjen e modeleve të bashkëpunimit midis institucioneve të ndryshme dhe sektorit privat. Për më tepër, procesi i studimit ishte i hartuar, duke u bazuar në supozimin që të gjitha institucionet e AAP-ës (shkollat publike të AAP-ës, Qendrat e Kompetencës, Qendrat e Aftësimin Profesional dhe institucionet e arsimit dhe aftësimin profesional jo-publik) janë bashkëpunues dhe marrin pjesë aktive në studim. Gjatë fazës organizative të dizajnit të pyetësorit, Divizioni i AAP-ës në MASHT u konsultua vazhdimisht dhe po ashtu, ai u dërgua tek Divizioni i Trajnimeve të MPMS-ës dhe tek Departamenti i Operacioneve të ETF-ës për konsultime të mëtejshme. Versioni përfundimtar i pyetësorit, në gjuhën angleze u përkthye në gjuhën shqipe nën konsultime të ngushta me Divizionin e AAP-ës në MASHT. Në mbështetje të pyetësorit u përpilua edhe një udhëzues për plotësimin e pyetësorit. Dokumentet përfundimtare gjenden nga Aneksi 1 deri tek Aneksi 3.

2.2 Itinerari implementues i studimit

Itinerari implementues i studimit (vizitat e vlerësimit) ishte i planifikuar nën kufizimin e kornizës kohore të dhënë dhe numrin e madh të institucioneve të AAP-ës, që do të vizitoheshin. Duke marrë parasysh shpërndarjen e institucioneve të AAP-ës në vend (shih Shtojcën 4) dhe për të zbatuar planin e planifikuar të studimit, ishte e nevojshme një përgatitje e gjerë, përgatitje logjistike, udhëtimi dhe bashkëpunimi nga të gjitha institucionet (AAP, DKA, ZP). Megjithatë, bashkëpunimi i pothuajse të gjitha institucioneve ishte i shkëlqyeshëm dhe të gjithë përveç një institucioni të AAP-ës, ishte e realizueshme të vizitoheshin për vlerësim, në kornizën kohore të dhënë, me ndryshime të lehta të itinerarit të planifikuar gjatë implementimit (shih itinerarin implementues të studimit Shtojca 5).

2.3 Implementimi i studimit bazë

Studimi bazë filloi zyrtarisht duke organizuar një punëtori informative ose punëtori për lansimin e studimit, në fund të fazës fillestare (21 dhe 22 mars 2018). Pjesëmarrësit e punëtorisë informuese, ishin përfaqësues nga institucionet e AAP-ës, Drejtoritë Komunale të Arsimit dhe Zyrat Komunale të Punësimit. Në përgatitjen e punëtorisë janë kontaktuar të gjitha institucionet e AAP-ës, Drejtoritë Komunale të Arsimit dhe Zyrat Komunale të Punësimit për të verifikuar të dhënat e tyre të kontaktit dhe janë kontaktuar për herë të dytë pas dërgimit të ftesës për të verifikuar pjesëmarrjen e tyre në punëtori. Gjithsej morën pjesë 136 të ftuar/pjesëmarrës, 68 përfaqësues të shkollave publike të AAP-ës (MASHT), 4 përfaqësues të shkollave private të AAP-ës, të regjistruara në MASHT, 8 përfaqësues nga qendrat e aftësimin profesional (MPMS), 28 përfaqësues nga Drejtoritë Komunale të Arsimit dhe 29 përfaqësues Zyrat rajonale dhe/ose komunale të Punësimit (1 përfaqësues nga çdo komunë e vizituar gjatë studimit). Gjatë katër sesioneve të seminarit/punëtorisë, morën pjesë gjithsej 109 përfaqësues (80%). Gjatë seminarit të informimit, pjesëmarrësit u njohën me pyetësorët e studimit dhe u informuan për objektivat dhe procedurat e studimit. Të gjithë pjesëmarrësve, iu dha një kopje e pyetësorit dhe udhëzimi për plotësimin e pyetësorit. Pas seminarit/punëtorisë informativ/e, pyetësi u dërgua në format elektronik për çdo institucion të AAP-ës, DKA-ve dhe ZP-ët. Kthimi i pyetësorit u kërkua dhe po ashtu është vëzhguar edhe procesi i mbarëvajtjes së tij. U përcaktua një afat kohor për dorëzimin e pyetësorëve (13 prill 2018) dhe deri në fund të afatit rreth 90 për qind e institucioneve kishin kthyer pyetësorin e plotësuar. Me fillim të vizitave të vlefshmërisë më 23 prill, pothuajse të gjitha institucionet (95 përqind) kanë kthyer pyetësorin e plotësuar dhe nga mesi i Majit të gjitha institucionet e mbetura kishin dorëzuar pyetësorin e plotësuar, fiks në kohë para fillimit të vizitave të vlerësimit.

Vizitat e vlefshmërisë u zhvilluan gjatë muajve prill-korrik 2018. Vizitat filluan më 23 prill në Prishtinë dhe u përfunduan siç ishte planifikuar më 06 korrik 2018. Vizitat e vlefshmërisë u hartuan për të përmbushur katër objektiva kryesore, përkatësisht: (1) për të diskutuar përgjigjet e dhëna nga institucioni për të shmangur keqinterpretimin e pyetjeve ose për të shmangur keqinterpretimin e përgjigjeve të dhëna; (2) për të sqaruar mospërputhjet e mundshme në përgjigjet e dhëna; (3) për të marrë informacione dhe informata shtesë rreth situatës aktuale të institucioneve të AAP-ës; dhe (4) për të konfirmuar në mënyrë vizuale informacionet e ofruara, në lidhje me objektet/hapësirat dhe pajisjet.

Gjysmë dite u caktua për secilën vizitë të vlefshmërisë. Gjatë kësaj kohe, ekipi kryesor (udhëheqësi i ekipit dhe së paku një ekspert kombëtar, shumicën e kohës 2 ekspertë kombëtarë) mblodhën dhe verifikuan informacionin nga institucionet e AAP-ës duke kryer intervista me menaxhmentin dhe personelin kryesor të institucioneve të AAP-ës dhe duke bërë inspektimin e objekteve dhe pajisjeve, ndërsa pjesa tjetër e ekipit (2 ekspertë kombëtarë) vizituan Drejtoritë Komunale të Arsimit dhe Zyrat Lokale të Punësimit. Në raste të rralla, përfaqësuesit e sektorit privat ndoqën takimet, me këta të fundit.

Për secilën vizitë është përgatitur një shënim/raport i shkurtër vizitues (shih Aneksin 6 dhe Aneksin 8) dhe të dhënat përfundimtare të fituara janë futur në bazën e të dhënave (shih Shtojcën 11) për analiza të mëtejshme.

2.4 Analiza e studimit bazë

Analiza e studimit bazë është bërë në dy hapa. Hapi i parë përfshiu vlerësimin statistikor të informacionit të marrë dhe është insertuar në "databazë" sipas kategorive (shih kapitullin 4). Hapi i dytë përfshiu analizën e detajuar sipas kategorive kryesore në shqyrtim të vlerësimit statistikor, vëzhgimeve të bëra gjatë vizitave vlerësuese dhe në shqyrtim të kornizës ligjore dhe nënligjore të zbatueshme. Gjatë zhvillimit të hulumtimit dhe veçanërisht gjatë vlerësimit të studimit u identifikuan të ashtuquajturit fasilitatorë, të cilët u shtuan në analizën e kategorive kryesore si një mundësi e re e "kategorisë".

3. Analiza e fasilitatorëve dhe kategorive kyçe

Analiza e kategorive kryesore bazohet në vlerësimin statistikor të pyetësorëve dhe në informacionin e marrë, si dhe vërejtjet e bëra gjatë vizitave të vlerësimit tek institucionet e AAP-ës. Për disa pyetje, janë siguruar informacione specifike për të nënvizuar divergjencën e institucioneve të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës dhe QAP-ave nën mbikëqyrjen e ZP-ëve. Informacioni i marrë dhe vëzhgimet e bëra krahasohen me ligjet në fuqi dhe udhëzimet administrative. Për më tepër, merren në konsideratë, rolet e fasilitatorëve, përkatësisht: drejtorëve të shkollave, koordinatorëve të cilësisë, këshillave të shkollave (këshillit drejtues shkollor), DKA-ve dhe autoriteteve ligjore.

3.1 Organizimi dhe menaxhimi

Ligji Nr. 04 / L-032 për Arsimin Parauniversitar në Republikën e Kosovës përcakton në nenet 17 deri në 23 në mënyrë të përgjithshme, përgjegjësitë e institucioneve arsimore duke përfshirë përbërjen dhe përgjegjësitë e këshillit drejtues, këshillit të nxënësve, këshillit të prindërve, stafit drejtues dhe sekretarit ose administratorit; dhe rregulloret e përgjithshme në lidhje me rregullat e shkollës dhe aktivitetet jashtëshkollore.

Ligji Nr. 04 / L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional ofron dispozita, në përputhje me Ligjin Nr. 04 / L-032, më specifike për arsimin dhe aftësimin profesional. Në mënyrë specifike, organizimi dhe menaxhimi i institucioneve të AAP-ës përcaktohet në Nenin 22 - Këshilli Drejtues, Neni 23 - Personeli

Drejtues/menaxhues (Drejtori dhe Zëvendës Drejtori i Institucionit të AAP-ës), Neni 18 - Sigurimi i Cilësisë në Arsimin dhe Aftësimin Profesional, Neni 19 - Organizimi dhe Planifikimi i Procesit Arsimit dhe të rregulluar me akte nënligjore (udhëzim administrativ).

Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 32/2014 për Kriteret dhe Procedurat për Sigurimin e Cilësisë në Institucionet e Arsimit dhe Aftësimin Profesional - Proceset e Brendshme përshkruajnë parimet e përgjithshme, përgjegjësitë dhe proceset e brendshme për sigurimin e cilësisë në institucionet e arsimit dhe aftësimin profesional. Neni 4 i Udhëzimit Administrativ thotë që çdo institucion i arsimit dhe aftësimin profesional, duhet të ketë një zyrë për sigurimin e cilësisë dhe neni 5 thekson që zyra për sigurimin të cilësisë duhet të ketë të paktën një koordinator për sigurim të cilësisë.

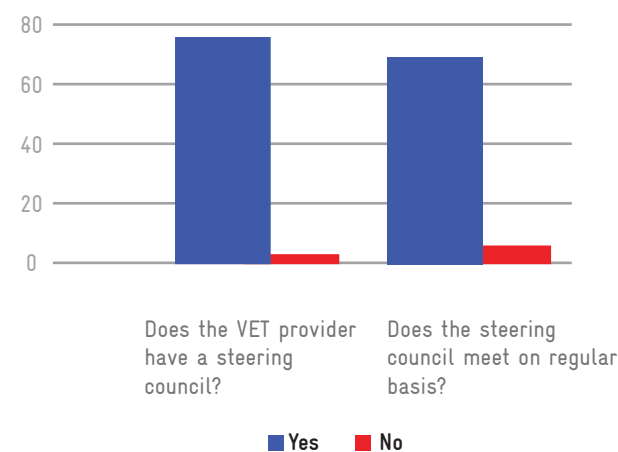
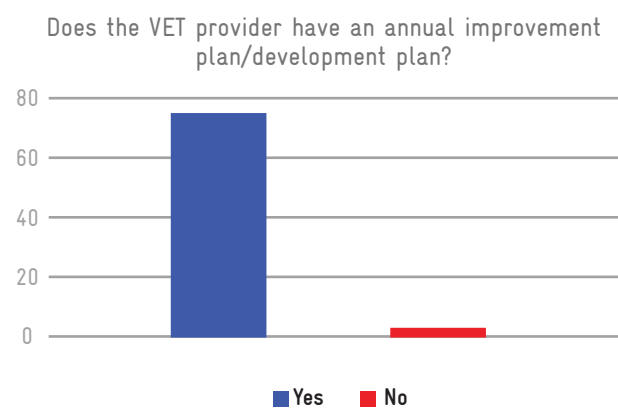
Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 01/2014 Organizimi dhe Planifikimi i Procesit Arsimit në Arsimin dhe Aftësimin Profesional, përshkruan në Nenin 2 - Organizimin dhe Planifikimin e përgjegjësive të institucioneve të AAP-ës. Sipas këtij udhëzimi administrativ, një institucion i AAP-ës, përveç përgjegjësive të tjera që lidhen me hapjen e profileve të reja, themelimin e këshillave dhe aktiviteteve jashtëkurrikulare, përpilon edhe planet zhvillimore të shkollës, planifikon buxhetin, harton raportin e vetëvlerësimit dhe planifikon planin e përmirësimit, përpilon planin e punës së shkollës, përfundon marrëveshjet me tregun e punës për realizimin e praktikës profesionale, planifikon dhe organizon mësimdhënie për të rriturit dhe organizon trajnime për stafin.

Për më tepër, Udhëzimi Administrativ (MASHT) 03/2016 - Këshilli Drejtues i Shkollës përcakton përbërjen dhe përgjegjësitë e këshillit drejtues ose të bordit të shkollës. Përgjegjësitë kryesore të këshillit drejtues në lidhje me organizimin dhe menaxhimin janë si miratim i planeve zhvillimore të shkollës, menaxhimit financiar (miratimi i buxhetit dhe monitorimi financiar), menaxhimit të donacioneve dhe kontributeve, emërimit të anëtarëve për të vëzhguar përzgjedhjen e personelit shkollor dhe përshtatjen e aktiviteteve shkollore jashtë-kurrikulare.

Ligji Nr. 03 / L-068 për Arsimin në Komuna përshkruan kompetencat e komunave në nivelet e arsimit publik 0, 1, 2 dhe 3 (parashkollor, fillor, i mesëm i ulët dhe i mesëm i lartë) si institucion vartës ose mbikëqyrës duke përfshirë: ndërtimin e objekteve arsimore; regjistrimin dhe pranimin e studentëve; punësimin e mësuesve dhe personelit tjetër shkollor; përzgjedhjen e drejtorit dhe/ose zëvendës drejtorit të institucioneve arsimore; pagesat e stafit menaxherial si dhe personeli tjetër i punësuar; trajnimin e edukatorëve dhe stafit tjetër profesional; mbikëqyrjen dhe inspektimin e procesit arsimor; zhvillimin, miratimin dhe zbatimin e Rregullores së punës për shkollat, duke përfshirë Kodin e Sjelljes për stafin menaxhues, mësuesit, personelin tjetër dhe nxënësit, si dhe masat disiplinore; zbatimin e funksioneve ose kompetencave të deleguara të tilla do të përcaktohet me marrëveshje formale ndërmjet komunës dhe Qeverisë së Republikës së Kosovës; dhe monitorimin dhe raportimin e progresit arsimor dhe social të nxënësve ndaj prindërve dhe autoriteteve të tjera përgjegjëse.

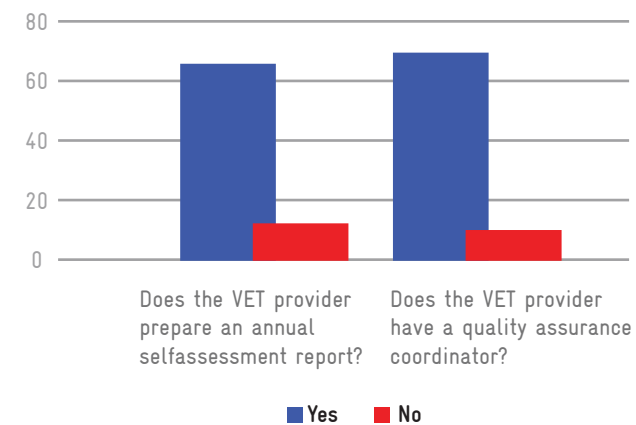
Nga informatat dhe diskutimet e grumbulluara gjatë takimeve të vlerësimit, u zbulua se shumica e institucioneve të AAP-ës (76) përgatisin një plan zhvillimor dhe e dorëzojnë atë në organin e tyre

(AAPARr, DKA ose ZP). Shumica e institucioneve të AAP-ës (70), treguan se ata ishin vetëm pjesërisht në gjendje ta zbatojnë planin e tyre të zhvillimor. Arsyet e zakonshme për mos zbatimin e planit zhvillimor janë shkaqet buxhetore. Rreth dy të tretat e institucioneve të AAP-ës (51) deklaruan që përgatisin një lloj plani financiar dhe e dorëzojnë atë në organin e tyre mbikëqyrës (AAPARr, DKA ose ZP). Sidoqoftë, nuk ka një qasje unike në përpilimin e një plani zhvillimor apo planit financiar të shkollës. Duke marrë parasysh kufizimet kryesore të buxhetit, lidhur me alokimin e buxhetit të përgjithshëm që fillon në nivelin e institucioneve të AAP-ës, nuk e marrin shumë janë kryesisht përsëritje e planit të mëparshëm, pasi që në shumicën e rasteve, institucioni i AAP-ës nuk ishte në gjendje të zbatonte asgjë përveç drejtimit të programeve apo kurseve të miratuara. Nga diskutimet me DKA-ve, u zbulua se shumica e DKA-ve nuk i konsiderojnë planet zhvillimore të shkollave për planifikimin e tyre. As nuk ka ndonjë indikacion që institucionet e AAP-ës, përveç shkollave të AAP-ës nën vartësinë e AAPARr-ës, QAP-ve nën vartësinë e ZP-ëve dhe disa institucione private të AAP-ës, kryejnë një planifikim financiar të vërtetë, përveç planifikimin e numrave të shpenzimeve për mallra dhe shërbime (shih nën-kapitullin e ardhshëm). Mund të konkludohet që shumica e institucioneve të AAP-ës vetëm administrohen dhe nuk menaxhohen. Roli i këshillit drejtues në zhvillimin dhe miratimin e planit zhvillimor dhe financiar të shkollës, nuk u zbulua, edhe pse shumica e institucioneve të AAP-ës (77), kanë një këshill drejtues. Shumica e institucioneve të AAP-ës (69) pohojnë se këshilli drejtues mbledhet rregullisht, por përbërja e këshillit drejtues nuk është në përputhje me udhëzimet administrative ose përfaqësuesit e prindërve, komunitetit apo sektorit privat, nuk tregojnë interes për të marrë pjesë në takime. Kjo nuk vjen si një surprizë, duke pasur parasysh se roli i këshillit drejtues të shkollës është shumë i kufizuar në strukturën e implementuar.



Sa i përket sigurimit të cilësisë, rreth 83 përqind e të gjitha institucioneve të AAP-ës (67), përgatisin një raport vjetor të vetëvlerësimit dhe e dorëzojnë atë tek Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK).

Pothuajse 88 përqind të institucioneve të AAP-ës (70), kanë një koordinator të cilësisë, por në shumë raste, koordinatori i cilësisë ka vetëm kohë shumë të kufizuar për të përmbushur këtë detyrë, pasi që koordinatori ka ende normë mësimore prej më shumë se 50 përqind. Nga diskutimet gjatë takimeve të vlerësimit, u zbulua që raportet e vetëvlerësimit dhe planet e përmirësimit ndjekin një shabllon të përshtuar nga AKK providers. Megjithatë, shumica e institucioneve të AAP-ës, nuk i japin shumë rëndësi raportit të vetëvlerësimit ose planit të përmirësimit, pasi që, nuk ka mekanizëm të harmonizuar të komenteve kthyes nga AAK dhe ajo rrallë viziton institucionet e AAP-ës, përveç atyre institucioneve që ofrojnë AAP të akredituar ose që janë në procesin e akreditimit nga AKK. Institucionet publike të AAP-ës nën vartësinë e AAPARr-ës dhe DKA-ve nuk janë të akredituara. Prandaj, AKK nuk ka për detyrë që t'i monitorojë institucionet e AAP-ës, pasi që ato nuk janë institucione për vlerësim të cilat kryejnë funksione të tjera që sigurojnë pajtueshmërinë me kërkesat për kualifikimet e miratuara nga AKK-ja.



Pothuajse të gjitha institucionet e AAP-ës (77) treguan që bashkëpunonin me kompanitë apo institucionet lokale dhe tre të katërtat deklaruan se kishin lidhur marrëveshje me tregun e punës për realizimin e praktikës profesionale për nxënës. Tridhjetë shkolla publike të AAP-ës nën vartësinë e DKA-ve dhe AAPARr-ës planifikojnë dhe organizojnë mësimdhënie për të rriturit.

Sa i përket organizimit të trajnimeve për stafin, shumica e institucioneve të AAP-ës (63) deklaruan që kanë nevojë për mësimdhënës më të trajnuar për të përmirësuar performancën e tyre dhe pretendojnë që i përdorin mjetet e MBNJ (Menaxhimit të burimeve njerëzore) si, pë shembull, vlerësimin vjetor dhe analizën e nevojave për trajnim, për të vlerësuar stafin mësimdhënës. Por, me përjashtimin e shumë pak institucioneve të AAP-ës, shumica e tyre, nuk organizojnë trajnime për personelin, pasi që nuk kanë linja buxhetore për zhvillimin e burimeve njerëzore. Në rrethana normale, trajnimi ofrohet vetëm kur ndonjë organizohet nga MASHT, ZP-ja dhe/ose nga ndonjë projekt i financuar nga donatorët.

Duke përmbledhur informacionin e mbledhur, zbulohet që institucionet publike të AAP-ës nuk kanë autonomi. Institucionet publike të AAP-ës administrohen dhe nuk menaxhohen. Praktika e zakonshme e menaxhimit/drejtimit të sistemit të arsimit dhe aftësisë profesionale, shpesh nuk është në përputhje me kornizën ligjore (ligjet dhe aktet nënligjore). Në rrethanat aktuale, shumica e institucioneve të AAP-ës (76), deklaruan që përgatisin një plan zhvillimor dhe e dorëzojnë atë në organin e tyre mbikëqyrës, por treguan që ata ishin vetëm pjesërisht në gjendje të zbatojnë planin e tyre të zhvillimit për shkak të arsyeve buxhetore. Planet zhvillimore dhe planet vjetore të punës janë kryesisht përsëritjet e planit paraprak dhe shumica e DKA-ve nuk i konsiderojnë planet zhvillimore të shkollave për planifikimin e tyre. As nuk ka ndonjë indikacion që institucionet e AAP-ës, përveç shkollave të AAP-ës nën vartësinë e AAPARr-ës,

QAP-ve nën varësinë e ZP-ëve dhe disa institucioneve private të AAP-ës, kryejnë një planifikim financiar të vërtetë, përveç përpilimit të numrave të shpenzimeve për mallra dhe shërbime (shih nën-kapitullin e ardhshëm). Mekanizmi themelor i sigurimit të cilësisë, zbatohet në shumicën e institucioneve të AAP-ës, por në shumë shkolla, koordinatori i cilësisë ka një normë mësimore 50-100 për qind, dhe nuk ka mekanizëm feedback (komenteve kthyes) për vetëvlerësim. Për detaje të mëtejshme shih kapitullin 4: Vlerësimi statistikor i studimit bazë, sipas kategorive, Shtojca 6: Raportet e vizitave - institucionet e AAP-ës dhe Shtojca 8: Raportet e vizitave - DKA-të dhe ZP-ët.

3.2 Financimi dhe profitabiliteti

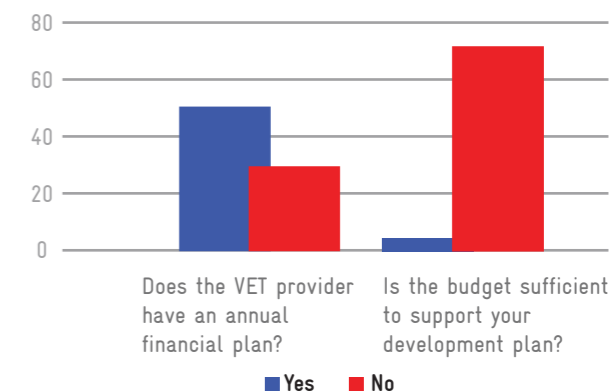
Sipas nenit 28 të Ligjit Nr. 04 / L-032 për Arsimin Parauniversitar në Republikën e Kosovës, burimet e financimit për arsimin parauniversitar janë: Granti specifik për arsimin, bazuar në Ligjin Nr. 03 / L- 049 - për Financat e Pushtetit Lokal, të ardhurat vetanake, të krijuara nga institucioni arsimor dhe trajnues, si dhe fonde shtesë nga granti i përgjithshëm komunal, varësisht nga mundësitë financiare lokale. Granti specifik për arsimin, bazohet kryesisht në regjistrimin e studentëve, por gjithashtu konsideron edhe faktorë të tjerë si: mësimdhënien e nxënësve nga komunitetet pakicë. Për më tepër, neni 29 - Delegimi i autoritetit financiar në paragrafin 1 thekson që "Komunat do të delegojnë përgjegjësinë për buxhet dhe financa, tek institucionet të arsimit dhe aftësisimit profesional sipas formulës komunale të përcaktuar në një akt ligjor; formula do të lejojë ndryshime në ndarjet buxhetore nëse numri i nxënësve ndryshon gjatë një viti fiskal.

LIGJI Nr. 04 / L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional e afirmon këtë dhe i shton atij (shih Nenin 33 Burimet e Financimit) që gjatë caktimit të buxhetit për Institucionet e Arsimit dhe Aftësimin Profesional, kërkesat e veçanta të programeve të arsimit dhe aftësimin profesional lidhur me pajisjet materiale dhe shpenzimet e tjera për trajnimet e praktikës, do të merren në konsideratë. Për më tepër, Neni 33 thotë që institucionet publike të arsimit dhe aftësimin profesional mund të sigurojnë mjete shtesë financiare nga aktivitetet e programit, shërbimet, donacionet, dhuratat, testamentet dhe burimet e tjera të lejuara me ligj.

TUdhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 01/2017 "Për planifikimin dhe shpenzimet e të hyrave vetanake të realizuara nga institucionet e arsimit dhe aftësimin profesional dhe arsimit për të rritur" specifikon realizimin e të hyrave vetanake, shpenzimet e të hyrave vetanake dhe menaxhimin e burimeve vetanake. E rëndësishme është neni 6 i udhëzimit, i cili i jep këshillit drejtues të institucionit, të drejtën për të miratuar planifikimin dhe shpenzimet e të hyrave vetanake të propozuara nga drejtori i institucionit.

Ligji Nr. 03 / L-068 për Arsimin në Komunat nuk përmban informata lidhur me financimet apo menaxhimin financiar të arsimit dhe aftësimin profesional përveç në Kapitullin III që përshkruan kompetencat në ndërtimin e objekteve arsimore publike.

Siç u tha më parë, vetëm dy të tretat e institucioneve të AAP-ës (51) deklaruan që përgatisin një lloj plani financiar dhe e paraqesin atë në organin e tyre mbikëqyrës (AAPARR, DKA ose ZP) dhe mbi 90 për qind e institucioneve të AAP-ës, mendojnë që buxheti i tyre nuk është i mjaftueshëm për të mbështetur planin e tyre zhvillimor.



Nga informatat dhe diskutimet e grumbulluara gjatë takimeve të vlerësimit, u zbulua se buxhetet e institucioneve të AAP-ës, janë bërë nga dy kategori kryesore të shpenzimeve operacionale, (1) pagat (mësimdhëniesit, menaxhmenti dhe stafi mbështetës), (2) mallrat dhe shërbimet (ngrohja, mirëmbajtja). Investimet janë një kategori e veçantë, e cila u gjet herë pas here në propozimet financiare të përgatitura nga shkollat. Në aspektin e alokimit të buxhetit, përveç rasteve të rralla, nuk janë gjetur ndarjet e investimeve në buxhetet publike të shkollave të AAP-ës. Thuhet se numri i punonjësve është shumë i ngurtë, si nga drejtorët e shkollave publike të AAP-ës ashtu edhe nga DKA-të. Nëse për ndonjë arsye praktike mund të lind nevoja për të punësuar një mësimdhënës shtesë ose një anëtar tjetër të personelit, vendi i punës, duhet të aprovohet së pari nga Ministria e Financave/MASHT për marrjen e një leje financiare/buxhetore për të shtuar një pagë tjetër. Nga pikëpamja e financave komunale, si dhe monitorimi i buxhetit të palëve të treta për pagat e mësimdhënësve, është transparent dhe gjithëpërfshirës.

Për shkollat publike të AAP-ës, përveç atyre shkollave publike të AAP-ës nën varësinë e AAPARR-ës, buxhetimi për kategorinë e mallrave dhe shërbimeve bëhet nga DKA, me nivele të ndryshme të ndihmës dhe përfshirjes së menaxhimit të shkollave të AAP-ës. Në këtë kategori të buxhetimit dhe shpenzimeve, MASHT nuk ka implikime. Një varg i gjerë i qasjeve u gjetën nëpër komuna dhe nëpër shkolla të AAP-ës, në lidhje me planifikimin e buxhetit. Disa shkolla të AAP-ës marrin pjesë aktivisht në planifikimin financiar të buxhetit të shkollave, ndërsa shumica e disa shkollave të AAP-ës, kanë konfirmuar që bëjnë një propozim buxhetor, bazuar në shpenzimet e tyre, si pjesë e planit vjetor të punës. U konstatua gjithashtu që disa shkolla të AAP-ës, përfshijnë propozimet vjetore të buxhetit, në formën e planifikimit financiar, në planet e tyre zhvillimore shumëvjeçare. Propozimet e buxhetit të përfshira në planet zhvillimore bazohen në aktivitetet e planifikuara dhe vlerësimet e kostos së aktiviteteve të paraqitura. Një numër i vogël i shkollave të AAP-ës thanë se kanë kapacitetet dhe që në fakt përgatisin plane financiare, dmth. Propozimet e buxhetit të bazuara në kërkesën e MZHE-së. Gjatë vizitave të vlerësimit, nuk janë vërejtur rishikime kritike të kostove që lidhen me aktivitetet kurrikulare. Është konstatuar që formula e përgjithshme për planifikimin e buxhetit për kategorinë e mallrave dhe shërbimeve është përafërsisht, 23 euro për kokë studentit. Ndarja buxhetore pastaj strukturohet sipas kategorive të mëposhtme:

- Ngruhja
- Shërbimet komunale (elektriciteti, uji, kanalizimi)
- Materialet harxhuese/të konsumueshme (materiale higjienike, materiale për zyre, materialet mësimore dhe ato harxhuese)

Nga buxhetet e vëzhguara të shkollave, shfaqet një model në lidhje me shpenzimet buxhetore, që është nga 1/3 deri në 2/3 buxheti i shpenzuar për ngrohje dhe nga ¼ deri në 1/3 për shërbimet (energji elektrike dhe uji). Buxheti i mbetur (me kusht që disa fonde të mbeten) përdoret për materialet harxhuese të tilla si letra shtypi, tonerë për printim, materiale higjienike, materiale të zyrës etj. Në mënyrë efektive, shkollat u gjetën në mungesë kronike të materialeve harxhuese/konsumueshme për praktikën profesionale. U konstatua gjithashtu që buxhetet, për pjesën më të madhe të tyre, janë planifikuar në të njëjtën mënyrë çdo herë, pra ato janë kopje që përdoren vit pas viti.

Një numër i shkollave publike të AAP-ës gjenerojnë të hyra vetanake, duke shkuar deri në disa mijëra (5.000-6.000) euro, duke e plotësuar në mënyrë efektive buxhetin e shkollave të AAP-ës, në kategorinë e pagave dhe në kategorinë e mallrave dhe shërbimeve. Nxënësit që bëjnë/regjistrohen në edukimin për të rritur, paguajnë përafërsisht 130 euro në vit. Pagesat për arsimin e të rriturve i kthehen DKA-së, përmes pagesave të caktuara me kod identifikues uniform (UNIREF) të buxhetit, brenda kodit buxhetor të DKA-së. Është gjetur gjithashtu që një numër i shkollave të AAP-ës, që ofrojnë programe bujqësore, gjenerojnë të ardhura nga shitja e produkteve bujqësore. Po ashtu, shitjet paguhet përmes faturës së UNIREF të lëshuar nga shkolla, pagesat pastaj i dërgohen kodit buxhetor të DKA-së në nën-llogarinë e caktuar të shkollës. Si rrjedhojë, pagesat dërgohen në nën-llogarinë (nën-programin e buxhetit) për shkollën specifike brenda sistemit të financave publike. Një numër i vogël i shkollave përfshijnë të hyrat e tyre vetanake në planin financiar. Sipas informatave të marra gjatë takimeve të vlerësimit me menaxhmentin e shkollave të AAP-ës dhe përfaqësuesit e DKA-ve, me raste të rralla të buxhetit që shfuqizohen nga autoritetet komunale, shumica e shkollave marrin mbropa, rreth 60% të fondeve për arsimin e të rriturve si kompensim që duhet t'u paguhet mësimit të angazhuar në aktivitetet e arsimit për të rriturit. Pjesa e mbetur prej 40% e trajton këtë çështje ndryshe, me disa shkolla që marrin shumën e plotë për materialet harxhuese/konsumueshme, ndërkohë që në disa raste, buxheti grumbullohet me buxhetin e përgjithshëm të DKA-ve dhe shpërndahet në të gjitha shkollat për materiale harxhuese; në disa raste, shkollat nuk dinë asgjë për buxhetin e mbetur.

Përveç kufizimeve gjithëpërfshirëse të financimit, lidhur me alokimin e buxhetit të përgjithshëm që fillon në nivelin e Buxhetit të Kosovës, sfida kryesore është që buxheti i shkollave publike të AAP-ës nuk bën dallime midis kostove fikse dhe atyre të ndryshueshme. Alokimi i tanishëm buxhetor krijon situatën që shkollat publike të AAP-ës me një numër të madh studentësh, përfundojnë me më shumë fonde, duke përfituar nga shpenzimet e përbashkëta fikse si rezultat i ekonomive shkallore. Shkollat publike të AAP-ës me numër më të vogël të studentëve përpiqen të paguajnë për shpenzimet e ngrohjes dhe faturat e energjisë elektrike, duke përfunduar në mënyrë efektive pa fonde për materiale harxhuese për praktikë profesionale.

Shkollat publike të AAP-ës (institucionet e AAP-ës) duke përfshirë Qendrat e Kompetencës nën varësinë e AAAPARr-ës, nuk janë subjekt i autoriteteve të qeverisjes lokale (DKA) dhe gjithashtu nuk janë subjekt i ligjit të financave të qeverisjes lokale dhe proceseve të buxhetimit. AAAPARr është përgjegjës për planifikimin financiar dhe buxhetimin për nevojat e Qendrave të Kompetencës. Për shkak të buxheteve më të larta, këto shkolla të AAP-ës janë në një pozitë më të mirë në lidhje me mundësitë për të blerë materialet e nevojshme. Në një rast, u konstatua që një Qendër e Kompetencës kishte një alokim buxhetor më të madhe 4 herë nga shpërndarja mesatare e buxhetit për një student të shkollave të përbashkëta publike të AAP-ës.

QAP-at nën varësinë e ZP-ëve kanë një alokim të buxhetit, por buxheti menaxhohet nga ZP-ja. Përveç dy rasteve, QAP-at përgatisin dhe dorëzojnë në ZP një propozim vjetor të buxhetit, bazuar në shpenzimet e trajnimeve, pagave, shpenzimeve operative fikse dhe investimet e planifikuara (p.sh. zgjerimi i punëtorëve/hapja e profileve të reja). Disa nga QAP-at paraqesin propozimet e tyre të buxhetit si pjesë e planit vjetor të punës, ndërsa disa të tjerë, e përgatisin propozimin buxhetor, si një dokument të veçantë dhe të pavarur. Propozimet buxhetore, i dorëzohen APRK-ës, si autoritete kryesore, për proceset e mëtejshme buxhetore. Implikimi është që nuk ka qasje uniforme për buxhetimin e QAP-ave në lidhje me përfshirjen e tyre në procesin e buxhetimit. Modeli në zhvillim lidhur me procesin e buxhetimit tregon se QAP-at përgatisin listën e materialeve të materialeve harxhuese me kostot e vlerësuara. QAP-at gjithashtu përgatisin informacione mbi kostot për shpenzimet e tjera operative, kryesisht shpenzimet e përsëritura, si pagat e stafit, ngrohja, shërbimet komunale, si dhe investimet që lidhen me planin zhvillimor. QAP-at nuk kanë ndarje buxhetore për të menaxhuar atë vet. Të gjitha pagesat ekzekutohen nga ZP-ët, për kategoritë e pagave, shërbimeve, dhe shpenzimet e tjera për benefitet e QAP-ave. Për më tepër, QAP-at as nuk kanë ndonjë alokim të vogël buxhetor, si para të vogla, të nevojshme për intervenime të vogla që lidhen me funksionimin e përditshëm të QAP-ave. Për të gjitha materialet që kanë të bëjnë me stërvitjen, EA shpërndan harxhuese të prokuruar, bazuar në kërkesat e marra nga QAP. Pasi që ZP-ja punëson procese të centralizuara të prokurimit, blerjen e artikujve për të gjitha QAP-at, ka avantazhe të perceptuara në lidhje me kostot e transaksionit, por në praktikë shkakton vonesa serioze në shpërndarjen e materialeve të trajnimit. Pezullimet dhe vonesat e trajnimit u vunë re për shkak të vonesave në ofrimin e materialeve të trajnimit.

Duke përmbledhur informacionin e mbledhur, zbulohet se ekzistojnë disa mospërputhje ndërmjet kuartrit ligjor dhe praktikës së zakonshme. Autonomia e planifikimit financiar dhe menaxhimi i burimeve vetanake ende nuk është dhënë. Vetëm rreth 64 për qind e të gjithë institucioneve të AAP-ës përgatisin një plan financiar vjetor dhe më shumë se 90 për qind e institucioneve të AAP-ës mendojnë që buxheti nuk është i mjaftueshëm për të mbështetur planin e tij të zhvillimit. Për më tepër, vetëm rreth 6 për qind e institucioneve të AAP-ës treguan që kanë një buxhet për zëvendësimin dhe/ose pajisjet e reja dhe pothuajse tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës deklaruan, që për këtë, buxheti për materialet harxhuese nuk është i disponueshëm ose nuk është i mjaftueshëm për të mbështetur/mbajtur trajnimin praktik. Për hollësi të mëtejshme shih kapitullin 4: Vlerësimi statistikor i studimit bazë sipas kategorive dhe Shtojca 9: Institucionet e AP-ës Kapaciteti i Performancës - Buxheti, Planifikimi Financiar dhe Menaxhimi

3.3 Rekrutimi dhe zhvillimi i stafit dhe përvoja e bazuar në lëndë, të mësimit dhe instruktorëve profesional

Kuadri ligjor për rekrutimin dhe zhvillimin e personelit, sidomos të personelit mësues, sigurohet në Ligjin për Arsimin Parauniversitar, Ligjin për Arsimin dhe Aftësimin Profesional, Ligjin për Arsimin në Komunitet dhe Republikës së Kosovës dhe udhëzimet e ndryshme administrative. Ligji Nr. 04 / L-032 për Arsimin Parauniversitar në Republikën e Kosovës përshkruan nga nenin 31 deri tek neni 33, parimet për krijimin e një baze profesionale për mësuesit dhe licencimin e mësuesve.

Ligji Nr. 04 / L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional parashikon në Nenin 24 - Personelin Mësues, në përputhje me Ligjin Nr. 04 / L-032, dispozita më specifike për arsimin dhe aftësimin profesional.

Ligji Nr. 03 / L-068 për Arsimin në Komunitet e Republikës së Kosovës përcakton në Kapitullin II, në Nenin 4 dhe 5, përgjegjësitë dhe kompetencat e Komuniteteve në arsim dhe veçanërisht në rekrutim, pagesën e pagave dhe trajnimin e instruktorëve të arsimit (mësuesit).

Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 05/2015 Normativa për Mësuesit e Arsimit dhe Aftësimin Profesional ofron udhëzime për përzgjedhjen e personelit mësues për të gjitha lëndët mësimore teorike dhe modulet e praktikës profesionale të profileve arsimore për shkollat e mesme të larta, të arsimit dhe aftësimin profesional (klasa 10-12).

Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 01/2014 Organizimi dhe Planifikimi i Procesit të Arsimit në Arsimin dhe Aftësimin Profesional specifikon në nenin 2 - Organizimin dhe planifikimin e institucioneve të AAP-ës, që planifikojnë kuadrot e nevojshme profesionale dhe organizojnë trajnime për stafin.

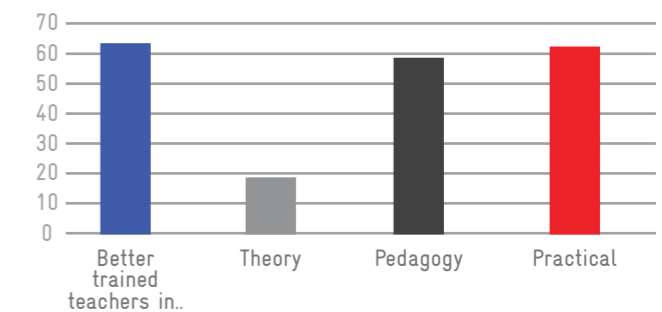
Udhëzimi Administrativ (MASHT) 03/2016 - Këshilli Drejtues i Shkollës përcaktuar në nenin 10 - Këshilli Drejtues në përzgjedhjen e personelit shkollor, ai zgjedh një përfaqësues të prindërve dhe të mësuesve nga anëtarët e këshillit drejtues për të marrë pjesë si vëzhgues në caktimin e mësuesve të shkollave. Kjo është e mbresëlënëse, pasi Neni 2 - Këshilli Drejtues thotë në Paragrafin 1 që "Këshilli i Drejtues i Shkollës është organi më i lartë këshillues dhe vendimmarrës në shkollë".

Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 14/2013 Vlerësimi i Performancës së Mësuesve përcakton nga nenin 3 deri tek neni 5 standardet e performancës, mbajtësit e vlerësimit dhe instrumentet e vlerësimit të performancës. Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 15/2013 për Financimin e Zhvillimit Profesional të Mësuesve përshkruan mekanizmin dhe rolin e financimit të MASHT-it, DKA-ve dhe AAP-ës, ndërsa Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 16/2013 Zbatimi i Zhvillimit Profesional të Mësuesve, përshkruan modalitetet dhe kornizën për zhvillimin profesional të mësuesve dhe përshkruan rolet e MASHT-it, DKA-ve dhe shkollave të AAP-ës.

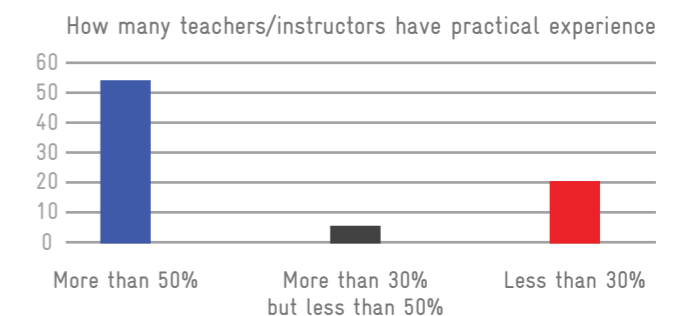
Nga informatat dhe diskutimet e grumbulluara gjatë takimeve të vlerësimit, u zbulua se shumica e institucioneve të AAP-ës janë me personel të duhur. Tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës (61) treguan që të gjitha pozitave të institucionit kanë qenë me personel. Pozitat e lira, kryesisht u përkasin stafit administrativ apo stafit mbështetës, por jo stafit mësues. Roli i drejtorit dhe këshillit drejtues në rekrutim nuk u diskutua. Megjithatë, duke pasur parasysh që përfaqësuesit e prindërve nuk tregojnë shumë interes për të marrë pjesë në mbledhjet e këshillit drejtues dhe që roli i tyre në procesin e rekrutimit është i kufizuar në një rol vëzhgues, mund të supozohet që pjesëmarrja nuk është mjaftueshme. Dy fakte

thelbësore në rekrutim janë (1) disponueshmëria e fondeve për paga shtesë, të cilat kanë nevojë për leje nga Ministria e Financave, dhe (2) që përmes rekrutimit askush nga stafi mësues ekzistues nuk largohet. Kjo e fundit krijon një problem serioz për hapjen e programeve të reja, duke tentuar të mbyllën programet jo relevante.

Sa i përket zhvillimit profesional të mësuesve, shumica e institucioneve të AAP-ës (63) deklaruan që ata kanë nevojë për mësues më të trajnuar për të përmirësuar performancën e institucionit të AAP-ës. Prej atyre, pothuajse të gjitha institucionet e AAP-ës (62), mendojnë që mësuesit kanë nevojë për trajnime praktike dhe shumica e institucioneve të AAP-ës (59) mendojnë që mësuesit kanë nevojë për trajnime pedagogjike. Duke pyetur për përvojën e kërkuar të mësuesve, rreth 30 për qind e institucioneve të AAP-ës (24) treguan që jo të gjithë mësuesit / trajnerët kanë përvojën e kërkuar siç përcaktohet në përshkrimin e punës (normativa për mësuesit) ose siç kërkohet nga kurrikula në fuqi.



Pothuajse 50 për qind e institucioneve të AAP-ës (37), treguan që, jo i gjithë stafi i tyre mësues ka përvojën praktike të nevojshme/kërkuar. Kjo deklaratë mbështetet edhe më tej nga fakti që pothuajse 90 për qind e institucioneve të AAP-ës (70) pohojnë që personeli i tyre që ligjërojnë lëndët profesionale, kanë përvojë të bazuar në lëndën mësimore ose të baruar në përvoja profesionale të punës. Megjithatë, dy të tretat e institucioneve të AAP-ës (54) e kufizuan këtë deklaratë në 50 për qind ose më shumë të stafit mësues në shqyrtim. Ndërsa një e katërta e institucioneve të AAP-ës (20) e kufizuan këtë deklaratë në më pak se 30 për qind të stafit të tyre mësues në shqyrtim.



Më shumë se 60 për qind e institucioneve të AAP-ës (49), thanë që jo të gjithë nga personeli i tyre mësues kanë arsimin e kërkuar pedagogjik. Drejtorët treguan se mungesa e aftësive pedagogjike dhe profesionale është e zakonshme për mësuesit e rinj të rekrutuar pasi që të diplomuarit nga universiteti nuk posedojnë trajnime pedagogjike ose përvoja praktike të punës. Këto deklarata mbështeten nga fakti që më shumë se 80 për qind e institucioneve të AAP-ës, përdorin mjete të MBNJ-së, si për shembull, vlerësimi vjetor dhe analiza e nevojave për trajnim për të vlerësuar stafin mësues. Rreth dy të tretat e institucioneve të AAP-ës (50), treguan që studentët i vlerësojnë mësuesit/instruktorët e tyre në baza të rregullta (vjetore).

Kjo kërkesë e formuluar për zhvillim profesional është në kontrast me informacionin që më pak se 40 përqind e institucioneve të AAP-ës (30) ofrojnë/organizojnë përvojën e bazuar në vendin e punës ose trajnimin e stafit mësimdhënës. Gjatë takimeve të vlerësimit, drejtorët treguan që në rrethana normale trajnimi, ofrohet vetëm kur të aranzhuara nga MASHT, APRK-ës dhe/ose projektet e financuara nga donatorët pasi që, institucioneve të AAP-ës (duke përfshirë institucionet private të AAP-ës) nuk kanë linja buxhetore për zhvillimin e burimeve njerëzore. Për më tepër, informacioni dhe diskutimet e grumbulluara gjatë takimeve të vlerësimit, zbuluan që në 3 vitet e fundit vetëm mësimdhënësit e zgjedhur të disa shkollave publike të AAP-ës, morën trajnime, të organizuara nga MASHT ose përmes projekteve të financuara nga donatorët. Trajnimi i ofruar kryesisht lidhet me zhvillimin e kurrikulës dhe zbatimin e kurrikulave të reja, dhe vetëm në një masë të vogël në lëndët pedagogjike (didaktike, metodike) ose aftësi profesionale. Kjo mungesë e zhvillimit profesional për mësimdhënësit, është kryesisht për shkak të kufizimeve kryesore të financimit, që lidhen me shpërndarjen e buxhetit të përgjithshëm që fillon në nivelin e Buxhetit të Kosovës, por gjithashtu edhe për shkak të ndihmës jo të koordinuar dhe të fragmentuar nga donatorët.

Duke përmbledhur informacionin e mbledhur, zbulohet që ekzistojnë disa mospërputhje ndërmjet kuadrit ligjor dhe praktikës së zakonshme. Shumica e institucioneve të AAP-ës, kanë staf të duhur, por theksojnë që kanë nevojë për mësimdhënësit më të trajnuar për të përmirësuar performancën e institucionit të AAP-ës. Rekrutimi i stafit të ri mësimor varet nga disponueshmëria e fondeve për paga shtesë, të cilat kërkohen nga Ministria e Financave dhe duhet të vëzhgojnë që përmes rekrutimit, askush nga stafi mësimor ekzistues nuk largohet nga puna. Më vonë, kjo krijon një problem serioz për hapjen e programeve të reja, gjatë mbylljes eventuale të programeve jo relevante.

Ka nevojë për trajnim profesional dhe zhvillim pedagogjik të mësimdhënësve. Nevoja është përkeqësuar për mësimdhënësit e rinj të rekrutuar, të cilët janë kryesisht të diplomuar në universitete pa trajnime pedagogjike ose përvoja praktike të punës.

Megjithatë, më pak se 40 përqind e institucioneve të AAP-ës (30), ofrojnë/organizojnë përvojën e bazuar në vendin e punës ose trajnimin e stafit mësimdhënës.

Gjatë 3 viteve të fundit, vetëm disa mësimdhënës të zgjedhur, të disa shkollave publike të AAP-ës morën trajnime, të organizuara nga MASHT ose përmes projekteve të financuara nga donatorët. Trajnimi i ofruar kryesisht lidhet me zhvillimin e kurrikulës dhe zbatimin e kurrikulave të reja, dhe vetëm në një masë të vogël në lëndët pedagogjike (didaktike, metodike) ose aftësi profesionale.

Mungesa e zhvillimit profesional për mësimdhënësit, është kryesisht për shkak të kufizimeve kryesore të financimit, që lidhen me shpërndarjen e buxhetit të përgjithshëm që fillon në nivelin e Buxhetit të Kosovës, por gjithashtu edhe për shkak të ndihmës jo të koordinuar dhe të fragmentuar nga donatorët. Për detaje të mëtejshme shihni kapitullin 4: Vlerësimi statistikor i studimit bazë sipas kategorive.

3.4 Cilësia, përmbajtja dhe atraktiviteti i programeve të AAP-ës dhe kurseve afat-shkurtër

Shumica e 80 institucioneve të AAP-ës që morën pjesë në studimin bazë, ofrojnë 3 vjet program në nivelin e arsimit të mesëm të lartë (arsim formal). Kjo është e vërtetë për 68 shkolla publike të AAP-ës, duke përfshirë QK-at dhe 3 shkolla private të AAP-ës. QAP-at nën varësinë e APRK-ës dhe një shkollë private të AAP-ës, ofrojnë kurse afatshkurtra me bazë aftësie modulare deri në 6 muaj (arsim joformal), ndërsa një tjetër shkollë private e AAP-ës, ofron një program, trajnimi jo-formal prej një viti. Programet e edukimit për të rritur, në shkollat publike të AAP-ës që çojnë në Kualifikimin Kombëtar të Kualifikimeve (KKK) në nivelin katërt (4), janë klasifikuar si programe edukimi joformale. Sipas informatave të fituara, 28 shkolla publike të AAP-ës nën vartësinë e DKA-ve dhe 2 shkolla publike të AAP-ës nën varësinë e AAAPARr-ës, ofrojnë programet e arsimit për të rriturit. Dy institucione private të AAP-ës dhe shtatë QAP-a publike në kuadër të APRK-ës, ofrojnë kurse të akredituara/validuara nga AKK, ndërkohë që shkollat publike të AAP-ës (duke përfshirë QK-at) akoma nuk janë akredituar nga AKK-ja. Asnjë nga institucionet e AAP-ës, nuk ofrojnë programe të përshtatura për sektorin privat apo industrinë vendore.

Programet e Arsimit dhe Aftësimi Profesional dhe kurset afatshkurtra të ofruara nga AAP-ja, janë të rregulluara me Ligjin Nr. 04 / L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional dhe Ligjin Nr. 03 / L-060 për Kualifikimet Kombëtare dhe aktet nënligjore përkatëse (udhëzime administrative).

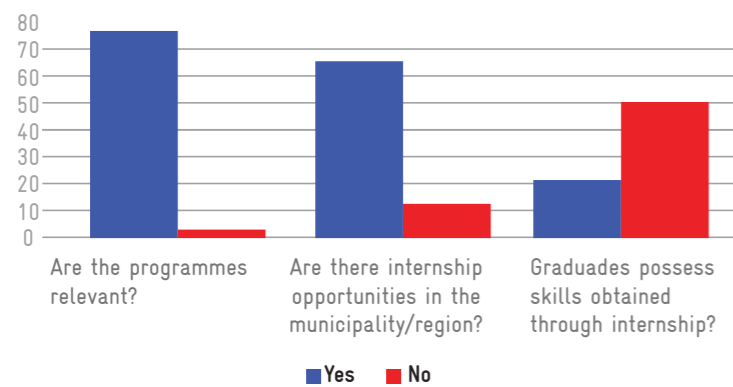
Të dy ligjet theksojnë se Arsimi dhe Aftësimi Profesional duhet të jetë i rëndësishëm për tregun e punës. Ligji Nr. 04 / L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional thotë në Nenin 4 - Fushat e Aktivitetit të Arsimit dhe Aftësimin Profesional në paragrafin 1.1 se Arsimi dhe Aftësimi Profesional shërben për zhvillimin e kompetencave dhe trajnimin për punësimin e individëve në përputhje me profesionin dhe karrierën sipas tregut të punës (kërkesat). Neni 11 - Kurrikula numëron që kurrikulat për arsimin dhe aftësimin profesional, të jenë të zhvilluara në përputhje me standardet e kualifikimit relevante profesionale, arsimore dhe dhe janë zhvilluar në harmoni me kërkesat e tregut të punës dhe me përfshirjen e partnerëve socialë. Ligji Nr. 03 / L-060 Ligji për Kualifikimet Kombëtare, Neni 5 - Objektivat e AKK-ës, theksojnë në paragrafin 1.3. që një nga objektivat e AKK-ës, është që të sigurohet, që kualifikimet të jenë relevante për punësimin dhe të nxëniet dhe për të përmbushur nevojat e nxënësve, ekonomisë dhe institucioneve arsimore dhe trajnuese.

Udhëzimi Administrativ (MASHT) 01/2014 Organizimi dhe Planifikimi i Procesit të Arsimit në Arsimin dhe Trajnimin Profesional përkrahur në Nenin 2 - Organizimi dhe planifikimi i përgjegjësive të institucioneve të AAP-ës. Sipas udhëzimit administrativ, një institucion i AAP-ës, duhet të shqyrtojë dhe analizojë nevojat e tregut të punës dhe të planifikojë arsimin dhe aftësimin profesional në përputhje me rrethanat.

Lidhur me Kualifikimet dhe Modulet e Arsimit dhe Formimit Profesional, LIGJI Nr. 04 / L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional thotë në Nenin 6 - Kualifikimet dhe Modulet e Arsimit dhe Aftësimin Profesional, paragrafi 1 - që Institucionet e Arsimit dhe Aftësimin Profesional formal, ofrojnë kualifikime dhe module të niveleve 3, 4 dhe 5 sipas Ligjit Nr. 03 / L-060 mbi Kualifikimet Kombëtare, i cili është i rëndësishëm për të gjitha shkollat publike dhe private të AAP-ës, të përfshira në studimin bazë. Ndërsa paragrafi 2 thekson që institucionet e tjera të arsimit dhe aftësimin profesional ofrojnë kualifikime dhe module në nivelin 1, 2, 3, 4, 5 sipas Ligjit nr. 03 / L-060 mbi Kualifikimet Kombëtare, që përfshin QAP-at publike në varësi të APRK-ës.

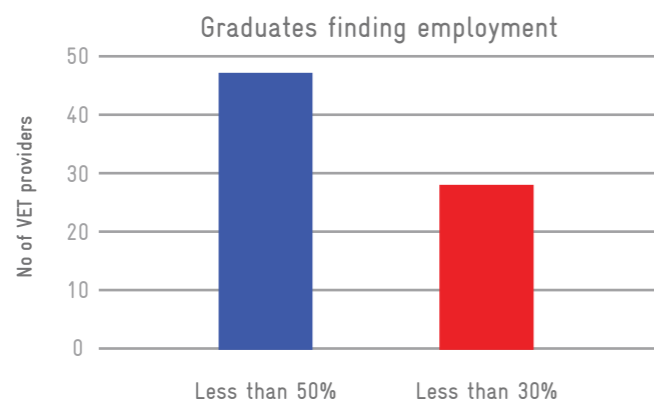
Paragrafi 3 i Nenit 6, specifikon llojet e kualifikimeve dhe thekson në nënparagrafin 1, që kualifikimet dhe modulet e arsimit profesional, që korrespondojnë me klasat 10, 11 dhe 12 duhet të jenë në përputhje me AKK-ën, sipas Ligjit Nr.03 / L-060 mbi Kualifikimet Kombëtare për arsimin profesional. Nënparagrafi 2, merret me kualifikimet dhe modulet e arsimit të mesëm të lartë që i përkasin nivelit 5 të AKK-ës. Ndërsa nënparagrafi 3 thotë që orientimi dhe këshillimi i karrierës duhet të jetë pjesë integrale e të gjitha programeve të ofruara nga institucionet e arsimit dhe aftësimit profesional; dhe nënparagrafi 4 thekson që lejohet zbatimi i formave të sistemit dual të arsimit dhe aftësimit profesional.

Nga informatat dhe diskutimet e grumbulluara gjatë takimeve të vlerësimit, u zbulua që 96 për qind e institucioneve të AAP-ës (77), mendojnë që programet e tyre janë relevante, por shumë institucione të AAP-ës definojnë termin "relevant" në kuptim të relevancës për forcën mësimore ekzistuese ose relevante për shoqërinë (të kërkuar nga prindërit dhe studentët), por jo relevante për kërkesën e tregut të punës në kontekstin lokal, kombëtar apo rajonal. Sa i përket kontekstit lokal, u zbulua që më se 80 për qind e



institucioneve të AAP-ës (66), thanë që ka mundësi trajnimi për stazh/ për-punë për nxënësit /praktikantët në komunë/rajon. Megjithatë, në një vështrim më të afërt, vetëm rreth një e katërta e institucioneve të AAP-ës deklaruan që të diplomuarit posedojnë aftësi të fituara përmes praktikës ose trajnimit në vendin e punës në kompanitë vendore. Institucionet e tjerë të AAP-ës treguan se të diplomuarit "jo të gjithë" posedojnë shkathtësi të fituara përmes praktikës ose trajnimit në punë në

kompanitë lokale (50) ose nuk i janë përgjigjur pyetjes (9). Duke parë në mënyrë specifike tek QAP-at dhe QK-at (6 institucione publike të AAP-ës, nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës), zbulohet që më shumë se 60 për qind e QAP-ve (5) dhe 50 për qind e institucioneve të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës (3), thonë që të diplomuarit posedojnë shkathtësi të fituara përmes trajnimit të stazhit në kompanitë vendore. Institucionet e tjera të AAP-ës, deklaruan që të diplomuarit "jo të gjithë" posedojnë aftësi të fituara përmes trajnimeve në ndërmarrjet vendore ose nuk i janë përgjigjur pyetjes fare.



I njëjti skenar pasqyrohet në shkallën e punësimit të të diplomuarve. Pothuajse 60 për qind e të gjitha institucioneve të AAP-ës (47) deklarojnë që në bazë të informatave informale, shkalla e punësimit të të diplomuarve është më pak se 50 për qind, ndërsa një e treta e të gjitha institucioneve të AAP-ës (28) deklarojnë që shkalla e punësimit është edhe më pak se 30 për qind. Duke parë veçanërisht tek QAP-at dhe QK-at (6 institucione publike të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës) zbulon që shkalla

e punësimit të të diplomuarve të QAP-ave, është rreth 50 për qind e më shumë. Ndërsa shumica e QK-ave deklarojnë që shkalla e punësimit të të diplomuarve është rreth 30 deri 50 për qind, me dy QK që pretendojnë që shkalla e punësimit të të diplomuarve është mbi 50 për qind. Përveç situatës së përgjithshme ekonomike në Kosovë me një shkallë papunësie prej rreth 30 për qind, një interpretim për këto rezultate është se kurset dhe programet e ofruara nga QAP-at dhe QK-at (6 institucione publike të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës) janë më të rëndësishme për tregun e punës, se sa programet e ofruara nga shkollat publike profesionale, të varura nga DKA-të. Ky interpretim mbështetet më tej nga fakti që, disa kurse (dhe jo të gjitha) dhe programet e ofruara nga QAP-at dhe QK-at (6 institucione publike të AAP-ës, nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës) bazohen në standardet profesionale të zhvilluara përmes analizës profesionale (me pjesëmarrje të kompanive lokale).

Një interpretim tjetër është që, QAP-at dhe QK-at (6 institucione publike të AAP-ës, nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës), ofrojnë arsim dhe trajnim më të mirë për shkak të lehtësive dhe pajisjeve më të mira (shih nën-kapitullin e ardhshëm). Ky interpretim mbështetet më tej nga fakti që më shumë se 55 për qind e të gjitha institucioneve të AAP-ës dhe rreth 70 për qind e shkollave publike të AAP-ës, nën varësinë e DKA-ve u përgjigjën se programet/kurset nuk përshtatën/mbështetën nga objektet/hapësirat dhe pajisjet përkatëse.

Një interpretim i tretë është që një numër i madh nxënësish shohin shkollat e AAP-ës si një shans të dytë për të fituar qasje në nivelin e arsimit të lartë (universitete dhe kolegje) dhe nuk ndjekin arsimin profesional, për punësim në këtë fazë. Ky shpjegim mbështetet nga deklarata, që më shumë se 30 për qind e institucioneve të AAP-ës (23), pohojnë që 50 për qind ose më shumë nga të diplomuarit, ndjekin arsimin e lartë, ndërsa rreth 18 për qind pohojnë që më pak se 50 për qind, por më shumë se 30 për qind e të diplomuarve ndjekin më shumë arsimi. Kjo normë është veçanërisht e lartë për të diplomuarit e shkollave publike të AAP-ës, të specializuar në fushën e muzikës, ku më shumë se 70 për qind e shkollave të AAP-ës, pohojnë që më shumë se 50 për qind e të diplomuarve, ndjekin arsimin e lartë; dhe për të diplomuarit e shkollave publike të AAP-ës, të specializuar në fushën e shëndetësisë, ku rreth 60 për qind e shkollave të AAP-ës, pohojnë që më shumë se 50 për qind e të diplomuarve ndjekin arsimin e lartë.

Në përgjithësi, regjistrimi në institucionet e AAP-ës është në rritje. Më shumë se 70 për qind e institucioneve të AAP-ës, treguan se shifrat e regjistrimit në të gjitha ose disa nga programet e tyre po rriten. Hoëever, some VET providers indicated that enrolment is decreasing due to demographic change and that students prefer to get enrolled in existing general higher secondary education institutions (gymnasiums). Megjithatë, disa institucione të AAP-ës, treguan se regjistrimi po zvogëlohet për shkak të ndryshimeve demografike dhe se nxënësit preferojnë të regjistrohen në institucionet ekzistuese të arsimit të mesëm të përgjithshëm (gjimnazet). Për më tepër, 90 për qind e institucioneve të AAP-ës (72), aktivisht promovojnë programet/kurset e tyre të trajnimit, por vetëm 10 për qind e të gjitha institucioneve të AAP-ës (8) treguan që ata kanë një shërbim të brendshëm vendosjeje ose orientim dhe sistem udhëzimi në karrierë për t'i këshilluar studentët dhe/ose të diplomuar, në gjetjen e punësimit.

Duke përmbledhur informacionin e mbledhur, është zbuluar se rëndësia e programeve dhe kurseve të AAP-ës, nuk është në harmoni në përputhje me tregun e punës.

Sa i përket kontekstit lokal, u zbulua që më shumë se 80 për qind e institucioneve të AAP-ës (66) thanë që ka mundësi trajnimi për stazh në vend të punës, për nxënësit/praktikantët në komunë/rajon. Megjithatë, në

një vështrim më të afërt, vetëm rreth një e katërta e institucioneve të AAP-ës, deklaruan që të diplomuarit posedojnë aftësi të fituara përmes praktikës ose trajnimit në vendin e punës në kompanitë lokale.

Pothuajse 60 përqind e të gjitha institucioneve të AAP-ës (47), deklarojnë se në bazë të informatave informale, shkalla e punësimit të të diplomuarve është më pak se 50 përqind, ndërsa një e treta e të gjitha institucioneve të AAP-ës (28), deklarojnë që shkalla e punësimit është edhe më pak se 30 përqind.

Duke parë veçanërisht tek QAP-at dhe QK-at (6 institucione të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës), zbulon që shkalla e punësimit të të diplomuarve të QAP-ave, është rreth 50 përqind e më shumë. Ndërsa shumica e QK-ëve, deklarojnë që shkalla e punësimit të të diplomuarve është rreth 30 deri 50 përqind, me dy QK-ja, që pretendojnë që shkalla e punësimit të të diplomuarve është mbi 50 përqind.

Interpretimi i këtyre rezultateve shpie në tri përfundimet e mëposhtme:

- (4.) kurset e shkurtra dhe programet e ofruara nga QAP-at dhe QK-at (6 institucione të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës) janë më të rëndësishme për tregun e punës sesa programet e ofruara nga shkollat publike profesionale të varura nga DKA-të;
- (5.) QAP dhe QK-at (6 institucione të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës), ofrojnë arsim dhe aftësim, më të mirë për shkak të objekteve/hapësirave dhe pajisjeve më të mira; dhe
- (6.) një numër i madh nxënësish i shohin shkollat e AAP-ës si shans të dytë për të fituar qasje në nivelin e arsimit të lartë (universitete dhe kolegje) dhe nuk përpiqen për punësim në këtë fazë.

Për detaje të mëtejshme, shihni kapitullin 4: Vlerësimi statistikor i studimit bazë sipas kategorive.

3.5 Gjendja e objekteve/hapësirave dhe pajisjeve

Përveç stafit mësimor dhe programeve të trajnimit, të diskutuar më parë, objektet/hapësirat dhe pajisjet, janë po ashtu dy përbërësit e tjerë të domosdoshëm për një proces të mirë të mësimdhënies. Korniza ligjore e kësaj, është e paraqitur tek, Ligji nr. 03 / L-068 për Arsimin në Komunat e Republikës së Kosovës, Ligji Nr. 04 / L-032 për Arsimin Parauniversitar në Republikën e Kosovës, dhe Ligji Nr. 04 / L -138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional dhe aktet nënligjore përkatëse (udhëzimet administrative).

Ligji Nr. 03 / L-068 për Arsimin në Komunat e Republikës së Kosovës përcakton në Kapitullin III – Kompetencat në Ndërtimin e Objekteve Arsimore Publike, Neni 7 – Kompetencat e Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë dhe në Nenin 8 – Kompetencat e Komunave. Kompetencat e MASHT-it në ndërtimin e objekteve arsimore përfshijnë: ofrimin e asistencës teknike për komunat në planifikimin dhe dizajnimin e objekteve arsimore nëse kërkohet; shqyrtimin e të gjitha planeve dhe projekteve për përputhshmërinë me standardet e projektimit dhe ndërtimit të shkollave të Kosovës, para fillimit të prokurimit të shërbimeve ndërtimore; financimi dhe miratimet e ndërtimit, që do të financohen nga grantet direkte nga MASHT; dhe inspektimet para-banimit të objekteve të ndërtuara, për pajtueshmëri me planet e miratuara dhe krijimin e kushteve normale për procesin e arsimit dhe trajnimit. Ndërsa kompetencat e komunave në ndërtimin e objekteve arsimore, përfshijnë identifikimin e nevojave për ndërtimin e objekteve arsimore; përcaktimi i lokacioneve të ndërtimit dhe sigurimi i tokës komunale, përgatitja e një plani zbatues; hartimi i objektit; lëshimi i lejes së ndërtimit; prokurimi i shërbimeve dhe materialeve të ndërtimit; inspektimet e nevojshme; lëshimi i lejeve për shfrytëzim përfundimtar; dhe krijimin e kushteve normale për procesin e arsimit dhe aftësimit/trajnimit.

Në komplementim të ligjit 03 / L-068 për Arsimin në Komuna, Ligji Nr. 04 / L-032 për Arsimin Parauniversitar në Republikën e Kosovës, përcakton sipas nenit 5 –Detyrat e Ministrisë, në paragrafin 7 – Kompetencat e Ministrisë në infrastrukturën e arsimit dhe aftësimin, do të përfshijë: hartimin dhe monitorimin e zbatimit të politikave, standardeve dhe normave për hapësirën e arsimit; ofrimin e asistencës teknike për komunat në planifikimin dhe dizajnimin e objekteve të trajnimit dhe të arsimit; hartimin e politikave për menaxhimin dhe mirëmbajtjen e hapësirës shkollore; ofrimin e asistencës teknike për komunat në sigurimin e përshtatshmërisë së ndërtesave dhe pajisjeve shkollore në përputhje me standardet ndërkombëtare për shëndetin dhe sigurinë dhe mbrojtjen e mjedisit, qasjen për nxënësit dhe personelin me aftësi të kufizuara fizike dhe pajisjet ndihmëse për të mbështetur arsimin gjithëpërfshirës; miratimin e investimeve kapitale për ndërtimin dhe renovimin e objekteve të financuara nga buxheti i Kosovës dhe donatorët; zhvillon dhe mirëmban programin hapësinor të shkollës, i cili ndërlidhet me Sistemin Informativ të Menaxhimit të Arsimit dhe harton planin kombëtar për investime kapitale në arsim. Ndërsa Neni 7 – Kompetencat e komunave në paragrafin 3, Komuna janë përgjegjëse për kompetencat e mëposhtme shtesë: ndërtimi i objekteve të arsimit dhe aftësimit/trajnimit; mirëmbajtjen dhe riparimin e lokaleve dhe pajisjeve të institucioneve arsimore dhe të trajnimit; dhe sigurimin e një mjedisi të shëndetshëm për nxënësit dhe stafin, duke përfshirë ujin, kushtet higjieno-sanitare, shërbimin shëndetësor, si dhe një mjedis të sigurt duke përfshirë shërbimet e sigurta dhe sigurinë efektive.

Ligji Nr. 04 / L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional parashikon në Nenin 13 – Agjencinë për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe për të rriturit sipas paragrafit 2 që AAAPARr-ja është përgjegjëse për administrimin dhe udhëheqjen e Institucioneve të Arsimit Profesional dhe Arsimit për të Rriturit (AAAPARr) në lidhje me burimet financiare, njerëzore, ndërtesat ndërtimore dhe infrastrukturën e të gjitha institucioneve publike të AAP-ës nën administrimin e saj rregullator.

Ligji Nr. 2004/37 mbi Inspektimin e Arsimit në Kosovë thotë në Nenin 4 – Detyrat e Inspektimit të Arsimit, paragrafi 4.3. që detyra kryesore e Inspektorëve të Arsimit është të inspektojë (përveç tjerash): (b) kushtet në të cilat organizohet procesi arsimor (mjediset, inventari, mjetet mësimore, mjedisi etj.) të cilat përcaktohen në programin e punës; dhe (i) realizimin e kurrikulës dhe kushteve të realizimit.

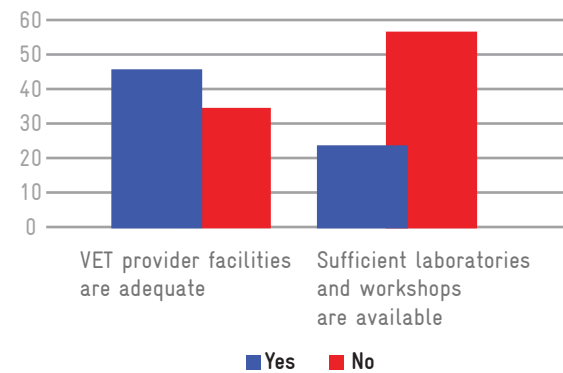
Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 35/2014 për Kriteret dhe Procedurat për Vlefshmërinë dhe Miratimin e Kualifikimeve Kombëtare dhe Akreditimin e Institucioneve që ofrojnë Kualifikimet në Kosovë, specifikon në nenin 10 – Kriteret e Akreditimit, paragrafi 1.10 – kapacitetet për të përmbushur kërkesat për kualifikime specifike, si: (1) Hapësira e nevojshme për vlerësimin e kualifikimeve dhe moduleve; (2) Burimet materiale të nevojshme për vlerësimin e kualifikimeve dhe moduleve; dhe (3) Ose ndonjë kërkesë tjetër specifike për kualifikime specifike.

Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 01/2014 Organizimi dhe Planifikimi i Procesit Arsimor në Arsimin dhe Trajnimin Profesional përshkruan në Nenin 2 – Organizimin dhe Planifikimin e përgjegjësive të institucioneve të AAP-ës. Sipas këtij udhëzimi, një insitucion i AAP-ës, duhet të ofrojë infrastrukturën e nevojshme për profilet e ofruara.

Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 02/2014 - Numri i studentëve me module dhe kualifikime profesionale, resurse, infrastrukturë, arsim, siguria e nxënësve thekson në nenin 4 - Infrastruktura shkollore, që: (1) Të gjitha qendrat e kompetencave (QK) duhet të ketë qendrën e nevojshme të trajnimit për të gjitha kualifikimet dhe modulet e shkurtër që ato ofrojnë; (2) Infrastruktura e mjaftueshme e QK-ëve, shkollave profesionale dhe qendrës së trajnimit, nënkupton hapësirën e mjaftueshme për nxënës sipas standardeve të përcaktuara nga MASHT, punëtoritë e pajisura me të gjitha mjetet e nevojshme për realizimin e praktikës profesionale, laboratorët përkatës, serat, kuzhina, stallat, fushë, firmat ushtrimore; (3) Nëse Qendrat e Kompetencave, shkollat profesionale, qendrat e trajnimit nuk kanë infrastrukturë adekuate dhe të mjaftueshme për kualifikimet që ato ofrojnë, ata duhet të kenë marrëveshje bashkëpunimi me ndërmarrjet relevante, QK të tjera. Shkollat profesionale ose qendrat e trajnimit për zbatimin e duhur të mësimdhënies; dhe (4) Nëse Qendrat e Kompetencave, shkollat profesionale, qendrat e trajnimit nuk kanë infrastrukturë adekuate ose marrëveshje paraprake me ndërmarrjet, shkollat QK dhe qendrat tjera të trajnimit, nuk mund të ofrojnë kualifikime përkatëse.

Për më tepër, kurrikula, zbatimimi i të cilave është shpallur me udhëzim administrativ, jep udhëzime për zbatimin e secilit modul duke deklaruar metodat e rekomanduara të mësimin dhe bazën materiale të nevojshme.

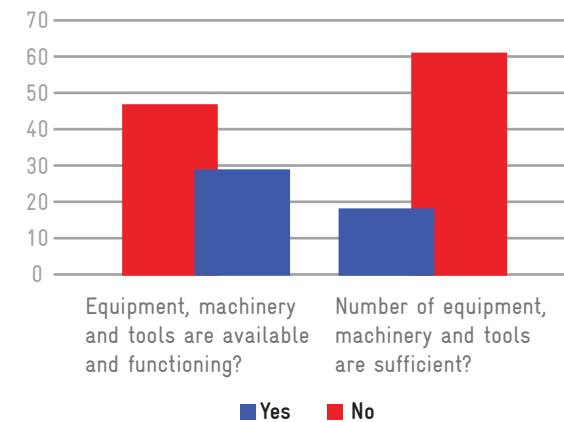
Nga informatat dhe diskutimet e mbledhura gjatë takimeve të vlerësimit, u zbulua që 57.5 përqind e institucioneve të AAP-ës (46), i konsiderojnë hapësirat e tyre të përshtatshme për programet e AAP-ës



ose kurset e ofruara. Ndërsa më pak se 30 përqind e institucioneve të AAP-ës (23), mendojnë që kanë laboratorë të mjaftueshëm dhe punëtorë, për të mbështetur mësimin praktik. Duke shikuar në mënyrë specifike në QAP-at dhe shkollat e AAP-ës (duke përfshirë QK-at) nën varësinë e AAAPARr-ës, u zbulua që të gjitha QAP-at (duke mos pasur parasysh QAP-in jo operativ, në Dolane/Zvecan) dhe të katër QK-at, nën varësinë e AAAPARr-ës, konsiderojnë objektet e tyre si të përshtatshme dhe laboratorët dhe punëtoritë si të mjaftueshme për programet/kurset e ofruara. Ndërkohë që dy shkollat publike të AAP-ës, nën mbikëqyrjen e

AAAPARr-ës theksuan që objektet, laboratorët dhe punëtoritë e tyre, nuk janë të mjaftueshme për programet e ofruara. Kjo mbështetet nga vëzhgimi që të dy shkollat AAP-ës kanë objekte të "vjetra"; dhe se numri i programeve të ofruara dhe numri i studentëve i ka tejkaluar objektet dhe hapësirat.

Për shkollat publike të AAP-ës nën varësinë e DKA-ve, situata varion nga niveli i mjaftueshëm mirë, deri tek objektet nën kushte shumë të varfra, varësisht nga lloji i shkollës apo programeve të ofruara. Në përgjithësi, mund të thuhet se objektet e ndërtaura në 10 vitet e fundit nuk i përshtaten qëllimit të synuar, meqë mungojnë punëtoritë për trajnime praktike; dhe laboratorët nuk janë të përshtatshëm për shkak të mungesës së hapësirës apo shërbimeve komunale. Ndërkohë që shkollat e vjetra të AAP-ës, janë më mirë të dizajnuara, por ato shpesh mbahen keq. Shumica e shkollave të vjetra të AAP-ës kanë gjithashtu mangësi në pajisjet e parandalimit të zjarrit/zjarrfikësve dhe u mungojnë daljet emergjente.



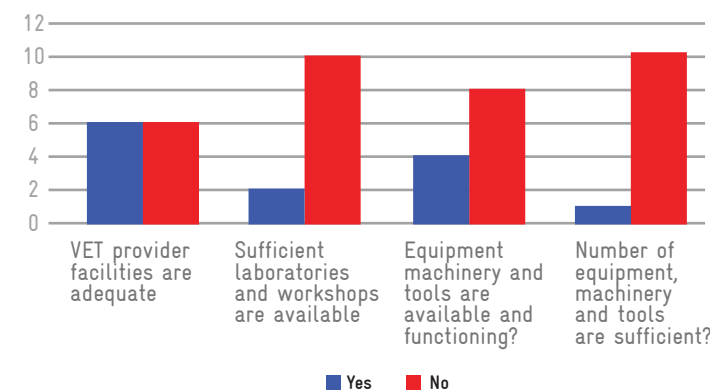
Sa i përket pajisjeve, 60 përqind e institucioneve të AAP-ës (48), thanë që pajisjet, mjetet dhe makineritë janë në dispozicion dhe funksionojnë. Megjithatë, tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës (61), thanë që pajisjet, mjetet dhe makineritë në dispozicion nuk janë të mjaftueshme për numrin e studentëve ose të trajnuarve që ndjekin programet/kurset. Duke parë në mënyrë specifike QAP-at dhe shkollat e AAP-ës (duke përfshirë QK-at) nën varësinë e AAAPARr-ës, u zbulua që në të gjitha pajisjet e QAP-ave, pajisjet, veglat dhe makineritë janë në dispozicion dhe funksionojnë; ndërsa më shumë se 80 përqind e institucioneve të AAP-ës (5) nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës deklaruan që pajisjet, mjetet

dhe makineritë janë në dispozicion dhe funksionojnë. Për më tepër, më shumë se 85 përqind e QAP-ave (6), kanë deklaruar që kanë pajisje, vegla dhe makineri të mjaftueshme, ndërsa gjysma e institucioneve të AAP-ës (3), nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës tregojnë të kenë pajisje, vegla dhe makineri të mjaftueshme.

Pothuajse tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës (58), për materialet harxhuese të nevojshme për procesin e mësimdhënies-mësimnxënjes, deklaruan që nuk janë në dispozicion ose nuk janë të mjaftueshme për të mbështetur trajnimin praktik. Gjendja e QAP-ave dhe e 6 shkollave të AAP-ës nën varësinë e AAAPARr-ës është më e mirë. Pothuajse të gjitha QAP-at (6), kanë materiale harxhuese të mjaftueshme, ndërsa gjysma e institucioneve të AAP-ës (3), nën varësinë e AAAPARr-ës deklaruan që kanë materiale harxhuese të mjaftueshme për të mbështetur trajnimin praktik.

Duke parë institucionet e AAP-ës sipas programeve ose kurseve që ofrojnë, zbulohen disa modele të cilat mund të përgjithësohen.

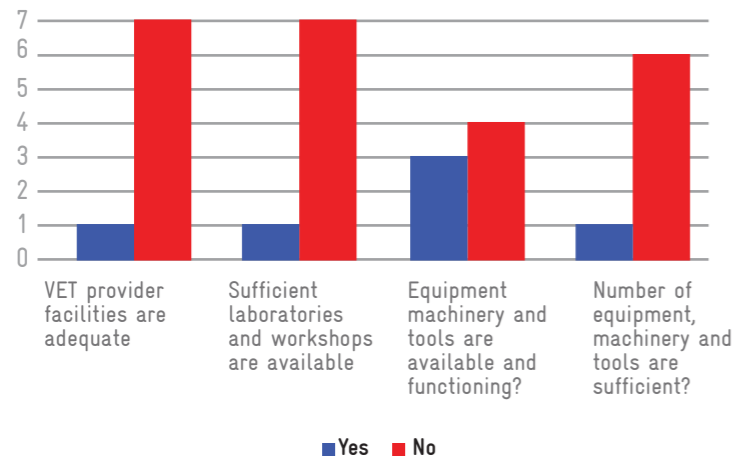
Të gjitha institucionet e AAP-ës që ofrojnë programe në fushën e shëndetësisë, përveç QK-ës në Ferizaj nën varësinë e AAAPARr-ës, nuk i kanë objektet e nevojshme. Sipas menaxhimit të shkollave, 50 përqind e shkollave mendojnë që kanë objekte adekuate, por rreth 83 përqind e të gjitha shkollave, janë të vetëdijshme që pajisjet që ata kanë, nuk ofrojnë laboratore të kërkuara. Për më tepër, nga vëzhgimet



e bëra gjatë takimeve të vlerësimit, duhet shtuar që edhe ato shkolla që pretendojnë që objektet e tyre janë adekuate mund të merren në pyetje. Sa i përket pajisjeve, të gjitha institucionet e AAP-ës, që ofrojnë programe në fushën e shëndetësisë, përveç QK-ës në Ferizaj nën varësinë e AAAPARr-ës, nuk kanë pajisje. Shumica e institucioneve të AAP-ës, që ofrojnë programe në fushën e shëndetësisë, përveç shkollave publike të AAP-ës, në Gjakovë dhe Gjilan, të cilat nuk kanë asgjë, kanë vetëm një laborator të TI-së të pajisur me disa

komputerë personal dhe laboratore të improvizuar për teknikët e dhëmbëve. Të gjitha shkollat publike të AAP-ës, kanë mungesë të buxhetit për materialet e konsumueshme/harxhuese dhe në disa shkolla publike të shkollave të AAP-ës, nxënësit blejnë materiale të nevojshme për të ushtruar.

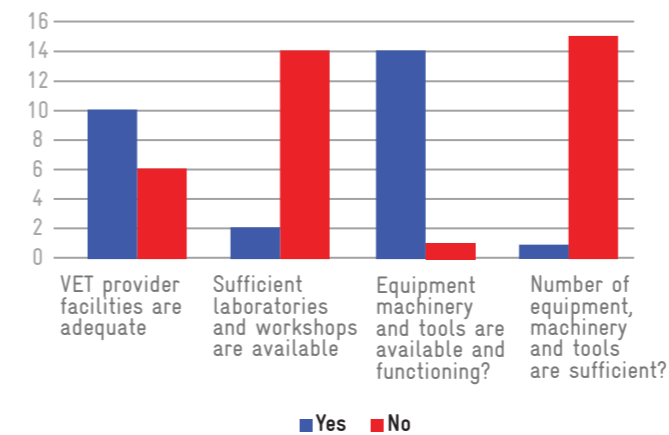
Shumica e shkollave publike të AAP-ës që ofrojnë programe në fushën e muzikës, me përjashtimin e shkollës së AAP-ës në Gjakovë, janë në ndërtesa që nuk janë të përshtatshme për këtë qëllim. Shumica e ndërtesave nuk kanë frymën krijuese, janë të pangjella dhe kanë nevojë për renovim të madh. Ndërtesat janë të vjetra, janë objekte të përbashkëta (Prishtinë, Ferizaj dhe Mitrovicë) dhe nuk kanë hapësirë për



numrin e studentëve të regjistruar, gjë që është kryesisht për shkak të qëllimit të dyfishtë (duke ofruar programe të AAP-ës të nivelit të mesme të lartë dhe të arsimit të mesëm ulët shkollor) të këtyre shkollave. Çështjet e sigurisë dhe të parandalimit të zjarrit, kryesisht janë të neglizhuara. Gjashtë nga shtatë shkollat e AAP-ës, që ofrojnë programe në muzikë, thonë që objektet e tyre nuk janë të mjaftueshme për mësim. Shumica e shkollave të AAP-ës, që ofrojnë programe në fushën e muzikës, me përjashtimin e shkollës së AAP-ës në Gjakovë, nuk janë

të pajisura me instrumente të mjaftueshme muzikore dhe nuk kanë mirëmbajtje të instrumentave. Gjashtë nga shtatë shkollat e AAP-ës, që ofrojnë programe në fushën e muzikës, pohojnë që ato nuk janë të pajisura mjaftueshëm, gjë që u konfirmua gjatë vizitave të vlerësimit. Po ashtu, pesë nga shtatë shkollat e AAP-ës, deklaruan që nuk kryejnë mirëmbajtjen e rregullt të objekteve dhe instrumenteve për shkak të mungesës së buxhetit.

Shkollat e AAP-ës, që ofrojnë programe në fushën e bujqësisë dhe/ose (përpunimit) të ushqimit mund të ndahen në dy lloje: (1) shkollat e AAP-ës, që ofrojnë kryesisht ose ekskluzivisht programe në fushën e bujqësisë dhe/ose të ushqimit ("Abdyl Frashëri" në Prishtinë, "Arbëria" në Gjilan, "Zenel Hajdini" në Ferizaj), dhe (2) shkollat e AAP-ës, që ofrojnë programe të ndryshme duke përfshirë disa profile bujqësore dhe/ose ushqimore ("Isa Boletini" në Podujevë, "Adem Gllavica" në Lipjan, "Jonuz Zejnullahu" në Viti, "Abdyl Rama" në Suharekë, "Kadri Kusari" në Gjakovë, "Selajdin Mulla Alia" në Rahovec, "12 Maj" në Rahovec, "Ali Hadri" në Pejë, "Fehmi Agani" në Kline, "Anton Çetta" në Skenderaj, "Bahri Haxha" në Vushtrri, "Fehmi Lladrovci" në Drenas, "Naim Frashëri" në Shtime).



Një gjë e përbashkët është se të dyja llojet e shkollave kanë probleme për të ruajtur pajisjet e tyre (stalla, sera, fusha, pemishte etj) dhe që pothuajse të gjitha shkollat e AAP-ës (rreth 90 përqind), pohojnë që nuk kanë laboratore të mjaftueshme dhe punëtori/serra/pemishte) për të mbështetur mësimin praktik. Kjo u konfirmua gjatë vizitave të vlerësimit, po ashtu. Sidoqoftë, duhet të theksohet që shumica e shkollave të AAP-ës, që ofrojnë kryesisht ose ekskluzivisht programe në fushën e bujqësisë dhe/ose të ushqimit (me përjashtimin e shkollës profesionale "Zenel Hajdini" në Ferizaj) kanë hapësira më të mira se sa shkollat e AAP-ës

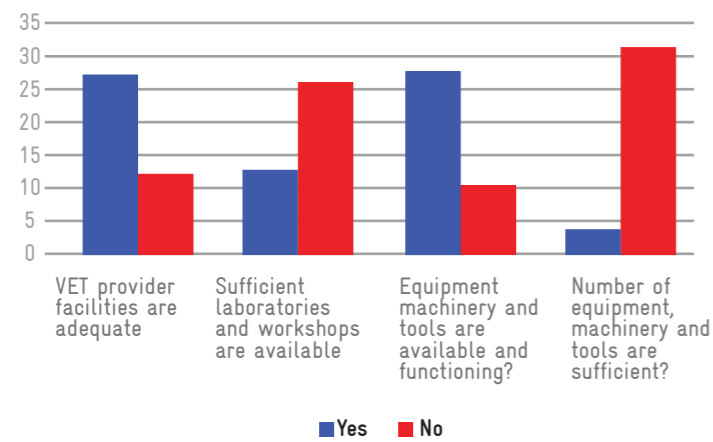
që ofrojnë programe të ndryshme duke përfshirë disa bujqësi dhe/ose profilet e lidhura me (procesimin) e ushqimit. Një përjashtim është shkolla e AAP-ës "Adem Gllavica" në Lipjan, e cila ka objekte bujqësore të mjaftueshme por kryesisht të papërdorura dhe të rrënuara.

Ekzistojnë tre shkolla të AAP-ës që ofrojnë programe në fushën e bujqësisë dhe/ose ushqimit të cilat janë pak a shumë të pajisura mirë, përkatësisht "Abdyl Frashëri" në Prishtinë, "Arbëria" në Gjilan dhe "Adem Gllavica" shkolla e AAP-ës në Lipjan. Pajisjet e kësaj të fundit, janë kryesisht të papërdorura dhe/ose të dobëta. Shkollat e tjera të AAP-ës, që ofrojnë programe në fushën e bujqësisë dhe/ose ushqimit, janë pjesërisht të pajisura ose pothuajse fare të pajisura. Vlen të përmendet që rreth një e treta e shkollave të AAP-ës, që ofrojnë përpunimin e ushqimit ose përpunimin e produkteve bujqësore janë të pajisura mirë. Kohët e fundit, projekti ALLED i financuar nga BE-ja ka mbështetur dhe pajisur pesë shkolla të AAP-ës ("Abdyl Frashëri" në Prishtinë, "Jonuz Zejnullahu" në Viti, "Kadri Kusari" në Gjakovë, "Selajdin Mulla Alia" në Rahovec dhe "Ali Hadri" në Pejë) me laboratorët e përpunimit të ushqimit dhe të teknologjisë ushqimore. Megjithatë, gjatë vizitave të vlerësimit, u zbulua që shumica e laboratorëve nuk përdoren për arsye të ndryshme, p.sh. laboratorët mungojnë në lidhjen e nevojshme të shërbimeve, mungesa e materialeve harxhuese për ta funksionalizuar laboratorin e përpunimit të ushqimit, mësimdhënësit nuk janë të përgatitur mirë për të përdorur pajisjet ose ata kanë frikë të dëmtojnë pajisjet (duke pasur parasysh që shkollat e AAP-ës nuk kanë buxhet për të riparuar dëmtimin ose shkatërrimin e pajisjeve). Mungesa e materialeve harxhuese është një problem i madh për të gjitha shkollat e AAP-ës, që ofrojnë programe në fushën e bujqësisë dhe ushqimit.

Ekzistojnë 41 institucione të AAP-ës që ofrojnë programe ose kurse në fushën e ekonomisë, të drejtësisë dhe të turizmit. Tridhjetë e dy shkolla të AAP-ës, janë në varësi të DKA-ve, 2 QK-ave nën varësinë e AAAPAR-ës dhe 7 QAP-ave nën vartësinë e APRK-ës. Këto institucione të AAP-ës që ofrojnë programe në fushën e ekonomisë, ligjit dhe/ose turizmit, mund të ndahen në dy lloje: (1) shkollat e AAP-ës që ofrojnë kryesisht ose ekskluzivisht programe në fushën e ekonomisë, ligjit dhe/ose turizmit ("7 Shtatori" dhe "Hoxhë Kadri Prishtina" në Prishtinë, "ShM Ekonomike" në Artanë/Bostane, "Marin Barleti" në Gjilan, "Faik Konica" në Ferizaj, "Kuvendi i Manastirit" në Shterpc/Firaj, "Ymer Prizreni" në Prizren, QK Prizren, "Ukshin Hoti" në Rahovec/Krushë të Madhe, "Lasgush Poradeci" në Malishevë/Kjievë, QK Malishevë, "Hasan Prishtina" në

Mitrovicë) dhe (2) shkolla të AAP-ës që ofrojnë programe të ndryshme duke përfshirë disa ekonomike, juridik dhe/ose turizëm (QAP Prishtinë, "Isa Boletini" në Podujevë, "Ismail Dumoshi" në Obiliq, "Hivzi Sylejmani" në Fushë Kosovë, "Adem Gllavica" në Lipjan, "Ibrahim Banushi" në Lipjan/Shalë, "Andrea Durrsaku" në Kamenicë, "Jonuz Zejnullahu" në Viti, "Kongresi i Manastirit" në Vushtrri, QAP në Gjilan, QAP në Ferizaj, "Feriz Guri"/"Vellezerit Caka" Kaçanik, "Abdyl Rama" në Suharekë, QAP në Prizren, "Ruzhdi Berisha" në Dragash, "Kadri Kusari" në Gjakovë, QAP në Gjakovë, "Selajdin Mulla Alia" në Rahovec, "12 Maj" në Rahovec, "Tafil Kasumaj" në Deçan, "Ali Hadri" në Pejë, QAP në Pejë, "Mithat Frashëri" në Istog, "Fehmi Agani" në Klinë, "Anton Çetta" në Skenderaj, "Bahri Haxha" në Vushtrri, QAP në Mitrovicë, "Fehmi Lladrovci" në Drenas, "Naim Frashëri" në Shtime).

Të gjitha QAP-at (përveç QAP-it në Dolane/Zveçan që aktualisht nuk është funksionale) nën varësinë e APRK-ës dhe të dy QK-at nën varësinë e AAAPARr-ës deklaruan që programet/kurset e tyre, mbështeten nga pajisjet e duhura. Kjo u konfirmua gjatë vizitave të vlefshmërisë.



Objektet e 32 shkollave të AAP-ës nën varësinë e DKA-ve ndryshojnë nga gjendjet si, shumë të varfëra (p.sh. "Ibrahim Banushi" në Lipjan ose "12 Maj" në Rahovec) në ato shumë të mira (p.sh. "Faik Konica" në Ferizaj, "Ymer Prizreni" në Prizren ose "ShM Ekonomike" në Artanë). Më shumë se një e treta (12), e këtyre shkollave të AAP-ës, pohojnë që objektet e tyre nuk janë adekuate për programet e ofruara dhe numrin e studentëve të regjistruar. Shumica e ankesave (7), kanë të bëjnë me mungesën e objekteve në sektorin e turizmit (restorant

ose kuzhinë praktike) ose nga mungesa e hapësirës/dhomës shtesë për bërjen e një firme praktike; në disa raste është më shumë mungesa e pajisjeve për ngritjen e një firme praktike sesa dhoma e kërkuar.

Nevojat e pajisjeve për shkollat e AAP-ës, që ofrojnë programe në fushën e ekonomisë, ligjit dhe/ose turizmit, janë të kufizuara. Profilat ekonomike kërkojnë një firmë praktike për të simuluar operacionet e biznesit, dhe laboratorët e TI-së për të praktikuar aplikacionet e kërkuara softuerike. Përderisa profilat e ligjit kanë nevojë për një sallë gjyqi shtesë për të simuluar dhe praktikuar procedurat ligjore, por vetëm në rast kur praktikantët në vend të punës (in-service training) nuk mund të organizohet. Për profilat e ofruara në turizëm (duke përfshirë hotelierët), shkollat e AAP-ës do të kishin nevojë për një kuzhinë bashkëkohore profesionale, për të praktikuar përgatitjen e ushqimeve të ndryshme. Në rast që praktikantët/trajnimet në vend të punës (in-service training) i parashikuar në kurrikula nuk mund të organizohet, do të nevojiten hapësira shtesë.

Gjatë vizitave të vlerësimit, u zbulua që vetëm në raste shumë të rralla shkollat e AAP-ës, që ofronin ekonomi dhe profile të ligjit, nuk kishin një firmë praktike ose se ata kishin një improvizim të firmës praktike ushtrimore, që nuk plotëson shumicën e kritereve teknike për një firmë ushtrimore. Vetëm një shkollë profesionale ("Hasan Prishtina" në Mitrovicë) që ofron profilat në ligj, kishte bërë një sallë

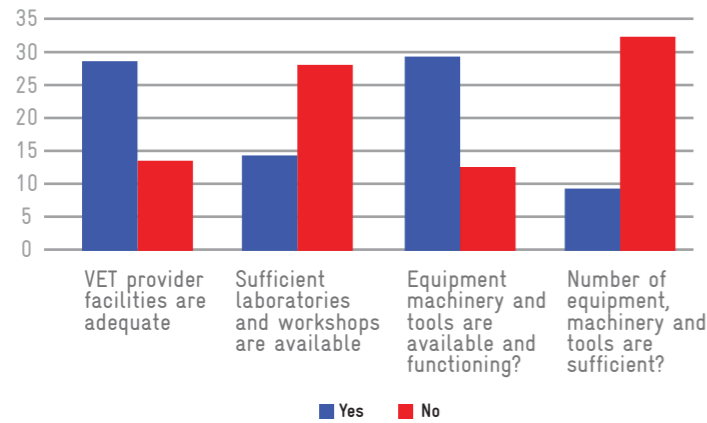
gjyqi, për të simuluar dhe praktikuar procedurat ligjore. Për shkollat e AAP-ës që ofrojnë profilet e lidhura me turizmin është gjetur që, duke përfshirë rastet e çuditshme të kuzhinave të improvizuara dhe kafeteritë lokale, asnjë nga shkollat e AAP-ës nuk kishte ndonjë punëtor ose laborator të lidhura me turizmin. Vetëm 12 shkolla të AAP-ës deklaruan që pajisjet, makineritë dhe mjetet, nuk janë në dispozicion dhe/ose nuk funksionojnë. Megjithatë, nga informacionet e fituara dhe vizitat e vlerësimit, u konstatua që shumica e pajisjeve të TI-së, të përdorura në firmat ushtrimore ose në laboratorët e TI-së, janë të vjetëra, rënd të amortizuara dhe në disa raste jashtë përdorimit. Përveç kësaj, më shumë se 80 përqind e shkollave të AAP-ës (26) që ofrojnë programe në fushën e ekonomisë, ligjit dhe/ose turizmit, kanë deklaruar se materialet harxhuese nuk janë të disponueshme dhe të mjaftueshme për të mbështetur trajnimet praktike.

Ekzistojnë 42 institucione të AAP-ës që ofrojnë programe ose kurse në fushën e teknologjisë (përfshirë kiminë, ndërtimin, transportin dhe trafikun, grafikën, tekstilin, përpunimin e drurit, mekanikën/makinerinë dhe elektrikën). Shumica, 30 shkolla të AAP-ës, janë në varësi të DKA-ve; 1 QK dhe 2 shkolla të AAP-ës janë në varësi të AAAPARr-ës; 7 QAP-a nën vartësinë e APRK-ës; dhe 2 shkolla të AAP-ës, të cilat janë private. Këto institucione të AAP-ës që ofrojnë programe në fushën e teknologjisë mund të ndahen në dy lloje: (1) shkollat e AAP-ës që ofrojnë programe ekskluzive në fushën e teknologjisë ("Gjin Gazulli" në Prishtinë, "28 Nëntori" në Prishtinë, "Shtjefën Gjeqovi" në Prishtinë, "Don Bosko" në Prishtinë, "Fan S Noli" në Podujevë, "Mehmet Isai" në Gjilan, "Adem Kastrati" në Gjilan, "Pjetër Bogdani" në Ferizaj, "Skender Luarasi" në Suharekë, "11 Marsi" në Prizren, "Nexhmedin Nixha" në Gjakovë, "Odhise Paskali" në Pejë, "Shaban Spahija" në Pejë, QK Skenderaj, "Lutfi Musiqi" në Vushtrri, "Arkitekt Sinani" në Mitrovicë, "Bau Academy" në Prishtinë), dhe (2) shkolla të AAP-ës që ofrojnë programe të ndryshme, përfshirë disa profile të teknologjisë (QAP në Prishtinë, "Ismail Dumoshi" në Obiliq, "Hivzi Sylejmani" në Fushë Kosovë, "Adem Gllavica" në Lipjan, "Ibrahim Banushi" në Lipjan, "Andrea Durrsaku" në Kamenicë, "Jonuz Zejnullahu" në Viti, "Kongresi i Manastirit" në Vushtrri, QAP në Gjilan, QAP në Ferizaj, "Zenel Hajdini" në Ferizaj, "Feriz Guri"/"Vellezerit Caka" në Kaçanik, QAP në Prizren, QAP në Gjakovë; "Selajdin Mulla Alia" në Rahovec, "12 Maj" në Rahovec, "Tafil Kasumaj" në Deçan, QAP në Pejë, "Mithat Frashëri" në Istog, "Fehmi Agani" në Kline, "Anton Çetta" në Skenderaj, "Bahri Haxha" në Vushtrri, QAP në Mitrovicë, "Fehmi Lladrovci" në Drenas, "Naim Frashëri" në Shtime).

Dy shkollat private të AAP-ës, të gjitha QAP-AT (përveç QAP-it në Dolane/Zveçan, e cila aktualisht nuk është operacionale) nën varësinë e APRK dhe QK në Skenderaj nën varësinë e AAAPARr-ës, theksohet që programet/kurset e tyre janë të mbështetura nga hapësira/objekte dhe pajisje adekuate. Kjo u konfirmua gjatë vizitave të vlerësimeve.

Gjashtëmbëdhjetë shkolla publike të AAP-ës, duke përfshirë një (1) shkollë të AAP-ës, nën vartësinë e AAAPARr-ës, pohuan që objektet e tyre janë adekuate për programet e ofruara dhe/ose numrin e studentëve të regjistruar. Kjo nuk mund të konfirmohej gjatë vizitave të vlerësimit.

Të gjitha shkollave u mungonte hapësirë për laboratorët ose punëtoritë e nevojshme, dhe disa nga shkollat e AAP-ës, veçanërisht ato të ndërtuara pas vitit 2008, nuk janë të dizajnuara për të bërë/realizuar punëtori fare. 16 shkollat e mbetura publike të AAP-ësnën varësinë e DKA-ve deklaruan që objektet e tyre nuk janë



adekuate për programet e ofruara dhe/ose numrin e studentëve të regjistruar. Kjo u konfirmua gjatë vizitave të vlerësimit. Gjatë vizitave të vlerësimit, është vërejtur gjithashtu që shkollat e ndërtuara kohët e fundit (pas vitit 2008), kanë të njëjtin dizajn, i cili nuk i shërben kërkesave të shumicës së programeve teknike. Shkollat e vjetra të AAP-ës, të ndërtuara në vitet e 50-ta, ose më parë, janë më shumë të përshtatshme për qëllimin e vet shkollave. Megjithatë, shumica e shkollave të vjetra të AAP-ës, kanë nevojë për rinovime.

Përveç shkollave private të mësipërme të AAP-ës, 7 QAP-a dhe QK-ja në Skenderaj, asnjë nga shkollat publike të AAP-ës nuk ishte e pajisur plotësisht. Të dy shkollat e AAP-ës në varësi të AAAPARr-ës janë të pajisura më mirë se sa shkollat publike të AAP-ës, nën varësinë e DKA-ve. Të dy shkollat e AAP-ës, janë të pajisura mirë në disa profile, por iu mungojnë pajisje në profile të tjera. Për shembull: Shkolla e AAP-ës "Shtjefën Gjeçovi" në Prishtinë është shumë e pajisur mirë në profilin e auto-mekanikës dhe në makinerinë e profilit (saldator, operator i prodhimit, mekanik mekanave), por ka mangësi në pajisjet për operatorët CNC dhe profilet për transport dhe trafik. Ndërsa shkolla e "11 Marsit" në Prizren është e pajisur mirë me profilet e operatorit të prodhimit, ngrohjes dhe instalimit e kondicionerëve të ajër, dizajnit të tekstit dhe veshjeve dhe instalimeve elektrike, por ka mangësi në pajisje për profilet e ndërtimit, gjeodezisë, arkitekturës, dizajnit të brendshëm dhe trafikut rrugor. 32 shkollat e AAP-ës nën varësinë e DKA-ve janë të pajisura në mënyrë bazike dobët. Në përgjithësi, disa pajisje janë në dispozicion për programe në fushën e grafikës, tekstit, përpunimit të drurit, kimisë, mekanikës/makinerisë dhe elektrikë; ndërsa programet në fushën e ndërtimit, transportit dhe trafikut, nuk mbështeten me pajisje. Shumica e pajisjeve janë mjaft të vjetra (më shumë se 10 vjet), të dobëta dhe jo të mirëmbajtura. Një numër i shkollave të AAP-ës, kanë marrë mbështetje nga donatorët dhe kanë arritur të shfrytëzojnë dhe ruajnë këto pajisje, gjatë shumë viteve (p.sh. "Feriz Guri" / "Vellezerit Caka" në Kaçanik, "Tafil Kasumaj" në Deçan, "Fehmi Agani" në Klinë). Ndërsa shkollat e tjera vetëm i kanë ruajtur pajisjet, nuk kanë qenë në gjendje t'i përdorin ose nuk ishin në gjendje t'i mbanin ato (p.sh. "Gjin Gazulli" në Prishtinë, dyqani i automobilave në Shaban Spahija në Pejë, punëtorja e përpunimit të drurit dhe punëtorja automobilistike në Tafil Kasumaj në Deçan, punëtorja e makinerisë në Jonuz Zejnullahu në Viti). Kjo mund të ketë arsye të ndryshme, si: mungesa e buxhetit për mirëmbajtje, mungesa e funksionimit dhe shfrytëzimit të pajisjeve siç duhet ose mungesa e kapaciteteve të menaxhimit të burimeve (përfshirë performancën e mirëmbajtjes). Të tre janë shumë të rëndësishme dhe duhet të forcohet, sidomos duke pasur parasysh që pajisjet po bëhen gjithnjë e më të sofistikuara, sikur se pajisjet e dhuruara nga projekti ALLED i financuar nga BE-ja në 3 shkolla të AAP-ës ("Mehmet Isai" në Gjiilan, "Pjetër Bogdani" në Ferizaj, "Tafil Kasumaj" në Deçan) duke ofruar programe për profilet e makinerive CNC dhe/ose mekatronikës. Këto vrojtme mbështeten nga fakti që rreth 80 për qind e shkollave të AAP-ës (26), nën varësinë e DKA-ve, theksojnë që numri i pajisjeve, makinerive dhe mjeteve, nuk janë të mjaftueshme për

numrin e studentëve të regjistruar, dhe një e katërta e këtyre shkollave të AAP-ës, pohojnë që pajisjet, makineritë dhe veglat, nuk janë të disponueshme dhe/ose nuk funksionojnë. Të gjithë përveç një institucioni publik të AAP-ës, deklarojnë që nuk kanë ndonjë buxhet për zëvendësimin ose pajisjet e reja.

Përveç kësaj, më shumë se 70 për qind e të gjitha institucioneve të AAP-ës (30), që ofrojnë programe në fushën e teknologjisë, kanë deklaruar që materialet harxhuese nuk janë në dispozicion ose që nuk janë të mjaftueshme për të mbështetur trajnimin praktik.

Duke përmbledhur informacionin më lart, zbulohet që objektet/hapësirat dhe pajisjet e shumicës së institucioneve të AAP-ës, nuk i plotësojnë kërkesat e nevojshme.

Vetëm 7 QAP-a nën varësinë e APRK-ës, 4 QK-ja, nën varësinë e AAAPARr-ës dhe 2 institucione private të AAP-ës posedojnë objekte dhe pajisje të shkëlqyera.

Institucionet e AAP-ës dhe autoritetet në varësi nuk mund të përmbushin detyrimet e tyre ligjore për të siguruar infrastrukturën e kërkuar (objektet/hapësirat dhe pajisje) për shkak të kufizimeve kryesore të financimit, lidhur me alokimin e përgjithshëm buxhetor që fillon në nivelin e Buxhetit të Kosovës.

Pothuajse 60 për qind e institucioneve të AAP-ës (46) deklaruan se objektet e tyre janë adekuate për programet e AAP-ës ose kurset e ofruara. Më pak se 30 për qind e institucioneve të AAP-ës (23) mendojnë se kanë laboratorë të mjaftueshëm dhe punëtori për të mbështetur mësimin praktik.

Për shkollat publike të AAP-ës nën varësinë e DKA-ve, situata varion nga niveli i mjaftueshëm deri te objektet shumë të varfra, varësisht nga lloji i shkollës apo programeve të ofruara.

Në përgjithësi, objektet e ndërtuara në 10 vitet e fundit nuk i përshtaten qëllimit të synuar pasi mungojnë punëtoritë për trajnime praktike; dhe laboratorët nuk janë të përshtatshëm për shkak të mungesës së hapësirës apo shërbimeve komunale. Ndërkohë që shkollat e vjetra të AAP-ës janë më mirë të dizajnuara por të mirëmbajtura keq.

Rreth 60 për qind e institucioneve të AAP-ës (48), deklaruan që pajisjet, mjetet dhe makineritë janë në dispozicion dhe funksionojnë. Megjithatë, tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës, deklaruan që pajisjet, mjetet dhe makineritë në dispozicion nuk janë të mjaftueshme për numrin e studentëve ose pjesëmarrësve që ndjekin programet/kurset.

Pothuajse tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës (58), deklaruan që materialet harxhuese nuk janë në dispozicion ose nuk janë të mjaftueshme për të mbështetur trajnimin praktik. Gjendja e QAP-ave dhe e 6 shkollave të AAP-ës nën varësinë e AAAPARr-ës është më e mirë. Pothuajse të gjitha QAP-at (6), kanë materiale harxhuese të mjaftueshme, ndërsa gjysma e institucioneve të AAP-ës (3), nën varësinë e AAAPARr-ës deklarojnë se ata kanë materiale harxhuese të mjaftueshme për të mbështetur trajnimin praktik.

Duke parë institucionet e AAP-ës sipas programeve ose kurseve që ato ofrojnë zbulojnë disa modele të cilat mund të përgjithësohen:

Të gjitha shkollat e AAP-ës (publike dhe private) që ofrojnë programe në fushën e shëndetësisë, përveç QK-ës në Ferizaj nën varësinë e AAAPARr-ës, nuk kanë hapësira/objekte dhe pajisjet të nevojshme.

Të gjitha shkollat publike të AAP-ës që ofrojnë programe në fushën e muzikës, me përjashtimin e shkollës së AAP-ës në Gjakovë, janë në ndërtesa jo të përshtatshme për këtë qëllim. Shumica e ndërtesave nuk kanë frymën krijuese, janë të pangjella dhe kanë nevojë për renovim të madh. Po kështu, të gjitha shkollat publike të AAP-ës që ofrojnë programe në fushën e muzikës, me përjashtimin e shkollës së AAP-ës në Gjakovë, nuk janë të pajisura siç duhet.

Të gjitha shkollat publike të AAP-ës që ofrojnë programe në fushën e bujqësisë dhe/ose (përpunimit) të ushqimit, kanë probleme për të ruajtur objektet e tyre (stalla, serra, fusha, pemishte etj) dhe pothuajse të gjitha shkollat e AAP-ës (rreth 90 përqind) nuk kanë laboratore të mjaftueshëm dhe seminare (fusha / serra / pemishte) për të mbështetur mësimin praktik.

Vetëm rreth një e treta e shkollave të AAP-ës që ofrojnë përpunimin e ushqimit ose përpunimin e produkteve bujqësore janë të pajisura mirë. Kohët e fundit, projekti ALLED i financuar nga BE mbështeti dhe pajisën pesë shkolla të AAP-ës me laboratore të përpunimit të ushqimit dhe teknologjisë ushqimore.

Megjithatë, gjatë vizitave të vlerësimit, u zbulua që shumica e laboratorëve nuk përdoren për arsye të ndryshme, p.sh. laboratorët nuk janë në lidhjen e nevojshme të shërbimeve (shërbimet komunale), mungesa e materialeve harxhuese për të operuar në laboratorin e përpunimit të ushqimit, mësimdhënësit nuk janë të përgatitur mirë për të përdorur pajisjet ose ata kanë frikë të dëmtojnë pajisjet.

Nga 32 shkollat publike të AAP-ës nën varësinë e DKA-ve që ofrojnë programe ose kurse në fushën e ekonomisë, ligjit dhe turizmit, më shumë se një e treta (12), pretendojnë që objektet e tyre nuk janë adekuate për programet e ofruara dhe numrin e studentëve të regjistruar.

Shumica e ankesave (7), lidhen me objektet që mungojnë në sektorin e turizmit (restorant ose kuzhinë praktike) ose nga mungesa e hapësirës/dhoma shtesë për bërjen e një firme ushtrimore.

Vetëm shumë pak shkolla të AAP-ës që ofrojnë ekonomi dhe profile të juridikut nuk kanë një firmë ushtrimore ose një improvizim të firmës ushtrimore, që nuk plotëson shumicën e kriterëve teknike për një firmë të tillë. Vetëm një shkollë e AAP-ës, që ofron profilet në juridik, ka organizuar një sallë gjyqi për të simuluar dhe praktikuar procedurat ligjore.

Duke përjashtuar rastet e çuditshme të kuzhinave të improvizuara dhe kafeteritë lokale, asnjë nga shkollat e AAP-ës, që ofrojnë profile në turizëm nuk ka ndonjë punëtori ose laboratore të lidhura me turizmin.

Nga informacionet e marra dhe vizitat e vlerësimit u konstatua që shumica e pajisjeve të TI-së të përdorura në praktikë firmat ushtrimore apo laboratorët e TI-së janë të vjetra, të përdorura shumë dhe në disa raste jashtë përdorimit.

Të gjitha shkollat publike të AAP-ës, që ofrojnë programe ose kurse në fushën e teknologjisë, nuk kanë hapësirë për laboratore ose punëtori të nevojshme.

Të gjitha shkollat e AAP-ës, të ndërtuara kohët e fundit (pas vitit 2008), kanë të njëjtin dizajn, i cili nuk i shërben kërkesave të shumicës së programeve teknike. Ndërsa shkollat më të vjetra të AAP-ës, të ndërtuara në vitet e 50-ta ose më parë, janë më shumë të përshtatshme për qëllimin e tyre. Sidoqoftë, ato kryesisht kanë nevojë për rinovime.

Asnjë nga shkollat publike të AAP-ës që ofrojnë programe apo kurse në fushën e teknologjisë nuk janë plotësisht të pajisura.

Dy shkolla publike të AAP-ës nën varësinë e AAAPARr-ës janë më të pajisura se sa shkollat publike të AAP-ës nën varësinë e DKA-ve, por të dy shkollat e AAP-ës janë të pajisura mirë vetëm në disa profile ndërsa mungojnë pajisjet në profile të tjera.

32 shkolla publike të AAP-ës nën varësinë e DKA-ve janë të pajisura nga niveli bazik, deri tek niveli shumë i dobët.

Kryesisht disa pajisje janë në dispozicion për programe në fushat e grafikës, tekstilit, përpunimit të drurit, kimisë, mekanikës/makinerisë dhe elektrikës; ndërsa programet në fushën e ndërtimit, transportit dhe trafikut nuk ishin të mbështetura me pajisje.

Shumica e pajisjeve janë mjaft të vjetra (më shumë se 10 vjet), të dobëta dhe fare të mirëmbajtura. Disa shkolla të AAP-ës kanë marrë mbështetjen e donatorëve dhe kanë arritur të shfrytëzojnë dhe ruajnë këtë pajisje gjatë shumë viteve; ndërsa shkollat e tjera kanë vetëm i kanë ruajtur pajisjet, nuk kanë qenë në gjendje t'i përdorin ose t'i mbanin ato.

Kjo mund të jetë për shkak të mungesës së buxhetit për mirëmbajtje, mungesës së funksionimit dhe përdorimit të pajisjeve siç duhet ose mungesës së kapacitetit të menaxhimit të burimeve (përfshirë performancën e mirëmbajtjes).

Të tre janë shumë të rëndësishme dhe duhet të forcohen, sidomos duke pasur parasysh se pajisjet po bëhen gjithnjë e më të sofistikuara.

Për detaje të mëtejshme shih kapitullin 4: Vlerësimi statistikor i studimit bazë sipas kategorive dhe Shtojca 6: Raportet e vizitave – institucionet e AAP-ës.

3.6 Bashkëpunimi me kompanitë lokale

Kuadri ligjor që rregullon bashkëpunimin në mes të sektorit të arsimit dhe aftësisimit profesional, posaçërisht institucionet e AAP-ës dhe kompanive lokale, mund të gjenden në ligjet dhe aktet nënligjore përkatëse (udhëzimet administrative).

Ligji Nr. 03 / L-068 për Arsimin në Komunitet në Republikën e Kosovës, Neni 3 – Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë thekson në pikën (k) që MASHT-i promovon pjesëmarrjen e prindërve dhe komunitetit në aktivitetet arsimore dhe format e përshtatshme të partneriteteve shkollë-komunitet në nivel lokal.

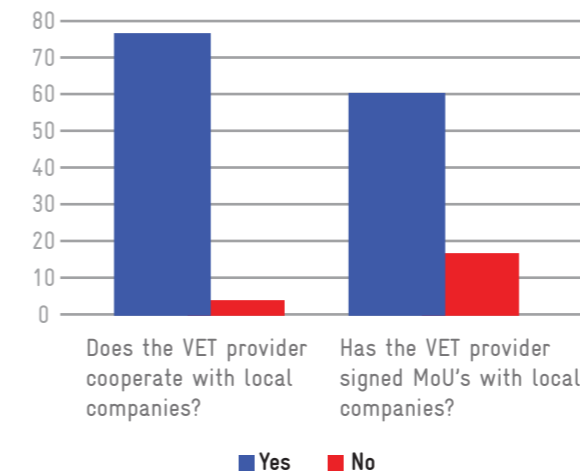
Ligji Nr. 04 / L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional, Neni 21 Komisioni i Institucioneve të Arsimit dhe Aftësimin Profesional për Provimin Përfundimtar, në paragrafin 1, për mbajtjen e provimit të një profesioni të veçantë në komisionet e provimeve të institucioneve të arsimit profesional nga Këshilli i AAP-ës dhe shton që komisioni i provimeve do të përbëhet nga tre (3) anëtarë: një (1) përfaqësues i punëdhënësve dhe dy (2) mësues të institucionit të arsimit profesional.

Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 01/2014 Organizimi dhe Planifikimi i Procesit të Arsimit në Arsimin dhe Aftësimin Profesional thekson në nenin 2 – Organizimi dhe planifikimi, paragrafi 15, që institucionet e AAP-ës lidhin marrëveshje me tregun e punës për realizimin e praktikës profesionale.

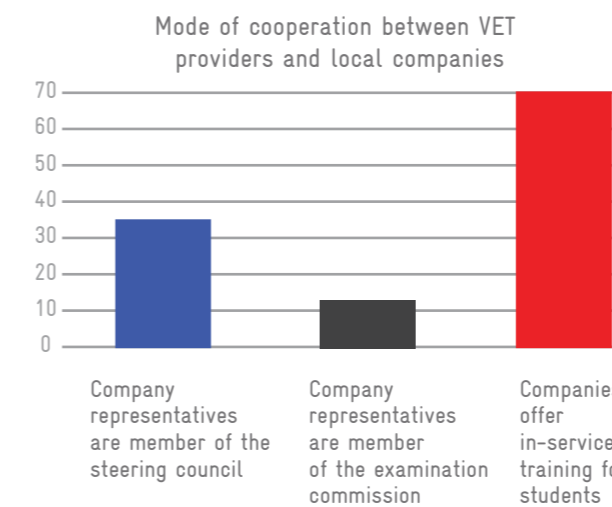
Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 14/2015, Neni 1 – Qëllimi, thekson që me këtë udhëzim administrativ rregullohet mënyra e organizimit dhe zbatimit të provimit përfundimtar për modulet praktike për nxënësit në punëtorin dhe ndërmarrjet si dhe rezultatet e të nxënësve. Neni 6 i udhëzimit administrativ thekson, që drejtori i institucionit të AAP-ës të bëjë nominimin e komisionit vlerësues për zbatimin e provimit përfundimtar të moduleve praktike dhe që komisioni përbëhet nga tre anëtarë, përkatësisht: kryetari i forumit profesional të mësimeve (kryetar i komisionit), një mësime/instruktor i modulit praktik dhe një përfaqësues i profilit përkatës të biznesit. Vendi i organizimit të provimit është përshkruar në Nenin 9 dhe thekson që provimi përfundimtar i modulit praktik zhvillohet në punëtorin, kabinete, laboratore shkollash ose në ndërmarrje të tjera të përcaktuara nga komisioni i shkollës.

Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 03/2016 – Këshilli Drejtues i Shkollës përcakton në nenin 3 Përbërjen e këshillit të shkollës drejtuese dhe thekson që këshilli duhet të ketë dy (2) përfaqësues nga shoqëria (palët e interesuara) të emëruar nga komuna. Ky udhëzim administrativ zëvendësoi Udhëzimin Administrativ 34/2013 i cili ishte më i saktë dhe deklaroi që dy (2) përfaqësues nga shoqëria, nga hisedarët, bizneset duhet të emërohen nga komuna.

Për më tepër, kurrikula, zbatimi i të cilës është shpallur me Udhëzimin Administrativ (MASHT) Nr. 03/2014, jep udhëzime për zbatimin e secilit modul duke deklaruar metodat e rekomanduara të mësimit, duke përshkruar kështu shkallën e bashkëpunimit me kompanitë lokale.



70 institucione të AAP-ës deklaruan që forma më e zakonshme e bashkëpunimit është trajnimi në shërbim (në vend të punës) për nxënësit, ofruar nga kompanitë.



Duke marrë parasysh mungesën e objekteve dhe pajisjeve të hulumtuara gjatë këtij studimi, bashkëpunimi ndërmjet institucioneve të AAP-ës dhe kompanive lokale (institucioneve) duket thelbësor dhe i nevojshëm për pothuajse të gjitha institucionet e AAP-ës. Jo çuditërisht, pothuajse të gjitha institucionet e AAP-ës (77), deklaruan që bashkëpunojnë me kompanitë vendore, por vetëm tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës (60), deklaruan që e kanë institucionalizuar bashkëpunimin e tyre, përmes Memorandumeve të Mirëkuptimit. Gjatë hulumtimit më të thukët, më shumë se dy të tretat e institucioneve të AAP-ës (56), deklaruan që bashkëpunimi me kompanitë

Pas kësaj, përfaqësuesit e kompanive janë anëtarë të bordit/këshillit drejtues, të deklaruar nga 35 institucione të AAP-ës, dhe përfaqësuesit e kompanisë janë anëtarë të komisionit të provimeve, të deklaruar nga vetëm 12 institucione të AAP-ës. Sipas shumicës së institucioneve të AAP-ës, pjesëmarrja e ulët e kompanive lokale në këshillat drejtues dhe komisionet e provimeve është për shkak të mungesës së interesit. Gjatë takimeve të vlerësimit, shumica e institucioneve të AAP-ës, treguan që kryesisht mësime/instruktorët e lëndëve profesionale sigurojnë intervale të trajnimit/praktikave në vend të punës (in-service training) për nxënësit. Në QK-at dhe në shkollat AAP-ës në varësi të AAAPARr-ës, është përgjegjësi e njërit prej dy zëvendësrejtoreve.

Kur është bërë pyetja se si mund të përmirësohet bashkëpunimi me kompanitë/institucionet lokale, shumica e institucioneve të AAP-ës, deklaruan që qeveria kombëtare/MASHT ose Komuna/DKA duhet të zgjidhin këtë problem përmes ligjeve të reja (duke e bërë të detyrueshme për kompanitë, të paktën për kompanitë publike të pranojnë studentë, ose duke i motivuar ato nëpërmjet stimujve tatimore). Ndërsa vetëm disa institucione të AAP-ës, realizuan rolin e tyre në përmirësimin e bashkëpunimit me kompanitë/institucionet lokale.

Po ashtu, shumica e DKA-ve besojnë që është roli i drejtorit të shkollës profesionale për të arritur tek kompanitë dhe odat ekonomike lokale. Të intervistuarit gjithashtu besojnë që shtrirja e profileve me nevojat e ekonomisë lokale është thelbësore për bashkëpunimin, pasi që kompanitë janë organizata me bazë interesi.

Duke përmbledhur informacionin e mbledhur, është e qartë që bashkëpunimi ndërmjet institucioneve të AAP-ës dhe kompanive/institucioneve lokale, duhet të forcohet.

Dy të tretat e institucioneve të AAP-ës (56), deklaruan që bashkëpunimi me kompanitë lokale, ka nevojë për përmirësim.

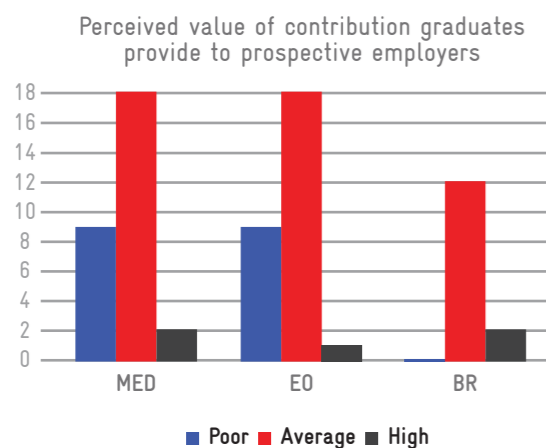
Mënyra më e zakonshme e bashkëpunimit me kompanitë/institucionet lokale është vendosja e nxënësve në ndërmarrje/institucione lokale për trajnim në punë, e cila është thënë nga 70 institucione të AAP-ës.

Më pak se 50 përqind e institucioneve të AAP-ës, treguan që përfaqësuesit e kompanive lokale/institucioneve janë anëtarë të këshillit drejtues të tyre dhe më pak se 20 përqind e institucioneve të AAP-ës, pohojnë që përfaqësuesit e kompanive/institucioneve lokale, janë anëtarë të komisioneve të provimeve.

Aktet ligjore ose nënligjore që rregullojnë bashkëpunimin me kompanitë lokale nuk zbatohen realisht. Për detaje të mëtejshme shih kapitullin 4: Vlerësimi statistikor i studimit bazë sipas kategorive dhe Shtojca 6: Raportet e vizitave – institucionet e AAP-ës.

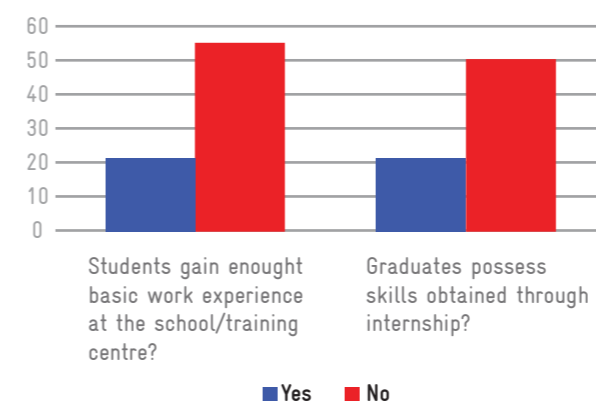
3.7 Përvoja e punës së nxënësve dhe punësimi i të diplomuarve

Vlera e perceptuar e kontributit që të diplomuarit u ofrojnë punëdhënësve të ardhshëm vlerësohet nga shumica e përfaqësuesve të DKA-ve dhe ZP-ëve në një nivel mesatar. Ndërsa ende rreth një e treta e përfaqësuesve deklaruan që mendojnë se kontributi i të diplomuarve tekpunëdhënësit e ardhshëm është i



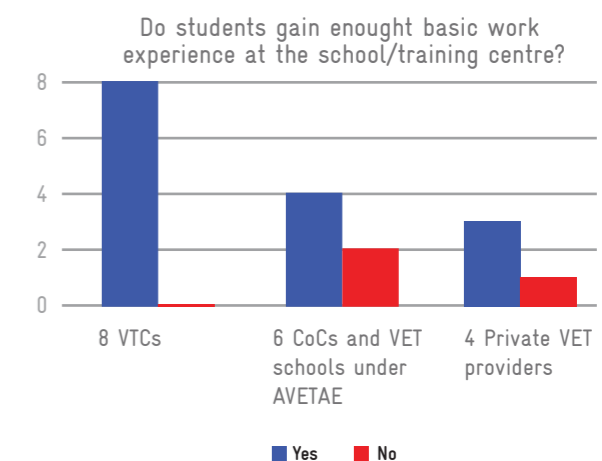
dobët. Ata mendojnë, që të diplomuarve u mungojnë aftësitë e avancuara, por edhe ato konvencionale teknike dhe profesionale dhe po ashtu aftësitë knoë-hoë. Kjo deklaratë mbështetet më tej nga vetë institucionet e AAP-ës, duke theksuar që, vetëm rreth një e katërta e institucioneve të AAP-ës mendojnë që studentët fitojnë përvojë të mjaftueshme bazë, për punë, nëpërmjet trajnimeve praktike tek institucionet e AAP-ës ose përmes praktikës në kompanitë/institucionet lokale. Për më tepër, kjo vlerë e perceptuar e kontributit që të diplomuarit mund t’iu ofrojnë punëdhënësve të ardhshëm ose me fjalë të tjera “shkalla e punësimi e të diplomuarve” është në përputhje me përmbledhjen e informacionit të përmbledhura në tre nën-kapitujt e mëparshëm.

Megjithatë, vlen të analizohet më tej. Në një nga nën-kapitujt e mëparshëm, nënkapitulli “gjendja e objekteve dhe pajisjeve”, u zbulua që ekzistojnë disa pajisje në dispozicion por jo në të gjitha institucionet e AAP-ës (sidomos jo në shkollat publike të AAP-ës) dhe jo për të gjitha profilet. Ndërsa në nën-kapitullin



“bashkëpunimi me kompanitë lokale” u zbulua që shumica e institucioneve të AAP-ës, vendosin nxënësit (por jo të gjithë) për trajnimin/praktikën në vend të punës (in-service training) në kompanitë lokale. Duke u bazuar tek 70 përqind e institucioneve të AAP-ës (56), treguan që “jo të gjithë” nxënësit fitojnë përvojë të mjaftueshme bazë për punë, përmes trajnimit praktik në qendrën e shkollës/trajnimit dhe pothuajse dy të tretat e institucioneve të AAP-ës treguan që jo “të gjithë” të diplomuarit posedojnë aftësi të fituara gjatë stazhit/praktikës në kompanitë lokale (50). Duke parë në mënyrë specifike tek QAP-at, institucionet publike të AAP-ës nën

mbikëqyrjen e AAAPARR-ës dhe institucionet private të AAP-ës, nxjerrin rezultate më të mira. Të gjitha QAP-at (8), dy të tretat e institucioneve publike të AAP-ës, nën mbikëqyrjen e AAAPARR-ës (4) dhe tre të katërtat e institucioneve private të AAP-ës, treguan që nxënësit fitojnë përvojë të mjaftueshme bazë të punës përmes trajnimit praktik në qendrën e tyre të shkollës/trajnimit. Përdërsa institucionet e AAP-ës (1 institucion privat i AAP-ës dhe 2 institucione të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARR-ës) treguan që “jo të gjithë” nxënësit fitojnë përvojë të mjaftueshme bazë të punës përmes trajnimit praktik në qendrën e tyre të shkollës/trajnimit apo aftësimi. Në rastin e aftësive të fituara përmes praktikës ose trajnimit në punë në kompanitë lokale, më shumë se 60 përqind e QFP (5), 50 përqind e institucioneve të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARR-ËS (3) dhe 50 përqind e institucioneve private të AFP pjesa e mbetur prej 50 përqind nuk po zbaton trajnimin në shërbim) deklaroi se të diplomuarit e tyre kanë aftësi të fituara përmes praktikës në kompanitë vendore. Duhet të theksohet që të trajnuarit e QAP-ave, normalisht nuk janë të detyruar të bëjnë trajnime në vend të punës (in-service training) dhe që ata që marrin pjesë në trajnimin në vend të punës, janë kryesisht nën një skemë trajnimi të veçantë/të ndryshme.



Për nxënësit e shkollave publike të AAP-ës nën varësinë e DKA-ve, trajnimi në vend të punës (in-service training) është thelbësor për të fituar përvojë pune dhe për të përmirësuar shkallën e punësimi, pasi që shumë prej këtyre shkollave publike të AAP-ës, janë të pa pajisura, veçanërisht shkollat e AAP-ës, që ofrojnë programe në fushën e shëndetësisë, bujqësisë dhe/ose ushqimit, të turizmit dhe në fushën e teknologjisë. Nga diskutimet gjatë takimeve të vlerësimit, është marrë që institucionet e AAP-ës, janë duke u përballur me shumë probleme për t’i vendosur/angazhuar nxënësit në trajnime/praktika në vend të punës

dhe që në shumë raste trajnimi/praktika ose nuk është i strukturuar, është vetëm vëzhgim, jo për aq kohë sa kërkohet ose në rastin më të mirë, jo në përputhje me kurrikulën. Pas disa deklaratave të bëra nga menaxhmenti i institucioneve të AAP-ës, gjatë takimeve të vlerësimit:

- Përmbajtja e praktikës në vend të punës (in-service training), nuk është gjithmonë sipas kërkesave të nevojshme (shkolla e përzier me profile të ekonomisë)
- Nxënësit bëjnë orët e kërkuara, por nuk ofrohet trajnim/praktikë e vërtetë (shkolla e AAP-ës me ekonomi dhe profile të juridikut).
- Trajnimi/praktika në vend të punës (in-service training) është sipas kërkesave, por cilësia e trajnimit do të ishte një çështje ndryshe (QK).
- Realiteti është që gjatë kohës së dimrit studentët e profileve bujqësore nuk bëjnë trajnime praktike.
- Nxënësit e mekanikës së automobilave, bëjnë 1 ose 2 ditë në javë (por punëtoritë, nuk kanë punë të mjaftueshme për të bërë), ndërsa nxënësit e juridikut dhe kontabilitetit, bëjnë rreth 2-4 orë në javë (shkolla e AAP-ës me bujqësi, ekonomi, juridik dhe profile teknike).
- Për të gjitha programet/profilet, rreth 50% të kërkesave të orëve të mbetura, bëhen në klasë. (Shkolla e AAP-ës, me profile të shëndetësisë).
- 3 orë praktikë në javë, në klasën 11 dhe 3-6 orë në javë për nxënësit e klasave të 12-a. Nxënësit e ekonomisë bëjnë trajnime/praktika në firmat ushtarore. (Shkolla e AAP-ës me profile teknike dhe ekonomike).
- Telekomunikacionit, mekanika e makinerisë, bëjnë më së paku praktikë. Problemi është që studentët nuk punojnë me të vërtetë, ata më shumë vëzhgojnë. Menaxhmenti mendon që asnjë nga studentët nuk merr më pak se 40% të trajnimit të kërkuar. Pjesa tjetër është në klasa duke përdorur "simulime" (shkolla e AAP-ës me profile teknike).
- Në realitet, rreth 2-3 orë në javë për nxënësit që mund të praktikojnë në institucionet publike, koha e mbetur merret sa herë që është e mundur në firmën ushtarore ose si "simulim" në dhomat e klasave (shkolla e AAP-ës me ekonomi dhe profilet të juridikut).
- Pothuajse të gjithë nxënësit nuk kanë mundësi për trajnime/praktika (in-service trainings). Për profilin mekanik, nxënësit shkojnë në shkollën e AAP-ës në komunë (vërejtje: e cila nuk ka punëtoritë të duhur, vetëm makina të vjetra dhe kryesisht jo funksionale). Shkolla nuk ka një furnizim të qëndrueshëm të energjisë dhe pajisjet e disponueshme (kompjuterët) nuk mund të përdoren. Më parë disa studentë bënin trajnime/praktika në vend të punës (në shërbim) në një supermarket, por kjo u ndal pasi studentët, vetëm u shfrytëzuan. (Shkolla e përzier me ekonomi dhe profile teknike).
- Jo të gjithë studentët mund të ndjekin trajnime/praktika në vend të punës (in-service training), për shkak të mungesës së mundësive dhe nxënësit që ndjekin trajnime/praktika në vend të punës, nuk përmbushin numrin e kërkuar të orëve. Trajnimi praktik në shkollë është i kufizuar për shkak të mungesës së punëtorëve dhe laboratorëve. Studentët bëjnë projekte brenda mundësive të shkollës (shkolla AAP-ës me ekonomi, bujqësi dhe profile teknike).
- Shumica e nxënësve bëjnë trajnime/praktika si "në vend të punës" (in-service training) në shkollë, si mësim teoretik. Vetëm 12 nxënës janë duke bërë praktikë me orë të kufizuara. Disa nxënës bëjnë trajnime/praktika në shërbim (në vend të punës) në doganë ose në komunë (shkolla AAP me profile të ekonomisë).
- Trajnimi/praktika është dhënë kryesisht si mësim në klasë, disa trajnime në shërbim të Teknologjisë së Postës & Telekomit dhe Grafikës (shkolla e AAP-ës me profil në ndërtimtari).

- Realisht, për orët e praktikës, rreth 50 - 60% e orëve janë të kërkuara për klasën e 12 dhe rreth 50% për nxënësit e klasës 11. Nxënësit e klasave të 10-a, vizitojnë kompanitë dhe orët e mbetura simulohen në klasa (shkolla e AAP-ës me profile teknike).

Këto deklaratat as nuk i dokumenton tërësisht mangësitë e rënda të komponentës së trajnimit/praktikës në vend të punës (in-service training). Përveç problemit të gjetjes së vendeve të mjaftueshme për trajnimin/praktikën dhe të jenë në gjendje të ofrojnë vend për praktikë, sipas kërkesave (përmbajtjes dhe kohëzgjatjes), ekziston edhe problemi i monitorimit të cilësisë së praktikave në vend të punës. Nuk ka procedura standarde për kryerjen e monitorimit. Monitorimi kryesisht bëhet nga mësuesit dhe lëndëve praktike/profesionale, siç tregohet nga 90 përqind e institucioneve të AAP-ës (72). Rreth 50 përqind e institucioneve të AAP-ës (39), deklaruan që nxënësit përgatisin një lloj të ditarit gjatë praktikës për të dokumentuar aktivitetet e tyre, ndërsa në disa raste kompania që ofron trajnime/praktika në shërbim (në vend të punës) është i përfshirë në monitorim dhe mund të nënshkruaj fletët e ditarit ose fletët e frekuentimit të nxënësve, madje mund të përgatisë një vlerësim për secilin nxënës individual. Së fundmi, por jo më pak e rëndësishme, duhet të theksohet që shumica e institucioneve të AAP-ës nuk zbatojnë fleksibilitetin e duhur në organizimin e trajnimeve/praktikave në punë në ndërmarrjet/institucionet lokale, pasi që shumica e institucioneve të AAP-ës, nuk i konsiderojnë interesat e kompanive për praktikë në shërbim (në vend të punës), duke e bërë atë një barrë për kompaninë që të pranojë studentët.

Janë raportuar disa shembuj të mirë për trajnime/praktika në shërbim (në vend të punës). Shkolla e Arsimit Profesional "Shm e Mjekësisë" në Pejë raportoi që të gjithë studentët kërkojnë trajnim/praktikë në shërbim përmes marrëveshjeve/MM me klinikën dentale vendore dhe spitalin lokal, të cilat janë pranë shkollës së AAP-ës. Po ashtu, shkolla e mesme në Shtërpc/Firaj, e cila ofron një program në fushën e asistentit të restorantit për 15 studentë, njoftoi që trajnimi praktik është zbatuar në bashkëpunim me 2 restorante dhe të gjithë studentët marrin trajnimin praktik. Dy institucione të AAP-ës, nën vartësinë e AAAPAR-ës (1 Koordinator dhe 1 shkollë publike e AAP-ës) organizojnë trajnime/praktika në shërbim në formë të bllok orëve, i cili është më i përshtatshëm për kompanitë dhe më efikas se sa disa orë të shtrira në vetëm disa ditë në javë.

Duke përmbledhur informacionin e mbledhur, zbulohet që përvoja e punës dhe shkalla e punësimit e të diplomuarve është mjaft e ulët.

Vlera e perceptuar e kontributit që të diplomuarit u ofrojnë punëdhënësve të ardhshëm vlerësohet nga shumica e përfaqësuesve të DKA-ve dhe ZP-ëve, në një nivel mesatar.

Ndërsa ende rreth një e treta e përfaqësuesve deklaruan që mendojnë se kontributi i të diplomuarve tek punëdhënësit e ardhshëm, është i dobët.

Vetëm rreth një e katërta e institucioneve të AAP-ës, mendojnë që studentët fitojnë përvojë të mjaftueshme bazë të punës ose nëpërmjet trajnimeve praktike në institucionin e AAP-ës ose nëpërmjet praktikës në kompanitë/institucionet lokale.

Institucionet e AAP-ës, që përballen me shumë probleme për t'i vendosur studentët në trajnimin/praktika në shërbim (në vend të punës), në shumë raste trajnimi ose nuk është i strukturuar, është vetëm vëzhgim, jo për aq kohë sa kërkohet nga kurrikula, ose në rastin më të mirë nuk është në përputhje me kurrikulën fare.

Monitorimi i trajnimit/praktikës në shërbim (në vend të punës) nuk është i standardizuar dhe, në shumicën e rasteve, bëhet nga mësimitdhënësit pa përfshirjen e kompanisë/institucionit që ofron trajnimin në shërbim (in-service training).

Vetëm rreth 50 për qind e institucioneve të AAP-ës (39), deklaruan që nxënësit e përgatisin një lloj të ditarit gjatë praktikës për të dokumentuar aktivitetet e tyre të trajnimit dhe përvojat e të nxënësit.

Janë raportuar disa shembuj të mirë për trajnimin/praktikën në vend të punës (në shërbim), veçanërisht atëherë kur është krijuar një bashkëpunim i ngushtë ndërmjet kompanive/institucioneve lokale dhe institucioneve të AAP-ës dhe kur është marrë në konsideratë interesi i të gjitha palëve të përfshira.

Për detaje të mëtejshme shih kapitullin 4: Vlerësimi statistikor i studimit bazë sipas kategorive dhe Shtojca 6: Raportet e vizitave – Institucionet e AAP-ës.

3.8 Fasilitatorët

Gjatë vlerësimit të pyetësorëve të pranuar nga institucionet e AAP-ës dhe gjatë takimeve të validimit me menaxhmentin e institucioneve të AAP-ës dhe përfaqësuesve të DKA-ve dhe ZP-ëve u zbulua se performanca e shkollës varet, përveç burimeve financiare dhe fizike në dispozicion dhe stafit mësues ekzistues, varët edhe nga hisedarë tjerë që ne i identifikua si të ashtuquajturit fasilitatorë. Këta fasilitatorë janë Drejtorët e Shkollave, Këshillat Drejtues të Shkollave, Koordinatorët e Cilësisë dhe Drejtorët e Arsimit Komunal. Një synim/objektiv i përbashkët dhe bashkëpunim i mirë me këta faktorë është një përfitim i madh për zhvillimin e çdo institucioni të AAP-ës.

Drejtorët e shkollave

Drejtorët dhe zëvendësdrejtorët zgjidhen sipas Ligjit nr. 03 / L-068 për Arsimin në Komunitet e Republikës së Kosovës, më tutje të rregulluar me Udhëzim Administrativ (MASHT) Nr. 08/2014 Procedurat dhe Kriteret e Përzgjedhjes së Drejtorit dhe Zëvendësdrejtorit të Institucionit Arsimor dhe Trajnues. Drejtorët e shkollave zgjidhen nga një komision, i themeluar nga Komuna, e cila përbëhet nga dy të emëruar nga Kryetari i Komunës përkatëse, një anëtar nga MASHT dhe dy përfaqësues të Këshillit Drejtues të Shkollës (një prind dhe një mësimitdhënësi) si vëzhgues. Neni 3 i Udhëzimit Administrativ (MASHT) 08/2014 përcakton kushtet që duhet të plotësojnë kandidatët për të marrë pjesë në konkurrim ose me fjalë tjera, në kualifikimet e një drejtori të caktuar.

Ligji Nr. 04 / L-032 për Arsimin Parauniversitar në Republikën e Kosovës përcakton në bazë të nenit 20 – stafi menaxhues, paragrafi 2, që drejtori i një institucioni arsimor të ketë përgjegjësi ekzekutive për menaxhimin dhe administrimin e përgjithshëm të institucionit duke përfshirë: kompetencat mbi nxënësit; detyra specifike në lidhje me emërimin, menaxhimin, vlerësimin, disiplinën dhe çështje të tjera që kanë të bëjnë me mësimitdhënësin dhe personelin tjetër; përdorimi efikas dhe efektiv i sistemit informativ të menaxhimit të arsimit dhe përputhshmëria me ndonjë kod të praktikës të shoqëruar; mirëmbajtjen e dokumenteve dhe regjistrimeve siç kërkohet nga bashkia ose Ministria; detyrat në lidhje me kurrikulën; dhe çështje të tjera të rregulluara me këtë ligj.

Nga informatat e marra gjatë takimeve të vlerësimit u zbulua se shumica e drejtorëve të institucioneve publike të AAP-ës bëjnë më shumë se një mandat të shërbimit/punës. Një mandat, i cili është 4 vjet sipas Udhëzimit Administrativ (MASHT) 08/2014. Megjithatë, 15 drejtorë të shkollave publike të AAP-ës nën varësinë e DKA-ve sapo ishin emëruar ose akoma në cilësinë e ushtruesit të detyrës si drejtor, nga të cilat 8 zëvendësime përkonin me ndryshimin në qeverinë lokale pas zgjedhjeve të fundita komunale. Kjo mund, por jo domosdoshmërisht të tregojë një ndikim të caktuar politik në pozitën e drejtorëve.

Për shkak të rrethanave të dhëna që financat e institucioneve publike të AAP-ës menaxhohen nga autoriteti vartës, shumica e drejtorëve janë duke vepruar si administratorë dhe jo si menaxherë. Disa drejtorë e formuluan qartë dëshirën për të menaxhuar "shkollën" në përputhje me kuadrin ligjor dhe nënligjor të dhënë. Shumica e shkollave publike më të mira të AAP-ës, kanë drejtorë që shërbejnë për shumë vite, gjë që mbështet idenë se zhvillimi i shkollave ka nevojë për qëndrueshmëri. Kjo ide mund të shihet tek QAP-at, ku shumica e drejtorëve kanë shërbyer për shumë vite dhe pasardhësit ishin të përgatitur paraprakisht. Një vëzhgim tjetër i bërë gjatë takimeve të vlerësimit ishte se institucionet e AAP-ës me drejtorë aktivë, të mbështetur nga Zëvendësdrejtorët e motivuar/aktivë, Koordinatorët e Trajnimit dhe/ose Koordinatorët e Cilësisë performojnë më mirë se të tjerët. Për më tepër, nga diskutimet gjatë takimeve të vlerësimit u zbulua se bashkëpunimi ndërmjet Drejtorit, DKA-së dhe Këshillit të Shkollës është i rëndësishëm për zhvillimin e një shkolle publike të AAP-ës.

Koordinatorët e Cilësisë

Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 32/2014 për Kriteret dhe Procedurat për Sigurimin e Cilësisë në Institucionet e Arsimit dhe Aftësimin Profesional – Proceset e Brendshme përshkruajnë parimet e përgjithshme, përgjegjësitë dhe proceset e brendshme për sigurimin e cilësisë në institucionet e arsimit dhe aftësimin profesional. Neni 4 i Udhëzimit Administrativ thotë se çdo institucion profesional i arsimit dhe aftësimin duhet të ketë një zyrë për sigurimin e cilësisë dhe neni 5 thekson se zyra e sigurimit të cilësisë duhet të ketë të paktën një koordinator për sigurimin e cilësisë. Nuk ekziston një kornizë ligjore e cila përcakton funksionin, përgjegjësinë, përzgjedhjen ose emërimin e koordinatorëve të cilësisë. Nga diskutimet gjatë takimeve të vlerësimit u zbulua se për shkollat e AAP-ës nën varësinë e DKA-së, është praktikë e zakonshme që DKA të vendosë nëse shkolla e AAP-ës mund të caktojë një koordinator për sigurimin e cilësisë nga stafi mësimitdhënësi dhe nëse koordinatori i cilësisë mund të lirohet pjesërisht ose plotësisht nga norma mësimitdhënëse. Në rastet e institucioneve të AAP-ës nën varësinë e AAAPARr-ës, një Zëvendës Drejtor ka detyrën e koordinatorit të cilësisë, ndërsa tek QAP-at nën varësinë e APRK-ës, veçanërisht atyre QAP-ve të akredituara nga AKK, një koordinator cilësor emërohet nga QAP-i sipas kërkesave të akreditimit nga AKK. Një përgjegjësi kryesore e Koordinatorëve të Cilësisë është përgatitja ose asistenca e Drejtorit në përgatitjen e raportit të vetëvlerësimit të institucionit të AAP-ës.

Informatat e mbledhura tregojnë se shumica e institucioneve të AAP-ës (70) kanë një koordinator të cilësisë. Por gjatë takimeve të vlerësimit u zbulua se në shumë raste, koordinatori i cilësisë ka vetëm kohë shumë të kufizuar për të përmbushur këtë detyrë, pasi koordinatori ka ende një ngarkesë mësimore prej më shumë se 50 për qind ose madje një ngarkesë mësimore me kohë të plotë. Një skenar më i mirë mund të shihet tek QAP-at, institucionet e AAP-ës nën vartësinë e AAAPARr-ës dhe institucionet private të AAP-ës, të cilët të gjithë (18) me përjashtim të dy (QVF Dolane / Zvecan dhe Euro School në Pejë) kanë një koordinator të cilësisë që është plotësisht ose kryesisht i përjashtuar nga norma mësimdhënëse.

Nga informacionet e disponueshme është e pamundur të merret një gjykim i qartë lidhur me ndikimin ose vlerën e Koordinatorëve të Cilësisë. Megjithatë, mund të vërehet se të gjithë institucionet më të mira të AAP-ës kanë një Koordinator të Cilësisë dhe se pothuajse të gjithë institucionet e AAP-ës me performancë të ulët nuk kanë një Koordinator të Cilësisë ose nuk kanë një Koordinator të Cilësisë me ngarkesë të plotë ose më pak se 50 për qind të mësimdhënies.

Këshillat e Shkollës

Ligji Nr. 04 / L-032 mbi Arsimin Parauniversitar në Republikën e Kosovës përcakton përmes nenit 17 të Bordit Drejtues dhe thekson në paragrafin 1 se çdo institucion arsimor dhe/ose trajnues i financuar nga shteti ka një bord drejtues. Në rast se një bord drejtues nuk mund të formohet ose nuk plotëson për një periudhë prej tre (3) muajsh, funksionet e tij do të merren nga drejtori i institucionit, me kusht që përpjekjet e mëtejshme për ta formuar atë dhe për të mbledhur një takim, edhe me komunën (Ministria në rastin e institucioneve të Nivelit 4 të ISCED) çdo tre (3) muaj. Në paragrafin 2 thuhet se bordi drejtues do të përbëhet nga: tre (3) përfaqësues të prindërve; dy (2) përfaqësues nga shoqëria (akterët) të emëruar nga komuna; tre (3) përfaqësues të mësimdhënësve; dhe një përfaqësues të nxënësve, të zgjedhur nga nxënësit që ndjekin shkollën. Në paragrafin 8, del se drejtori i institucionit arsimor ushtron funksionin e sekretarit të bordit drejtues. Drejtori i raporton bordit drejtues çdo vit për aktivitetet dhe financat institucionale dhe ka të drejtë të sugjerojë zgjidhje dhe të marrë pjesë në debat, por jo të votojë. Drejtori i shkollës është përgjegjës për ligjshmërinë e punës së bordit.

Kjo është konfirmuar në Ligjin Nr. 04 / L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional, i cili thotë në paragrafin 1 se çdo institucion i AAP-ës për arsimin dhe aftësimin publik duhet të ketë një këshill drejtues. Ndërsa paragrafi 2, shtjellon se përbërja, funksionimi, detyrat, mandati dhe përfaqësimi i Këshillit Drejtues rregullohen me një akt nënligjor. Akti nënligjor, Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 03/2016 Këshilli Drejtues i Shkollës, përsërit në nenin 3 përbërjen e këshillit.

Në nenin 9 - Hartimi i rregullave të shkollës, në paragrafin 8, thuhet se Këshillat Drejtues kontribuojnë në hartimin e planit të zhvillimit të shkollës dhe se Këshilli Drejtues njofton stafin e shkollës me iniciativën për përpilimin dhe/ose rishikimin e planit zhvillimor të shkollës; mbledh mendime për proceset më të rëndësishme që duhet të përfshihen në planin e zhvillimit të shkollës; diskuton propozimet dhe vendos për prioritetet sipas nevojave të shkollës; miraton planin e zhvillimit të shkollës; diskuton arritjet në zbatimin e planit të zhvillimit të shkollës; dhe përfshin komentet e DKA-së në lidhje me planin e tyre.

Për më tepër, Këshilli Drejtues i Nenit 11, në menaxhimin financiar, në paragrafin 1 thekson se çdo Këshill Drejtues duhet të ketë një buxhet të alokuar për çdo vit fiskal dhe sipas kësaj ndarjeje, miraton planin e buxhetit.

Nga informacionet e marra u zbulua se shumica e institucioneve të AAP-ës (77) kanë një këshill drejtues ose një bord drejtues. Megjithatë, QAP-at (9) nën mbikëqyrjen e APRK-ës, nuk kanë aktualisht këshill drejtues të punës, pasi që struktura dhe përgjegjësitë e këshillit drejtues duhet rishikohen pas krijimit të APRK-ës. Përbërja e këshillave drejtuese të shkollave të AAP-ës nuk është unike dhe në shumë raste shkolla e AAP-ës nuk ka përfaqësues nga shoqëria (palët e interesuara të emëruara nga komuna) ose këta përfaqësues janë punonjës nga DKA-të. Gjatë takimit të vlerësimit u zbulua se në shumë raste përfaqësuesit e bizneseve dhe prindërit nuk janë shumë të interesuar të marrin pjesë në këshillin drejtues, por gjithashtu që në disa raste Drejtori e sheh këshillin si një barrë dhe një instrument kontrolli shtesë. Përveç kësaj, në diskutimet me institucionet publike të AAP-ës dhe DKA-ve, është zbuluar se Këshillat Drejtues nuk funksionojnë siç parashikohet në kuadrin ligjor ose nënligjor. Prandaj, vlera reale e një Këshilli Drejtues që funksionon siç duhet për një institucione të AAP-ës nuk mund të konstatohet.

Drejtorja e Arsimit e Komunës

Përgjegjësitë e komunës në arsim përcaktohen me Ligjin Nr. 03 / L-068 për Arsimin në Komunave të Republikës së Kosovës, Kreu II Përgjegjësitë dhe Kompetencat e Komunave në Arsim. Neni 4 Kompetencat dhe Kompetencat e Përforuara të Komunave numërojnë kompetencat e mëposhtme: Komunitat kanë kompetenca të plota dhe ekskluzive, për aq sa ato kanë të bëjnë me interesin lokal, duke respektuar standardet e përcaktuara në legjislacionin në fuqi në lidhje me dispozitat e nivelit parashkollor publik, arsimin fillor dhe të mesëm, duke përfshirë regjistrimin dhe licencimin e institucioneve arsimore, rekrutimin, pagesën e pagave dhe trajnimin e instruktorëve dhe administratorëve të arsimit. Neni 5 Kompetencat e komunave në nivelet e arsimit publik 0, 1, 2 dhe 3 (parashkollor, fillor, i mesëm i ulët dhe i mesëm i lartë) numëron kompetencat e përmendura në nenin 4 të ligjit përveç tjerash si në vijim: objekteve në përputhje me Kapitullin 3 të këtij ligji dhe legjislacionin tjetër të zbatueshëm; regjistrimin dhe pranimin e studentëve në përputhje me respektimin e duhur të parimeve të mosdiskriminimit sipas ligjit; punësimin e mësuesve dhe personelit tjetër shkollor në përputhje me procedurat ligjore për rekrutimin, përzgjedhjen dhe punësimin e nëpunësve publikë; përzgjedhjen e drejtorit dhe/ose zëvendësdrejtorit të institucioneve arsimore në përputhje me procedurat ligjore për rekrutimin dhe kriteret ligjore të përcaktuara nga MASHT; pagesa e stafit menaxherial si dhe personeli tjetër i punësuar në përputhje me legjislacionin e Kosovës; trajnimin e edukatorëve dhe stafit tjetër profesional në përputhje me udhëzimet, parimet dhe standardet e shpallura nga MASHT; mbikëqyrjen dhe inspektimin e procesit të arsimit në përputhje me udhëzimet e përcaktuara nga MASHT; zhvillimin, miratimin dhe zbatimin e Rregullores së Punës për shkollat, duke përfshirë Kodin e Sjelljes për stafin menaxhues, mësuesit, personelin tjetër dhe nxënësit, si dhe masat disiplinore.

Ligji Nr. 04 / L-032 për Arsimin Parauniversitar në Republikën e Kosovës, Neni 7 Kompetencat e komunave qëndron në plotësim të Ligjit Nr. 03 / L-068 për Arsimin në Komunave, që kompetencat e komunave rregullohen përmes: Ligjit për Pushtetin Vendor Nr. 03 / L040 dhe Ligjin për Arsim në Komunë, dhe përmes çdo kompetence shtesë të caktuar sipas dispozitave të këtij Ligji. Vazhdon në paragrafin 2 se ushtrimi nga komuna, i kompetencave dhe detyrave të tyre në këtë fushë monitorohet nga Ministria në bashkëpunim me Ministrinë e Administrimit të Pushtetit Lokal për të siguruar përputhshmërinë me legjislacionin në fuqi. Për më tepër, thuhet në paragrafin 3 se komunitat janë përgjegjëse për kompetencat e mëposhtme shtesë: ndërtimi i objekteve të arsimit dhe trajnimit; mirëmbajtjen dhe riparimin e lokaleve dhe pajisjeve të institucioneve arsimore dhe të trajnimit; sigurimi i një mjedisi të shëndetshëm për nxënësit dhe stafin,

duke përfshirë ujin, kushtet higjeno-sanitare, shërbimin shëndetësor, si dhe një mjedis të sigurt përfshirë shërbimet e sigurta dhe sigurinë efektive; dhe përmes bashkëpunimit me prindërit, policinë dhe autoritetet e tjera publike duke ndërmarrë hapa për të trajtuar në mënyrë efektive sjelljen e dhunshme ose ngacmimin dhe abuzimin e substancave në ose të lidhur me institucionin përkatës.

Nga informatat e marra gjatë takimeve të vlerësimit u zbulua se Drejtoritë Komunale të Arsimit janë të strukturuar ndryshe në tërë Kosovën, me komunat më të mëdha që kanë struktura më të mëdha dhe më komplekse. DKA-të më të mëdha dhe me staf kanë një Drejtor, një Zyrtar Arsimit për secilën nga 4 nivelet e arsimit, një Asistent Financiar dhe ndoshta një ose më shumë Zyrtarë të Arsimit të Komuniteteve Minoritare. Në mënyrë tipike, do të kishte një oficer përgjegjës për portofolin e arsimit të arsimit të mesëm të lartë duke përfshirë edhe AAP-ën. Në komunat më të vogla, shpesh një Zyrtar Arsimit merret me të gjitha shkollat e nivelit të arsimit parauniversitar.

Vetëm 4 nga 28 Drejtoritë Komunale të Arsimit të vizituar deklaruan se planet zhvillimore të dorëzuara nga shkollat e AAP-ës janë konsideruar në kontekstin e planit arsimor komunal. DKA-të e tjera deklarojnë se planet e zhvillimit janë analizuar për të parë nëse qëllimet janë brenda objektit të shkollës së AAP-ës dhe nëse planet përputhen me realitetin në komunë. Në raste të rralla, planet zhvillimore kthehen për rishikim për të reflektuar perspektivat e komunave. Në një nga komunat, DKA-ja deklaroi se shkollat (duke përfshirë shkollat e AAP-ës) nuk i dorëzojnë planet e tyre të zhvillimit në komunë, sepse DKA nuk ka mandat mbi arsimin sa i përket zhvillimit, por në nivel administrativ. Në 4 DKA-të e lartpërmendura, ekziston edhe një plan apo strategji arsimore komunale në vend apo edhe një plan për përgatitje dhe planet zhvillimore të përgatitura nga shkollat e AAP do përdoren për planifikim, si dhe analizohen dhe vlerësohen kundër aksiomave të arsimit komunal. Në disa raste, DKA-të kanë thënë se disa nga qëllimet e përshkruara mund të mbështeten nëse komuna ka mjete financiare, ndërsa është e zakonshme që planet zhvillimore përsëriten nga viti në vit, me të njëjtat synime që nuk mund të zbatoheshin në vitet e mëparshme, si një rezultat i pamjaftueshmërisë financiare.

Sa i përket përgatitjes së buxheteve të shkollave të AAP-ës, u identifikuan një numër i madh metodash. Disa DKA përgatisin buxhetet e shkollave të përbashkëta të shkëputura plotësisht nga administrata e shkollës, me efektin që shkollat individuale nuk kanë ndonjë buxhet të planifikuar. Nga ana tjetër, ka disa DKA që kërkojnë që shkollat e AAP-ës të përgatisin buxhetet për dorëzim, në përputhje të plotë me parimet e procesit të buxhetimit publik. Në shumicën e komunave, DKA-të përgatisin buxhetet e shkollave të AAP-ës në bashkëpunim me shkollat e AAP-ës, pasi që shkollat e AAP-ës paraqesin plane pune vjetore që përmbajnë plane të thjeshta financiare, të cilat përshkruajnë vlerësimet e kostos për funksionimin e parashikuar të shkollës gjatë vitit shkollor. DKA-të që përgatisin plane financiare pavarësisht nga shkollat e AAP-ës, argumentojnë se DKA është autoriteti përgjegjës për menaxhimin e shkollave të AAP-ës dhe se shkollat e AAP-ës nuk kanë kapacitete të mjaftueshme të menaxhimit për planifikimin dhe menaxhimin e burimeve financiare. Ndërsa DKA-të që kërkojnë që shkollat e AAP-ës të përgatisin propozime buxhetore, argumentojnë se shkollat e AAP-ës gëzojnë autonomi financiare, me të drejtën për të gjeneruar të ardhura dhe për të menaxhuar shpenzimet e tyre. Ata deklarojnë se çdo shkollë e AAP-ës ka një kod të caktuar buxhetor, me të drejtën për të menaxhuar fondet duke përfshirë të hyrat vetanake. Në disa raste, oficerët e financave të DKA-ve punojnë me zyrtarët e caktuar të financave të shkollave të mesme profesionale gjatë zhvillimit të buxheteve shkollore.

Fasilitatorët në nivel ligjor, të cilat nuk ishin pjesë e Studimit Bazë, janë Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale me Agjencinë e Punësimit të Republikës së Kosovës dhe Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë duke përfshirë Agjencinë për Arsimin dhe Aftësimin Profesional dhe Arsimin e të Rriturve, Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve, Inspektorati i Arsimit dhe veçanërisht Divizioni i Arsimit Profesional dhe i të Rriturve. Megjithatë, për të gjitha institucionet e numëruara në nivel ligjor, mund të thuhet se ata kanë një mungesë të stafit për të përmbushur funksionin e tyre ligjor për shkak të kufizimeve të përgjithshme të financimit, lidhur me alokimin e buxhetit të përgjithshëm që fillon në nivelin e Buxhetit të Kosovës.

Duke përmbledhur informacionin e mbledhur dhe vëzhgimet e bëra, është bërë e ditur se:

Shumica e drejtorëve të institucioneve publike të AAP-ës bëjnë më shumë se një mandat pune, dhe shumica e shkollave publike të AAP-ës që përformojnë më mirë, kanë drejtorët që shërbejnë për shumë vite.

Rreth një e katërta e shkollave publike të AAP-ës (15) nën varësinë e DKA-ve sapo kanë emëruar drejtorët ose drejtorët në ushtrim të detyrës, nga të cilat 8 zëvendësime përkonin me ndryshimin në qeverinë lokale pas zgjedhjeve të fundit komunale.

Shumica e drejtorëve janë duke vepruar si administratorë dhe jo si menaxherë.

Institucionet e AAP-ës me drejtorë aktivë, të mbështetur nga Zëvendësdrejtorët e motivuar/aktivë, nga Koordinatorët e Trajnimit dhe/ose Koordinatorët e Cilësisë, punojnë më mirë se të tjerët.

Bashkëpunimi ndërmjet Drejtorit, DKA-së dhe Këshillit të Shkollës është i rëndësishëm për zhvillimin e një shkolle publike të AAP-ës.

Performuesit më të mirë të institucioneve të AAP-ës kanë një Koordinator të Cilësisë dhe pothuajse të gjitha institucionet e AAP-ës me performancë të ulët nuk kanë një Koordinator të Cilësisë ose nuk kanë një Koordinator të Cilësisë me ngarkesë (normë) të plotë ose me normë mësimdhënëse më shumë se 50 përqind.

Këshillat Drejtues nuk funksionojnë siç parashikohet në kuadrin ligjor ose nënligjor. Prandaj, vlera reale e një Këshilli Drejtues që funksionon siç duhet për një institucione të AAP nuk mund të konstatohet në këtë studim.

Nuk ka qasje të njëjtë nga DKA-të drejt planeve të paraqitura zhvillimore të shkollave të AAP-ës. Megjithatë, një paradigmë është e dukshme, ku DKA analizon planet dhe qëllimet e deklaruara aty, dhe këto qëllime mund të mbështeten nëse ato përputhen me interesat e komunës dhe nëse ka fonde në dispozicion.

Dallimet në qasjen ndaj përgatitjes së buxheteve të shkollave nëpër komuna duket të jenë të lidhura me dallimet në interpretimin e autonomisë së shkollës, si dhe nga kapacitetet e administratave shkollë. Institucionet në nivel rregullator kanë mungesë të stafit për të përmbushur funksionin e tyre rregullator për shkak të kufizimeve gjithëpërfshirëse të financimit, lidhur me shpërndarjen e buxhetit të përgjithshëm që fillon në nivelin e Buxhetit të Kosovës.

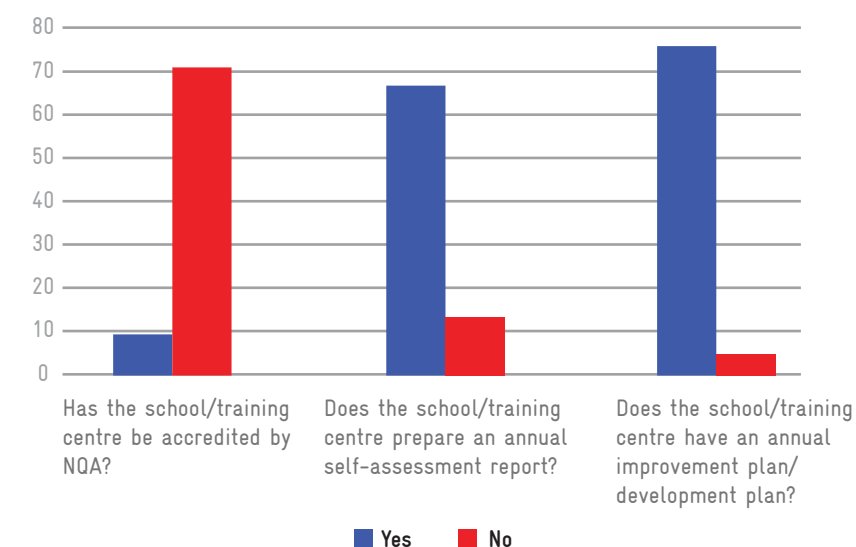
4. Vlerësimi statistikor i studimit bazë sipas kategorive

Vlerësimi statistikor mbulon vlerësimin e pyetësorëve të pranuar nga institucionet e AAP-ës dhe redaktohet/plotësohet më tej pas takimeve të vlerësimit me menaxhmentin e institucioneve të AAP-ës dhe pasqyron informacionin e marrë nga të gjitha institucionet e AAP-ës që marrin pjesë në studim. Për disa pyetje, sigurohet informacion specifik për të nënvizuar divergjencën e institucioneve të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës dhe QAP-ave nën mbikëqyrjen e APRK-ës. Për më tepër, informacione shtesë të zbuluara gjatë takimeve të vlerësimeve shtohet për të shpjeguar ose përmirësuar përgjigjet e dhëna për pyetjet specifike. Rezultatet mbështeten nga informacioni i marrë përmes pyetësorëve të plotësuar dhe të dorëzuara nga vet DKA-të, ZP-ët dhe nga përfaqësuesit e zgjedhur të biznesit dhe diskutimet me përfaqësuesit e DKA-ve dhe ZP-ëve gjatë vizitave në komuna. Vlerësimi statistikor bëhet sipas kategorive.

Analiza statistikore është lënë qëllimisht në raportin kryesor dhe nuk u zhvendos në aneks, në mënyrë që të jap informata më të detajuara lexuesve të interesuar, pa kërkuar bazën e të dhënave në Aneksin 11. Ky kapitull gjithashtu përmban informata shtesë që nuk u diskutuan në Kapitullin 3 – Analiza e kategorive kryesore dhe Fasilitatorët, por është shumë informativ për lexuesin apo studiuesin e interesuar.

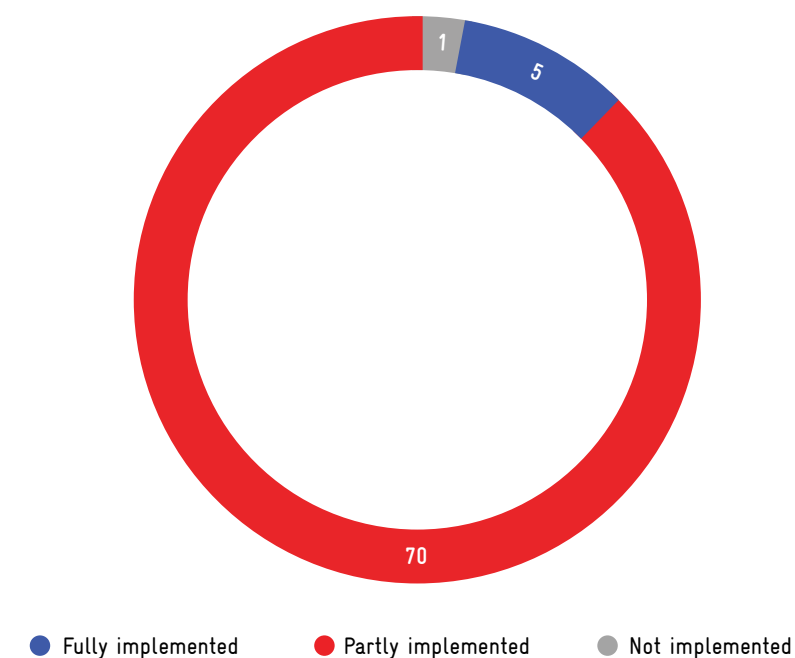
4.1 Organizimi dhe menaxhimi

Kategoria organizimi dhe menaxhimi i referohet temave si akreditimi, koordinatori i cilësisë, raporti i vetëvlerësimit, planet e përmirësimit dhe/ose zhvillimit, planet financiare, nevojat për përmirësim të menaxhmentit, administrimit dhe forcave mësimore, mbajtja e shënimeve, plani financiar dhe këshilli shkollor/bordi i shkollës. Duke u përqendruar në përgjigjet e dhëna në pyetësor, është e qartë se shumica e institucioneve të AAP-ës nuk janë të akredituar, por përgatisin një raport vjetor të vetëvlerësimit me planin e përmirësimit për AKK-ën dhe pothuajse të gjitha përgatisin një plan zhvillimor dhe e dorëzojnë atë në organin e tyre mbikëqyrës (p.sh. AAAPARr-ës, DKA ose APRK).

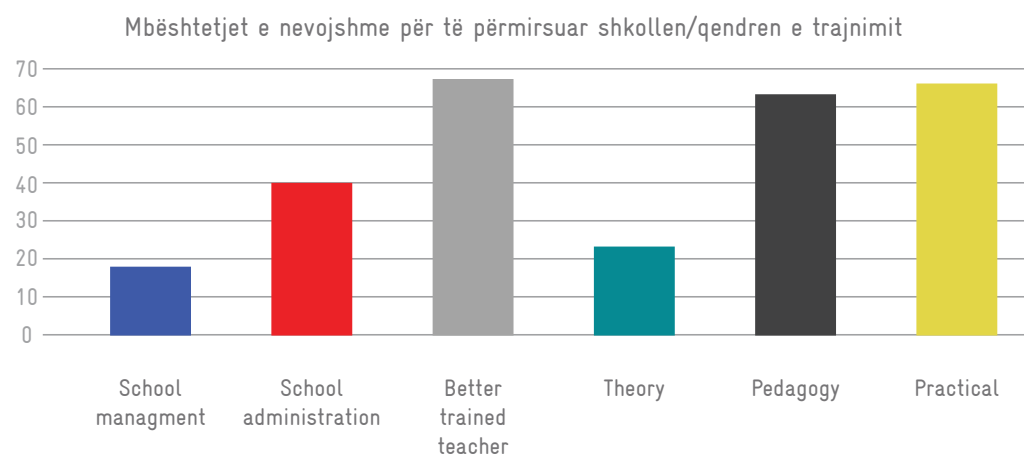


A është akredituar shkolla/qendra e trajnimit nga AKK?	9	71
A përgatit shkolla/qendra e trajnimit një raport vjetor vetëvlerësimi?	67	13
A ka shkolla/qendra e trajnimit një plan vjetor përmirësimi/plan zhvillimor?	76	4

A është zbatuar plani i fundit i përmirësimit/zhvillimor?



Një numër i madh i institucioneve të AAP-ës (70) treguan se ata nuk ishin në gjendje të implementonin planin e fundit përmirësues dhe/ose të zhvillimit në tërësi dhe kanë mundur që ta zbatojnë atë pjesërisht. Gjatë takimeve të vlerësimit doli se Menaxhmenti i shumicës së institucioneve të AAP-ës fajëson mungesën e fondeve për mos zbatimin e planit të përmirësimit dhe/ose të zhvillimit. Në shumicën e rasteve, institucionet e AAP-ës përgatisin një plan zhvillimor 3-vjeçar dhe një plan vjetor të punës, i cili vetëm në disa raste konsiderohet nga DKA dhe reflektohet në planin arsimor komunal (shih Shtojcën 10). Sidoqoftë, duhet të theksohet se planet zhvillimore të institucioneve të AAP-ës nuk janë aspak të njëtrajtshme, që shpesh planet zhvillimore përsëriten vit pas viti me të njëjtat synime që nuk janë zbatuar në vitet e mëparshme si rezultat i pamjaftueshmërisë financiare pa çdo reflektim mbi qëllimet e caktuara dhe se ndonjëherë planet zhvillimore janë thjesht mjete të përdorura për aplikimin dhe përzgjedhjen e drejtorëve të rinj për shkollat e AAP-ës.

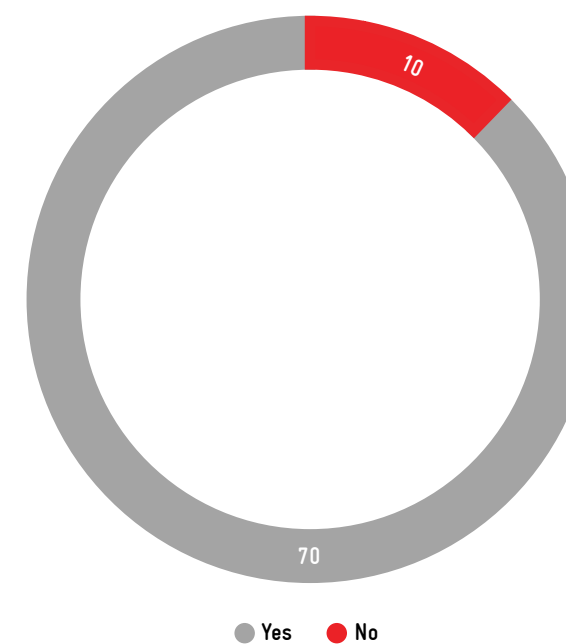


Përveç objektivave/synimeve të shkruara në planin e përmirësimit/zhvillimit, çfarë mbështetje do të duhej që të përmirësonit shkollën/qendrën e trajnimit?	Nr i institucioneve të AAP
Menaxhmenti i shkollës	13
Administrata e shkollës	36
Mësimdhënës, më mirë të trajnuar	63
Teori	19
Pedagogji	59
Praktikë	62

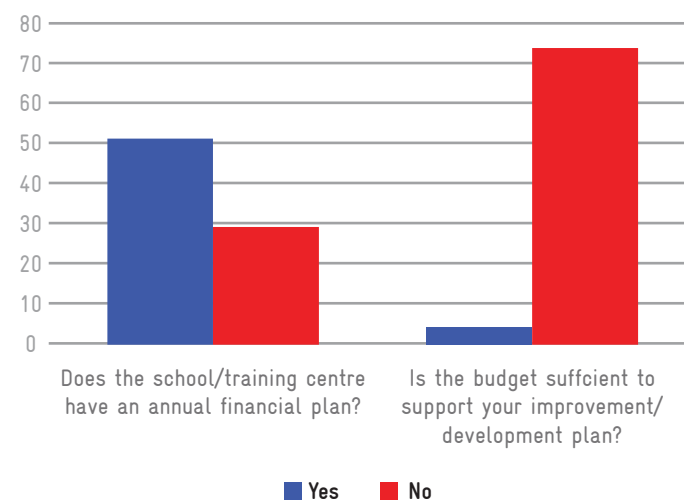
Përveç qëllimeve të shprehura në planin zhvillimor, më shumë se tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës (63) treguan se ata kanë nevojë për mësimdhënës më të trajnuar për të përmirësuar performancën e tyre. Rreth gjysma e institucioneve të AAP-ës (36) treguan se ata kanë nevojë për përmirësim të organizimit/administratës (struktura dhe procese më të mira) për të përmirësuar performancën e tyre,

ndërsa vetëm disa institucione të AAP-ës treguan se ata kanë nevojë për përmirësim të menaxhmentit të shkollës për të zhvilluar më tej institucionin. Sa i përket trajnimit të mësimdhënësve/trajnerëve, u zbulua se mësimdhënësit e angazhuar në vitet e fundit nuk iu nënshtuan trajnimit të nevojshëm në metodologjitë didaktike dhe mësimore; dhe se ekziston një kërkesë e madhe për ngritje në fusha praktike. Përmirësimet e nevojshme në organizim/administrim dhe menaxhim kanë të bëjnë me punësimin ose emërimin e personelit shtesë si: administratorët, sekretari, koordinatorët e cilësisë, pedagogët, psikologët dhe zëvendës drejtorët; decentralizimi i buxhetit (autonomia financiare); përmirësimin e proceseve dhe futjen e menaxhimit të performancës.

A ka shkolla/qendra e trajnimit një koordinator për sigurimin e cilësisë?

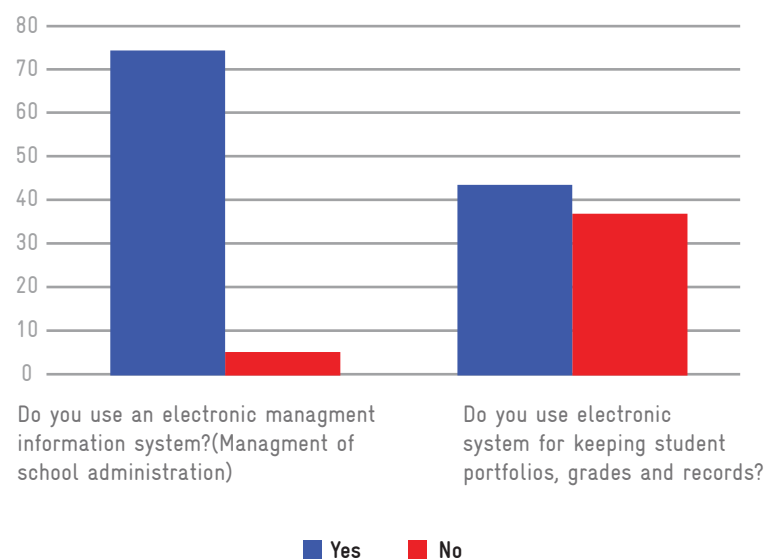


Shumica e institucioneve të AAP-ës (70) kanë një koordinator të cilësisë, por në shumë raste, koordinatori i cilësisë ka vetëm kohë shumë të kufizuar për të përmbushur këtë detyrë pasi koordinatori ka akoma një ngarkesë mësimore (normë) prej më shumë se 50 përqind ose edhe një ngarkesë mësimore me kohë të plotë. Një skenar më i mirë mund të gjendet tek QAP-at, të cilat përveç një (QAP Dolane/Zveçan) të cilët kanë një koordinator të sigurimit të cilësisë.



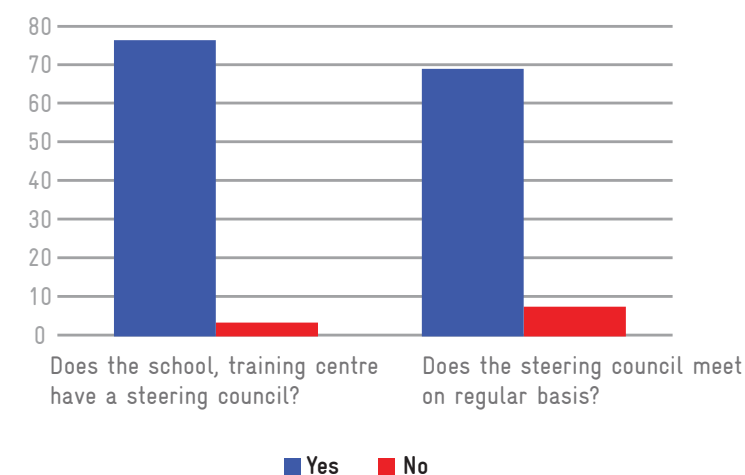
	Yes	No
A ka shkolla/qendra e trajnimit një plan financiar vjetor?	51	29
A është buxheti i mjaftueshëm për të mbështetur planin tuaj të përmirësimit / zhvillimit?	3	73

Pothuajse dy të tretat e institucioneve të AAP-ës (51) përgatitën një lloj plani financiar dhe e dorëzojnë atë në organin e tyre mbikëqyrës (AAAPARr-ës, DKA ose APRK). Nuk ka formë unike të përgatitjes së një plani financiar. Institucionet e AAP-ës nën varësinë e AAAPARr-ës janë duke përdorur një model të standardizuar. Në shumicën e rasteve, institucionet e AAP-ës kanë dy linja kryesore buxhetore, përkatësisht: një për paga dhe një për mallra dhe shërbime, përfshirë ngrohjen, shërbimet dhe materialet harxhuese. Gjatë takimeve të vlerësimit, u zbulua se buxheti për materialet harxhuese që mbështesin procesin mësimdhënje-mësimnxënje ka shumë më të vogël. Jo çuditërisht, shumica e institucioneve të AAP-ës (73) pohojnë se buxheti i ofruar nuk është i mjaftueshëm për të mbështetur planin e tyre zhvillimor.



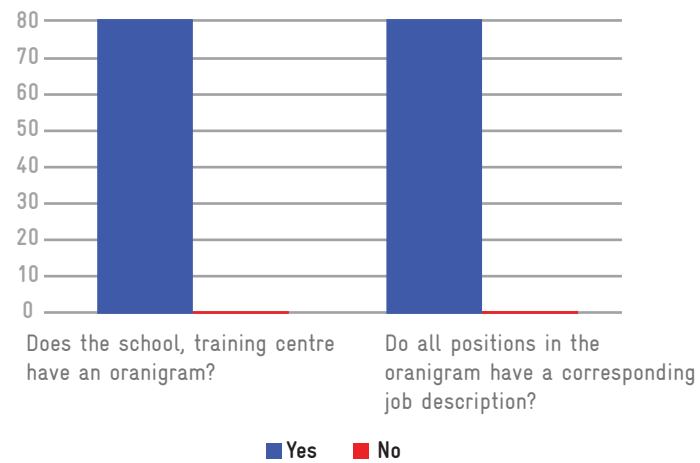
	Yes	No
A përdor shkolla/qendra e trajnimit një sistem elektronik informacioni për menaxhim? (SMIA) (Menaxhimi i administratës së shkollës)?	74	5
A përdorë shkolla/qendra e trajnimit sistemin e menaxhimit elektronik të informacionit për arsimin (SMIA) për mbajtjen e portofoleve, notave dhe regjistrimeve të nxënësve? (të dhënat e menaxhimit/të dhënat e nxënësve)	43	37

Shumica e institucioneve të AAP deklaruan se ata përdorin një sistem të menaxhimit elektronik për të raportuar numrat e nxënësve/praktikantëve (regjistrimi, të diplomuarit, braktisjet e ndara sipas gjinisë) në MASHT ose APRK. Rreth gjysma e institucioneve të trajnimit pohojnë se përdorin një sistem elektronik (spreadsheet ose programe të tjera) për të regjistruar performancën dhe/ose pjesëmarrjen e nxënësve.



	Yes	No
A ka shkolla / qendra e trajnimit një këshill drejtues?	77	3
A mbledhet rregullisht Këshilli Drejtues?	69	7

Shumica e institucioneve të AAP-ës (77) kanë një këshill drejtues ose një bord drejtues. Aktualisht, QAP-at (9) nën mbikëqyrjen e APRK-ës nuk kanë këshill drejtues të punës, meqenëse struktura dhe përgjegjësitë e këshillit drejtues janë rishqyrtuar pas krijimit të APRK-ës. Përbërja e këshillave drejtuese të shkollave të AAP-ës nuk është unike dhe në shumë raste shkolla e AAP-ës nuk ka përfaqësues nga shoqëria (palët e interesuara të emëruara nga komuna) ose këta përfaqësues janë punonjës të DKA-së. Gjatë takimit të vlerësimit u zbulua se në shumë raste përfaqësuesit e biznesit dhe prindërit nuk janë shumë të interesuar të marrin pjesë në këshillin drejtues, por gjithashtu që në disa raste Drejtori e sheh këshillin si një barrë dhe një instrument kontrolli shtesë.



	Yes	No
A ka shkolla/qendra e trajnimit një organigram?	80	0
A kanë të gjitha pozicionet në organigramë një përshkrimin përkatës të punës?	80	0

Të gjithë institucionet e AAP-ës kanë një organigram dhe të gjitha pozitat në organigramin mbështeten nga përshkrimet përkatëse të punës. Megjithatë, disa drejtorë theksuan se përshkrimet e vendeve të punës duhet të ndryshohen për të përcaktuar më saktësisht përgjegjësitë dhe detyrat e punonjësve për të futur performancën e menaxhimin të punonjësve.

Në pak fjalë:

Shumica e institucioneve të AAP-ës (71) nuk janë të akredituar nga AKK.

Shumica e institucioneve të AAP-ës (67) përgatisin një raport vjetor të vetëvlerësimit dhe e dorëzojnë në AKK.

Shumica e institucioneve të AAP-ës (76) përgatisin një plan zhvillimi dhe e dorëzojnë në organin e tyre mbikëqyrës (AAAPAR-ës, DKA ose APRK).

Rreth dy të tretat e institucioneve të AAP-ës (51) përgatisin një lloj plani financiar dhe e dorëzojnë atë në organin e tyre mbikëqyrës.

Shumica e institucioneve të AAP-ës (73) pohojnë se buxheti i ofruar nuk është i mjaftueshëm për të mbështetur planin e tyre zhvillimor.

Shumica e institucioneve të AAP-ës (70) ishin vetëm pjesërisht në gjendje të zbatojnë planin e tyre zhvillimor.

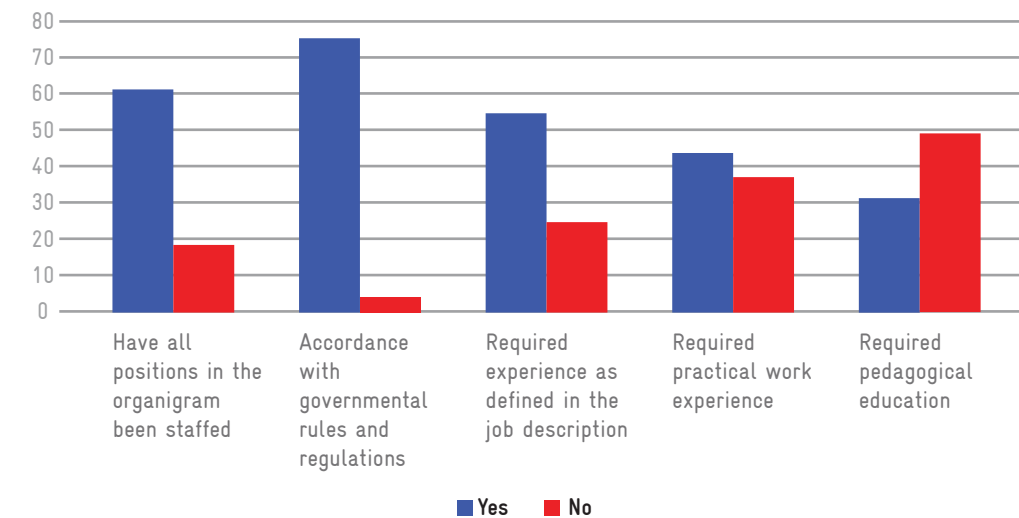
Shumica e institucioneve të AAP-ës (70) kanë një koordinator për sigurimin e cilësisë, por në shumë raste, koordinatori i cilësisë ka vetëm kohë shumë të kufizuar për të përmbushur këtë detyrë pasi koordinatori ka ende një ngarkesë mësimore (normë) prej më shumë se 50 për qind.

Shumica e institucioneve të AAP-ës (63) deklaruan se ata kanë nevojë për mësimdhënës më të trajnuar për të përmirësuar performancën e tyre. Prej atyre, pothuajse të gjitha institucionet e AAP-ës (62) mendojnë se mësimdhënësit kanë nevojë për trajnim praktik dhe shumica e institucioneve të AAP-ës (59) mendojnë se mësimdhënësit kanë nevojë për trajnime pedagogjike.

Shumica e institucioneve të AAP-ës (77) kanë një këshill drejtues, por përbërja nuk është sipas udhëzimeve administrative ose përfaqësuesit e prindërve, komunitetit ose sektorit të biznesit nuk tregojnë interes për të marrë pjesë në takime.

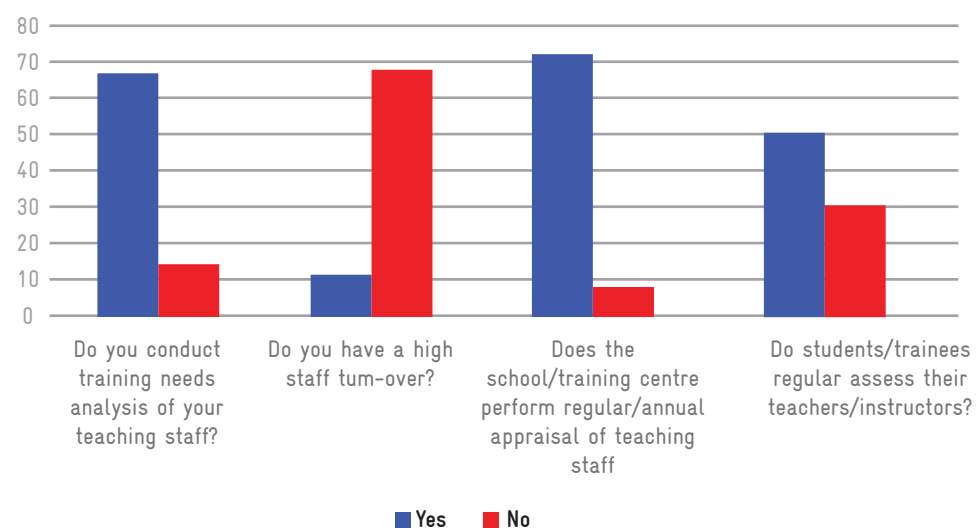
Shumica e institucioneve të AAP-ës (69) pohojnë se këshillit drejtues mblidhet rregullisht.

4.2 Rekrutimi dhe Zhvillimi i Stafit



	Yes	Not all
A janë përfshirë të gjitha pozitat në organigram?	61	18
A është numri i mësimdhënësve/instrukturëve të punësuar në pajtim me rregullat dhe rregulloret qeveritare (orët mësimore nominative për javë)	75	3
A ka stafi mësimdhënës përvojën e kërkuar siç përcaktohet në përshkrimin e punës ose siç kërkohet nga kurikula apo lënda mësimore?	54	24
A ka stafi mësimdhënës përvojën e kërkuar praktike të punës?	43	37
A ka stafi mësimdhënës arsimin e kërkuar pedagogjik?	31	49

Në përgjithësi, institucionet e AAP-ës janë me personel të duhur. Tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës (61) treguan se të gjitha pozitat e institucionit kanë qenë të zëna (me staf) siç duhet. Institucionet e tjera të AAP-ës kryesisht kanë mungesë të stafit mbështetës, siç janë administratorët, sekretarët, pedagogët dhe/ose psikologët. Megjithatë, rreth 30 për qind e institucioneve të AAP-ës (24) treguan se jo të gjithë mësimit/trajnerët kanë përvojën e kërkuar siç përcaktohet në përshkrimin e punës (udhëzim administrativ) ose siç kërkohet nga kurrikula e përdorur. Me ç'rast gati 50 për qind e institucioneve të AAP-ës (37) treguan se jo i gjithë stafi i tyre mësimit kanë përvojën e kërkuar praktike të punës dhe më shumë se 60 për qind e institucioneve të AAP-ës (49) deklaruan se jo i gjithë personeli i tyre mësimit kanë arsimimin e kërkuar pedagogjik. Mësimit të sapoemëruar për mësimit të lëndëve profesionale nuk kanë arsimim pedagogjik, meqenëse ata janë kryesisht të diplomuar rishtazi ose bartës të studimeve master nga universiteti pa ndonjë trajnim pedagogjik. Një tjetër rast i veçantë janë shkollat profesionale të AAP-ës, të cilat punësojnë një numër më të madh të mësimit me kohë të pjeshme nga institucionet e AAP-ës mjekësore për të ligjeruar lëndë profesionale. Normalisht, këta mësimit me gjysëm normë të punës nuk kanë ndonjë trajnim pedagogjik.



	Yes	No
A kryeni analiza të nevojave për trajnim të stafit tuaj mësimit?	67	13
A keni një kthim të lartë të stafit?	11	68
A kryen shkollën / qendrën e trajnimit vlerësime të rregullta / vjetore të stafit mësimit?	72	8
A vlerësojnë nxënësit / praktikantët rregullisht mësuesit / instruktorët e tyre?	50	30

Mjetet e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (MBNJ) për të vlerësuar stafin mësimit duket të jenë në vend. Sipas rezultateve të anketës, më shumë se 80 për qind e institucioneve të AAP-ës deklaruan se zhvillojnë analiza të nevojave për trajnim të stafit të tyre mësimit (67) dhe kryejnë vlerësime të rregullta / vjetore të stafit të tyre mësimit (72). Ndërsa rreth dy të tretat e institucioneve të AAP-ës (50) treguan se studentët i vlerësojnë mësuesit / instruktorët e tyre në baza të rregullta (vjetore). Zhvendosja e stafit është aq e ulët sa 15 për qind, gjë që mund të kontribuojë gjithashtu në mungesën e mundësive për punësim në sektorin privat

Në pak fjalë:

Shumica e institucioneve të AAP-ës kanë personel të duhur. Tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës (61) treguan se të gjitha pozitat e institucionit kanë qenë të personelit.

Rreth 30 për qind e institucioneve të AAP-ës (24) treguan se jo të gjithë mësimit / trajnerët kanë përvojën e kërkuar siç përcaktohet në përshkrimin e punës ose siç kërkohet nga kurrikula e përdorur.

Pothuajse 50 për qind e institucioneve të AAP-ës (37) treguan se jo të gjithë stafin e tyre mësimit kanë përvojë praktike të kërkuar praktike.

Më shumë se 60 për qind e institucioneve të AAP-ës (49) thanë se jo të gjithë personelin e tyre mësimit kanë arsimimin e kërkuar pedagogjik.

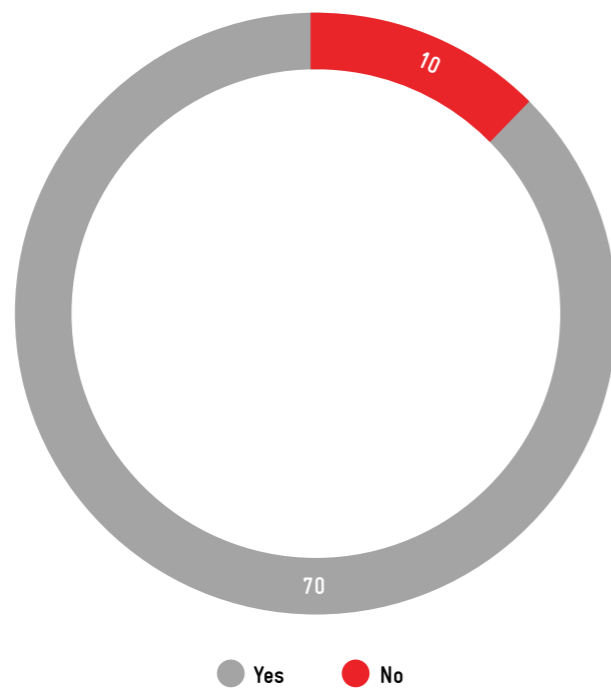
Më shumë se 80 për qind e institucioneve të AAP-ës përdorin mjete të MBNJ si vlerësimi vjetor dhe analiza e nevojave për trajnim për të vlerësuar stafin mësimit.

Rreth dy të tretat e institucioneve të AAP-ës (50) treguan se studentët i vlerësojnë mësuesit / instruktorët e tyre në baza të rregullta (vjetore).

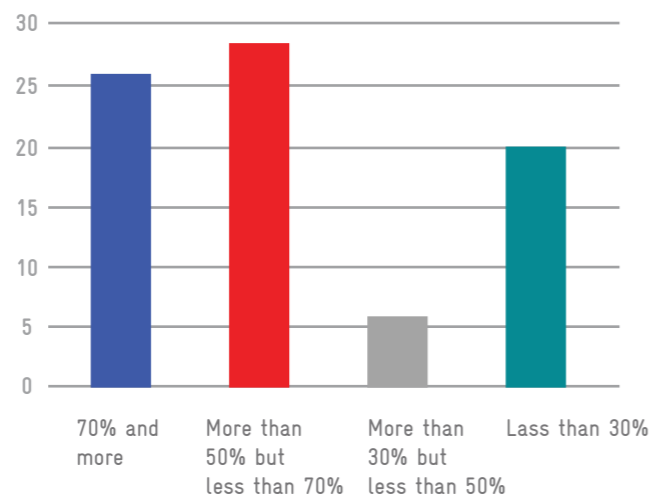
Shumica e institucioneve të AAP-ës (68) deklaruan se ata kanë një kthim të ulët të stafit.

4.3 Përvoja e mësimit dhe instruktorëve profesional bazuar në lëndët mësimore

A ka stafi mësimitshës përvojën e kërkuar praktike të punës?



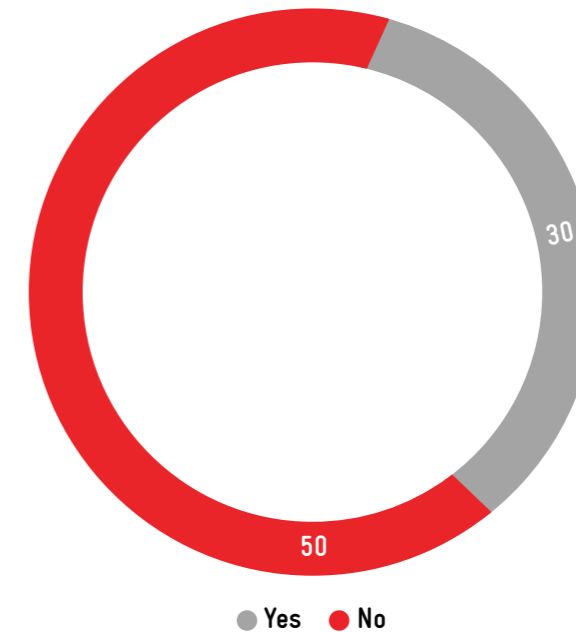
Sa mësimitshës/instruktorë kanë përvojë praktike të punës?



Mësuesit me përvojë pune praktike	Institucionet
70% e më shume	26
Më shumë se 50% por më pak se 70%	28
Më shumë se 30% por më pak se 50%	6
Më pak se 30%	20

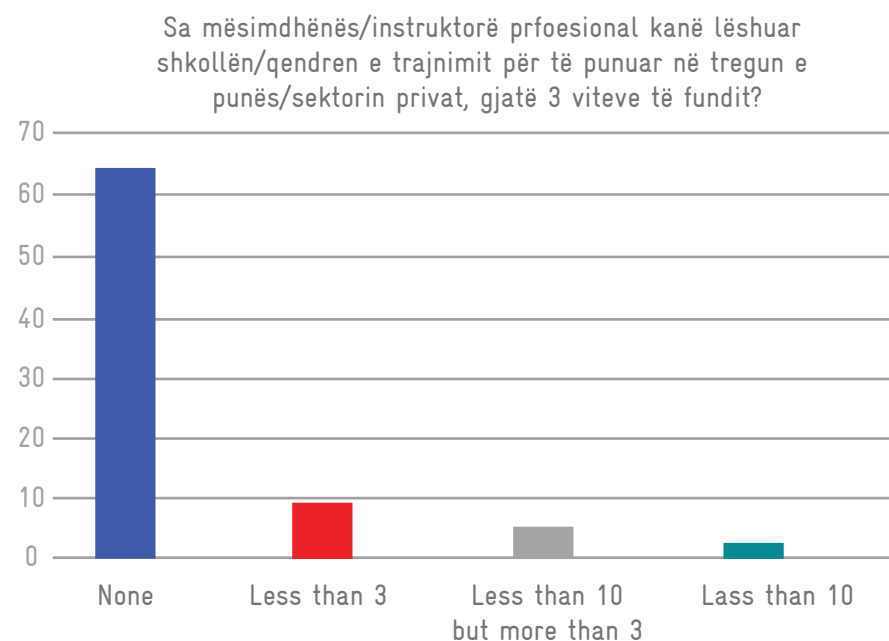
Duke kërkuar eksperiencë profesionale nga instruktorët e AAP-ës, të fituara jashtë institucionet të AAP-ës (para ose paralelisht me punësimin në institucionin e AAP-ës), pothuajse 90 përqind e institucioneve të AAP-ës (70) pohojnë se personeli i tyre mësimitshës që i ligjëron lëndët profesionale kanë përvojë profesionale bazuar në vendin e punës. Duke hulumtuar këtë çështje më tej gjatë takimeve të vlerësimit, u zbulua se rreth dy të tretat e institucioneve të AAP-ës (54) pohojnë se 50 përqind ose më shumë të stafit të tyre mësimitshës që ligjërojnë lëndë profesionale kanë përvojë të bazuar në lëndë ose përvojë pune profesionale të fituara jashtë institucionit të AAP-ës. Ndërsa një e katërta e institucioneve të AAP-ës (20) treguan se më pak se 30 përqind e stafit të tyre mësimitshës që ligjërojnë lëndë profesionale kanë përvojë të bazuar në lëndë ose përvojë pune profesionale të fituara jashtë institucionit të AAP-ës. Përsëri, kjo deklaratë është veçanërisht e vlefshme për stafin mësimitshës të brezit të ri.

A organizon/siguron shkolla/qendra e trajnimit përvojë të bazuara në vendin e punës apo trajnime për stafin mësimitshës?



Duke shqyrtuar zhvillimin e burimeve njerëzore të stafit mësimitshës del se më pak se 40 përqind e institucioneve të AAP-ës (30) sigurojnë/rregullojnë përvojën e bazuar në vendin e punës ose trajnimin e stafit mësimitshës. Një shqyrtim më i ngushtë i kësaj çështjeje tregoi se trajnimi më i ofruar ishte ose i lidhur me zbatimin e kurrikulave të reja ose lidhur me trajnime didaktike/metodike. Vetëm disa mësimitshës janë trajnuar për të fituar përvojë pune profesionale dhe shumica e mësimitshësve janë trajnuar përmes projekteve të financuara nga donatorët. Megjithatë, duhet përmendur gjithashtu që disa institucione të AAP-ës (2) organizuan trajnime ose iniciativa të mbështetura nga stafi i saj mësimitshës.

për të fituar përvojë pune në vendin e punës. Diskutimet gjatë takimeve të vlerësimit, treguan se në rrethana normale trajnimi ofrohet vetëm kur të aranzhuara nga MASHT, APRK dhe/ose nga projekte të financuara nga donatorët. Institucionet e AAP-ës (duke përjashtuar institucionet private të AAP-ës) nuk kanë linja buxhetore për zhvillimin e burimeve njerëzore.



Mësuesit / instruktorët që kanë lënë gjatë 3 viteve të fundit? Institucionet e AAP	Institucionet e AAP-
Asnje	64
Më pak se 3	9
Më pak se 10, por më shumë se 3	4
Më shumë se 10	2

Një shqyrtim më i afërt i qarkullimit të stafit mësimdhënës, tregoi se 80 përqind e institucioneve të AAP-ës (64) deklarojnë se asnjë prej stafit të tyre mësimdhënës nuk u largua për të punuar në sektorin e industrisë apo sektorin privat gjatë 3 viteve të fundit. Kjo reflekton në njërin anë kërkesën e ulët e sektorit privat dhe në anën tjetër mungesën e shkathtësive dhe njohurive të specializuara të stafit mësimdhënës profesional, që është në kërkesë nga sektori privat dhe i paguar mirë në krahasim me pagat e sektorit publik.

Në pak fjalë:

Pothuajse 90 përqind e institucioneve të AAP-ës (70) pohojnë se personeli i tyre mësimor që ligjeron lëndë profesionale ka përvojë të bazuar në lëndë ose përvojë profesionale të punës.

Dy të tretat e institucioneve të AAP-ës (54) pohojnë se 50 përqind ose më shumë e stafit të tyre mësimdhënës që ligjerojnë lëndë profesionale kanë përvojë të bazuar në lëndë ose përvojë profesionale të punës, të fituara jashtë institucionit të AAP-ës.

Një e katërta e institucioneve të AAP-ës (25) treguan se më pak se 30 përqind e stafit të tyre mësimdhënës që ligjerojnë lëndë profesionale kanë përvojë të bazuar në lëndë ose përvojë profesionale të punës, të fituara jashtë institucionit të AAP-ës.

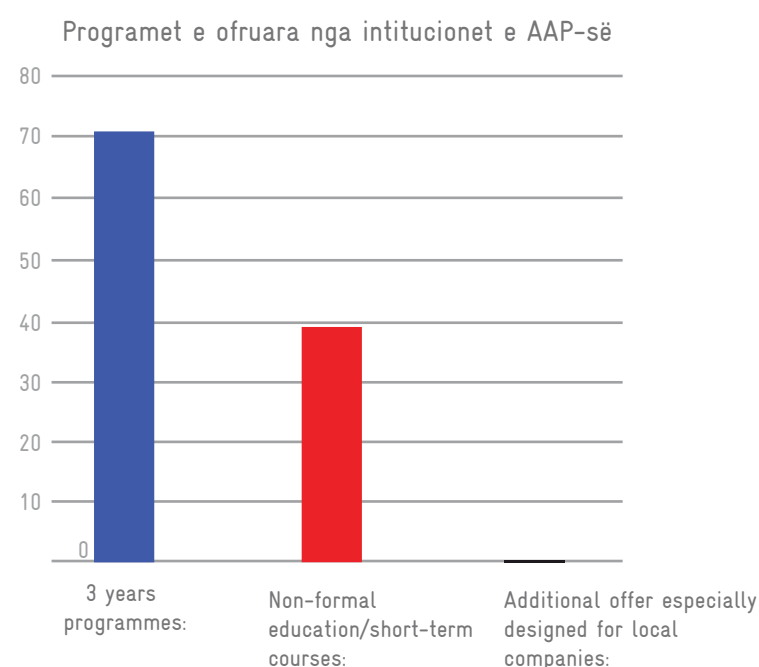
Më pak se 40 përqind e institucioneve të AAP-ës (30) kanë ofruar/organizuar përvoja në vendin e punës ose trajnimin e stafit mësimdhënës.

Nën rrethana normale, trajnimi ofrohet vetëm kur të organizohet nga MASHT, APRK dhe/ose nga ndonjë projekt i financuar nga donatorët.

Institucionet e AAP-ës (duke përjashtuar institucionet private të AAP-ës) nuk kanë linja buxhetore për zhvillimin e burimeve njerëzore.

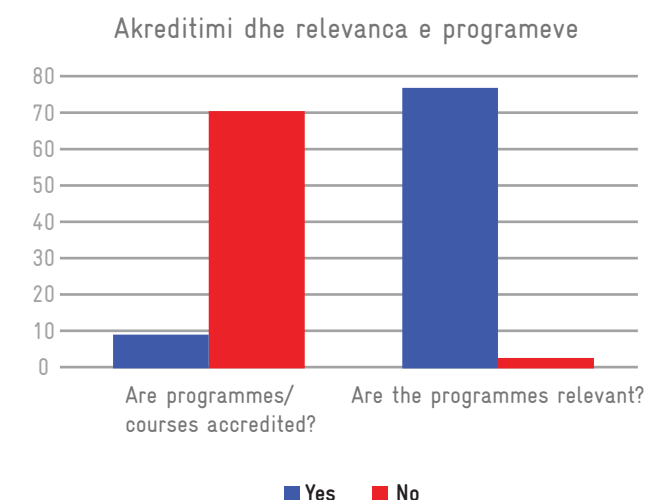
80 përqind e institucioneve të AAP-ës (64) deklaruan se asnjë prej stafit të tyre mësimdhënës nuk u lejua të punonte në sektorin e industrisë apo sektorit privat gjatë 3 viteve të fundit.

4.4 Cilësia, përmbajtja dhe atraktiviteti i programeve të AAP-ës dhe kurseve afatshkurtra



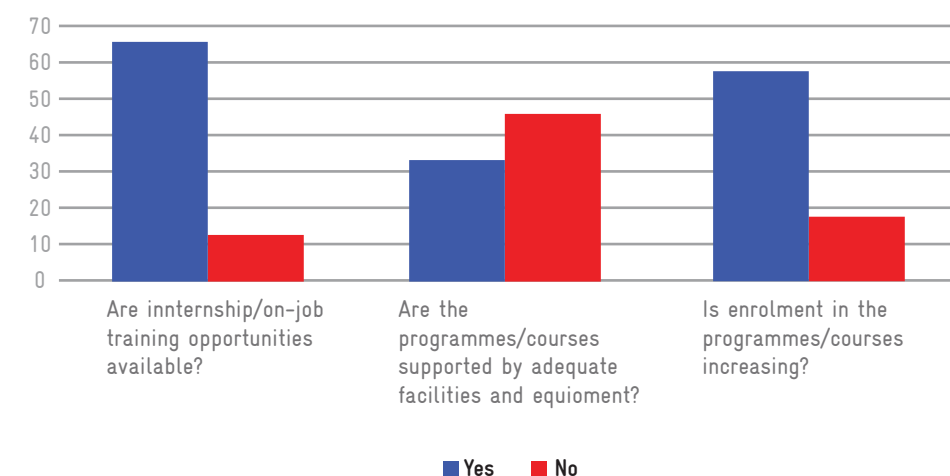
Cilat janë programet dhe kurset që ofrojnë shkollën / qendrën e trajnimit?	Nr. i institucioneve të AAP
Programet 3 vjeçare:	71
Arsimi joformal / kurset afatshkurtra:	39
Oferta shtesë e projektuar posaçërisht për kompanitë lokale:	0

Shumica e institucioneve të AAP-ës (68 shkolla publike dhe 3 institucione private të AAP-ës) ofrojnë programe 3 vjeçare (në nivelin e mesëm të lartë). Ndërsa gjysma e institucioneve të AAP-ës (7 QAP-a, 2 institucione private të AAP-ës dhe 30 shkolla publike të AAP-ës) ofrojnë edhe arsim joformal ose kurse afatshkurtra. Një nga QAP-at (Dolane/Zveçan) nën juridiksionin e APRK-ës nuk ofron aktualisht programe/kurse, ndërsa një institucion privat i AAP-ës është aktualisht në fazën fillestare dhe ende nuk ka filluar të ofrojë programe. Programet e edukimit joformal të ofruara nga shkollat publike të AAP-ës nën varësinë e MASHT-it, janë programet e arsimit për të rriturit që çojnë në një "Diplomë Certificate" ekuivalente me "Certifikatën e Diplomës" të marrë nëpërmjet programit formal 3-vjeçar. Ndërkohë që programet joformale të edukimit të ofruara nga QAP-at publike në kuadër të APRK-ës, janë lëndë të shkurtra modulare të bazuara në kompetencë (deri në 6 muaj) që çojnë në një certifikatë ose kualifikim (kurse të akredituar/validuara nga AKK vetëm). Asnjë nga institucionet publike të AAP-ës nuk ofrojnë programe të përshtatura për sektorin privat apo industrinë/tregun e punës. Janë dy programe të nivelit 5 të ofruara nga QK Ferizaj dhe QK Prizren, të cilat nuk janë të mbuluara në statistikat e mësipërme.



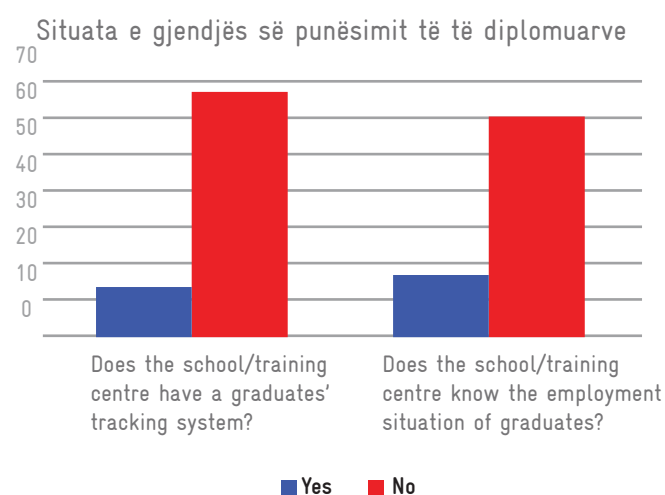
	Yes	No
A janë programet/kurset e akredituara nga AKK?	9	70
A janë programet relevante për ndërmarrjet/industrinë lokale/rajonale?	77	2

Dy institucione private të AAP-ës dhe shtatë QAP publike sipas APRK, gjithsej 9 institucion të AAP-ës, ofrojnë kurse të akredituara / të validuara nga AKK. Megjithatë, jo të gjitha kurset e ofruara nga QAP-të janë akredituar / validuar nga AKK. Shkollat publike të AAP-ës (duke përfshirë KVV-të) akoma nuk janë akredituar nga AKK. Kërkimi i institucioneve të AAP-ës për rëndësinë e programeve të tyre për biznesin dhe / ose industrinë lokale dhe rajonale, 96 përqind e institucioneve të AAP-ës (77) mendojnë se programet e tyre janë relevante. Një shqyrtim më i afërt i termit "relevant" zbuloi se shumë institucion të AAP-ës e definojnë termin "relevant" në formë relevante për forcën ekzistuese të mësimdhënies ose relevante për shoqërinë (të kërkuar nga prindërit dhe studentët), por jo relevante për kërkesën e tregut të punës në konteksti lokal, kombëtar ose rajonal.



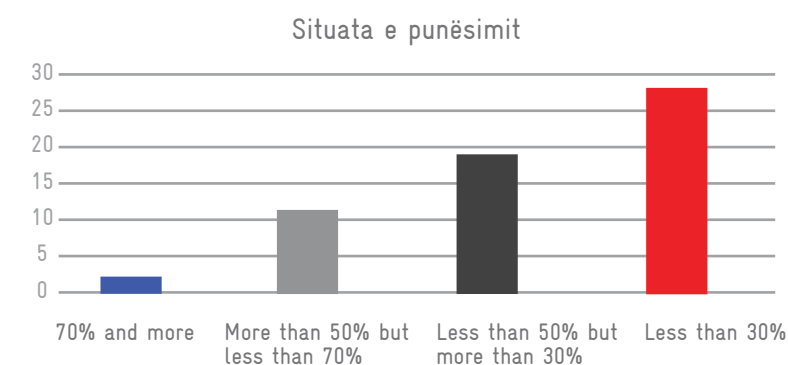
	Yes	No
A ekzistojnë mundësitë për trajnim praktik / në punë për studentët / praktikantët në komunë / rajon?	66	12
A janë programet / kurset e mbështetura me pajisje dhe pajisje adekuate?	33	46
A po rritet regjistrimi në programet / kurset?	58	18

Lidhur me këtë çështje relevante të programeve, më shumë se 80 për qind e institucioneve të AAP-ës (66) deklaruan, që ekzistojnë mundësi trajnimi për praktika/trajnime në vend të punës për nxënësit/praktikantët në komuna/rajone (të cilat nuk janë të mjaftueshme për të mbështetur të gjithë nxënësit, shih më poshtë "aftësitë e fituara përmes praktikës ose trajnimit në vendin e punës në kompanitë lokale") dhe më shumë se 70 për qind e institucioneve të AAP-ës treguan se shifrat e regjistrimit në të gjitha ose disa nga programet e tyre, po rriten. Për fat të keq, më shumë se 55 për qind e të gjitha institucioneve të AAP-ës dhe rreth 70 për qind e shkollave publike të AAP-ës nën varësinë e DKA-ve u përgjigjën se programet/kurset nuk mbështeten nga objektet/hapësirat dhe pajisjet përkatëse, gjë që i bën programet/kurset më pak tërheqëse për nxënësit/praktikantët. Për më tepër, disa institucione të AAP-ës treguan, duke diskutuar atraktivitetin e programeve të ofruara gjatë takimeve të vlerësimit, se regjistrimi po zvogëlohet për shkak të ndryshimeve demografike.



	Yes	No
A ka shkolla / qendra e trajnimit një sistem ndjekjeje të të diplomuarve (p.sh. studim gjurmues, duke e përcjellur vendosjen e të diplomuarve, në tregut të punës, çdo lloj tjetër studimi apo hulumtimi mbi punësimin e të diplomuarve)?	13	67
A e njih shkolla / qendra e trajnimit situatën e punësimit të të diplomuarve?	17	60

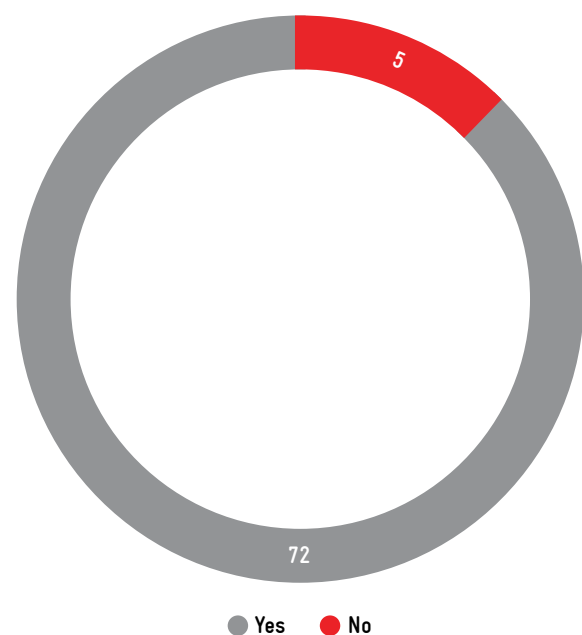
Duke provuar atraktivitetin e programeve të AAP-ës dhe kurseve afatshkurtra përmes situatës së punësimit të të diplomuarve, vetëm rreth 16 për qind e institucioneve të AAP-ës (13) treguan të kenë një sistem ndjekjeje të të diplomuarve ose studim mbi situatën e punësimit të të diplomuarve, ndërsa rreth 20 për qind e institucioneve të AAP-ës (17) pohojnë se e njohin situatën e punësimit të të diplomuarve.



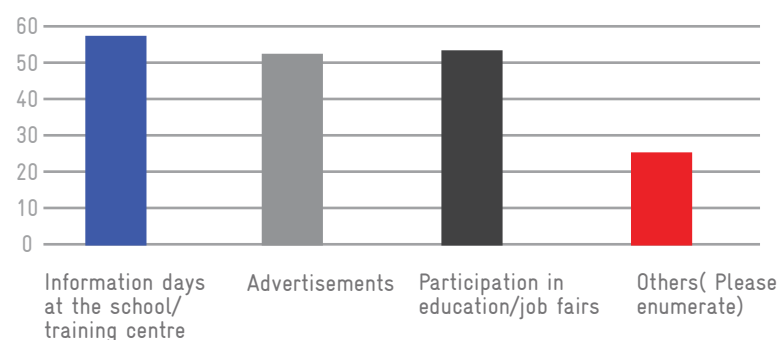
Sa përqind e të diplomuarve gjejnë punësim?	No of VET providers
70% dhe më shumë	3
Më shumë se 50%, por më pak se 70%	12
Më pak se 50%, por më shumë se 30%	19
Më pak se 30%	28

Megjithatë, pothuajse 60 për qind e të gjithë institucioneve të AAP-ës (47) deklarojnë se në bazë të informatave informale shkalla e punësimit të të diplomuarve është më pak se 50 për qind, ndërsa një e treta e të gjithë institucioneve të AAP-ës (28) deklarojnë se shkalla e punësimit është edhe më pak se 30 për qind. Duke parë veçanërisht tek QAP-at dhe QK-at (6 institucionet e AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPAR-ës) zbulon se shkalla e punësimit të të diplomuarve në QAP-a është rreth 50 për qind e më shumë. Shumica e QK-ëve deklarojnë se shkalla e punësimit të të diplomuarve është rreth 30 deri 50 për qind, me dy QK që pretendojnë se shkalla e punësimit e të diplomuarve është mbi 50 për qind.

A promovon në mënyrë aktive shkollat/qendrat e trajnimit programet/kurset e trajnimit?



Promovimi i programeve të AAP-së



Promovimi me anë të:	Nr. i institucioneve të AAP-së
Ditë informimi në shkollë / qendër trajnimi	57
Reklamat	52
Pjesëmarrja në panairët e arsimit / punës	53
Të tjerët (Ju lutemi shënoni)	25

Për të promovuar programet/kurset e ofruara, 90 për qind e institucioneve të AAP-së (72) deklaruan se aktivisht promovojnë programet/kursin e tyre të trajnimit. Me anë të së cilës, dy të tretat ose më shumë institucione të AAP-së treguan se përdorin një ose më shumë aktivitete promovuese në vijim: ditët e informimit në shkollë/qendrën e trajnimit, reklamat dhe/ose pjesëmarrjen në arsim/panaire pune.

Ne pak fjalë:

Shumica e institucioneve të AAP ofrojnë 3 vjet program (në nivelin e mesëm të lartë). Rreth gjysma e institucioneve të AAP-së ofrojnë arsim jo-formal ose kurse afatshkurtra.

Asnjë nga institucionet publike të AAP-së nuk ofron programe të përshtatura për sektorin privat apo industrinë.

Dy institucione private të AAP-së dhe shtatë QAP publike në kuadër të APRK-së ofrojnë kurse të akredituara/të validuara nga AKK.

Shkollat publike të AAP-së (duke përfshirë KVV-të) akoma nuk janë akredituar nga AKK.

96 për qind e institucioneve të AAP-së (77) mendojnë se programet e tyre janë relevante.

Shumë institucione të AAP-së e definojnë termin "relevante" si relevante për forcën ekzistuese të mësimdhënies ose relevante për shoqërinë (të kërkuar nga prindërit dhe studentët), por jo si relevante për kërkesën e tregut të punës në kontekstin lokal, kombëtar ose rajonal.

Më shumë se 70 për qind e institucioneve të AAP-së treguan se shifrat e regjistrimit në të gjitha ose disa nga programet e tyre po rriten.

Megjithatë, disa institucion të AAP-së treguan se regjistrimi po zvogëlohet për shkak të ndryshimeve demografike.

Më shumë se 55 përqind e të gjithë institucioneve të AAP-së dhe rreth 70 përqind e shkollave publike të AAP-së nën varësinë e DKA-ve u përgjigjën se programet / kurset nuk mbështeten nga pajisjet dhe pajisjet përkatëse.

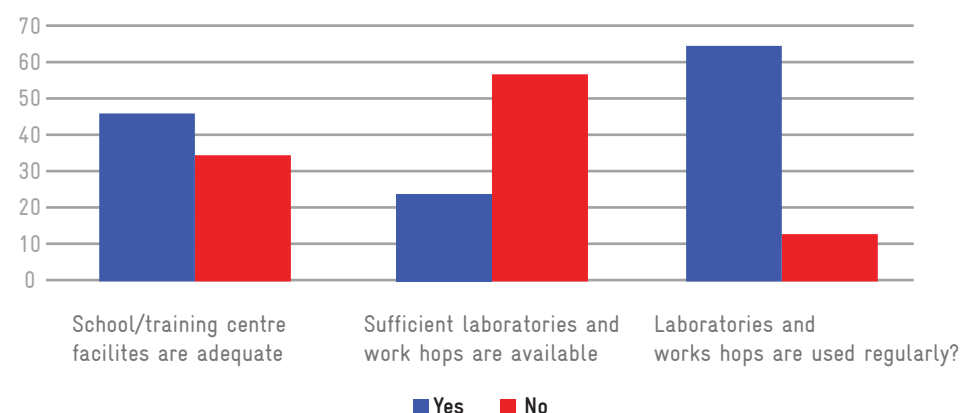
Vetëm rreth 16 përqind e institucioneve të AAP-së (13) kanë një lloj sistemi të ndjekjes së diplomave ose studim mbi situatën e punësimit të të diplomuarve.

Megjithatë, pothuajse 60 përqind e të gjithë institucioneve të AAP-së (47) deklarojnë se në bazë të informatave informale punësimi i të diplomuarve është më pak se 50 përqind, ndërsa një e treta e të gjithë institucioneve të AAP-së (28) deklarojnë se madje më pak se 30 përqind e të diplomuarve gjejnë punë.

Shkalla e punësimit të të diplomuarve nga QAP-të dhe KVV-të (6 institucionet e AAP-së nën mbikëqyrjen e AAAPARR-ËS) janë më të larta se shkalla e punësimit të të diplomuarve nga shkollat publike të AAP-së.

90 për qind e institucioneve të AAP-së (72) aktivisht promovojnë programet / kursin e tyre të trajnimit. Me anë të së cilës dy të tretat ose më shumë institucion të AAP-së përdorin një ose më shumë aktivitete promovuese në vijim: ditët e informimit në shkollën/qendrën e trajnimit, reklamat dhe / ose pjesëmarrjen në shkollim/panaire pune

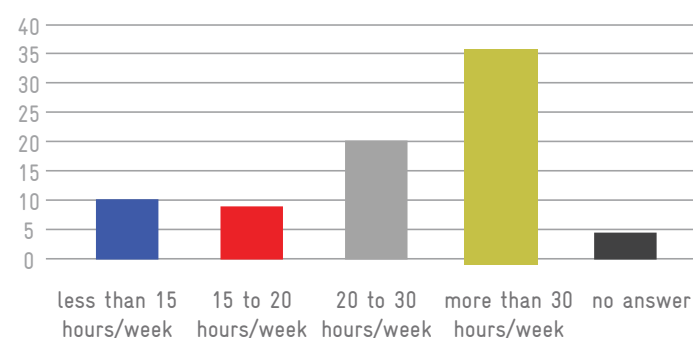
4.5 Gjendja e objekteve/hapësirave dhe pajisjeve



	Yes	No
Objektet e shkollave/qendrave të trajnimit, a janë adekuate për programet/kurset dhe për numrin e nxënësve/praktikantëve?	46	34
A janë në dispozicion laboratore dhe punëtori të mjaftueshme për të mbështetur mësimin praktik?	23	57
Laboratorët dhe punëtoritë a përdoren rregullisht?	64	12

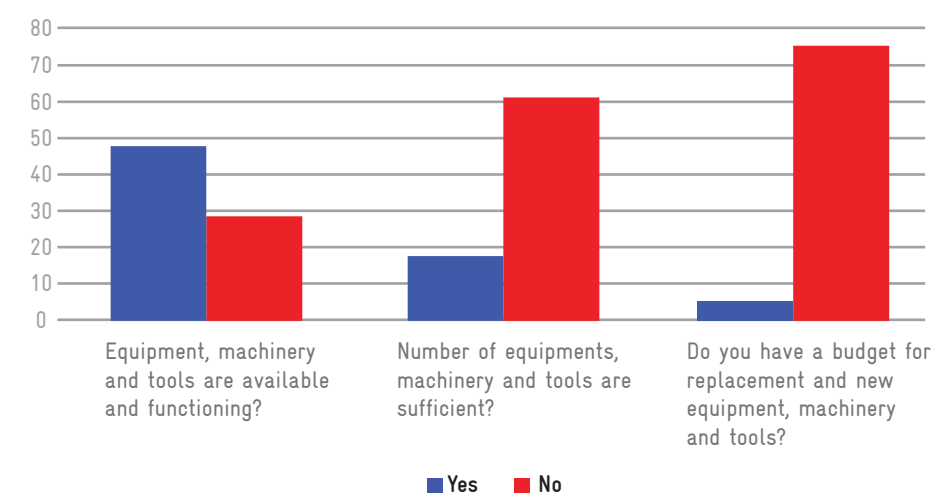
Sipas studimit, 57.5 për qind e institucioneve të AAP-ës (46), deklarojnë që objektet e tyre janë adekuate për programet/kurset e ofruara dhe numrin e studentëve/kursantëve që ndjekin programet/kurset. Megjithatë, më pak se 30 për qind e institucioneve të AAP-ës (23) mendojnë që ka mjaftueshëm laboratore dhe punëtori, në dispozicion për të mbështetur mësimin praktik. Tetëdhjetë për qind e institucioneve të AAP-ës (64) deklarojnë që laboratorët dhe punëtoritë përdoren rregullisht.

Shfrytëzimi i laboratorëve dhe punëtorive



Shfrytëzimi	Institucionet e AAP-ës
më pak se 15 orë në javë	10
15 deri në 20 orë në javë	8
20 deri në 30 orë në javë	20
më shumë se 30 orë në javë	36
pa përgjigje	4

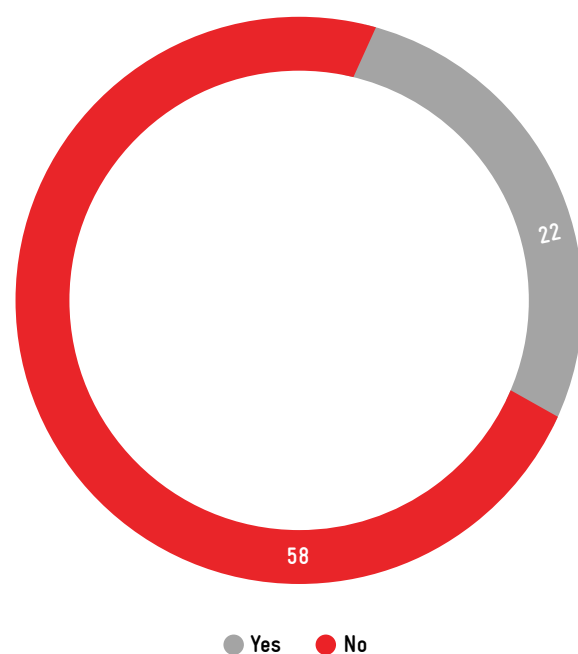
Duke hulumtuar në këtë çështje, u vërtetua më tej, që 70 për qind e institucioneve të AAP-ës (56) shfrytëzojnë laboratorët dhe punëtoritë më shumë se 20 orë në javë, ndërsa 45 për qind e institucioneve të AAP-ës (kryesisht institucionet e AAP-ës që operojnë në 2 ndërrime) pretendojnë t'i shfrytëzojnë laboratorët dhe punëtoritë e tyre më shumë se 30 orë në javë. Duke parë veçanërisht tek QAP-at dhe 6 institucionet e AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës tregojnë që të gjitha QAP-at (duke mos e marrë parasysh QAP-in jo operacionale në Dolane/Zveçan) i konsiderojnë objektet/hapësirat e tyre si dhe laboratorët dhe punëtoritë e tyre si të mjaftueshme për kurset e ofruara. Të gjitha QK-at, deklarojnë që pajisjet e tyre janë adekuate, po ashtu laboratorët e tyre dhe punëtoritë, janë të mjaftueshme për programet e ofruara. Ndërsa dy shkollat publike të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës, deklarojnë që as laboratorët dhe as punëtoritë e tyre, nuk janë të mjaftueshme për programet e ofruara. Për më tepër, as edhe objektet e tyre nuk janë adekuate apo të mjaftueshme për programet e ofruara.



	Yes	No
Pajisjet, makineritë dhe mjetet, a janë të disponueshme dhe funksionale?	46	29
Numri i pajisjeve, makinerive dhe veglave, a janë të mjaftueshme për numrin e nxënësve/trajnuësve?	18	61
A ka shkolla/qendra e trajnimit një buxhet për zëvendësim dhe për pajisje të reja - makineri dhe mjete?	5	75

Gjashtëdhjetë për qind e institucioneve të AAP-ës (48) deklarojnë që pajisjet, mjetet dhe makineritë janë të disponueshme dhe funksionojnë, por më shumë se tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës theksojnë se pajisjet, mjetet dhe makineritë në dispozicion nuk janë të mjaftueshme për numrin e nxënësve ose të trajnuarve në programet/kurset e ofruara. Vetëm pak më shumë se 6 për qind e institucioneve të AAP-ës (5) tregojnë që ata kanë një buxhet për zëvendësim dhe pajisje të reja. Duke e studiuar këtë situatë tek QAP-at dhe tek 6 institucione të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës, tregojnë që të gjitha QAP-at deklarojnë që pajisjet, mjetet dhe makineritë janë në dispozicion dhe funksionojnë. Ky është gjithashtu rasti për shumicën e institucioneve të AAP-ës (5) nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës. Duke pyetur nëse numri i pajisjeve, mjeteve dhe makinerive është i mjaftueshëm, shumica e QAP-ave (6) u përgjigjen me "Po", ndërsa vetëm gjysma e institucioneve të AAP-ës (3) nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës, treguan që kanë pajisje, vegla dhe makineri të mjaftueshme. Të gjitha QAP-at dhe të gjitha institucionet e AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës, treguan që nuk kanë buxhet për zëvendësimin ose pajisje të reja, mjete apo makineri.

A janë materialet harxhuese, të disponueshme dhe të mjaftueshme për të mbështetur trajnimin praktik?



Pothuajse tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës (58) deklarojnë që materialet harxhuese nuk janë në dispozicion ose nuk janë të mjaftueshme për të mbështetur trajnimin praktik. Duke parë veçanërisht situatën e QAP-ave dhe 6 institucioneve të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës, tregon që situata e tyre është më e mirë. Pothuajse të gjitha QAP-at (6), tregojnë që ata kanë materiale harxhuese të mjaftueshme për të mbështetur trajnimin praktik, por nganjëherë ka vonesa nga furnizimi nga sistemi qendror i blerjes, gjë që mund të pengojë institucionin të zbatojë kurse të planifikuara paraprakisht. Gjysma e institucioneve të AAP-ës (3) nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës, deklaruan që kanë materiale harxhuese/të konsumueshme të mjaftueshme për të mbështetur trajnimin praktik.

Në pak fjalë:

57.5 përqind e institucioneve të AAP-ës (46) deklaruan që objektet e tyre janë adekuate.

Më pak se 30 për qind e institucioneve të AAP-ës (23) mendojnë që kanë laboratore të mjaftueshme dhe punëtori për të mbështetur mësimin praktik.

80 përqind e institucioneve të AAP-ës (64) deklaruan që laboratorët dhe punëtoritë përdorën rregullisht.

70 për qind e institucioneve të AAP-ës (56) shfrytëzojnë laboratorët dhe punëtoritë e tyre më shumë se 20 orë në javë, ndërsa 45 për qind e institucioneve të AAP-ës (kryesisht institucionet e AAP-ës që operojnë në 2 ndërrime) pretendojnë të shfrytëzojnë laboratorët dhe punëtoritë e tyre më shumë se 30 orë në javë. Të gjitha QAP-at (duke mos pasur parasysh QAP-in jo operacionale në Dolanë/Zveçan) e konsiderojnë si të mjaftueshme objektet, laboratorët dhe punëtoritë e tyre si të mjaftueshme për kurset e ofruara.

Të gjitha QK-at deklaruan që pajisjet e tyre janë adekuate, dhe laboratorët dhe punëtoritë e tyre, janë të mjaftueshme për programet e ofruara.

Dy shkollat publike të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës treguan që laboratorët dhe punëtoritë e tyre nuk janë të mjaftueshme. Për më tepër, deklaruan që as objektet e tyre nuk janë adekuate apo të mjaftueshme për programet e ofruara.

Gjashtëdhjetë për qind e institucioneve të AAP-ës (48) deklaruan që pajisjet, mjetet dhe makineritë janë në dispozicion dhe funksionojnë.

Të gjitha QAP-at dhe më shumë se 80 për qind e institucioneve të AAP-ës (5) nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës, deklaruan që pajisjet, mjetet dhe makineritë janë të disponueshme dhe funksionojnë.

Tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës deklaruan që pajisjet, mjetet dhe makineritë në dispozicion nuk janë të mjaftueshme për numrin e nxënësve ose të trajnuarve që ndjekin programet/kurset.

Më shumë se 85 përqind e QAP-ave (6), kanë deklaruar që kanë pajisje, vegla dhe makineri të mjaftueshme, ndërsa gjysma e institucioneve të AAP-ës (3) nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës, treguan të kenë pajisje, vegla dhe makineri të mjaftueshme.

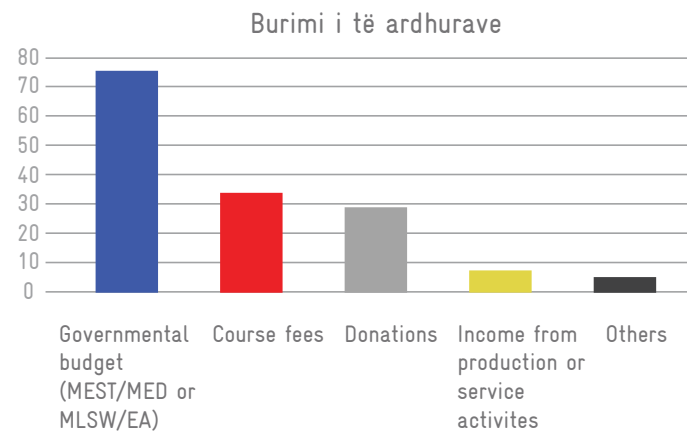
Vetëm rreth 6 për qind e institucioneve të AAP-ës (5) treguan që kanë një buxhet për zëvendësim dhe pajisje të reja.

Të gjitha QAP-at dhe të gjitha institucionet e AAP-ës, nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës, kanë deklaruar që nuk kanë buxhet për zëvendësimin ose për pajisje të reja apo për mjete dhe makineri.

Pothuajse tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës (58) deklaruan që materialet harxhuese nuk janë në dispozicion ose nuk janë të mjaftueshme për të mbështetur trajnimin praktik.

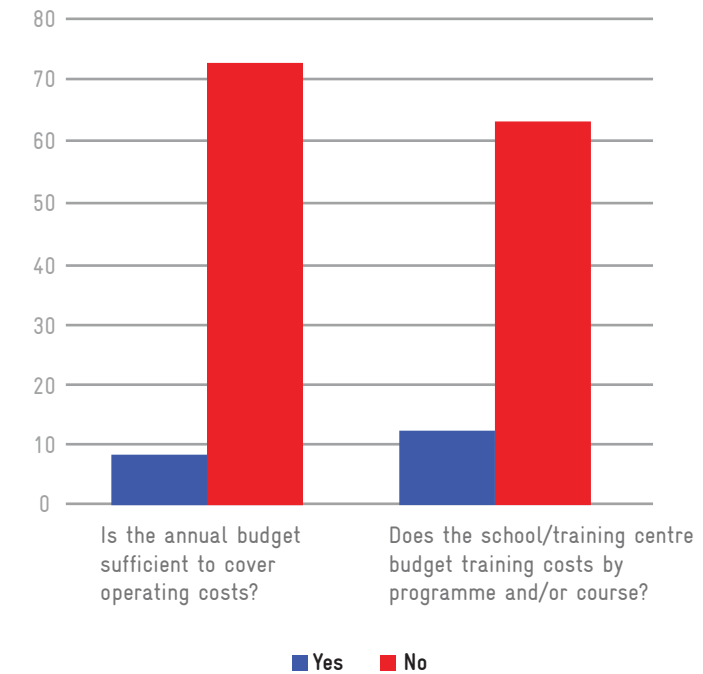
Situata e QAP-ave dhe 6 institucioneve të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës është më e mirë. Pothuajse të gjitha QAP-at (6), kanë materiale të mjaftueshme harxhuese, ndërsa gjysma e institucioneve të AAP-ës (3) nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës, deklarojnë që kanë materiale harxhuese, të mjaftueshme për të mbështetur trajnimin praktik.

4.6 Financimi dhe profitabiliteti



Burimi i të ardhurave	Nr.
Buxheti i qeverisë (MASHT / DKA ose MPMS / ZP)	76
Pagesat e kurseve	34
Donacionet	29
Të ardhurat nga aktivitetet prodhuese ose aktivitete të shërbimëve	8
Të tjera	5

Të gjitha institucionet publike të AAP-ës (76), varen nga buxheti qeveritar dhe janë përgjigjur në pyetësor në përputhje me rrethanat. Për më tepër, pak më shumë se 40 përqind e institucioneve të AAP-ës (34) kanë të ardhura nga tarifatat e kurseve. Tridhjetë institucione publike të AAP-ës marrin tarifa nga arsimit për të rritur dhe katër institucione private të AAP-ës që marrin pjesë në studim, financohen kryesisht përmes tarifave të kurseve. Rreth 36 përqind e institucioneve të AAP-ës (29) deklaruan që kanë marrë donacione (kryesisht kontributet në natyrë) dhe 10 përqind e institucioneve të AAP-ës (8), kanë treguar që kanë të ardhura nga aktivitetet prodhuese ose të shërbimit. Numri i fundit duhet të jetë më i lartë, pasi që të gjitha institucionet e AAP-ës, ngarkojnë disa tarifa shërbimi për dyfishimin e certifikatave (kopje të certifikuara) dhe shërbimeve të ngjashme. Vetëm pesë institucione të AAP-ës tregojnë që kanë të ardhura të tjera, kryesisht përmes dhënies me qera të objekteve (restoranteve, kafeteritë, gjimnazin).



	Po	Jo
A është buxheti vjetor i mjaftueshëm për të mbuluar kostot operative?	8	72
A i ngarkon me pagesë shkolla/qendra e trajnimit shpenzimet e kostove sipas profilit dhe/ose kursit?	12	63

Vetëm 10 përqind e institucioneve të AAP-ës (8), katër QAP-ave, tre institucionet private të AAP-ës dhe një shkollë publike e AAP-ës, deklaruan që buxheti vjetor është i mjaftueshëm për të mbuluar kostot operative. Ndërsa vetëm 15 përqind e institucioneve të AAP-ës (12), deklaruan që i ngarkojnë me pagesë kandidatët sipas programeve dhe/ose kurseve, për këtë edhe njohin kostot reale të trajnimit.

Në pak fjalë:

Të gjitha institucionet e AAP-ës (76) varen nga buxheti i qeverisë.

Rreth 42 përqind e institucioneve të AAP-ës (34) kanë të ardhura nga tarifatat e kurseve. Tridhjetë institucione publike të AAP-ës marrin tarifa nga arsimit për të rritur dhe katër institucione private të AAP-ës që marrin pjesë në studim financohen kryesisht përmes tarifave të kurseve.

About 36 percent of VET providers (29) have received donations (mostly in kind)/// Rreth 36 përqind e institucioneve të AAP-ës (29) kanë marrë donacione (kryesisht në natyrë)

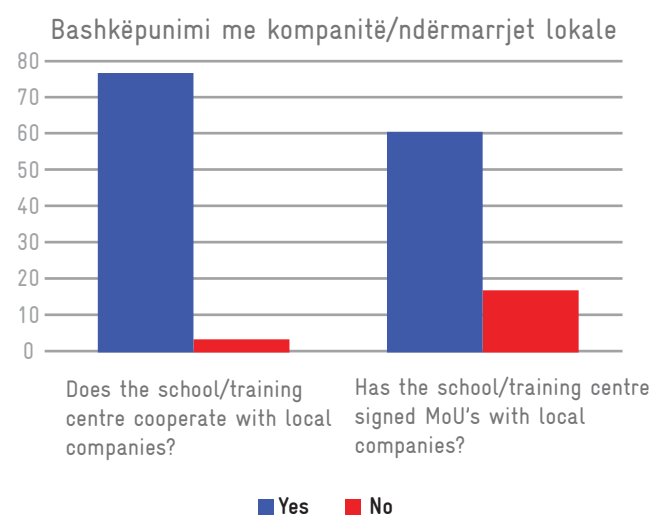
Dhjetë përqind e institucioneve të AAP-ës (8) treguan që kanë të ardhura nga aktivitetet prodhuese ose të shërbimit.

Vetëm pesë institucione të AAP-ës treguan që kanë të ardhura të tjera, kryesisht nëpërmjet dhënies së objekteve me qera (restorante, kafeteritë, gjimnazin).

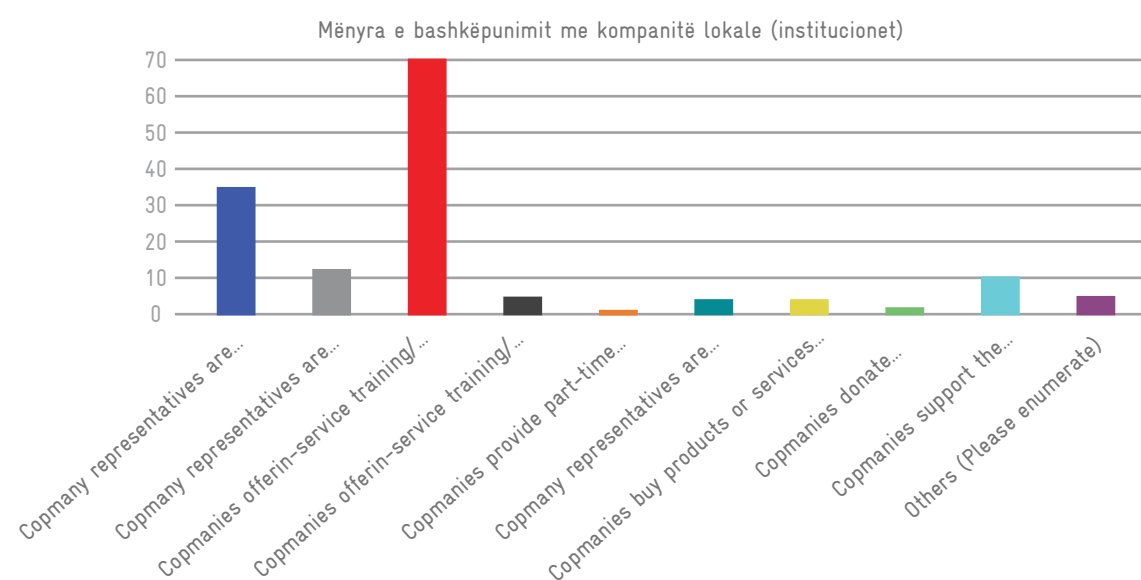
Vetëm 10 për qind e institucioneve të AAP-ës pohojnë që buxheti vjetor është i mjaftueshëm për të mbuluar kostot operative.

Vetëm 15 për qind e institucioneve të AAP-ës (12) deklaruan që i ngarkojnë me pagesë, trajnimet sipas profileve dhe/ose kurseve, dhe kështu janë në dijeni për koston reale të trajnimeve.

4.7 Bashkëpunimi me kompanitë lokale

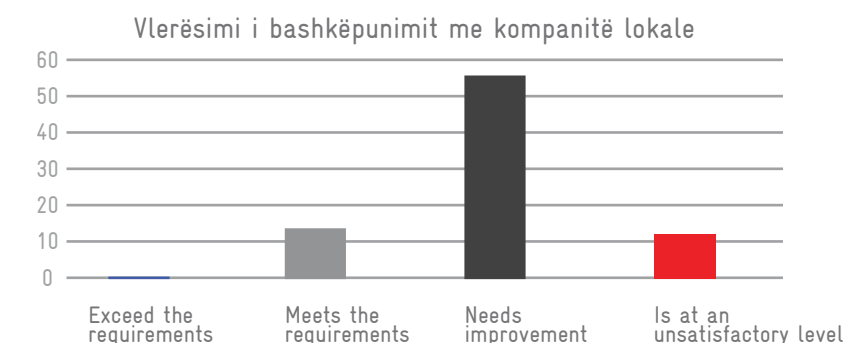


	Po	Jo
A bashkëpunon shkolla/qendra e trajnimit me kompanitë lokale?	76	4
A ka nënshkruar shkolla/qendra e trajnimit me MM me kompanitë lokale?	60	17



Mënyra e bashkëpunimit me kompanitë lokale (institucionet)	Nr.
Përfaqësuesit e kompanisë janë anëtarë të bordit/këshillit drejtues	35
Përfaqësuesit e kompanisë janë anëtarë të komisionit të provimeve	12
Kompanitë ofrojnë trajnime/praktika në vendin e punës (in-service training) për nxënësit/praktikantët	70
Kompanitë ofrojnë trajnime në vend të punës (in-service training) për mësime/instrukturë	5
Kompanitë ofrojnë mësime/instrukturë me gjysëm orari në shkollë/qendër trajnimi	1
Kompanitë blejnë produkte ose shërbime nga shkolla/qendra e trajnimit	4
Kompanitë dhurojnë pajisje/makineri në shkollë/qendër trajnimi	4
Kompanitë mbështesin financiarisht shkollën/qendrën e trajnimit	2
CKompanitë punësojnë nxënës/trajnuar të shkollës/qendrës së trajnimit në vendet e tyre lira të punës.	10
Të tjera (të numërohen)	5

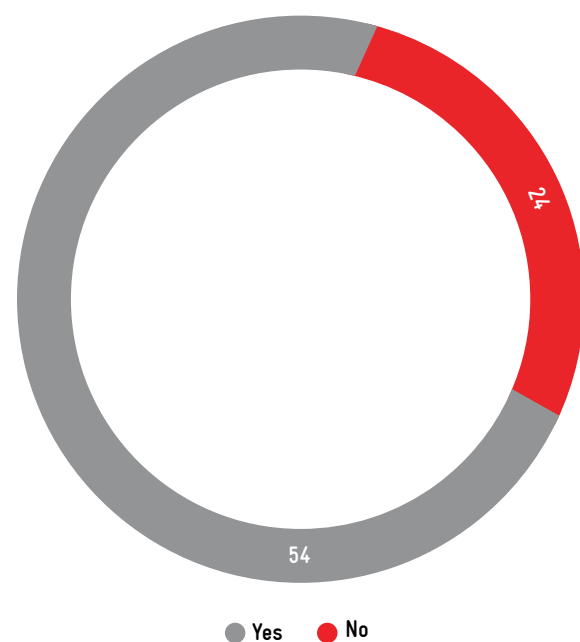
Pothuajse të gjitha institucionet e AAP-ës (77), treguan që bashkëpunonin me kompanitë apo institucionet lokale dhe tre të katërtat deklaruan që e kanë institucionalizuar këtë bashkëpunim përmes Memorandumeve të Mirëkuptimit. Më shumë se dy të tretat e institucioneve të AAP-ës (56), deklaruan që bashkëpunimi me kompanitë lokale, ka nevojë për përmirësim. Mënyra kryesore e bashkëpunimit me kompanitë është vendosja e studentëve në trajnime/praktika në vend të punës, e cila u tregua nga pothuajse 90 për qind e institucioneve të AAP-ës (70); duke pasuar nga përfaqësuesit e kompanive si anëtarë të këshillit drejtues, nga pothuajse 45 për qind e institucioneve të AAP-ës (35). Pesëmbëdhjetë për qind e institucioneve të AAP-ës (12) pohojnë se përfaqësuesit e kompanive janë anëtarë të komisionit të provimeve. Format e tjera të bashkëpunimit janë me rëndësi të vogël, më pak se 15 për qind.



Vlerësimi i bashkëpunimit me kompanitë lokale – bashkëpunimi:	Institucionet e AAP-ës
A i tejkalon kërkesat e shkollës/qendrës së trajnimit	0
A i përmbushë kërkesat e shkollës/qendrës së trajnimit	13
Ka nevojë për përmirësim	56
Është në një nivel të pakënaqshëm	12

Duke vlerësuar bashkëpunimin me kompanitë lokale, 70 për qind e institucioneve të AAP-ës (56) deklaruan që bashkëpunimi me kompanitë lokale (institucionet) ka nevojë për përmirësim. Ndërsa rreth 15 për qind e institucioneve të AAP-ës, deklaruan ose që bashkëpunimi i plotëson kërkesat e tyre (13), ose është në një nivel të pakënaqshëm (12). Diskutimi i kësaj çështjeje me menaxhuesit e institucioneve të AAP-ës gjatë takimeve të vlerësimit ka treguar që shumica e institucioneve të AAP-ës mendojnë që qeveria kombëtare/MASHT ose Komuna/DKA, duhet ta zgjidhin këtë problem me ligje të reja (duke e bërë të detyrueshme për kompanitë, të paktën për kompanitë publike që të pranojnë nxënës, ose duke i motivuar përmes uljeve tatimore). Vetëm disa institucione të AAP-ës realizuan rolin e tyre në përmirësimin e bashkëpunimit me kompanitë lokale.

A ka shkolla/qendra e trajnimit bashkëpunim me institucionet e tjera të AAP-së dhe institucionet e arsimit të lartë?



Shumica e institucioneve të AAP-ës (54) deklaruan që bashkëpunojnë me institucionet e tjera të AAP-ës dhe/ose institucionet e arsimit të lartë. Megjithatë, rreth 30 për qind e institucioneve të AAP-ës (26) treguan që nuk kanë bashkëpunim ose veprimtari të rrjetëzimit me institucionet e tjera të AAP-ës dhe/ose institucionet e arsimit të lartë, përveç takimeve formale të organizuara nga autoritetet më të larta (MASHT, DKA, AAAPARr-ës, APRK).

Në pak fjalë:

Pothuajse të gjitha institucionet e AAP-ës (77) treguan që bashkëpunojnë me kompanitë apo institucionet lokale.

Tre të katërtat e institucioneve të AAP-ës deklaruan që e kanë institucionalizuar këtë bashkëpunim përmes Memorandumeve të Mirëkuptimit.

Mënyra kryesore e bashkëpunimit me kompanitë është vendosja e studentëve për trajnime/praktika në punë, gjë që u tregua nga pothuajse 90 për qind e institucioneve të AAP-ës (70).

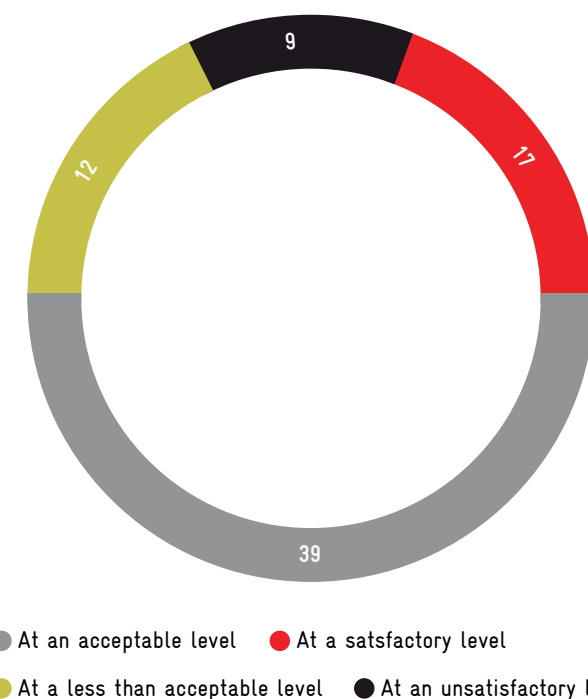
Më shumë se dy të tretat e institucioneve të AAP-ës (56) deklaruan që bashkëpunimi me kompanitë lokale ka nevojë për përmirësim.

Shumica e institucioneve të AAP-ës mendojnë që qeveria kombëtare/MASHT ose Komuna/DKA duhet ta zgjidhin këtë problem përmes ligjeve të reja.

Vetëm 70 për qind e institucioneve të AAP-ës (54) kanë një bashkëpunim ose veprimtari të rrjetëzimit me institucionet e tjera të AAP-ës dhe/ose me institucionet e arsimit të lartë.

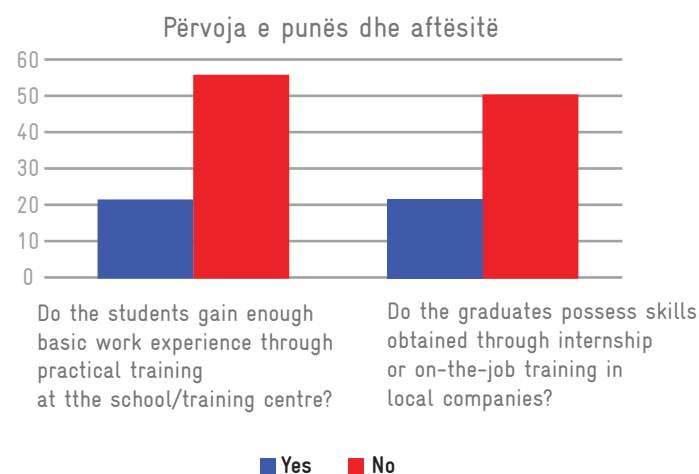
4.8 Përvoja e punës së nxënësve dhe shkalla e punësimit e të diplomuarve

Si e vlerëson shkolla/qendrën e trajnimit gatishmërinë e të diplomuarve për punësim pas trajnimit?



Duke marrë parasysh përvojën e punës dhe aftësitë e fituara gjatë arsimimit ose trajnimit, shpaloset që rreth 70 për qind e institucioneve të AAP-ës (39), mendojnë që të diplomuarit e tyre janë gati për punësim në një nivel të pranueshëm ose të kënaqshëm, ndërsa rreth një e katërta e institucioneve të AAP-ës, mendojnë që të diplomuarit nuk janë të përgatitur me të vërtetë, për punësim.

Të gjitha QAP-at, institucionet e AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës dhe institucionet private të AAP-ës, konsiderojnë për këtë shkallë studimi, gatishmërinë e të diplomuarve të tyre në një nivel të pranueshëm ose të kënaqshëm. Diskutimi i kësaj çështjeje me menaxhmentin e institucioneve të AAP-ës, gjatë takimeve të vlerësimit, u konstatua që ekzistojnë dy arsye kryesore pse institucionet e AAP-ës vlerësojnë që të diplomuarit e tyre nuk janë të gatshëm për punësim (në një nivel jo të kënaqshëm ose më pak se niveli i pranueshëm), përkatësisht: (1) Motivimi - nxënësit nuk janë me të vërtetë të gatshëm apo të interesuar për të punuar dhe (2) Mungesa e aftësive - trajnimi praktik në shkollën e AAP-ës ose trajnimi në shërbim (në vend të punës) nuk është i mjaftueshëm për t'i përgatitur nxënësit për punësim.



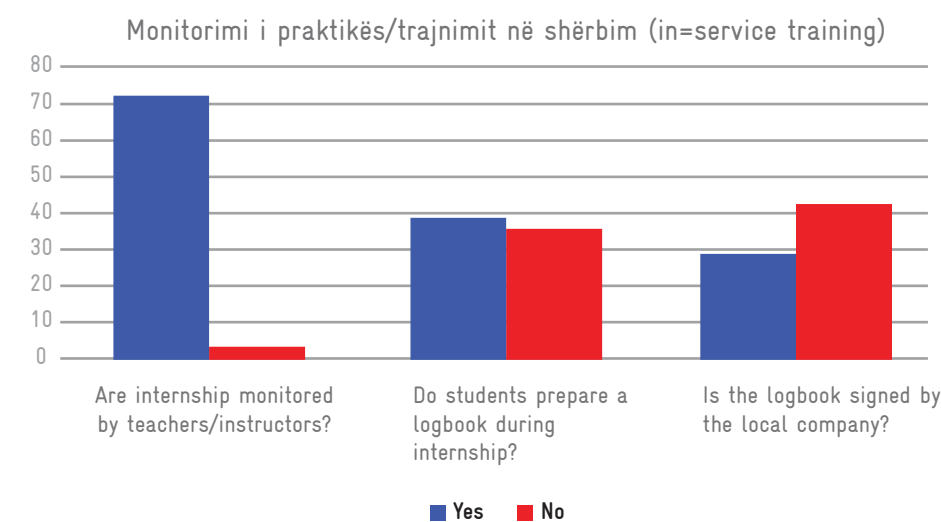
	Po	Aspak
A fitojnë nxënësit mjaftueshëm përvojë pune bazë, përmes trajnimeve praktike në shkollë/qendr të trajnimit?	21	56
A kanë të diplomuarit, aftësitë e fituara përmes praktikës ose trajnimit në vendin e punës në kompanitë lokale?	21	50

Sa i përket aftësive të fituara gjatë arsimit/trajnimit, vetëm rreth një e katërta e institucioneve të AAP-ës (21), deklaruan që studentët fitojnë përvojë bazë të mjaftueshme të punës përmes trajnimit praktik në shkollë/qendrën e trajnimit. 70 për qind e institucioneve të AAP-ës (56), treguan që "jo të gjithë" nxënësit fitojnë përvojë të bazë të mjaftueshme të punës përmes trajnimit praktik në shkollë/qendrën e trajnimit. Pjesa tjetër nuk i është përgjigjur pyetjes. Rreth një e katërta e institucioneve të AAP-ës (21), deklaruan që të diplomuarit posedojnë shkathtësi të fituara përmes praktikës ose trajnimit në vendin e punës në kompanitë lokale. Institucionet tjera të AAP-ës, treguan që "jo të gjithë" të diplomuarit posedojnë shkathtësi të fituara përmes praktikës ose trajnimit në punë në kompanitë lokale (50) ose nuk i janë përgjigjur pyetjes (9).

Në rastin e aftësive të fituara përmes praktikës ose trajnimit në punë në kompanitë lokale, më shumë se 60 përqind e QAP-ave (5), 50 përqind e institucioneve të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës (3) dhe 50 përqind e institucioneve private të AAP-ës që të diplomuarit e tyre posedojnë aftësi të fituara përmes praktikës ose trajnimit në vendin e punës në kompanitë lokale; institucionet tjera të AAP-ës, deklaruan që jo "të gjithë" të diplomuarit posedojnë aftësi të fituara përmes praktikës ose trajnimit në vendin e punës tek kompanitë lokale ose nuk i janë përgjigjur pyetjes.

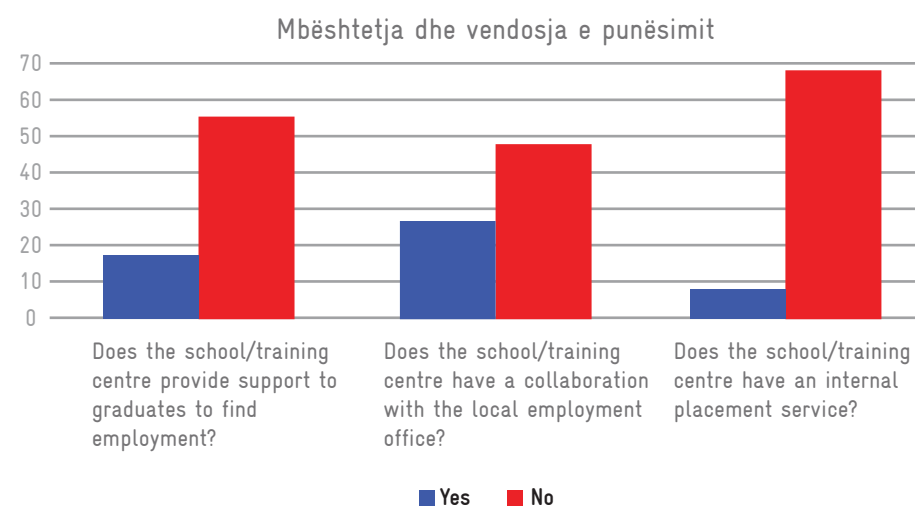
Duke parë në mënyrë specifike tek QAP-at, institucionet publike të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës dhe institucionet private të AAP-ës, nxjerrin rezultate më të mira. Të gjitha QAP-at (8), dy të tretat e institucioneve publike të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës (4) dhe tre të katërtat e institucioneve private të AAP-ës, treguan që nxënësit fitojnë përvojë bazë të mjaftueshme të punës përmes trajnimit praktik në shkollë/qendrën e tyre të trajnimit. Ndërsa institucionet tjera të AAP-ës (1 institucion privat i AAP-ës dhe 2 institucione të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës) treguan që "jo të gjithë" nxënësit fitojnë përvojë bazë të mjaftueshme pune përmes trajnimit praktik në shkollë/qendrën e tyre të trajnimit. Rreth një e katërta e institucioneve të AAP-ës (21), deklaruan që të diplomuarit posedojnë shkathtësi të fituara përmes praktikës ose trajnimit në vendin e punës në kompanitë lokale. Institucionet tjera të AAP-ës, treguan që "jo të gjithë" të diplomuarit posedojnë shkathtësi të fituara përmes praktikës ose trajnimit në punë në kompanitë lokale (50) ose nuk i janë përgjigjur pyetjes (9).

Në rastin e aftësive të fituara përmes praktikës ose trajnimit në punë tek kompanitë lokale, më shumë se 60 përqind e QAP-ëve (5), 50 përqind e institucioneve të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës (3) dhe 50 përqind e institucioneve private të AAP-ës, deklaruan që të diplomuarit e tyre posedojnë aftësi të fituara përmes praktikës ose trajnimit në vendin e punës në kompanitë lokale. Ndërsa institucionet tjera të AAP-ës, deklaruan që "jo të gjithë" të diplomuarit posedojnë aftësi të fituara përmes praktikës ose trajnimit në vendin e punës në kompanitë lokale ose nuk i janë përgjigjur pyetjes.



	Po	Aspak
A janë nxënësit praktikantë, të monitoruar nga mësuesit/instruktorët e shkollës/qendrës së trajnimit?	72	3
A përgatisin studentët një ditar dokumentimi gjatë praktikës për të dokumentuar aktivitetet e tyre?	39	37
A është ditari i nënshkruar nga kompania lokale?	29	42

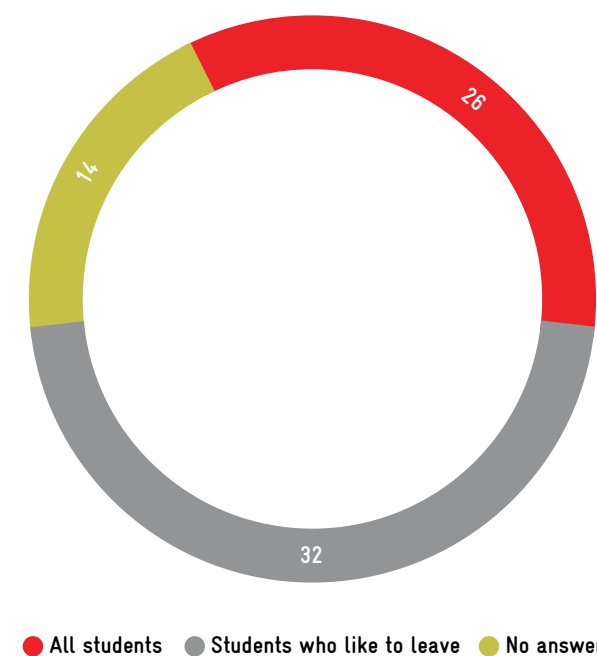
Duke parë kontrollin dhe monitorimin e cilësisë gjatë praktikës ose trajnimit në vendin e punës, 90 përqind e institucioneve të AAP-ës (72) thanë se praktika ose trajnimi në punë i nxënësve monitorohen nga mësuesit/instruktorët e shkollës/qendrës së trajnimit. Rreth 50 përqind e institucioneve të AAP-ës (39), deklaruan që studentët përgatisin një ditar udhëtimi gjatë praktikës ose trajnimit në vendin e punës për të dokumentuar aktivitetet e tyre. Vetëm rreth 36 përqind e institucioneve të AAP-ës (29) pohojnë që ditari nënshkruhet nga kompania që ofron praktikë ose trajnime në vendin e punës.



	Po	Aspak
A ofron shkolla/qendra e trajnimit, ndihmë të diplomuarve për të gjetur punë?	18	55
A ka shkolla/qendra e trajnimit një bashkëpunim me zyrën lokale të punësimit për të lehtësuar qasjen e të diplomuarve në vendet e lira apo masat aktive të kërkimit të punës?	27	48
A ka shkolla / qendra e trajnimit një shërbim të brendshëm për vendosjen e praktikës/stazhit?	8	68

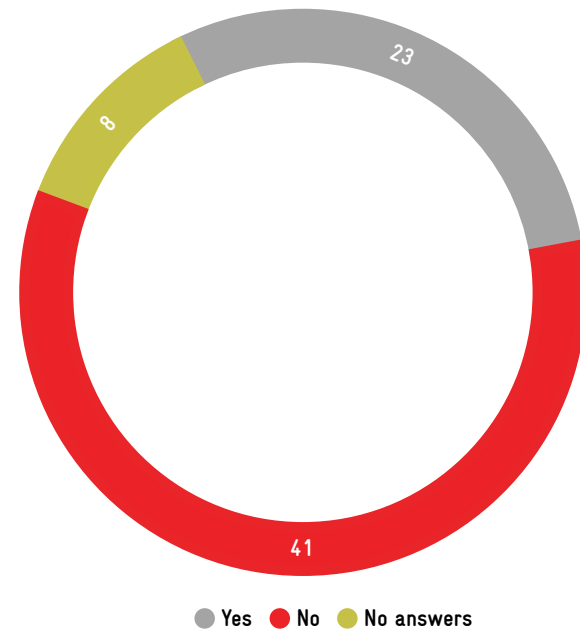
Duke parë mbështetjen dhe vendosjen e punësimit, zbulohet që shumica e institucioneve të AAP-ës nuk ofrojnë asnjë mbështetje për të diplomuarit. Vetëm rreth 22 për qind e institucioneve të AAP-ës treguan që ofrojnë mbështetje për të diplomuarit për të gjetur punë, ndërsa 10 për qind e institucioneve të AAP-ës (8), treguan që kanë një shërbim të brendshëm të punës që ndihmon të diplomuarit për të gjetur punë. Një e treta e institucioneve të AAP-ës (27), treguan që kanë një bashkëpunim me zyrën lokale të punësimit. Nga natyra, të gjitha QAP-at (8), kanë një bashkëpunim me zyrën lokale të punësimit, ndërsa pesë nga gjashtë institucione të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës, pohojnë që ata kanë një bashkëpunim me zyrën lokale të punësimit.

A organizon shkolla provimin e brendshëm në fund të nivelit të parë të arsimit profesional (klasën e 11-të) për të gjithë nxënësit apo vetëm për nxënësit që duan ta përfundojnë shkollimit?

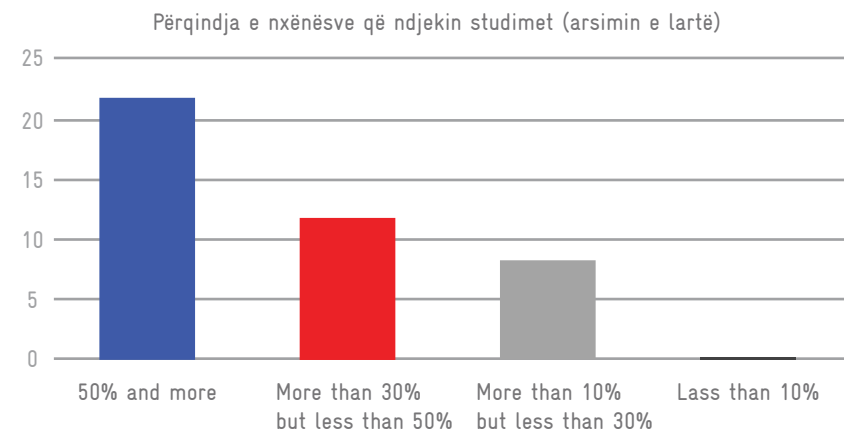


Institucionet e AAP-ës, që ofrojnë programe 3 vjeçare të AAP-ës (72), janë pyetur nëse kryejnë provime për module praktike pas klasës së 11-të, për të gjithë nxënësit apo për ata nxënës që dëshirojnë të hyjnë në tregun e punës. Nga kjo u zbulua që 36 për qind e institucioneve të AAP-ës (26), thonë që përgatisin provimin e brendshëm për të gjithë nxënësit, në fund të nivelit të parë të arsimit profesional (klasa e 11-të), ndërsa rreth 44 për qind e institucioneve të AAP-ës (32), pohojnë që organizojnë provime të brendshme vetëm për ata nxënës që dëshirojnë të hyjnë në tregun e punës. Rreth njëzet për qind e institucioneve të AAP-ës (14), nuk ofruan një përgjigje për këtë pyetje. Diskutimet me menaxhmentin e institucioneve të AAP-ës, gjatë takimeve të vlerësimit, u zbuloi që një numër i madh i institucioneve të AAP-ës nuk ishin në dijeni të udhëzimit administrativ përkatës dhe për këtë arsye studentët nuk ishin të informuar për mundësinë e pyetjes për provimet e brendshme nëse ata dëshirojnë të largohen. Megjithatë, duket që kjo nuk është një çështje e vërtetë pasi që shumica e nxënësve braktisin ose largohen nga shkollimi tek institucionet e AAP-ës në një fazë edhe më të hershme. Sipas institucioneve të AAP-ës, shumica e nxënësve që largohen për punësim pa diplomuar, kthehen të ndjekin programet e arsimit për të rriturit për të përfunduar arsimin e tyre.

A është shkolla në dijeni se sa të diplomuar ndjekin arsimin e lartë?



Duke pyetur nëse institucionet e AAP-ës janë në dijeni sa të diplomuar ndjekin arsimin e lartë pas përfundimit të shkollimit tek institucionet e AAP-ës, rreth një e treta e institucionet e AAP-ës (23), deklaruan që, janë në dijeni se sa të diplomuar ndjekin arsimin e lartë.



Për qindja e nxënësve që ndjekin arsimin e lartë	Nr. i institucioneve të AAP-ës
50% e më shumë	23
Më shumë se 30% por më pak se 50%	13
Më shumë se 10% por më pak se 30% por më pak se 10%	8
por më pak se 10%	0

Në shumicën e rasteve, bazuar në informacionin joformal, më shumë se 30 përqind e institucioneve të AAP-ës (23), pohojnë që 50 përqind ose më shumë e të diplomuarve të tyre, ndjekin arsimin e lartë, ndërsa rreth 18 përqind e institucioneve të AAP-ës (13), pohojnë që më pak se 50 përqind por më shumë se 30 përqind e të diplomuarve ndjekin arsimin e lartë.

Në pak fjalë:

Vetëm rreth një e katërta e institucioneve të AAP-ës (21), deklaruan që nxënësit fitojnë përvojë bazë të mjaftueshme të punës përmes trajnimit praktik në shkollë/qendër të trajnimit.

Po ashtu, vetëm rreth një e katërta e institucioneve të AAP-ës (21), deklaruan që të diplomuarit posedojnë aftësi të fituara përmes praktikës ose trajnimit në vendin e punës në kompanitë lokale.

Megjithatë, të gjitha QAP-at (8), dy të tretat e institucioneve publike të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës (4) dhe tre të katërtat e institucioneve private të AAP-ës, treguan që nxënësit fitojnë përvojë bazë të mjaftueshme të punës përmes trajnimit praktik në shkollë/qendër të trajnimit të tyre, dhe më shumë se 60 përqind e QAP-ave (5), 50 përqind e institucioneve të AAP-ës nën mbikëqyrjen e AAAPARr-ës (3) dhe 50 përqind e institucioneve private të AAP-ës, deklaruan që të diplomuarit e tyre posedojnë aftësi të fituara përmes praktikës ose trajnimit në vendin e punës në kompanitë lokale.

90 përqind e institucioneve të AAP-ës (72), deklaruan që praktika ose trajnimi i nxënësve në vendin e punës monitorohen nga mësuesit/instruktorët e shkollës/qendrës së trajnimit.

Rreth 50 përqind e institucioneve të AAP-ës (39) deklaruan që studentët përgatisin një ditë praktikës ose trajnimit në vendin e punës për të dokumentuar aktivitetet e tyre.

Vetëm rreth 36 përqind e institucioneve të AAP-ës (29), pohojnë që ditari nënshkruhet nga kompania që ofron stazh/praktikë ose trajnime në vendin e punës.

Vetëm rreth 22 përqind e institucioneve të AAP-ës, treguan që ofrojnë mbështetje për të diplomuarit për të gjetur punë.

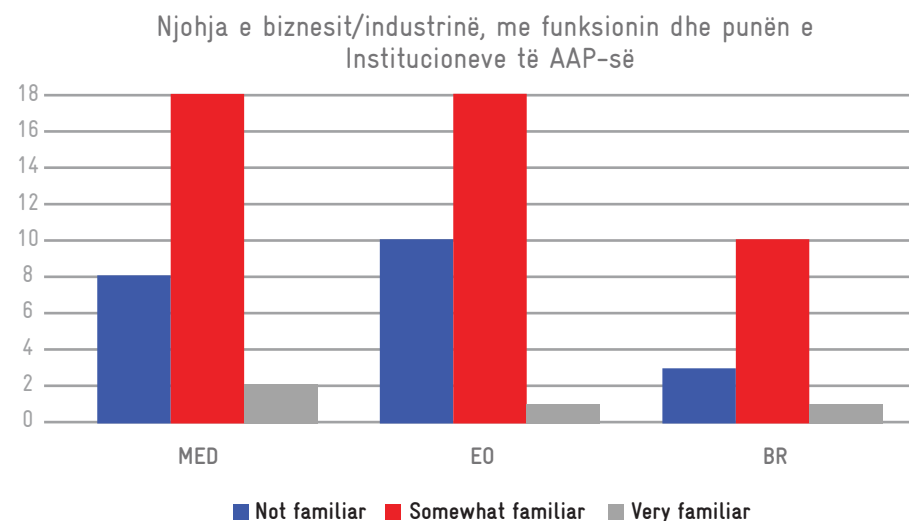
10 përqind e institucioneve të AAP-ës (8), treguan që ata kanë një shërbim të brendshëm të punës që ndihmon të diplomuarit për të gjetur punë.

Një e treta e institucioneve të AAP-ës (27), treguan që ata kanë një bashkëpunim me zyrën lokale të punësimin.

36 përqind e institucioneve të AAP-ës (26), pohojnë që organizojnë provime të brendshme për të gjithë nxënësit në fund të nivelit të parë të arsimit profesional (klasa e 11-të), ndërsa rreth 44 përqind e institucioneve të AAP-ës (32), pohojnë që organizojnë provime të brendshme vetëm për ata nxënës që dëshirojnë të hyjnë në tregun e punës.

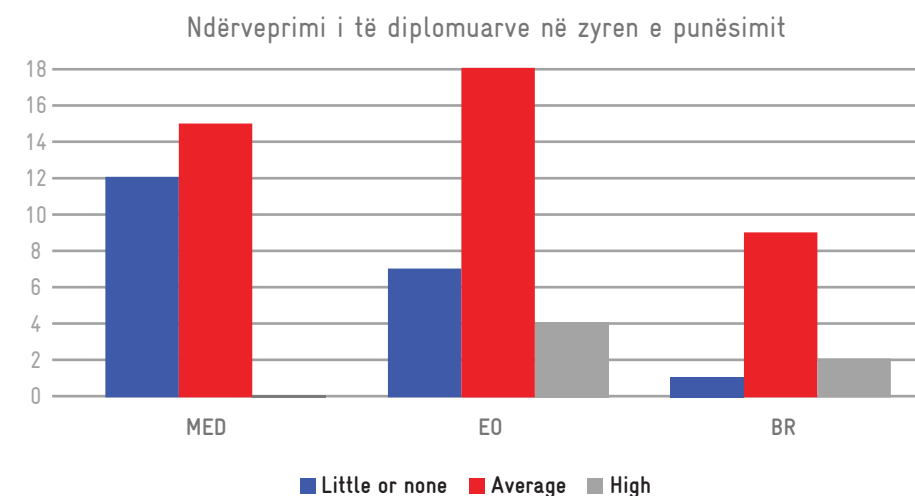
Rreth një e treta e institucioneve të AAP-ës, deklaruan që e dinë se sa të diplomuar ndjekin arsimin e lartë. Më shumë se 30 përqind e institucioneve të AAP-ës (23), pohojnë që 50 përqind ose më shumë të diplomuar ndjekin arsimin e lartë.

4.9 Vlerësimi i pyetësorëve të dorëzuar nga DKA-të, ZP-ët dhe PB-ët e zgjedhura



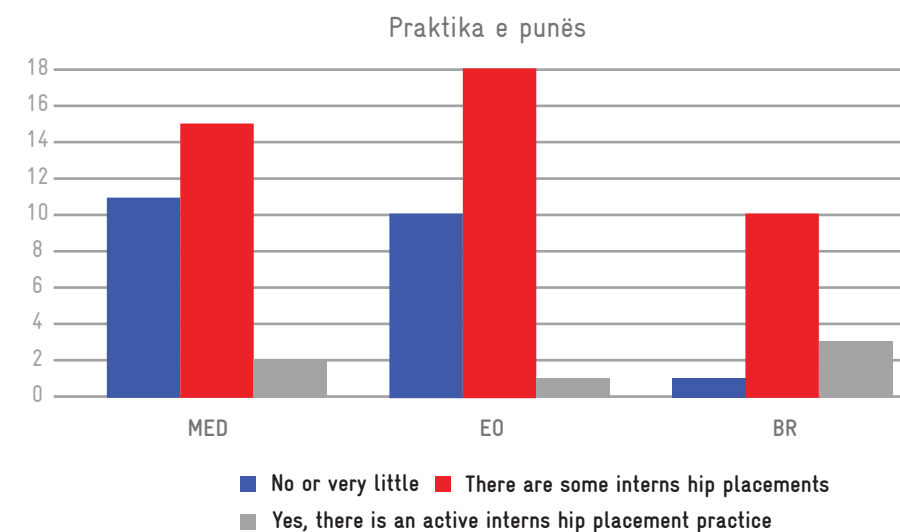
A njihen bizneset/industria përkatëse me funksionin dhe punën e institucioneve të AAP-ës?	Nuk njihen	Disi njihen	Shumë njihen
DKA	8	18	2
ZP	10	18	1
PB	3	10	1

Vetëm një numër i vogël i DKA-ve (2), ZP-ëve (2) dhe PB-ëve (1) njihen me funksionin dhe punën e institucioneve të AAP-ës. Më shumë se 70 për qind e PB-ëve (10) dhe më shumë se 60 për qind e DKA-ve (18) dhe ZP-ëve (18), janë vetëm disi të njohur me funksionin dhe punën e institucioneve të AAP-ës.



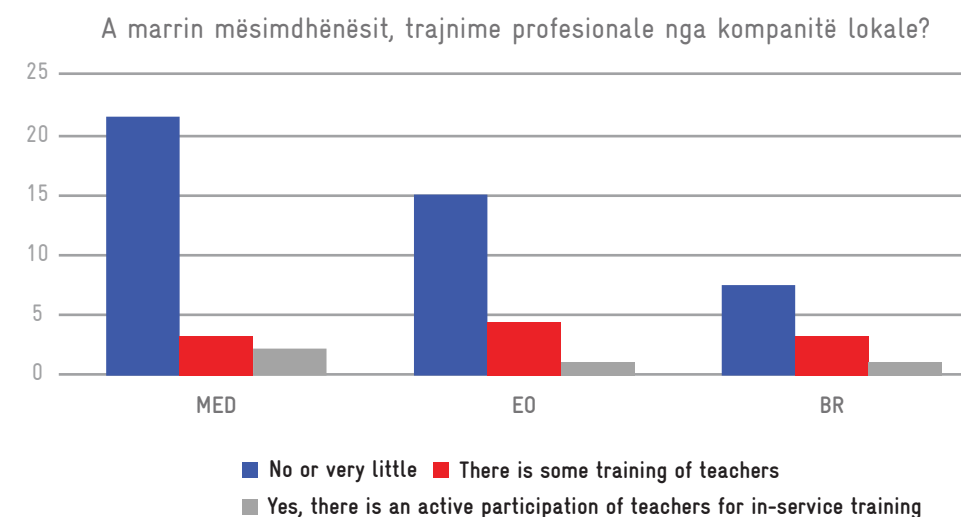
Sa ndërveprim ka midis të sapo diplomuarve të shkollave të AAP-ës dhe zyrës komunale të punësimit?	Pak ose aspak	Mesatarisht	Shumë
DKA	12	15	0
ZP	7	18	4
PB	1	9	2

Shumica e DKA-ve (15), ZP-ëve (18) dhe PB-ëve (9), mendojnë që ndërveprimi midis të diplomuarve dhe ZP-ëve është në një nivel mesatar, kurse më shumë se 40 për qind të DKA-ve që theksojnë që ka pak ndërveprime ndërmjet të diplomuarve dhe ZP-ëve. Edhe rreth një e katërta e ZP-ëve, deklaruan që ka pak ose aspak ndërveprim midis tyre dhe të diplomuarve të institucioneve të AAP-ës.



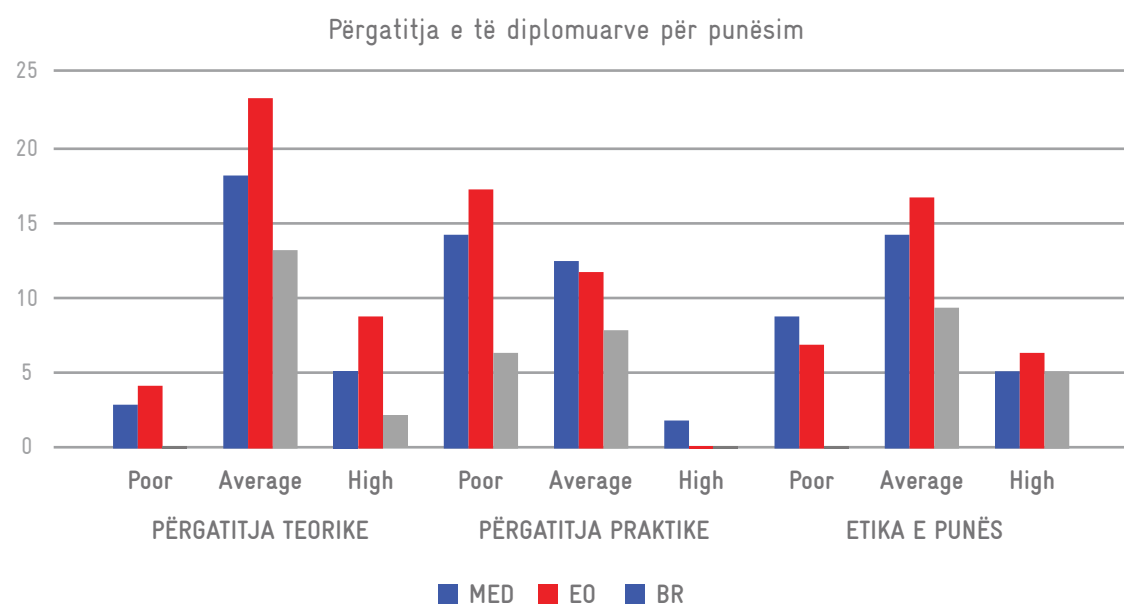
A marrin pjesë nxënësit nga shkolla/qendra e trajnimit në praktikat/trajnimet në ekonominë lokale (kompanitë)?	Jo ose vetëm pak	Ka disa vende për praktikë	Po, ka aktivisht vende për praktikë
DKA	11	15	2
ZP	10	18	1
PB	1	10	3

Shumica e DKA-ve (15), ZP-ëve (18) dhe PB-ëve (10), mendojnë që ka disa vendosje praktike në kompanitë dhe/ose institucionet lokale. Sidoqoftë, më shumë se një e treta e DKA-ve (11) dhe ZP-ëve (10) mendojnë që nuk ka ose ka shumë pak vende pune në kompanitë dhe/ose institucione lokale.

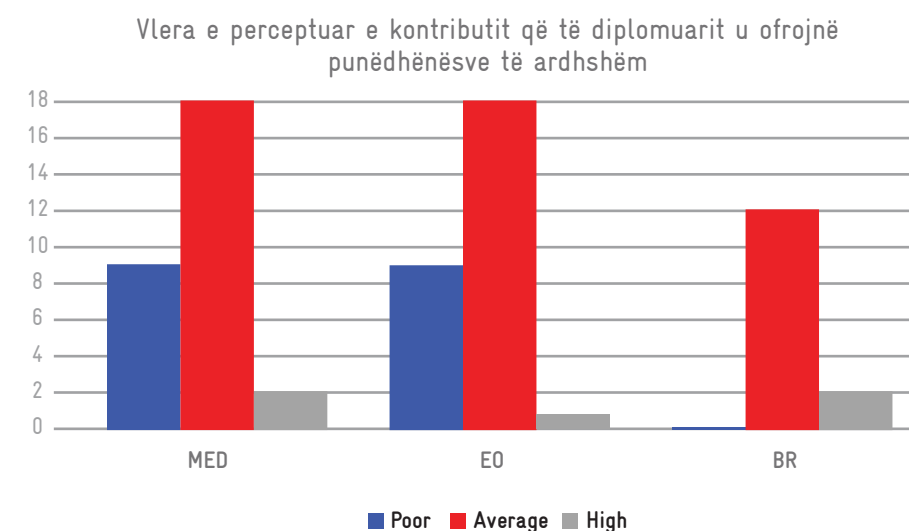


A marrin pjesë mësimeve nga shkollat apo qendrave të trajnimit, në ekonominë lokale (kompanitë) për të marrë trajnim profesional/ në shërbim (in-service training)?	Jo ose vetëm pak	Ka disa trajnime për mësimeve	Po, ka një pjesëmarrje aktive e mësimeve për trajnimet profesionale "in-service" - në shërbim
DKA	22	3	2
ZP	15	4	1
PB	7	3	1

Shumica e DKA-ve (22), ZP-ëve (15) dhe PB-ëve (7), deklaruan që nuk ka ose ka pak pjesëmarrje të mësimeve nga institucionet e AAP-ës brenda masave të trajnimit të organizuara nga kompanitë apo institucionet lokale, ndërsa më pak se 10 përqind e DKA-ve (2), ZP (1) dhe PB (1), deklaruan që ka një pjesëmarrje aktive të mësimeve në trajnime/praktika në shërbim (in-service training) të ofruara nga kompanitë apo institucionet lokale.



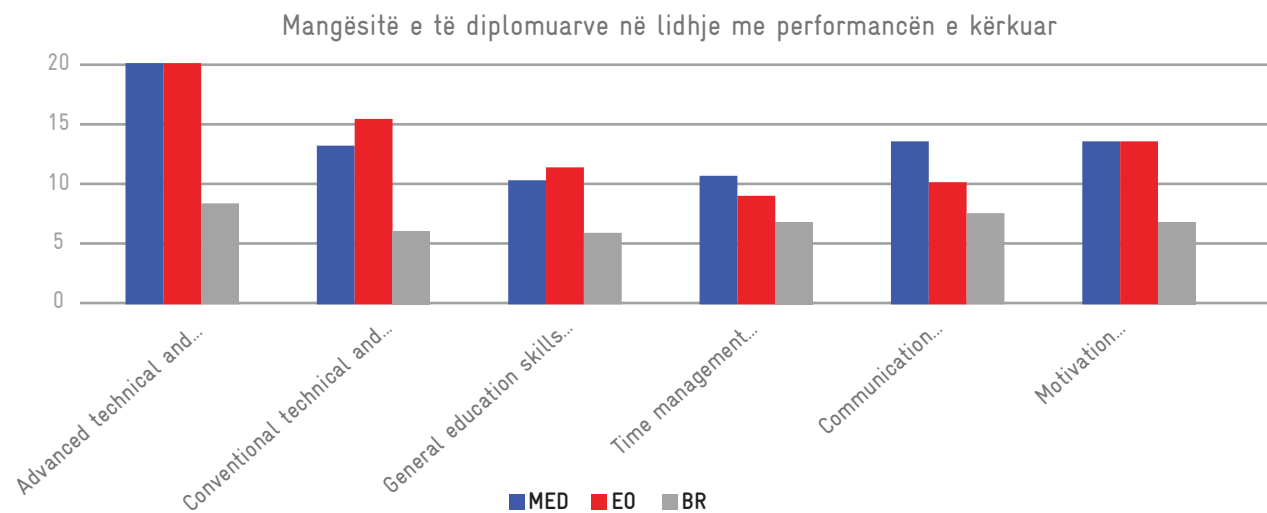
Duke pyetur për gatishmërinë e të diplomuarve për punësim në dy nga tri kategori, përkatësisht gatishmërinë teorike dhe etikën e punës, shumica e DKA-ve (18), ZP-ëve (23) dhe PB-ëve (13), mendojnë që gatishmëria e të diplomuarve është në një nivel mesatar. Ndërsa përgatitja praktike e të diplomuarve vlerësohet nga shumica e DKA-ve (14) dhe ZP-ëve (17) si e varfër. Pak më shumë PB mendojnë që gatishmëria praktike është në një nivel mesatar (8) sesa në një nivel të dobët (6).



Cila është vlera e perceptuar e kontributit që të diplomuarit u japin punonjësve të ardhshëm?	Dobët	Mesatare	E lartë
DKA	9	18	2
ZP	9	18	1
PB	0	12	2

Vlera e perceptuar e kontributit që të diplomuarit u ofrojnë punëdhënësve të ardhshëm vlerësohet nga shumica e DKA-ve (18), ZP-ëve (18) dhe PB-ëve (12), në një nivel mesatar, ndërsa ende rreth një e treta e DKA-ve (9) dhe ZP-ëve (9), deklaruan që mendojnë se kontributi i të diplomuarve tek punëdhënësit e ardhshëm, është i dobët.

Cili është niveli i formimit teorik, praktik dhe etik të të diplomuarve në lidhje me përgatitjen e kalimit të tyre në punësim?	DKA	ZP	PB
Përgatitje teorike			
E varfër	3	4	0
Mesatare	18	23	13
E lartë	5	9	1
Përgatitje praktike			
E varfër	14	17	6
Mesatare	13	12	8
E lartë	1	0	0
Etika e punës (motivimi, disiplina, përgjegjësia)			
E varfër	9	7	0
Mesatare	14	16	9
E lartë	5	6	5



Çfarë janë mangësitë e të diplomuarëve në krahasim me performancën e kërkuar në vend të punës?	DKA	ZP	PB
Aftësitë/njohuritë e avancuara teknike dhe profesionale	20	20	9
Aftësitë dhe know-how konvencionale teknike dhe profesionale	13	16	7
Aftësitë e përgjithshme të arsimit (matematikë bazë, shkrim, njohuri kompjuteristike)	11	12	7
Menaxhimi i kohës	11	9	7
Komunikimi	14	10	8
Motivimi	14	14	7
Tjera (numëro)	4	6	2

Duke parë mangësitë e perceptuara të të diplomuarve, studimi zbuloi që rreth dy të tretat e DKA-ve (20), ZP-ëve (20) dhe PB-ëve (9) mendojnë, që të diplomuarit kanë mungesë të aftësive dhe njohurive të avancuara teknike dhe profesionale. Rreth gjysma e DKA-ve (14, 13), ZP-ëve (14, 16) dhe PB-ëve (7, 7), deklaruan që të diplomuarit kanë mungesë të motivimit dhe aftësive/njohurive teknike dhe profesionale konvencionale.

Në pak fjalë:

Vetëm një numër i vogël i DKA-ve (2), ZP-ëve (2) dhe PB-ëve (1) njihen me funksionin dhe punën e institucioneve të AAP-ës.

Shumica e DKA-ve (15), ZP-ëve (18) dhe PB-ëve (9) mendojnë që ndërveprimi ndërmjet të diplomuarve dhe ZP-ëve është në një nivel mesatar, me më shumë se 40 përqind të DKA-ve, tregojnë që ka pak ndërveprime ndërmjet të diplomuarve dhe ZP-ëve. Edhe rreth një e katërta e ZP-ëve deklaruan që ka pak ose aspak ndërveprim midis tyre dhe të diplomuarve të institucioneve të AAP-ës.

Shumica e DKA-ve (15), ZP-ëve (18) dhe PB-ëve (10), mendojnë që ka ndonjë praktike/stazh në kompanitë dhe/ose institucionet lokale.

Sidoqoftë, më shumë se një e treta e DKA-ve (11) dhe ZP-ëve (10), mendojnë që nuk ka ose ka shumë pak vende pune në kompanitë dhe/ose institucionet lokale.

Shumica e DKA-ve (22), ZP-ëve (15) dhe PB-ëve (7) deklaruan që nuk ka ose pak, pjesëmarrje të mësimdhënësve nga institucionet e AAP-ës në masat e trajnimeve të organizuara nga kompanitë apo institucionet lokale.

Shumica e DKA-ve (18), ZP-ëve (23) dhe PB-ëve (13) mendojnë që përgatitja teorike dhe etika e punës e të diplomuarve, janë në një nivel mesatar.

Shumica e DKA-ve (14) dhe ZP-ëve (17) e vlerësojnë gatishmërinë praktike të të diplomuarve, në nivel shumë të dobët.

Shumica e DKA-ve (18), ZP-ëve (18) dhe PB-ëve (12) mendojnë që vlera e perceptuar e kontributit që të diplomuarit mund të ofrojnë tek punëdhënësit e ardhshëm, është në një nivel mesatar.

Rreth një e treta e DKA-ve (9) dhe ZP-ëve (9), deklaruan që mendojnë se kontributi i të diplomuarve tek punëdhënësit e ardhshëm është i dobët.

Rreth dy të tretat e DKA-ve (20), ZP-ëve (20) dhe PB-ëve (9) mendojnë që të diplomuarit kanë mungesë të aftësive dhe njohurive të avancuara teknike dhe profesionale.

Rreth gjysma e DKA-ve (14), ZP-ëve (14) dhe PB-ëve (7) thanë se të diplomuarit kanë mungesë motivimi. Po ashtu, rreth gjysma e DKA-ve (13), ZP-ëve (16) dhe PB-ëve (7) thanë që të diplomuarit nuk kanë aftësi/know-how konvencionale teknike dhe profesionale.

5. Lista e shtojcave (ankeseve)

- Annex 1: Pyetësi i studimit bazë për institucionet e AAP-ës
- Annex 2: Udhëzuesi i pyetësit
- Annex 3: Pyetësi i studimit bazë për DKA-të, ZP-ët dhe përfaqësuesit e ndërmarrjeve
- Annex 4: Harta e Kosovës dhe lokacionet e institucioneve të AAP-ës
- Annex 5: Itinerari i studimit bazë
- Annex 6: Raportet e vizitave – Institucionet e AAP-ës
- Annex 7: Opinonet e ekspertëve për Kapacitetin Përformues të institucioneve të AAP-ës – Intervistat dhe Vrojtimet
- Annex 8: Raportet e vizitave – DKA-të dhe ZP-ët
- Annex 9: Kapaciteti Përformues i institucioneve të AAP-ës – Buxheti, Plani financiar and Menaxhmenti
- Annex 10: Observations Drejtoritë Komunale të Arsimit dhe Zyrat e Punësimit – Intervistat dhe
- Annex 11: Baza e të dhënave