



**AGJENCIA KOMBETARE E AFP**

# **BROSHURE INFORMATIVE**

**Nr. 2**

**Sektori i Profesioneve dhe Kualifikimeve  
Profesionale**

**Tiranë, 2009**

# **PËRMBAJTJA**

<b>I. Hyrje.....</b>	<b>3</b>
<b>II. Zhvillimi i profesioneve në Shqipëri.....</b>	<b>4</b>
<b>III. Studimi i modeleve të klasifikimeve të profesioneve dhe përshkrimeve të profesioneve.....</b>	
<b>IV. Zhvillimi i kualifikimeve profesionale në Shqipëri.....</b>	
<b>V. Modeli i propozuar për kualifikimet profesionale në Shqipëri.....</b>	
<b>VI. Rezultatet e të nxënit</b>	
<b>VII.Fjalor i terminologjisë së përdorur.....</b>	

## **I. HYRJE**

Kjo “Broshurë informative” përmban kryesisht materiale pune të Sektorit të Profesioneve dhe Kualifikimeve Profesionale të cilat i referohen funksioneve dhe veprimtarisë së këtij sektori.

Qëllimi i kësaj broshure informative është dhënia e një panorame në lidhje me problematikën dhe zhvillimet e ardhshme të profesioneve dhe kualifikimeve profesionale në këndvështrim e tendencave të tregut të punës dhe zhvillimit ekonomik të vendit.

Gjithashtu kjo broshurë prezanton te lexuesi modelet e propozuara nga Sektori i Profesioneve dhe Kualifikimeve Profesionale në lidhje më zhvillimin e një strukture apo instrumenti për kapjen e informacionit nga tregu i punës dhe shfrytëzimit tij edhe për fushën e arsimit dhe formimit profesional, si dhe për zhvillimin e një strukture të kualifikimeve profesionale, si pjesë e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve, që përbën një hap më tej në përcaktimin e qartë dhe të dallueshëm të niveleve dhe drejtimeve të kualifikimeve profesionale në përputhje me nevojat e tregut të punës.

“Broshura informative” do të mund të përdoret nga individë dhe institucione të cilët janë të interesuar në këtë fushë, të tillë si: përfaqësues të niveleve vendim-marrëse në Ministrinë e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta dhe Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës, dhe në Ministri të tjera, INSTAT, partnerët socialë, ekspertët lokalë dhe ndërkombëtarë, drejtues të shkollave profesionale dhe qendrave të formimit profesional (publike dhe private), mësuesit dhe instruktorët e AFP, Drejtoritë dhe Zyrat Arsimore, Zyrat e Punësimit, organizatat dhe projektet e ndryshme zhvillimore, etj.

**Ejvis Gishti**  
**Përgjegjëse e Sektorit të Profesioneve dhe Kualifikimeve**  
**Profesionale**

## II. ZHVILLIMI I PROFESIONEVE NË SHQIPËRI

Qershor 2007

**Përgatitën:** Drejtues grupi: Ejvis Gishti  
Anëtarët: Arben Leka, Diana Xhelili

### **Përmbajtja**

- 1. Hyrje*
- 2. Një vështrim i shkurtër historik*
- 3. Gjendja aktuale e profesioneve*
  - 3.1. Profesionet - në këndvështrim e tendencave të tregut të punës dhe zhvillimit ekonomik të vendit*
  - 3.2. Shpërndarja gjeografike e profesioneve*
  - 3.3. Përshkrimet e profesioneve sipas niveleve të kompetencës*
- 4. Rekomandime*
- 5. Referencat*

### **1. Hyrje**

Arsimi dhe formimi profesional ndihmojnë për fitimin e shpejtë e të sigurtë të profesionit dhe hapin rrugë për përparim të shpejtë në karrierën profesionale. Në këtë këndvështrim, profesioni nuk shihet si një koncept statik, i përcaktuar një herë e përgjithmonë, por si një dukuri shoqërore në evolucion të vazhdueshëm, në vartësi të ndarjes shoqërore të punës, e cila në vetvete ndryshon në varësi të zhvillimeve social-ekonomike dhe tekniko-teknologjike.

Për këtë studim janë shfrytëzuar të dhëna nga studimet e tregut të punës të bëra nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit, nga studimet e e INSTAT-it, nga vizitat nëpër kompani të ndryshme biznesi në vend, si dhe instucione të tjera të angazhuara në këtë fushë studimi.

## **2. Një vështrim i shkurtër historik**

Në periudhën 1945-1990, ekonomia e Shqipërisë mund të cilësohej si më e izoluar në Europë. Gjatë kësaj periudhe industria e rëndë pati prioritet të veçantë në tërë zhvillimin ekonomik të vendit , ndonëse Shqipëria tradicionalisht ka qënë dhe mbetet një vend tipik agrar.. Ndryshe nga vendet e tjera të Europës Lindore, në Shqipëri u zbatua deri në vitin 1990 me mjaft rigorozitet sistemi i ekonomisë së centralizuar. Kjo politikë ekonomike pati si rrjedhojë shpërndarjen e industrisë pothuaj në të gjithë vendin, duke ndikuar edhe në strukturën e profesioneve që ekzistuan në Shqipëri.

Kështu, duke filluar në vitin 1947 me vendim të Këshillit të Ministrave u miratuan librat e kategorizimit të punëtorëve për 85 profesione, të cilët përfshinin të gjitha degët e industrisë dhe të ekonomisë së vendit në atë periudhë. Më pas, u rishikuan sërish duke shtuar profesione të reja të industrisë, si dhe duke rishikuar kërkesat tekniko-profesionale të tyre. Në vitin 1974 dolën librat për vlerësimin e kualifikimit të punëtorëve në të cilat pasqyroheshin të gjitha profesionet e punëtorëve, si dhe specialitetet (që shprehnin ndarjen e punës brenda të njëjtit profesion dhe aftësitë praktike e teknike të një punëtori për të kryer një punë të caktuar). Nga pikëpamja e dokumentacionit të përdorur, në periudhën në fjalë, mund të përmendim: librat unikë (të përbashkët për profesione dhe specialitete të përbashkëta për shumë degë dhe ndërmarrje, si p.sh profesionet e degës mekanike, elektrike, etj, dhe libra të veçantë për çdo degë, si p.sh. profesionet dhe specialitetet e industrisë së naftës, të gjeologjisë, etj. Nga pikëpamja e organizimit të punës, dokumentacioni përta i përket profesioneve, kategorive dhe niveleve të ndryshme të kualifikimit, hartohet nga komisionet e ndërmarrjeve pëpunohet nga komisionet e ministrive dhe miratohet nga ministrinë që përfaqësonin peshën më të madhe në këto profesione, me përfaqësues edhe të dikastereve të tjera të interesuara.

Ndryshimet politike të viteve 1990/1991 sollën transformime rrënjësore në strukturën e ekonomisë së Shqipërisë në shumë aspekte, të tilla si:

- ❖ ndryshime të mëdha në strukturën e degëve të ekonomisë, në të cilën ekonomia bujqësore përbën degën kryesore, e ndjekur nga sektori i ndërtimeve, i shërbimeve dhe i industrisë së lehtë;
- ❖ ndryshime të mëdha në shpërndarjen hapësinore të ekonomisë midis zonave dhe rajoneve të ndryshme të vendit. Industria tashmë nuk është e kudondodhur, madje në pjesën më të madhe të vendit ajo gjendet e mbyllur dhe e shkatërruar;
- ❖ rritje e ndjeshme e sektorit privat nga pothuaj 0% në vitin 1990, në mbi 80% aktualisht.

Industrializimi në rajon dhe gjithë Shqipërinë karakterizohet nga niveli i ulët teknik, duke përbërë kështu një vështirësi të madhe përshtatjeje me kushtet e reja të ekonomisë së tregut pas vitit 1990. Në këto kushte, aktiviteti prodhues, sidomos ai industrial, qëndroi i bllokuar në vitet e para të tranzicionit. Këto transformime u shoqëruan me daljen jashtë funksionimi të një sistemi të tërë kualifikimesh të ngritur gjatë viteve 1945-1990 i cili tashmë kishte humbur bazën referuese-ekonominë e centralizuar (pronarin-shtet). Kështu kemi një rritje drastike të papunësisë deri në 30% në vite të veçanta, për shkak të mbylljes së shumë ndërmarrjeve. Në këto kushte, shumë profesione rezultuan të vjetëruara dhe u zhdukën, disa të tjera kishin nevojë të aktualizoheshin në kuadrin e një teknologjie dhe organizimi të ri pune, si dhe lindi nevoja për profesione të reja sidomos në fushën e teknologjisë së komunikimit dhe informacionit.

Në mesin e viteve 1990 vendin e objekteve të mëdhenj prodhues dhe industrisë së rëndë do ta zinin gradualisht shumë aktivitete të vogla prodhuese, kryesisht në sektorin e tregtisë, shërbimeve dhe industrisë përpunuese të cilat mundësoheshin nga investime të ndryshme private, vendase apo të huaja.

Ky lulëzim i sapofilluar ekonomik shërbeu si nxitës për zhvillimin e një tregu pune, kërkesa dhe oferta e të cilit do të sillen në kushtet e një

konkurrence reale. Ministria e Punës në bashkëpunim me Institutin e Statistikës, hartuan Nomenklaturën e Profesioneve me Vendim të Këshillit të Ministrave Nr. 272, datë 08.05.1995. Kjo nomenklaturë është versioni në shqip i Klasifikimit Ndërkombëtar të Profesioneve ISCO-88 i Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO). Klasifikimi ISCO-88 si koncept paraqet një piramidë me strukturë hierarkike të përbërë nga 10 grupe të mëdha, 28 nëngrupe të mëdha, 116 grupe të vogla, 390 grupe njësi profesionale që përbëjnë 4138 profesione, nga të cilat përdoret vetëm një pjesë e tyre, dhe të gjitha profesionet janë grupuar në 4 nivele kompetence (të cilat nuk kanë gjetur zbatim në Shqipëri). Megjithatë problematikën e saj, përdorues kryesor i kësaj liste vazhdon të jenë INSTAT dhe zyrat e punësimit. Ndër fushat e aplikimit mund të përmendim: përdorimi në regjistrimin e punëkërkuesve të papunë që përfitojnë ndihmë ekonomike, pagesë papunësie apo formim profesional; përdorimi në ndërmjetësimet e punësimit; përdorimi në punësimet apo vetpunësimet që regjistrohen në Zyrat e Punësimit; përdorimi në dosjet e subjekteve për të identifikuar kërkesat për punë sipas profesioneve; përdorimi në zhvillimin e studimeve të ndryshme të ndërmarra nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit, INSTAT, apo institucione të ndryshme kërkimore, etj. Megjithatë, në vitin 2004, ligji Nr. 9180, datë 05.02.2004 “Për statistikën” e shfuqizon ligjin mbi të cilin mbështetet zbatimi i kësaj nomenklature.

### **3. Gjendja aktuale e profesioneve**

#### **3.1. Profesionet-në këndvështim e tendencave të tregut të punës dhe zhvillimit ekonomik të vendit**

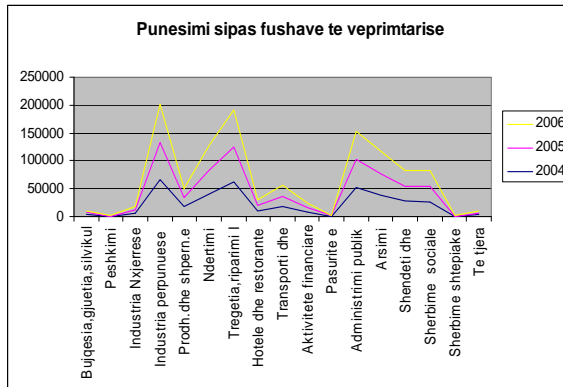
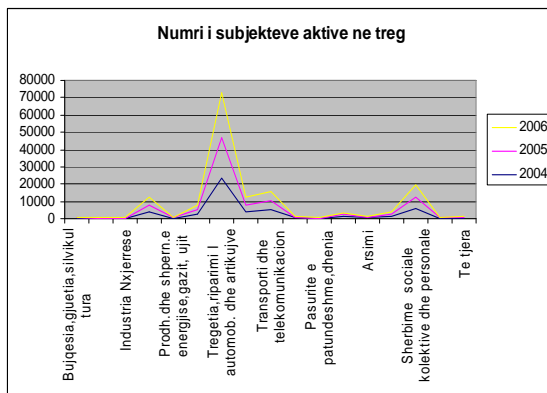
Tendenca e zhvillimit të profesioneve duhet të shihet duke u bazuar në zhvillimet social-ekonomike dhe ato teknike e teknologjike të vendit. Panorama e tregut të punës në Shqipëri, për periudhë 1997-2007, paraqitet si më poshtë:

**Tabela 1: Treguesit kryesorë të tregut të punës, 1997-2007. (Burimi MPCSSH)**

VITET	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Popullsia gjithsej</b>	3075	3055	3054	3061	3074	3093	3111	3127	3142	3142	3135
<b>Popullsia në moshë pune-</b>	1773	1762	1761	1765	1773	1800	1826	1850	1877	1877	2018
<b>Forcat e punës gjithsej</b>	1301	1320	1305	1283	1101	1092	1089	1088	1085	1083	1084
- Meshkuj	794	803	791	754	674	668	665	660	655	653	655
- Femra	507	517	514	529	427	424	424	428	430	430	429
<b>Niveli i punësimit</b>	62.4	61.6	60.4	60.5	52.0	51.1	50.7	50.3	49.7	49.6	48.7
- Meshkuj	75.6	75.3	73.6	71.2	63.8	62.8	62.2	61.2	60.0	60.0	58.1
- Femra	48.7	47.3	46.8	49.3	39.6	39.0	38.8	38.9	38.8	38.8	38.1
<b>Papunësia e rregjistruar në %</b>	15	18	18	17	16	15	15	14.4	14.1	13.8	13.2
<b>Të papunë Gjithsej</b>	194	235	240	215	181	173	163	157	153	149	142.8
<b>Të punësuar gjithsej</b>	1.107	1.085	1.065	1.068	920	921	926	931	927	933	935
- Në sektorin bujqësor	761	761	761	761	526	526	534	542	542	542	542
- Në sektorin shtetëror	226	213	201	191	189	186	181	173	170	167	165
- Sektori privat jobujqësor	120	111	103	116	205	208	211	216	215	224	228

Duke iu referuar të dhënave në lidhje me subjektet shtetërore dhe private të cilët ushtrojnë aktivitetin e tyre në vend dhe punësimet që ato kanë gjeneruar gjatë viteve 2004-2006, situata paraqitet si më poshtë:

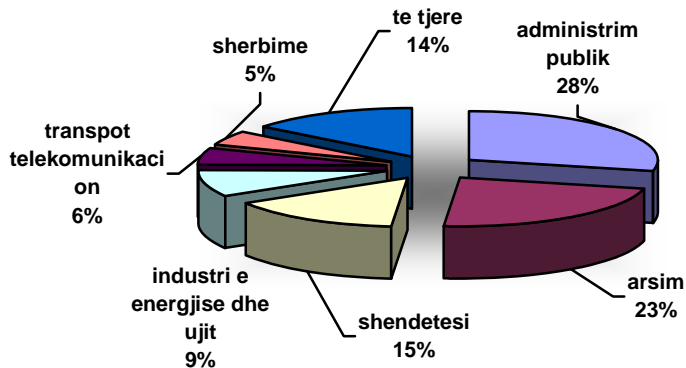




Nga të dhënat e paraqitura në mënyrë grafike vihet re një rritje prej 11.3% e aktiviteteve ne fushën e tregtisë, si dhe të shërbimeve të riparimit të automjeteve dhe pajisjeve elektroshtëpiake (që përbejnë rreth 48% te veprimtarive ekonomike), duke rritur me 6,7% punësimet në këtë sektor. Ndërsa industria nxjerrëse që ka qënë më e zhvilluara, po shkon drejt minimizimit të numrit të të punësuarve, për shkak të teknologjive të vjetëruara dhe kufizimeve financiare.

Në qoftë se do t'i referohemi të dhënave të tregut të punës për vitin 2006 (burimi SHKP) rezulton se sektori shtetëror vazhdon të përfaqësojë një pjesë të konsiderueshme të tregut të punës (**44% të punësimit total**). Në këtë sektor pesha më e madhe e punësimeve është në profesionet e administratës publike (**28%** të punësimit total në këtë sektor); artsimit me **22%**; shëndetësisë me **15%**; shpërndarjes së energjisë dhe ujit me **9%**; si dhe transportit dhe telekomunikacionit me **6%**.

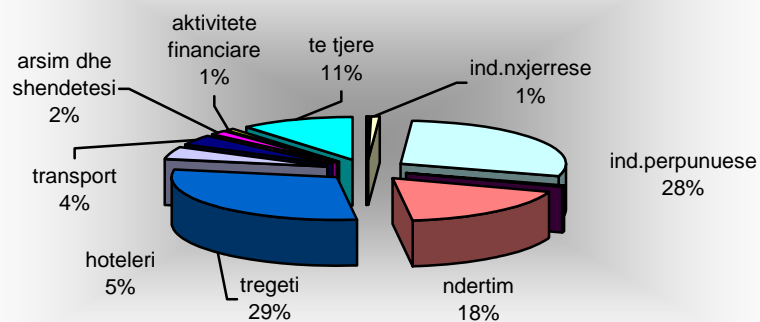
Ndarjet e mësipërme jepen edhe grafikisht, si më poshtë:



Të punësuarit në sektorin shtetëror, pothuajse janë specialistë dhe teknikë në masën 49.3%, ndërkohë që rreth 17% janë nëpunës të thjeshtë dhe drejtues dhe pjesa tjetër punëtorë.

Ndërsa në sektorin privat, punësimi është rritur sidomos në këto fusha profesionale: në fushën e tregtisë, me rreth 29% të punësimeve totale; në fushën e industrisë përpunuese, kryesisht në atë të industrisë së tekstileve dhe veshjeve, me 28%; si dhe në fushën e ndërtimit me rreth 18% të totalit.

#### Punësimi në sektorin privat sipas degëve ekonomike



Vihet re se një rritje të lehtë të numrit të të punësuarve kanë patur edhe sektorë të tjerë jo shumë të zhvilluar deri tani, si hoteleri-turizëm, transport, telekomunikacion dhe sidomos sektori i shërbimeve.

Ekzistojnë akoma dallime në profesionet femërore dhe ato mashkullore. Megjithë lëvizjen drejt profesioneve jo tradicionale akoma ka dallime midis tipit të punëve të realizuara nga gratë dhe burrat. Edhe pse në vitet e fundit më shumë kanë emigruar meshkuj se sa femra, pjesëmarrja në punë e femrave mbetet përsëri më e ulët se sa e meshkujve. Vetëm 38.3% e të punësuarve janë femra. Diferenca është më e dukshme në sektorin privat jobujqesor, ku femrat zënë vetëm 25% e të të punësuarve, ndërsa në sektorin shtetëror kjo shifër arrin nivelin 44%. Vihet re se, profesionet ku femrat e zonës urbane zënë përqindjen më të madhe në punësim, janë 64% në arsim, 77% në shëndetësi, ndërsa në sektorët e industrisë, hotelarisë dhe restoranteve, dominuese është pjesëmarrja e meshkujve. Kjo e fundit është më e theksuar në zonat e tjera urbane, ndërsa në Tiranë vetëm 18% punojnë në industri. Në zonën rurale, nga të punësuarit në bujqësi, 52.6% janë femra.

Nga ana tjetër, punësimi në sektorin shtetëror dominohet nga meshkujt me 56.6%. Kjo diferencë është më e theksuar në postet drejtuese, dhe arrin në nivelin 75.4%. Në nivelin e specialistëve dhe nëpunësve të thjeshtë, femrat janë dominuese me 52-57%. Aktivitetet mbizotëruese sot në tregun e punës, si tregëtia dhe ndërtimi, janë të orientuara më tepër për meshkuj. Ndërsa për femrat, profesionet kryesore përfshijnë sekretaret, mësueset, infermieret, arkëtarët, shitëset. Ndërkohë që mbyllja e aktiviteteve të mëparshme industriale ka bërë që femrat e moshave të mëdha të kenë humbur profesionin dhe ta kenë vështirësi reale për t'u përshtatur me kërkesat e reja të tregut të punës. Gjithashtu edhe lëvizja rurale-urbane që vazhdon edhe sot, krijon vështirësi për femrat që kanë imigruar për të hyrë në tregun urban të punës.

### **3.2. Shpërndarja gjeografike e profesioneve**

Tabela e mëposhtme tregon tendencat rajonale të punësimeve sipas fushave të ndryshme profesionale. Kështu, në të gjitha rajonet, përveç

Tiranës, vihet re nje tendencë e njëjtë: administrimi publik, arsimit dhe shëndetësia zënë peshën më të madhe të punësimeve në krahasim me ato në veprimtaritë e tjera ekonomike. Rajoni i Tiranës vazhdon të ketë zhvillimin më të madh ekonomik duke patur një peshë specifike punësimi prej 48% në krahasim me rajonet e tjera të vendit. Në këtë rajon rreth 69 % të punësimeve janë bërë në këto sektorë: industri përpunuese, tregëti, riparim makinash dhe arikujsh shtëpiakë, ndërtim dhe administrate publike

Rajonet	Punësimet sipas nomenklatures së veprimtarive ekonomike (në %)												
	Bujqësi, gjueti, silicat & nocëhim	Pasuri të patund. & aktivitate fin.	Industria nxjerrëse	Industria përpunuese	Prodh&shpërnd. energji, gaz, ujë	Ndërtimi	Arsimi	Tregëti, shërbime riparimi	Transp dhe telekomunikacion	Administrata publike	Shëndeti & vep. sociale	Hotele dhe restorante	Shërbime sociale kolektive dhe
BERAT	0.9	0.3	5.7	12.3	5.9	6.6	19.4	13.7	4.1	5.5	17.5	1	6.8
DIBËR	2	0.9	9	0.75	6	5	13.7	8.3	4	32	2.9	0.7	4.4
DURRËS	1.5	1.4	0.02	20.2	3.2	7.6	9	19.5	12	8.3	5.2	5.7	6
ELBASAN	1.5	1	0.2	9.9	5.9	13.5	19.6	12.6	7.6	5	9.3	2.8	11
FIER	0.5	1.6	9.3	12	7	8.2	12.4	16.2	5.6	7.5	5.3	1.8	12.4
GJIROKASTER	2.1	0.8	0.01	11.9	3	10.7	11.6	19.6	2.9	23	9.2	1.2	3.9
KORÇË	1.3	1	0.3	17.1	3.4	5.9	16.4	13.3	5.6	20.2	8.6	1.9	5
KUKËS	3.4	2.3	0.5	0.7	7.9	8.5	25	9.3	5.7	20.4	14	1.1	1.1
LEZHË	3.2	2.4	0.2	10.6	4.1	10.4	17.4	18.9	5.1	10.7	9.7	1.2	6
SHKODËR	1.4	3.2	0.07	16.3	5.5	9.4	16.1	10	3.5	15.2	9	3.6	6.6
TIRANË	0.5	3.7	0	23.2	3.3	13.8	5	20	3	12	5.67	2.67	7.4
VLORË	1.7	0.7	1.5	9.9	3	11.3	13.8	14.7	4	19	8.5	3.7	7.8

Ndërkohë, duke iu referuar sidomos të dhënave nga punësimet, rajone të ndryshme kanë zhvillim ekonomik që reflekton variacione të vogla.

Kështu, në rajonin e Kukësit dhe Dibrës, sektori privat përfaqësohet kryesisht nga tregëtia, shërbimet, ndërtimi. Në këto rajone, pjesa më e madhe e punësimeve është bërë në sektorët e arsimit, administratës publike, shëndetësisë dhe veprimtarive sociale, tregëti, riparim makinash dhe arikujsh shtëpiakë (68,7% në Kukës dhe 66,9% në Dibër).

Në rrethin e Shkodrës, përveç degëve të tregëtisë dhe ndërtimit, një peshë të rëndësishme zë industria përpunuese, sidomos industria e

konfeksioneve. Punësimi në këtë fushë kap **32%** të punësimit total në sektorin privat.

Degët me të zhvilluara, në rajonin e Lezhës, janë tregëtia dhe hoteleria me 46.1% të subjekteve që ushtrojnë veprimtari në këtë rajon, industria me 20.39%. Dega më e zhvilluar e kësaj industrie, është ajo ushqimore (që përbën **70%** të punësimit në industrinë përpunuese). Turizmi i këtij rrethi nuk është i organizuar dhe ka pamjen e një biznesi familjar për banorët e zonës bregdetare. Ekzistojnë disa tendenca të vogla drejt zhvillimit të industrisë përpunuese, sidomos të përpunimit të bimëve mjekësore (Malësi e Madhe, Laç) dhe disa në drejtim të industrisë së përpunimit të lëkurë-këpucëve (Laç).

Në Durrës, degët më të zhvilluara janë: tregëtia me 48% të numrit të subjekteve, ku janë punësuar 31% e të gjithë të punësuarve në sektorin privat (pjesa më e madhe janë të vetëpunësuar); industria përpunuese **33%** ku dominuese është industria e tekstilit, e veshjeve dhe ajo e këpucëve; ndërtimi me **10%** ; sektori i transportit (duke përfshirë transportin detar, hekurudhor e rrugor) është një sektor që ka njohur një zhvillim të madh, numri i subjekteve që përfshihen në këtë sektor arrin në 746 ose 12.25% e totalit, ku janë të punësuar 7.4% e të gjithë të punësuarve në sektorin privat të këtij rrethi; sektori i hotelerisë dhe turizmit i cili ka karakter sezonal.

Në rrethin e Elbasanit degët më të zhvilluara janë ndërtimi, industria përpunuese (metalurgjike, ushqimore, konfeksione) dhe tregëtia. Rreth 55.6 % të punësimeve në sektorët e arsimit, ndërtimit, tregëtisë, riparimit të makinave dhe arikujve shtëpiakë, industrisë përpunuese

Edhe në rrethin e Korçës industria përpunuese ka një zhvillim dominues. Vetëm në industrinë e tekstilit dhe veshjeve gjenden rreth 47% e totalit të të punësuarve. Degë të tjera të zhvilluara janë; tregëtia dhe shërbimet.

Fieri është një rajon me potencial ekonomik, ku sektori privat është në zhvillim të vazhdueshëm. Lidhur me punësimin në këtë sektor, 36.6% e totalit i përket fushës së tregëtisë (ku, më shumë se gjysma janë të

vetëpunësuar), 16,5% e totalit i përket industrisë përpunuese dhe 18,2% sektorit të ndërtimit.

Ndërsa në Vlorë sektori privat (i cili përfaqëson 54% të totalit të punësimeve) është zhvilluar në këto drejtime: tregëtia (24%), ku dominojnë të vetëpunësuarit apo bizneset familjare; industria përpunuese (20%), e cila përfaqësohet nga industria e konfeksioneve dhe industria e prodhimit të këpucëve; dhe ndërtimi (16%). Pavarësisht nga pozita gjeografike e këtij rajoni, në fushën e hoteleri - turizmit gjenden vetëm 3,7% e punësimeve.

### **3.3. Përshkrimet e profesioneve sipas niveleve të kompetencës**

Me ndryshimin e sistemit ekonomik në vitet 1990, u zhduk edhe sistemi i *kategorive* që i referohej niveleve e llojeve të punësimeve, i cili ia la vendin një vakumi të plotë në këtë fushë.

Një zhvillim pozitiv në këtë fushë konsiderohet zbatimi i metodës DACUM për zhvillimin e analizës së profesionit në sistemin e kualifikimeve të AFP, duke ofruar një informacion të plotë për realitetin shqiptar të profesioneve. Ky informacion është përdorur gjerësisht nga të gjitha qendrat publike të formimit profesional, si dhe në disa nga shkollat profesionale, duke patur si qëllim final hartimin e kurrikulave.

Aktualisht (duke iu referuar informacionit të marrë nga vizita në mbi 12 kompani biznesi shtetërore dhe private që operojnë në Tiranë), pjesa më e madhe e subjekteve të intervistuar dispononin përshkrime profesionale të importuara nga kompani të huaja me të cilat bashkëpunonin apo kishin marrëdhënie varësie, duke bërë përshtatjet përkatëse në përputhje me teknologjinë e përdorur dhe organizimin e punës, disa të tjera i kishin hartuar duke u bazuar në specifikën e proceseve të punës që ofronin, dhe vetëm te njëra kompani ato mungonin plotësisht. E njëjta gjë mund të thuhet edhe për nivelet e punësimeve që zbatohen në këto subjekte.

## 4. Rekomandimet

Duke patur patur parasysh zhvillimet aktuale në vend, si dhe prirjet dhe përvojat e vendeve të tjera në këtë drejtim lind nevoja e hartimit të një liste kombëtare të profesioneve dhe të përshkrimeve të profesioneve. Për këtë duhet të kemi parasysh :

*së pari*, lista kombëtare e profesioneve duhet të përmbajë si profesionet tradicionale ashtu edhe ato të reja apo absolutisht të reja;

*së dyti*, procesi i zhvillimit të një dokumentacioni bazë për profesionet duhet të mbështetet në një model ndërkombëtar të klasifikimit të profesioneve. Ky model do të mundësonte zhvillimin e tyre, duke marrë në konsideratë edhe përvojat e vendeve të zhvilluara në këtë fushë, si dhe do të lehtësojë komunikimin e informacionit për profesionet me individë apo institucione në vende të tjera.

*së treti*, informacioni për profesionet duhet të marrë në konsideratë nevojat e ekonomisë dhe të sektorëve të tjerë të veprimtarisë shoqërore, si dhe perspektivat e sotme që ekzistojnë për një zhvillim më të mirë ekonomik të rajonit dhe për integrimin e tij në Europë. E rëndësishme në këtë fazë transformimi të ekonomisë shqiptare është ruajtja, vlerësimi dhe shfrytëzimi i pasurive natyrore dhe humane që ato të përbejnë një potencial të vazhdueshëm për një zhvillim të qëndrueshëm;

*së fundi*, përfshirja e partnerëve socialë dhe aktorëve të tjerë në këtë fushë, përbën parakushtin bazë për zhvillimin e një dokumentacioni i cili të pasqyrojë drejt realitetin e botës së punës dhe të sistemit të punësimit në vendin tonë.

## 5. Referencat:

- 📖 Instituti i Kurrikulave dhe Standardeve - Buletinet “*Arsimi dhe Formimi Profesional*”, Nr. 1 – 10 – Tiranë, 2003 – 2007.
- 📖 Ministria e Arsimit dhe e Shkencës – “Informacion statistikor” - Tiranë.
- 📖 Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta – “Informacion statistikor” – Tiranë.
- 📖 Programi CARDS i BE – “Dokumente të task-force për Hartimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve” – Tiranë, 2007.
- 📖 Strategjia për Arsimin dhe Formimin Profesional në Shqipëri - Tiranë, 2006.
- 📖 Strategjia Sektoriale e Punësimit dhe Formimit Profesional – Tiranë, 2007.
- 📖 Shërbimi Kombëtar i Punësimit – “Parashikimi afatshkurtër i tregut të punës” – Tiranë, 2006.
- 📖 INSTAT – “Shqipëria në shifra” – Tiranë, 2006.
- 📖 Materiale të ndryshme në internet.



### **III. STUDIMI I MODELEVE TË KLASIFIKIMEVE TË PROFESIONEVE DHE PËRSHKRIMEVE TË TYRE**

**Shtator 2007**

**Përgatitën:** Drejtues grupi: Ejvis Gishti  
Anëtarët: Arben Leka, Diana Xhelili

#### **Përmbajtja**

- 1. Hyrje*
- 2. Modele të klasifikimeve të profesioneve dhe përshkrimeve të tyre*
  - 2.1. Modeli Kanadez*
  - 2.2 Modeli i Kosovës*
  - 2.3. ISCO-88*
- 3. Modeli i propozuar*
- 4. Rekomandime*
- 5. Referencat*
- 6. Anekset*
- 7. Faza e zbatimit të hartimit të Listës Kombëtare të profesioneve*

#### **1. Hyrje**

Profesioni, në kuptimin e tij më të rëndomtë përfaqëson një tërësi njohurish, shkathtësish dhe shprehish që duhen për të kryer një tip të caktuar pune. Mirëpo, në thelb, profesioni është një kategori më e ndërlikuar dhe shihet jo thjesht si aftësi potenciale për të zbatuar disa funksione të caktuara në kushtet e ndarjes së punës, por edhe si mënyrë e shprehjes së thelbit të njeriut. Kjo lidhet me faktin se veprimtaria profesionale në kushtet e sotme është sfera kryesore e veprimtarisë jetësore të njeriut dhe zë pjesën më të madhe të kohës aktive të të rriturit.

Nëpërmjet veprimtarisë profesionale njeriu synon të plotësojë tri kërkesa kryesore: të sigurojë ekonomikisht ekzistencën; të kryejë një punë që t'i pëlqejë dhe të futet në lidhje dhe marrëdhënie shoqërore sipas interesave të tij. Ushtrimi me sukses i një veprimtarie profesionale, për shumicën e profesioneve kërkon një përgatitje të posaçme paraprake, domethënë kërkon kualifikim profesional, i cili fitohet nëpërmjet arsimit dhe formimit profesional.

Qëllimi i këtij studimi është përzgjedhja e një modeli optimal ndërkombëtar, i cili do të shërbejë si bazë për hartimin e listës kombëtare të profesioneve dhe përshkrimeve të tyre për nivelet përkatëse të kompetencës. Përshtatja e mëtejshme e këtij modeli me realitetin shqiptar (sipas hapave të metodologjisë së përzgjedhur - anekset I, II), do të marrë në konsideratë edhe nevojat e ekonomisë dhe të sektorëve të tjerë të veprimtarisë shoqërore, si dhe perspektivat e sotme që ekzistojnë për një zhvillim më të mirë ekonomik të rajonit dhe për integrimin e tij në Evropë.

Për këtë studim janë shfrytëzuar materiale nga interneti dhe botime të ndryshme brenda dhe jashtë vendit.

## **2. Modele të klasifikimeve të profesioneve dhe përshkrimeve të tyre**

Një nga çështjet prioritare për reforma të mëtejshme në AFP është hartimi i listës kombëtare të profesioneve e cila do të përfshijë profile në AFP.

Një *klasifikim profesionesh* është një instrument i cili duhet të sigurojë dhe të prezantojë informacion rreth strukturës aktuale të profesioneve/punëve të një vendi apo rajoni.

Një klasifikim profesionesh mund të krahasohet me një sistem hartash për një vend, ku niveli më i lartë i agregimit i korrespondon një harte rrugësh me një shkallë të vogël të destinuar për autostradat dhe superstradat kryesore; niveli tjetër i agregimit i korrespondon një grupi hartash me shkallë më të madhe për, të themi, secilin nga rajonet kryesore

në vend, dhe kështu me radhë. Në nivelin më të detajuar janë hartat teknike të detajuara të cilat përdoren nga inxhinierët në bashki për të planifikuar trotuaret, semaforët, zgjerimin e rrugëve, etj. Këto harta teknike të detajuara mund të krahasohen me përshkrimet e profesioneve të cilat përdoren nga bizneset për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe sistemet e pagave të cilat në shumicën e rasteve nuk janë kompetence e autoriteteve kombëtare, me përjashtim të rastit të sektorit shtetëror.

Në vende të ndryshme ekzistojnë lista (emërtesa, nomenklatura) zyrtare të profesioneve, në të cilat të gjitha profesionet që ushtrohen në vend janë regjistruar dhe përshkruar sipas klasifikimeve të caktuara kombëtare. Modelet e përzgjedhura përfshijnë klasifikime kombëtare dhe ndërkombëtare të profesioneve.

## **2.1. Modeli Kanadez**

Klasifikimi kanadez i profesioneve është një instrument për klasifikimin e profesioneve bazuar në llojin dhe nivelin e kompetencës. Hartimi i klasifikimit kanadez të profesioneve është mbështetur në ISCO-88.

*Lloji i kompetencës* bazohet në tipin e punës së realizuar, por ajo gjithashtu reflekton fushën e kualifikimit apo eksperiencën e nevojshme për të hyrë në profesion. Kjo përfshin fushën e kërkuar të studimit, sikurse edhe fushën e punësimit në rastet kur eksperiencia në botën e punës është kërkesë për hyrje. Bazuar në këtë kriter profesionet ndahen në 10 kategori të mëdha. Këto kategori duhet të tregojnë lehtësisht segmente të kuptueshme të botës së punës.

*Shkalla e kompetencës* i korrespondon llojit dhe/ose nivelit të arsimit apo formimit profesional të kërkuar për të punuar në një profesion të caktuar. Klasifikimi kanadez konsiston në 4 nivele kompetencash (A deri në D). Niveli i kompetencës bazohet në eksperiencën e kërkuar për hyrje dhe kompleksitetin e përgjegjësive për të realizuar një punë, në krahasim me profesionet e tjera, duke u mbështetur para së gjithash në arsimit dhe formimit profesional për të ushtruar një profesion. Në shumë

raste, kalimi nga niveli A i kompetencave në B, nuk mund të realizohet pa përfundimin e një shkollimi formal të caktuar, ndërsa kalimi nga niveli C në nivelin D shpesh është i arritshëm përmes trajnimit nëpërmjet punës dhe eksperiencës në punë.

Bazuar në këto dy kritere struktura e klasifikimit kanadez të profesioneve paraqitet si më poshtë:

*Tabela 1. Klasifikimi Kombëtar i Profesioneve (Modeli Kanadez)*

<b>Kodi</b>	<b>Grupi kryesor</b>	<b>Numri i nën-grupeve</b>	<b>Numri i grupeve të vogla</b>	<b>Numri i grupeve njësi</b>
<b>0</b>	<b>Profesione të drejtimit të nivelit të lartë</b>	2	17	44
<b>1</b>	<b>Profesione të admintrim-biznesit dhe financës</b>	3	13	56
<b>2</b>	<b>Profesione të shkencave natyrore dhe të aplikuarra dhe të ngjashme</b>	2	15	63
<b>3</b>	<b>Punonjës të shëndetësisë</b>	3	9	35
<b>4</b>	<b>Profesione të shkencave shoqërore, arsimit, shërbimit publik dhe fesë</b>	2	7	29
<b>5</b>	<b>Profesione në art, kulturë dhe sport</b>	2	8	34
<b>6</b>	<b>Punonjës të shitjeve dhe shërbimeve</b>	3	22	58

7	<b>Profesione në fushën e transportit, industrisë mekanike dhe ndërtimit dhe të ngjashme</b>	3	24	93
8	<b>Profesione të industrisë primare</b>	3	11	29
9	<b>Profesione të industrisë përpunuese</b>	3	14	79
	<b>Totali</b>	<b>26</b>	<b>140</b>	<b>520</b>

Përshkrimet e profesioneve janë hartuar për 520 grupet njësi të përfshira në klasifikim. Përshkrimet e profesioneve, sipas 4 niveleve të kompetencave, përfshijnë elementët e mëposhtëm:

- **Përkufizimin e profesionit**, i cili siguron një përshkrim të përgjithshëm të profesionit dhe kufijve të aktiviteteve (punëve) të përfshira në të.
- **Shembuj emërtimesh të aktiviteteve** (punëve) të klasifikuar brenda këtij profesioni. Kjo listë nuk është e plotë, sepse lista e plotë gjendet në listën kombëtare të profesioneve.
- **Funksionet kryesore**, në të cilën përshkruhen funksionet më të rëndësishme të punëve të përfshira në këtë profesion.
- **Specializime** të ndryshme që mund të ekzistojnë brenda profesionit.
- **Kërkesat për punësim**, zakonisht janë parakushte për të hyrë në një profesion.
- **Informacion shtesë**, përfshin detaje në lidhje me modele të mobilitetit në profesione të tjera; tendenca dhe ndryshime të mundshme në kërkesat për punësim, apo informacion tjetër që mund të qartësojë përshkrimin e profesionit.

## 2. 2 Modeli i Kosovës

Klasifikimi i Profesioneve të Kosovës (KPK) është një standard i miratuar për mbajtjen e regjistrimeve, mbledhjen, përpunimin, analizën, dhe përhapjen e të dhënave, të rëndësishme për studimin e tregut të punës në Kosovë. ISCO-88 është përdorur si model për zhvillimin e KPK. KPK përdoret si mjet për mbledhjen e të dhënave në tregun e punës, të cilat, ndër të tjera, janë të domosdoshme për zhvillimin e kurrikulave për profesionet aktuale dhe të ardhshme, të kërkuara nga tregu i punës në Kosovë. Profesionet e përfshira në KPK janë strukturuar në një sistem hierarkik, siç paraqiten në tabelën e mëposhtme:

*Tabela 2. Klasifikimi i Profesioneve të Kosovës*

<b>Kodi</b>	<b>Grupi kryesor</b>	<b>Numri i nën-grupeve</b>	<b>Numri i grupeve të vogla</b>	<b>Numri i grupeve njësi</b>	<b>Numri i profesioneve</b>
<b>1</b>	Ligjvënësit, zyrtarët e lartë dhe menaxherët	3	7	35	157
<b>2</b>	Profesionistët	4	20	61	620
<b>3</b>	Teknikët dhe profesionistët e ngjashëm	4	18	69	360
<b>4</b>	Nëpunësit	2	7	22	81
<b>5</b>	Punëtorët e shërbimeve dhe punëtorët e shitjes në dyqan dhe treg	2	7	22	96
<b>6</b>	Punëtorët e kualifikuar të bujqësisë dhe peshkimit	1	5	11	49
<b>7</b>	Zejtaret dhe punëtorët e ngjashëm	4	16	69	334

<b>8</b>	Operatorët dhe montuesit e pajisjeve dhe makinave	3	20	68	250
<b>9</b>	Profesionet elementare	4	11	24	72
<b>0</b>	Forcat e armatosura	1	1	1	3
	<b>Totali</b>	<b>28</b>	<b>112</b>	<b>382</b>	<b>2022</b>

Klasifikimi i profesioneve sipas grupimeve të mësipërme bazohet në dy koncepte bazë: lloji i punës dhe kompetenca. Mbështetur në këto koncepte të gjitha profesionet janë grupuar në katër nivele kompetence (konceptet sqarohen më mirë tek modeli i tretë i përzgjedhur-ISCO 88).

### 2.3. ISCO-88

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) në Gjenevë ka përpunuar klasifikimin ndërkombëtar standard të profesioneve (International Standard Classification of Occupations), ISCO-88, i cili ka shërbyer si model për përpunimin e klasifikimeve kombëtare të profesioneve, si dhe për të bërë krahasime të materialeve statistikore në shkallë ndërkombëtare. Për hartimin e tij janë përdorur dy koncepte bazë: lloji i punës dhe kompetenca.

- *Lloji i punës* në ISCO-88 është përcaktuar si një tërësi detyrash dhe funksionesh që një person i kryen apo është ngarkuar për t'i kryer.
- Një tërësi e llojeve të punës, që kanë një shkallë të lartë ngjashmërie midis tyre, përbëjnë *profesionin*.
- *Kompetenca* është përcaktuar si aftësi për të kryer funksionet dhe detyrat e një lloji pune të dhënë.

Klasifikimi ISCO-88, bazuar në këto koncepte paraqet një piramidë me strukturë hierarkike, të përbërë nga 10 grupe të mëdha, 28 nën-grupe të mëdha, 116 grupe të vogla dhe 390 grupe njësi profesionale, si dhe rreth 5127 aktivitete apo punë (tab. 4).

Tabela 4. ISCO 88

Kodi	Grupi kryesor	Numri i nën-grupeve	Numri i grupeve të vogla	Numri i grupeve njësi	Numri i punëve
1	Ligjvënës, nëpunës të lartë të administratës shtetërore dhe drejtues ekzekutivë	3	7	35	309
2	Specialistë me arsim të lartë	4	20	61	965
3	Teknikë dhe specialistë në zbatim	4	18	69	665
4	Nëpunës	2	7	22	223
5	Punonjës të shitjeve dhe shërbimeve	2	7	22	196
6	Punonjës të bujqësisë, pyjeve dhe peshkimit	1	5	11	286
7	Zejtare, zanatçinj dhe profesione të lidhura me to	4	16	69	1206
8	Punonjës të montimit dhe përdorimit të makinerive dhe pajisjeve	3	20	68	1004
9	Punëtorë të pakualifikuar (profesione elementare)	4	11	24	273
0	Forcat e armatosura	1	1	1	0
	<b>Totali</b>	<b>28</b>	<b>116</b>	<b>360</b>	<b>5127</b>



Në këtë model, kompetenca karakterizohet nga dy përmasa:

1. *Niveli i kompetencës*, që varet nga kompleksiteti dhe gjerësia e funksioneve dhe e detyrave që ajo mbulon;
2. *Specializimi i kompetencës*, që përcaktohet nga fusha e njohurive që duhen, mjetet dhe makineritë që përdoren, materialet me/ose mbi të cilat punohet si dhe nga llojet e mallrave dhe të shërbimeve që realizohen.

Mbështetur në konceptet e mësipërme për kompetencën, të gjitha profesionet janë grupuar në **katër nivele** kompetence. Kategoria e arsimimit të nevojshëm jepet sipas Klasifikimit Ndërkombëtar Standard të Arsimit (ISCED-97)

*Lidhja e niveleve të kompetencës me kategoritë dhe afatet e arsimimit*, ku kompetenca e nevojshme sigurohet jo vetëm si rezultat i një arsimimi formal, por mund të sigurohet edhe si rezultat i formimit profesional dhe i përvojës praktike, paraqitet si më poshtë:

*Tabela 3. Lidhja e niveleve të kompetencës me kategoritë dhe afatet e arsimimit*

<b>Nivelet e kompetencave</b>	<b>Mosha e fillimit të shkollës (vite)</b>	<b>Afati i përafërt i shkollimit</b>	<b>Kategoritë e arsimit (Sipas ISCED-97)</b>	<b>Grupet kryesore të profesioneve</b>
1	5 --- 7	5	(Arsimi fillor)	<b>Punëtorë ndihmës (profesione elementare) (9)</b>
2	11 --- 12 14 --- 15	5 3	(Arsimi i detyruar) (Arsimi i mesëm) (Arsim profesional dhe teknik)	<b>Nëpunës të thjeshtë (4) Punonjës të shitjeve dhe shërbimeve (5)</b>

				<b>Punonjës të bujqësisë, pyjeve dhe peshkimit (6)</b> <b>Zanatçinj, zejtarë dhe të ngjashëm(7)</b>
				<b>Punonjës të montimit dhe përdorimit të makinerive dhe pajisjeve (8)</b>
3	17 --- 18	4	<b>(Arsim para-universitar)</b>	<b>Teknikë dhe specialistë në zbatim (3)</b>
4	17 --- 18	3 --- 6 dhe më shumë	<b>(Arsim universitar pasuniversitar dhe i njëvleftshëm me to)</b>	<b>Specialistë me arsim të lartë (2)</b>

### **3. Modeli i propozuar për listën kombëtare të profesioneve dhe përshkrimet e profesioneve për nivelet përkatëse**

Modeli i propozuar mbështetet në ISCO 08. Një klasifikim kombëtar i profesioneve i cili mbështetet në ISCO, do ta bëjë procesin e hartimit më të lehtë, më pak të kushtueshëm dhe krahasueshëm me klasifikime të tjera të profesioneve të bazuara në këtë klasifikim ndërkombëtar.

Bazuar në modelin e përzgjedhur, duhet hartuar një draft i klasifikimit të profesioneve i cili përcakton se si punët duhen klasifikuar në profesione, se si këto të fundit duhen bashkuar më tej në familje profesionale, si dhe grupimin e familjeve të profesioneve në fusha profesionale për të arritur në 10 grupet e kryesore të profesioneve. Në termat e ISCO kjo nënkupton një sistem i cili i klasifikon punët dhe që përdor nivelin e kompetencave dhe kompleksitetin e kompetencave si kriterin kryesor për grupimin e punëve dhe për krijimin e niveleve të agregimit.

Në këtë draft janë pasqyruar *disa ndryshime të propozuara nga ILO në draftin e ISCO 2008*, në kuadrin e procesit të rishikimit të ISCO-88. Ky draft shërbeu si bazë për pasqyrimin e të dhënave nga bota shqiptare e punës për të kaluar nga një klasifikim ndërkombëtar i profesioneve, në një klasifikim kombëtar të tyre, sipas një metodologjie të hartuar paraprakisht (shih Aneksin I).

Marrëdhënien midis 10 grupeve kryesore në draftin e klasifikimit dhe katër niveleve të kompetencës mund ta paraqesim si më poshtë:

***Tabela 3. Lidhja e 10 grupeve kryesore të Listës Kombëtare të Profesioneve me nivelet e kompetencës:***

<b>Grupet kryesore në klasifikimin e profesioneve</b>	<b>Niveli i kompetencës</b>
<b>Ligjvënës, nëpunës të lartë të administratës shtetërore dhe drejtues ekzekutivë (1)</b>	<b>3 + 4</b>
<b>Specialistë me arsim të lartë (2)</b>	<b>4</b>
<b>Teknikë dhe specialistë në zbatim (3)</b>	<b>3</b>

<b>Nëpunës të thjeshtë (4)</b> <b>Punonjës të shitjeve dhe shërbimeve (5)</b> <b>Punonjës të bujqësisë, pyjeve dhe peshkimit (6)</b> <b>Zejtare, zanatçinj dhe profesione të lidhura me to (7)</b> <b>Punonjës të montimit dhe përdorimit të makinerive dhe pajisjeve (8)</b>	<b>2</b>
<b>Punëtorë ndihmës (profesione elementare) (9)</b>	<b>1</b>
<b>Forcat e armatosura (0)</b>	<b>1+4</b>

Kërkesat ndaj kompetencës profesionale të punësimit për profesione të ndryshme që parashtrihen në ISCO, luajnë rolin e standardeve profesionale. Çdo nivel kompetence duhet të reflektojë kalime të natyrshme në tregun e punës për profesionin e marrë në shqyrtim. Aty ku ka mundësi të ndryshme kalimi në punësim, niveli i kompetencës përdoret nga punëdhënësi, duke marrë në konsideratë kontekstin e profesionit dhe tendencat në kërkesat për rekrutim.

Përshkrimet e profesioneve, sipas niveleve përkatëse të kompetencës, duhet të reflektojnë ndryshimet aktuale ekonomike dhe teknologjike të cilat rezultojnë në kërkesa të ndryshuara për kompetenca që nxënësit duhet të fitojnë gjatë procesit të mësimdhënies në AFP. Ekzistojnë disa elementë kyçë në përkufizimin e standardeve të profesioneve:

- standardet e profesioneve janë masa e përbushjes që një individ duhet të arrijë me qëllim që të jetë i aftë të realizojë një punë të caktuar;
- standardi i profesioneve përmban: emërtimin dhe kodin e profesionit, kompetencat profesionale dhe përshkrimin përkatës; njohuritë; aftësitë dhe qëndrimet e nevojshme.
- standardi i profesionit është bazë për hartimin e specifikimeve të kualifikimit;
- standardi i profesionit është bazë për të përcaktuar se çfarë pritet nga një individ në procesin e punës.

Përshkrimet e profesioneve duhet të bazohen në:

- analizën e nevojave të tregut të punës
- Analizën e profesionit;
- Funkcionet dhe detyrat e një pune;
- Konceptin për zhvillim të qëndrueshëm.

Ekzistojnë tre faza për hartimin e përshkrimeve:

- a) *Arritja e vendimmarrjes si parakusht për hartimin e tyre;*
- b) *zhvillimi i analizave të profesioneve (përfshirë formatimin e dokumenteve);*
- c) *hartimi i përshkrimeve të profesioneve për çdo nivel kompetence.*

a) *Hartimi i përshkrimeve të profesioneve është një proces i gjatë dhe i kushtueshëm, prandaj duhet organizuar mirë që në fillim. Disa nga vendimet që duhen marrë mund t'i përmendim si më poshtë:*

- i. *miratimi i listës kombëtare të profesioneve, si një kuadër për zhvillimin e analizave të profesioneve;*
  - ii. *trajnimi i burimeve njerëzore në mbështetje të procesit.*
- b) *Ekzistojnë dy stade të procesit të analizës së profesionit:*

1. *mbledhja e informacionit mbi profesionin, për të cilin ekzistojnë disa metoda , nga të cilat mund të përmendim:*
  - i. *një pyetësor që plotësohet nga vartësi dhe eprori i tij imediat në ndërmarrje;*
  - ii. *një intervistë me vartësin dhe eprorin;*
  - iii. *vëzhgim direkt në vendin e punës;*
  - iv. *metoda DACUM (një takim me ekspertë të profesionit nga ndërmarrje të ndryshme).*

Secila nga këto metoda ka avantazhet dhe disavantazhet e veta. Kështu, një pyetësor i strukturuar mirë mund të sigurojë brenda një kohe shumë të shkurtër informacionin e nevojshëm. Fakti që pyetësori është strukturuar paraprakisht e lehtëson procesin e përgjigjeve. Megjithatë nuk ka një pyetësor të përshtatshëm për të gjitha llojet e profesioneve, dhe procedura e hartimit të tyre do të kërkonte shumë kohë. Një intervistë e realizuar në mënyrë efektive siguron informacion të plotë dhe të saktë, por

edhe kjo kërkon shumë kohë. Vëzhgimi direkt është më i përshtatshëm për punët që përsëriten, por është pothuajse i papërdorshëm për punët që kërkojnë gjykim personal, aftësi intelektuale, vendimmarrje të shpejtë për situata të paparashikuara por shpesh të rrezikshme, sikurse edhe në punët menaxheriale, administrative, etj.

DACUM apo "Developing A CurriculUM" është një metode relativisht e re dhe rinovuese për realizimin e analizës së punës. Procesi DACUM rezulton në një listë të detyrave dhe punimeve, të njohurive dhe qëndrimeve për profesionin apo punën që merret në shqyrtim. Për shumë profesione, kjo nënkupton 8-12 detyra dhe 150-200 punime. Kjo listë normalisht formatohet në një kartë DACUM-i. **Kjo kartë përbën bazën për zhvillimin e mëtejshëm të programeve të trajnimit, testeve të aftësive, të vlerësimit të punës së punonjësve ose në përshkrimet e punës.**

Metoda DACUM, e cila ka gjetur një zbatim të gjerë në Shqipëri, krahasuar me metodat e tjera rezulton të jetë efektive, më pak e kushtueshme, dhe e shpejtë.

2. përpunimi dhe formatimi i informacionit të mbledhur nga grupi i ekspertëve, sipas një strukture të paracaktuar. (Karta DACUM - aneksi IV).

c) Hartimi i përshkrimeve të profesioneve, konsiston në verifikimin dhe analizën e mëtejshme të informacionit të analizës së profesionit me qëllim kombinimin e funksioneve dhe detyrave sipas niveleve, dhe përmbledhjen e tyre në atë që quhet përshkrim profesioni.

Përshkrimi i profesionit përbëhet nga këto elemente:

- Emërtimit të profesionit dhe kodi përkatës në listën kombëtare të profesioneve;
- Nivelin e kompetencës (proponohen katër nivele kompetence bazuar në ISCO-88)
- Hyrjen e cila përmban përshkrimin përmbledhës të profesionit duke iu referuar industrisë në të cilën zhvillohet;

- Përshkrimin – në një rend funksional apo logjik - të funksioneve dhe detyrave që përbëjnë profesionin, p.sh. një përshkrim i detajuar i “çfarë”, “si”, “pse”, në çfarë kushtesh, etj.
- Kërkesat për punësim
- Informacion shtesë.

Këto rubrika do të jenë pjesë e modelit që do të përdoret për hartimin e përshkrimeve të profesioneve për nivelet e ndryshme kompetencës. Shih Aneksin V

#### **4. Rekomandime të tjera**

- Praktika tregon se fillimisht duhet bërë hartimi i sistemit të klasifikimit dhe më pas hartimi i përshkrimeve të profesioneve. Hartimi i përshkrimeve të profesioneve kërkon identifikimin e punëve, mbledhjen e informacionit mbi punën, ndërmarrjen e analizave të profesionit, shkrimin e përshkrimeve sistematike të profesioneve, etj. Kjo e fundit kërkon angazhimin e burimeve njerëzore të kualifikuara për këtë qëllim, të burimeve financiare dhe kërkon shumë kohë. Është një lloj sipërmarrje, e cila shpesh fillon me entuziazëm dhe më pas, diku në mes të rrugës, për mungesë fondesh apo arsye tjetër ndalon, dhe vendi mbetet pa asnjë nga të dy komponentët e klasifikimit. Kjo është arsyeja përse duhet filluar me hartimin e sistemit të klasifikimit, dhe më pas të hartohen hap pas hapi përshkrimet përkatëse të tyre.
- Lista e profesioneve duhet rishikuar në mënyrë të vazhdueshme, duke u bërë objekt i një mekanizmi rishikues i cili garanton mirëmbajtjen dhe aktualizimin e saj me informacione nga bota e punës.
- Grupimi i profesioneve sipas fushave profesionale dhe familjeve të profesioneve është një bazë informacioni shumë e rëndësishme për përcaktimin drejt të strukturës dhe përmbajtjes së kualifikimeve që duhet të ofrojë AFP.

## 5. Referencat

- 📖 Instituti i Kurrikulave dhe Standardeve - Buletinet “*Arsimi dhe Formimi Profesional*”, Nr. 1 – 10 – Tiranë, 2003 – 2007.
- 📖 Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta – “Informacion statistikor” – Tiranë.
- 📖 Programi CARDS i BE – “Dokumente të task-force për Hartimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve” – Tiranë, 2007.
- 📖 Strategjia për Arsimin dhe Formimin Profesional në Shqipëri - Tiranë, 2006.
- 📖 Strategjia Sektoriale e Punësimit dhe Formimit Profesional – Tiranë, 2007.
- 📖 Canadian National Occupational Classification
- 📖 Klasifikimi i Profesioneve në Kosovë, 2006
- 📖 ISCO 88
- 📖 Draft ISCO 08
- 📖 Materiale të ndryshme në internet.



## 6. Anekset

### *Aneksi I. Metodologji për hartimin e klasifikimit të profesioneve*

Procedura e hartimit të listës kombëtare të profesioneve (pa përshkrimet e profesioneve) realizohet sipas hapave të mëposhtëm:

1. Hapi i parë është identifikimi dhe kontaktimi i të gjithë përdoruesve potencialë të klasifikimit të profesioneve dhe sigurimi i informacionit lidhur me nevojat dhe dëshirat e tyre.
2. SPKP harton draftin e *klasifikimit* të profesioneve mbështetur në një klasifikim ndërkombëtar profesionesh të përzgjedhur si model, qoftë për anën konceptuale ashtu edhe për atë strukturore të sistemit.
3. SPKP, mbështetur në një instrument të zhvilluar për këtë qëllim, mbledh informacione mbi punësimet (punët) nga të gjitha burimet e mundshme të informacionit, të tilla si:
  - a) lista e emërtimeve dhe përshkrimeve të punëve në bizneset në vend;
  - b) regjistrimet e departamenteve të personelit në biznese shtetërore/private;
  - c) regjistrimet në Ministrinë e Punës (në zyrat e punësimit);
  - d) regjistrimet e organizatave të punëdhënësve (përdorur për përcaktimin e pagave);
  - e) regjistrimet e sindikatave (përdorur për përcaktimin e pagave);
  - f) lajmërimet për vende të lira pune në gazeta dhe revista të ndryshme;
  - g) klasifikime profesionesh të vendeve fqinje që mund të kenë ngjashmëri me strukturën e zhvillimit industrial dhe profesional në vend;
  - h) informacion nga institucione të tjera studimore.

4. SPKP realizon modifikimin e listës ekzistuese të punëve në secilin grup duke u bazuar në informacionin e mbledhur nga burimet e mësipërme. Ky proces do të çojë në:
  - a) identifikimin e punëve të cilat ekzistojnë në vend por që nuk ekzistojnë në këtë draft, dhe vendosjen e tyre në grupet njësi të draftit të klasifikimit të profesioneve në mënyrë të tillë që përshkrimet e funksioneve dhe detyrave kryesore të tyre t'i korrespondojnë atyre të punëve të identifikuara;
  - b) identifikimin e punëve të klasifikuara në grupet njësi të draftit të cilat nuk ekzistojnë në vend. Në disa raste, kjo nënkupton që një grup i caktuar që mbetet pa përmbajtje, duhet hequr nga klasifikimi;
  - c) identifikimin e punëve që ekzistojnë në vend por që nuk mund të klasifikohen në asnjërin prej grupeve njësi ekzistuese në draft, dhe përcaktimin se cili grup i ri njësi duhet krijuar, dhe si duhet përfshirë në listë;
  - d) identifikimin e punëve që ekzistojnë si në draft, ashtu edhe në vend.

Në këtë mënyrë, profesionet në draft tashmë janë përshtatur në përputhje me strukturën kombëtare të profesioneve, në kuptimin që tashmë grupet njësi të draftit të klasifikimit reflektojnë shumicën e profesioneve ekzistuese në vend. Ky proces përfshin vendimmarrje për të ndarë apo bashkuar disa nga grupet e draftit të klasifikimit në secilin prej 4 nivelet e agregimit.

5. SPKP merr masa për shpërndarjen e draftit të përshtatur të klasifikimit, te të gjithë përdoruesit potencialë (MPÇSSHB, SHKP, INSTAT, MASH, Partnerët socialë dhe aktorë të tjerë).
6. SPKP bën pasqyrimin e komenteve të përdoruesve, kur kjo është e nevojshme duke e kthyer tashmë draftin e klasifikimit në një instrument për kapjen e informacionit aktual mbi profesionet në vend.
7. Pjesa e fundit e punës për hartimin e klasifikimit kombëtar të profesioneve do të konsistojë në:

- a) shkrimin e një prezantimi rreth karakteristikave kryesore konceptuale dhe strukturore të klasifikimit në fjalë;
  - b) përcaktimin e kodeve dhe përshkrimeve të përmbajtjes për çdo grup kryesor profesionesh të klasifikimit në fjalë, ku si pikënisje duhet të shërbejnë përshkrimet ekzistuese në modelin e përzgjedhur duke bërë përshtatje veçanërisht për grupet që janë ndarë, bashkuar apo krijuar për herë të parë;
  - c) përcaktimin e një treguesi numerik dhe alfabetik titujve të profesioneve me kodet që lidhen me nivelin bazë të klasifikimit, në mënyrë që përdoruesit e klasifikimit kombëtar të gjejnë pa vështirësi vendin e saktë në klasifikim çdo profesioni për të cilin interesohen.
8. Mbështetur në nenin 27 të ligjit **Nr.8872, datë 29.3.2002 “Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë”**, lista kombëtare e profesioneve *miratohet me Vendim të Këshillit të Ministrave*. SPKP ndjek procedurat administrative për miratim.
9. SPKP ndjek procedurat për publikimin e listës kombëtare të profesioneve.

## **Aneksi II. Metodologji për hartimin e përshkrimeve të profesioneve**

Procedura e hartimit të përshkrimeve të profesioneve realizohet sipas hapave të mëposhtëm:

SPKP merr masa për seleksionimin dhe kualifikimin e burimeve njerëzore që do të angazhohen në hartimin e përshkrimeve të profesioneve.

Suksesi i këtij procesi varet, ndër të tjera, nga dëshira e mirë dhe bashkëpunimi i punëdhënësve dhe punëmarrësve, që janë edhe aktorët kryesorë. Rëndësi të madhe në këtë stad merr identifikimi dhe vendosja e kontakteve me partnerët socialë, si dhe shpjegimi në mënyrë të qartë i qëllimit të bashkëpunimit.

SPKP koordinon punën për organizimin takimeve me ekspertë të profesioneve, për zhvillimin e analizave të profesioneve. Ky koordinim konsiston në:

- Përzgjedhjen e moderatorit për procesi e DACUM-it.
- Përzgjedhjen e panelit të DACUM, i cili përbëhet nga 7 deri në 12 ekspertë nga fusha e profesionit që analizohet. Për shkak të aftësisë së tyre profesionale, anëtarët e panelit nuk kanë nevojë për parapërgatitje.
- Koordinimin gjatë dy deri tre ditëve të workshop-it DACUM.

SPKP merr masa për koordinimin dhe organizimin e takimeve me ekspertë të fushës për të verifikuar dhe analizuar më tej informacionin e dalë nga analiza e profesionit me qëllim kombinimin e funksioneve dhe detyrave sipas niveleve, dhe përmbledhjen e tyre në atë që quhet përshkrim profesioni. Për këtë sektori do të angazhohet në:

- Përzgjedhjen e moderatorit takimit.
- Përzgjedhjen e panelit, i cili përbëhet nga 4 deri në 6 ekspertë nga fusha e profesionit që është analizuar. Anëtarëve të panelit paraprakisht u jepet karta DACUM dhe përshkruesit e niveleve të kompetencës.
- Koordinimin e workshop-it.

SPKP organizon punën për përshtatjen e përshkrimeve ekzistuese në ISCO me realitetin e botës së punës në Shqipëri, për grupe profesionale që nuk janë objekt i AFP-së.

Mbështetur në nenin 27 të ligjit **Nr.8872, datë 29.3.2002 “Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë”**, përshkrimet e profesioneve *miratohen me Vendim të Këshillit të Ministrave*. SPKP ndjek procedurat administrative për miratim.

SPKP ndjek procedurat për publikimin e përshkrimeve të profesioneve.

### **Aneksi III. Përshkrimet e niveleve të kompetencës**

Mbështetur në konceptet e mësipërme për kompetencën, të gjitha profesionet janë grupuar në **katër nivele** kompetence. Përshkrimet për çdo nivel kompetence mund t’i paraqesim si më poshtë:

#### **Niveli I i kompetencës**

Profesionet në nivelin e parë të kompetencave kërkojnë realizimin e një tërësie detyrash fizike rutinë dhe të thjeshta apo që kërkojnë angazhimin e duarve. Ato mund të kërkojnë përdorimin e veglave të dorës, si lopatë, apo të pajisjeve të thjeshta elektrike. Ky nivel përfshin detyra të tilla si pastrim, gjermim, ngarkim dhe shkarkim materialesh me dorë, drejtim i mjeteve jo motorike, vjelje e frutave dhe perimeve, etj.

Shumë profesione në këtë nivel kërkojnë forcë fizike dhe qëndrueshmëri. Për disa punë mund të kërkojnë njohuri të thjeshta numerike dhe në shkrim e lexim. Për një performancë kompetente kërkohet përfundimi i të paktën arsimit fillor, dhe për disa profesione edhe një periudhë e shkurtër trajnim nëpërmjet punës.

Disa profesione të klasifikuara në këtë nivel janë: pasues/e zyre, punëtor në kopshtari, ndihmës kuzhinier, etj.

## **Niveli II i kompetencës**

*Niveli i dytë* përfshin profesione, për të cilat kërkohet arsim profesional përkatës. Shpesh është e nevojshme një periudhë e formimi në punë e sipër, që mund të marrë edhe trajtën e çirakërisë. Kjo eksperiencë pune mund t'i shtohet arsimit formal ose ta zëvendësoj atë pjesërisht e nganjëherë plotësisht.

Profesionet në nivelin e dytë të kompetencave kërkojnë realizimin e një tërësie detyrash që kanë të bëjnë me përdorimin e makinerive dhe pajisjeve elektronike, drejtimin e mjeteve motorike, mirëmbajtjen dhe riparimin e pajisjeve mekanike dhe elektrike; dhe përdorimin, porositjen dhe ruajtjen e informacionit.

Për pothuajse të gjitha profesionet në këtë nivel është thelbësore aftësia për të lexuar informacione tilla si rregullat e sigurimit teknik dhe për të bërë llogaritje të thjeshta matematike. Shumë profesione kërkojnë aftësi të komunikimit ndërpersonal ndërsa disa të tjera mund të kërkojnë një nivel të lartë të shkathtësive manuale.

Këtu futen kryesisht profesione të punës fizike me karakter zbatues. Profesionet e klasifikuara në nivelin e dytë përfshijnë kasapët, drejtues autobusi, sekretare, llogaritarë, rrobaqepës, operatorë të makinave qepëse, asistentë shitjesh, policë, parukierë, elektrikistë, automekanikë, etj.

## **Niveli III i kompetencës**

*Niveli i tretë* përfshin profesione, për të cilat kërkohen njohuri teknike dhe përvojë në një ose më shumë fusha të dijeve natyrore, shoqërore ose humanitare. Detyrë kryesore për këto profesione është kryerja e punëve teknike, të lidhura me zbatimin e koncepteve dhe të metodikave të punës në fushat e mësipërme, si dhe për mësimdhënie në disa nivele arsimore.

Profesionet në nivelin e tretë të kompetencave përfshijnë realizimin e detyrave komplekse praktike dhe teknike, të cilat kërkojnë një tërësi njohurish dhe shprehish teknike dhe procedurale në një fushë të specializuar.

Zakonisht, profesionet në këtë nivel kërkojnë shprehi të një shkalle të lartë numerike dhe në shkrim e lexim, si dhe aftësi të mira të komunikimit ndërpersonal. Këto shprehi përfshijnë aftësinë për të kuptuar

materiale të shkruara komplekse, përgatitjen e raporteve dhe zgjidhjen e konflikteve.

Njohuritë dhe shprehitë e kërkuara në nivelin e tretë të kompetencave përfitohen si rezultat i studimeve në institucione të arsimit të lartë jo të nivelit universitar, për një periudhë 1-3 vjet (niveli 5b në ISCED). Në disa raste eksperiencia e madhe dhe trajnimi për një periudhë të gjatë nëpërmjet punës mund të zëvendësojnë arsimimin formal.

Profesionet e klasifikuara në nivelin e tretë përfshijnë menaxherë dyqanesh, teknikë në laboratorët mjekësore, sekretarë ligjorë, përfaqësues të shitjeve tregtare, teknikë kompjuteri, teknikë të filmimit dhe regjistrimit, etj

#### **Niveli IV i kompetencës**

*Niveli i katërt* përfshin profesione, që kërkojnë nivel të lartë të kompetencës profesionale dhe të përvojës në fusha të dijeve natyrore, biologjike, humanitare dhe shoqërore. Detyrë kryesore e këtyre profesioneve është zhvillimi i dijeve, zbatimi i koncepteve dhe i teorive shkencore e artistike për zgjidhjen e problemeve të veçanta dhe mësimdhënia sistematike në këto fusha.

Profesionet në nivelin e katërt të kompetencave përfshijnë realizimin e detyrave që kërkojnë vendimmarrje dhe zgjidhje të problemeve komplekse duke u bazuar në një tërësi njohurish dhe shprehish në një fushë të specializuar. Detyrat e realizuara kërkojnë analiza dhe kërkime për zgjerimin e gamës së njohurive njerëzore në një fushë të caktuar, diagnostikime për trajtimin e sëmundjeve, dhënien e njohurive të tjerëve, dizenjimin e strukturave apo të makinerive dhe proceseve për ndërtim dhe prodhim.

Zakonisht, profesionet në këtë nivel kërkojnë shprehje të jashtëzakonshme numerike dhe në shkrim e lexim, si dhe aftësi të shkëlqyera të komunikimit ndërpersonal. Këto shprehje përfshijnë aftësinë për të kuptuar materiale të shkruara komplekse dhe për të komunikuar informacione komplekse në media, të tilla si libra, raporte, prezantime gojore, etj.

Njohuritë dhe shprehitë e kërkuara në nivelin e katërt të kompetencave përfitohen si rezultat i studimeve në institucione të arsimit të lartë, për një periudhë 3-6 vjet (niveli 5a në ISCED). Në disa raste eksperiencia e madhe dhe trajnimi për një periudhë të gjatë nëpërmjet punës mund të zëvendësojnë arsimimin formal, por në shumicën e rasteve kualifikimi formal përbën një kërkesë thelbësore për të hyrë në profesion.

Profesionet e klasifikuara në nivelin e katërt përfshijnë menaxherë marketingu, inxhinierë, mësues të shkollave të mesme, mjekë, analistë kompjuteri, etj



**Aneksi IV. Model i Kartës DACUM për formatimin e informacionit nga analiza e profesionit**

**Grupi i ekspertëve DACUM**

.....

.....

.....

**Moderator**

**Shkruese**

**Koordinator**

*Analiza e Profesionit*

**me metodën**

**DACUM  
për**

*(Emërtimi i profesionit)*

**(Vendi, viti)**

**Tiranë - Shqipëri**

**Informacion shtesë për Profesionin**

<b>Qëndrimet në punë</b>	<b>Kërkesat e hyrjes</b>	<b>Hapat e karrierës</b>	<b>Drejti met e ardhsh me të zhvilli mit</b>
(150-200)			
Njohuritë e nevojshme			
<i>Mjetet dhe pajisjet kryesore</i>			
		-	

FUNKSIONET ←      DETYRAT →

(8-12)

(150-200)

<b>A</b>																	
<b>B</b>																	
<b>C</b>																	
<b>D</b>																	

<b>E</b>												
<b>F</b>												
<b>G</b>												
<b>H</b>												
<b>I</b>												
<b>J</b>	<b>Komunikon me të tjerët</b>											
<b>K</b>	<b>Ngre nivelin profesional</b>											

**Aneksi V. Model për formatimin e informacionit nga përshkrimi i profesionit**

<b>Emërtimi i profesionit</b>	<i>(për t'u plotësuar)</i>
<b>Kodi i profesionit</b>	<i>(për t'u plotësuar)</i>
<b>Niveli i kompetencës</b>	<i>(për t'u plotësuar)</i>
<b>Data</b>	<i>(kur të miratohet)</i>
<b>Përshkrim i përgjithshëm i profesionit</b> <i>(jepet një përshkrim i gjithëpërfshirës i profesionit, ku mund të jepet informacion edhe për industrinë, vendin e punës apo biznesin ku përfshihet ky profesion)</i>	
<b>Funksionet dhe detyrat kryesore</b> <i>(Jepet një përshkrim i funksioneve dhe detyrave më të rëndësishme të veprimtarive të përfshira në këtë profesion – në një rend funksional apo logjik - të funksioneve dhe detyrave që përbëjnë profesionin, p.sh. një përshkrim i detajuar i “çfarë”, “si”, “pse”, në çfarë kushtesh, etj.)</i>  -  -  -	
<b>Listë e mjeteve dhe pajisjeve të nevojshme</b>  -  -  -	
<b>Kërkesat për punësim</b> (janë parakushte për të hyrë në një profesion).  <i>Lloje të ndryshme kërkesash mund t'i listojmë si më poshtë:</i>	

- Lloji dhe niveli i arsimit, duke filluar me kërkesën minimale të mundshme për të hyrë në këtë profesion;
- Kualifikimin specifik të kërkuar, përfshirë, trajnimin nëpërmjet punës, trajnim në punë apo çirakërinë.
- Eksperiencën në profesione të ngjashme, sidomos për profesione drejtuese apo mbikëqyrëse;
- Licenca, certifikata, diploma, apo dokumente të tjerë;
- kërkesa të tjera të cilat nuk lidhen me arsimimin formal, si aftësi intelektuale, psikomotore, etj.)
- Ndërsa disa profesione kanë kërkesa shumë specifike punësimi, të tjerë mund të kenë një rang të gjerë kërkesash pranimit.

*Terminologjia e mëposhtme është përdorur për të treguar nivelin e kërkesës:*

- “kërkohet” tregon një kërkesë të caktuar,
- “zakonisht kërkohet” nënkupton që kualifikimi kërkohet zakonisht nga një numër i madh punëdhënësish, por jo gjithmonë është i detyrueshëm.
- “mund të kërkohet” përshkruan kërkesa që disa punëdhënës mund t’i imponojnë, por kjo gjë nuk është universale.

*Cilësi që lidhen me përshtatshmërinë personale të cilat mund të ndikojnë në punësueshmëri, nuk përshkruhen sepse janë faktorë shumë subjektive që do të ishte mirë të adresohen gjatë procesit të rekrutimit.*

#### **Informacion shtesë,**

*Përfshin detaje në lidhje me:*

- modele të mobilitetit në profesione të tjera;
- mundësitë për karrierë profesionale;
- tendenca dhe zhvillime të ardhshme të profesionit; dhe/apo
- informacion tjetër që mund të qartësojë përshkrimin e profesionit

## **7. Faza e zbatimit të hartimit të Listës Kombëtare të profesioneve**

Sektori i Profesioneve dhe Kualifikimeve Profesionale u angazhua në grumbullimin e të dhënave nga bota shqiptare e punës për të kaluar nga një klasifikim ndërkombëtar i profesioneve, në një klasifikim kombëtar të tyre, sipas një metodologjie të hartuar paraprakisht në Agjenci. Ky proces u zhvillua në 3 faza.

*Në fazën e parë*, për mbledhjen e informacionit u përdorën katër mënyra: (i) dërgimi i draftit (duke përdorur kanalin zyrtar të komunikimit me shkrim, me shkresë Nr. Prot. 68, datë 28/09/2007) në të gjitha Ministrinë, partnerët socialë, INSTAT, kompani biznesi dhe institucione të tjera qendrore si SHKP, DAP, etj; (ii) zhvillimi i takimeve shpjeguese dhe orientuese për grumbullimin e informacionit në disa nga institucionet qendrore, si dhe komunikimi i vazhdueshëm verbal me të gjithë aktorët e përfshirë në këtë proces; (iii) vizita në kompani biznesi lidhur me identifikimin e profesioneve që realisht ofrohen në to; (iiii) organizimi i tryezave të rrumbullakëta me 12 Drejtoritë Rajonale të Punësimit, si ndër përdoruesit potencialë të këtij produkti, si dhe në MPÇSSHB, të cilat e mirëpritën nismën e ndërmarrë dhe u treguan të gatshëm të bashkëpunonin për hartimin e Listës Kombëtare të Profesioneve. Sektori i Profesioneve dhe Kualifikimeve Profesionale përpunoi informacionin e marrë nga të gjitha burimet potenciale dhe e pasqyroi atë në draftin fillestar të klasifikimit të profesioneve, duke hartuar në këtë mënyrë draftin e Listës Kombëtare të Profesioneve.

*Në fazën e dytë*, drafti i Listës Kombëtare të Profesioneve iu dërgua sërish për mendim institucioneve të cilat konsiderohen si përdorues potencial të këtij produkti, me shkresë Nr. Prot. 156 datë 13/12/2007, dhe u bë pasqyrimi i komenteve të përdoruesve, duke e kthyer tashmë draftin e klasifikimit në një instrument për kapjen e informacionit aktual mbi profesionet në vend.

*Së treti*, për hartimin e listës kombëtare të profesioneve u realizua përcaktimi i një treguesi numerik për profesionet, me kodet që lidhen me

nivelin bazë të klasifikimit, në mënyrë që përdoruesit e klasifikimit kombëtar të gjejnë pa vështirësi vendin e saktë në klasifikim të çdo profesioni/pune për të cilin interesohen.

*Së katërti*, drafti i Listës Kombëtare të profesioneve u prezantua në mbledhjen e Këshillit Kombëtar të Arsimit dhe Formimit Profesional, për të siguruar konsensusin e të gjithë anëtarëve të këtij organi të lartë konsultativ në fushën e AFP-së.

*Së fundi*, në mbështetje të nenit 27 të ligjit **Nr.8872, datë 29.3.2002 “Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë”**, me mbështetjen e fuqishme të Ministrisë së punës çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, u ndoqën procedurat përkatëse për miratimin e saj. Lista kombëtare e profesioneve u miratua me Vendim të Këshillit të Ministrave Nr. 627, datë 11.6.2009.

Struktura hierarkike e profesioneve që rezultoi nga procesi i hartimit të klasifikimit të profesioneve paraqitet si më poshtë:

**Tabela 3. Lista Kombëtare e Profesioneve**

<b>Nr.</b>	<b>Grupet e mëdha</b>	<b>Nën-grupet e mëdha (Fusha të aktivitetit)</b>	<b>Grupet e vogla</b>	<b>Grupet njësi (Profesionet)</b>	<b>Numri i punëve</b>
<b>1</b>	<b>Ligjvënës, nëpunës të lartë të administratës shtetërore dhe drejtor ekzekutivë</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>31</b>	<b>236</b>
<b>2</b>	<b>Specialistë me arsim të lartë (Profesionistë)</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>87</b>	<b>886</b>
<b>3</b>	<b>Teknikë dhe specialistë në zbatim</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>81</b>	<b>681</b>

<b>4</b>	<b>Nëpunës</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>142</b>
<b>5</b>	<b>Punonjës të shitjeve dhe shërbimeve</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>177</b>
<b>6</b>	<b>Punonjës të bujqësisë, pyjeve dhe peshkimit</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>185</b>
<b>7</b>	<b>Zejtarë, artizanë dhe profesione të lidhura me to</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>72</b>	<b>939</b>
<b>8</b>	<b>Punonjës të montimit dhe përdorimit të makinerive dhe pajisjeve</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>41</b>	<b>673</b>
<b>9</b>	<b>Punëtorë (Profesione elementare)</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>182</b>
<b>0</b>	<b>Forcat e armatosura</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>124</b>
	<b>Totali</b>	<b>37</b>	<b>125</b>	<b>435</b>	<b>4225</b>



# IV. ZHVILLIMI I KUALIFIKIMEVE PROFESIONALE NË SHQIPËRI

Mars 2008

**Përgatitën:** Drejtues grupi: Ejvis Gishti  
Anëtarët: Arben Leka, Diana Xhelili

## **Përmbajtja**

- 1. Qëllimi i studimit*
- 2. Metodologjia*
- 3. Hyrje*
- 4. Zhvillimet sasimore të ofertës në Arsim dhe Formim Profesional*
- 5. Karakteristikat dhe problematika e kualifikimeve profesionale*
- 6. Rekomandime*
- 7. Referencat*

### **1. Qëllimi i studimit.**

Ky studim do të analizojë dhe qartësojë gjendjen dhe problematikën e kualifikimeve profesionale dhe do të lehtësojë procesin e zhvillimit të një modeli shqiptar përsa i përket Kuadrit Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale dhe specifikeve të kualifikimeve profesionale brenda tij, nga pikëpamja strukturore dhe metodologjike.

### **2. Metodologjia e studimit.**

Për lehtësi studimi, kualifikimet e AFP janë analizuar duke u përqendruar kryesisht në ofertën formale të: (a) Arsimit Profesional (AP)

publik dhe privat, që i referohen kualifikimeve profesionale afatgjata, nën përgjegjësinë e Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës (MASH); (b) Formimit Profesional (FP) publik dhe privat të licencuar, që i referohen kualifikimeve profesionale afatshkurtra, nën përgjegjësinë e Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta (MPÇSSHB).

Për realizimin e studimit, u ndoqën hapat e mëposhtëm:

- a) Përcaktimi i procedurës për të kryer analizën (hapat e punës, përgjegjësitë, afatet, produktet).
- b) Përcaktimi dhe përgatitja e instrumenteve për mbledhje informacioni (tryezat e rumbullakëta, intervista të strukturuar; analiza të materialeve ekzistuese në AFP; etj).
- c) Mbledhja e informacionit për kualifikimet profesionale:
  - Grumbullimi i materialeve për kualifikimet e ndryshme të cilat ofrohen në treg nga burime të ndryshme: MASH, MPÇSSHB, SHKP, IKS dhe burime të ndryshme të shfrytëzuara për këtë studim.
- d) Përpunimi i informacionit të mbledhur.
- e) Përgatitja e Raportit të analizës së gjendjes së kualifikimeve profesionale në Shqipëri.
- f) Prezantimi i rezultateve të analizës te palët e interesuara.

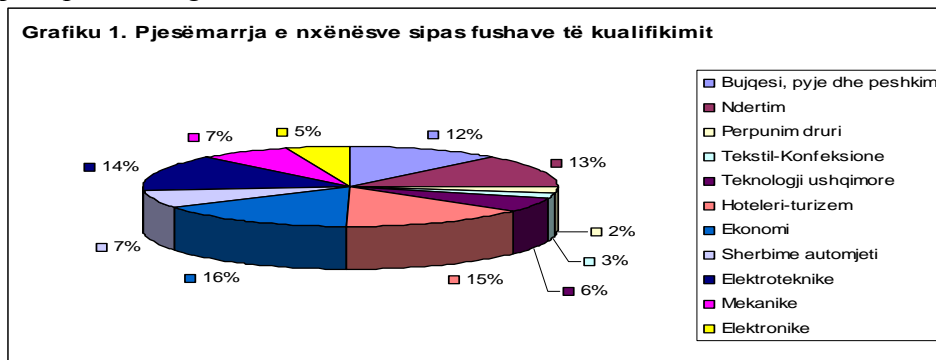
### **3. Hyrje**

Në Shqipëri, ka një konsensus të gjerë për nevojën e një rivlerësimi të politikave dhe metodave tradicionale të AFP, me qëllim që ato të orientohen drejt koncepteve të reja mbi funksionet dhe qëndrueshmërinë e reformës, në mënyrë që AFP të japë kontributin e vet në modernizimin e ekonomisë duke ofruar kualifikime të bazuara në nevojat e vërteta të sektorëve të ekonomisë dhe të tregut të punës. Ato duhet të marrin parasysh zhvillimet dhe transformimet ekonomike brenda kuadrit të burimeve të kufizuara financiare dhe njerëzore, si dhe në të njëjtën kohë zhvillimet ndërkombëtare e rajonale. Ndikimet e proceseve të Bolonjës, Lisbonës dhe Kopenhagenit tashmë janë të pranishme dhe në Shqipëri dhe

po ushtrojnë një “presion” pozitiv në nivelet politike për të kaluar nga “riparimet e pjesshme sipas nevojave të çastit” drejt “zgjidhjeve të plota e afatgjata” në kontekstin e integritit rajonal dhe Evropian.

#### 4. Zhvillimet sasiore të ofertës në Arsim dhe Formim Profesional

Në Shqipëri, operojnë 41 shkolla profesionale në varësinë e MASH, të dislokuara në 22 rajone të vendit, në të cilat ofrohen rreth 35 lloje kualifikimesh 3 dhe 5 vjeçare. Llojshmëria e kualifikimeve në dukje relativisht e vogël, buron edhe nga fakti që kualifikimet profesionale të ofruara nga AP janë kryesisht të gjera duke krijuar më tepër shanse për punësim. Specialitetet e ngushta zakonisht sigurohen nëpërmjet FP. Pjesëmarrja e nxënësve në shkollat profesionale sipas fushave të kualifikimeve të ofruara në sistemin e arsimit profesional mund të paraqitet si në grafikun 1.



Krahas ofertës publike, në arsim profesional operojnë mbi 36 shkolla/qendra private të licencuara nga MASH, në të cilat ofrohen kualifikime profesionale me kohëzgjatje 2,3-5 vjeçare. Kualifikimet profesionale ofrohen në drejtime të tilla, si: ekonomi, shërbime mjekësore, bujqësi, hotelieri-turizëm, elektrik, elektronikë, etj.

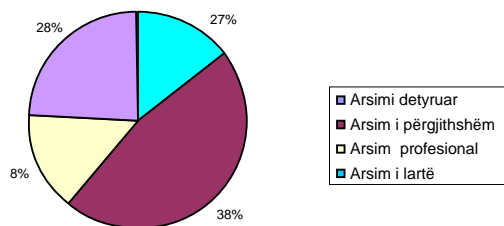
Është i njohur fakti që AP është lloji i arsimit kryesor të shtresave me nivel ekonomik dhe social të ulët. Por kohëzgjatja relativisht e madhe e kualifikimeve profesionale 3 dhe 5 vjeçare, bën që familjet e

varfra (sidomos në zonat rurale) të preferojnë më shumë angazhimin e të rinjve në punë qoftë dhe me të ardhura minimale, se sa t'i dërgojnë të përvetësojnë një profesion në shkollën profesionale. Në fshat është rikthyer masivisht "çirakëria" familjare ku të rinjtë që mbarojnë arsimin e detyruar ndihmojnë prindërit në punët e bujqësisë për të "siguruar bukën e gojës". Aktualisht, shkollimi profesional 3 vjeçar nuk ofron dëftesë pjekurie, pra nuk njihet si shkollim i nivelit të mesëm dhe kjo ka një efekt psikologjik mjaft negativ në shumicën e popullsisë. Në shumë punësime, sidomos në sektorin shtetëror, kërkohet dëftesa e pjekurisë. Në një farë mase, kjo shpjegon dhe pjesëmarrjen e ulët në shkollimet tre-vjeçare.

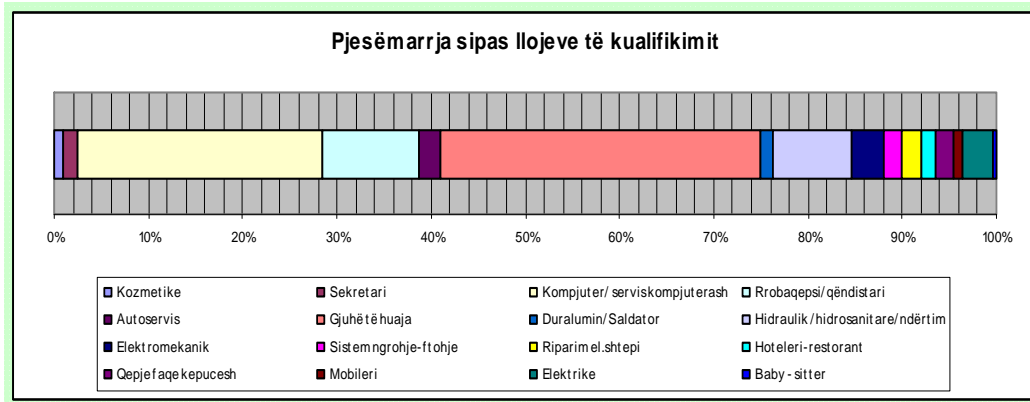
*Formimi profesional publik ofron mbi 30 kualifikime afatshkurtra. Në qendrat e formimit profesional organizohen kurse afatshkurtra (nga 6-*

*7 javë deri në 4 muaj ne qendrat publike, dhe 1 javë deri në 2 vjet në qendrat private). Gjatë vitit 2007, vetëm në 9 qendrat publike (të dislokuara në Tiranë, Shkodër, Elbasan, Korçë, Durrës, Vlorë, Fier dhe Gjirokastër),*

**Të trajnuar sipas nivelit arsimor**



*janë regjistruar 7400 kursantë, nga të cilët rreth 53% e pjesëmarrësve janë femra. Kurset e formimit profesional në qendrat publike frekuentohen me shumë nga personat deri në moshën 24 vjeç (64%) dhe 46% e tyre kanë mbaruar arsimin e mesëm dhe profesional. Rreth 54% e pjesëmarrësve janë të papunë, nga të cilët 23% e tyre janë të regjistruar si të papunë (kjo shifër varion sipas llojit të kurseve dhe sipas rretheve). Shumë faktorë, të tillë si moshja, përkatësia gjinore, statusi në tregun e punës, niveli i kualifikimit, etj ndikojnë në pjesëmarrjen në AFP. Pjesëmarrja e kursantëve në këto kurse sipas llojit të kualifikimit të marrë mund të paraqitet si më poshtë:*



Një pjesë e konsiderueshme e ofertës në formim profesional sigurohet edhe nga subjektet private të licencuara nga MPÇSSHB. Në vitin 2007, nga 166 subjekte të licensuara, 60.2 % e tyre ofrojnë kurse në parukeri-estetike. Të certifikuarit në kurset e parukeri-estetikës përbëjnë 23% te totalit, në kompjuter 28.5%, në gjuhë të huaj janë trajnuar 18.6%, dhe pjesa tjetër në kurse të ndryshme, si në fushën e hoteleri-turizmit, konfeksione, në mekanikë, shërbime të ndryshme, kurse sociale, etj.

Në këto subjekte janë trajnuar 8308 kursantë, ku femrat zënë 65 % te totalit, dhe pjesa më e madhe janë të papunë (63%). Pothuajse në të gjitha llojet e kurseve vihet re një pjesëmarrje më e madhe e të rinjve deri në 21 vjeç (rreth 45.4%), kryesisht me arsim të mesëm. Rreth 51.8 % subjekteve të licencuara janë përqendruar në Tiranë, në të cilët janë trajnuar 48.5% e totalit në raport me trajnimin në shkallë Republike.

Tendencat e ofertës në AFP duhen parë duke u bazuar edhe në zhvillimet social-ekonomike dhe tekniko-teknologjike të vendit. Zhvillimi ekonomik karakterizohet nga disa prioritete, të cilat në vetvete ndikohen nga pozita gjeografike, klima dhe traditat e një vendi. Ndërkohë vihen re disa *prirje kryesore* të zhvillimeve në tregun e punës, të cilat duhet të konsiderohen nga sistemi i AFP, siç janë:

- Aktualisht pjesa më e madhe e të punësuarve punon në bujqësi me 51% (Burimi INSTAT 2006). Përqindja e lartë e punësimit në bujqësi tregon se shoqëria shqiptare mbetet ende me një popullsi

rurale megjithë lëvizjet e mëdha drejt zonave urbane. Futja graduale e proceseve bujqësore të mekanizuara do të rikthejë nevojën për shërbimet e riparimit dhe mirëmbajtjes së makinave bujqësore. Aktualisht në bujqësi, në pjesën më të madhe të rasteve është vetë prodhuesi i vogël që bën edhe tregtimin e produkteve. Ka një prirje për ndarje të këtyre funksioneve dhe specializim. Pra, tregtimi i produkteve bujqësore është një drejtim tjetër i pritshëm për t'u zhvilluar.

- Duke iu referuar strukturës së punësimit në sektorin privat jobujqësor, në mungesë të një analize të mirëfilltë të nevojave për kualifikime në tregun e punës, vihet re se fusha dominuese në punësim mbeten industria përpunuese (ushqimore, e tekstilit, konfeksione dhe lëkurë-këpucëve, përpunim druri, përpunim letre), fusha e ndërtimit (28%), fusha e tregtisë, hoteleri-turizëm, ndërkohë që punësueshmëria në sistemin bankar po vjen në rritje. Ka një tendencë për shtim të bizneseve të vogla që veprojnë në fushën e përpunimit të produkteve bujqësore. Turizmi është në zgjerim dhe ndërtimet në zonat urbane dhe rurale janë vazhdimisht në zhvillim, sidomos në drejtim të rritjes së cilësisë.

- Personat me nivel arsimor të ulët ndeshen me probleme të konsiderueshme në tregun e punës. Ka një përqëndrim të personave me arsim minimal apo pa arsim në sektorin informal. Sektori shtetëror përbën edhe pjesën më të madhe të punësimeve të sektorit jobujqësor (43%) në tregun e punës. Nga të dhënat e INSTAT-it rezulton se, të punësuarit në sektorin shtetëror, pothuajse janë specialistë dhe teknikë të mesëm

Këto të dhëna tregojnë se oferta e AFP në Shqipëri ka arsye të forta për fuqizim, për nga pikëpamja e numrit të regjistruarve në të, për nga llojshmëria e kualifikimeve profesionale, por sidomos për nga cilësia e tyre.

## 5. Karakteristikat dhe problematika e kualifikimeve profesionale

Aktualisht struktura e kualifikimeve profesionale akoma pasqyron strukturën profesionale të së kaluarës, nuk ekzistojnë përshkrime të detajuara të niveleve dhe mungojnë drejtime të qarta të progresit në një profesion, përmes arsimit profesional. Përsa i përket niveleve ekzistuese të kualifikimit, ekziston një kategorizim si më poshtë:

- Niveli i parë, 3 vite shkollim profesional, niveli i punëtorit gjysmë të kualifikuar (ISCED 3C).
- Niveli i dytë: 2 vite shkollim pas 3 vjeçarit profesional, niveli i punëtorit të kualifikuar (ISCED 3A), apo 5 vite shkollim teknik, niveli i teknikëve të mesëm (ISCED 3A).
- Kurse të formimit profesional me një kohëzgjatje deri në dy vjet, të cilat nuk kanë një strukturë të qartë, dhe është e vështirë të krahasohen me klasifikimet ndërkombëtare.

Në Shqipëri, tradicionalisht shkollat e arsimit profesional kanë ofruar kualifikime me profil të gjerë, në të cilat specializimi i nevojshëm për t'u integruar në mënyrë efektive në botën e punës realizohej nëpërmjet diferencimit të përmbajtjes në vitet e fundit të shkollimit, ndërsa kualifikimet me profil të ngushtë (duke përfshirë kurset e formimit profesional që janë ofruar nëpër ndërmarrje) janë dhënë nga “shkollat e rezervave të punës”, deri para viteve 1990. Për shkak të numrit të vogël të popullsisë, nevojat për specialistë të ngushtë kanë qenë të pakta, prandaj dhënia e kualifikimeve me profil të ngushtë do të vështirësonte punësimin dhe nuk do të garantonte mobilitetin e nevojshëm profesional. Kalimi në pronën private dhe në zhvillimin masiv të biznesit të vogël dhe të mesëm, në të cilat ndarja operationale e punës dhe specializimi i ngushtë e bënin të domosdoshme ruajtjen e kualifikimeve me profil të gjerë, gjë që reflektohet edhe në ofertën aktuale të arsimit profesional. Aktualisht, sistemi i kualifikimeve profesionale mbetet peng i zhvillimit tradicional të tyre, duke qenë ende larg konceptit të kualifikimit modern. Ndërkohë dallimet kryesore midis sistemeve të kualifikimeve *tradicionale* e *moderne* mund t'i përmbledhim si më poshtë:

<b>Kualifikimet tradicionale</b>	<b>Kualifikimet moderne</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokusohen te përmbajtjet (input-et)</li> <li>- Fokusohen te metodat (procesi)</li> <li>• <i>Para vitit 1990:</i></li> <li>- Sistemi i certifikatave që i referohen niveleve e llojeve të shkollimit.</li> <li>- Sistemi i kategorive që i referohen niveleve e llojeve të punësimeve.</li> <li>• <i>Pas vitit 1990 deri më sot:</i></li> <li>- Sistemi i certifikatave që i referohen niveleve e llojeve të shkollimit.</li> <li>- Sistemi i certifikatave që i referohen niveleve e llojeve të formimit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokusohen te rezultatet (output-et)</li> <li>- Fokusohen te vlerësimi</li> <li>- Sistemi i certifikatave që i referohen niveleve të kornizës kombëtare të kualifikimeve profesionale.</li> </ul>

Terma të tilla si: Kualifikimet; Kualifikimet profesionale; Standardet; Nivelet e referencës, etj. janë pjesë e diskutimeve në mjediset e AFP dhe ka raste kur konceptohen dhe përdoren në mënyra të ndryshme dhe ndonjëherë konfuze. Të dy nënsistemet (nënsistemi i formimit profesional dhe ai i arsimit profesional) e sistemit të arsimit dhe formimit profesional i përdorin këto terma për të krijuar ofertën e tyre në tregun e AFP-së, dhe jo duke iu referuar terminologjisë se si kuptohen kualifikimet në vendet evropiane.

Kështu, kur flitet për kualifikime profesionale, diskutimet fokusohen kryesisht në programet që ofrohen në shkollat profesionale apo qendrat e formimit profesional. Mund të themi që aktualisht specififikimet e kualifikimit janë pjesë e skeletkurrikulës. Skeletkurrikula tenton të përmbajë elementë të tillë, si: qëllimet e përgjithshme të kualifikimit, profili profesional i kualifikimit, kohëzgjatja, kriteret e përgjithshme të



pranimit, etj.”, që mund të gjenden lehtësisht në kualifikime. Ato nuk ofrojnë informacion të plotë të nevojshëm për vlerësimin total që mundëson certifikimin, por ato ofrojnë përcaktime kombëtare për atë që është mësuar dhe përvetësuar. Ato përcaktojnë lëndët/modulet që do të studiohen për arritjen e kualifikimeve në AFP dhe temat/rezultatet e moduleve. Skeletkurrikula shpesh përfshin elementë që mund të merren nga procesi i të nxënit, por mund të mos jenë subjekt i vlerësimit ose certifikimit, siç është sjellja. Skeletkurrikula përmban informacion në lidhje me sistemin arsimor, linjat hyrëse dhe dalëse të parashikuara të fushës të studimit, kohëzgjatjen e studimit dhe modelet e të nxënit, ndërsa specifikimet e kualifikimit ose do të kufizojnë llojin e informacionit ose do ta prezantojnë atë në një mënyrë që ta bëjnë atë sa më të zbatueshëm nga përdoruesit e mundshëm.

Sipas këtij këndvështrimi, rregullimet përkatëse ligjore, duke përfshirë edhe procedurat formale të hartimit dhe miratimit të specifikimeve të kualifikimeve profesionale nuk janë konceptuar asnjëherë më vete, por kanë qenë pjesë e procedurave të zhvillimit të kurrikulave.

Sistemi aktual i AFP nuk krijon hapësira për përparim dhe transferim të dijeve si brenda kualifikimeve profesionale, ashtu edhe në lloje të tjera kualifikimeve. Sinergjia midis kualifikimeve afatgjata dhe atyre afatshkurtra është akoma në nivele të ulëta. Akoma nuk ekziston një sistem zyrtar për rregullimin dhe certifikimin e kualifikimeve të përshtatshme si për sistemin arsimor, ashtu edhe për tregun e punës.

Në vendin tonë, partneret e përfshirë në reformën e Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) ende nuk janë ndërgjegjësuar për ndryshimet dhe zhvillimet e nevojshme që duhet të ndërmerren në AFP. Ata janë ende të papërgatitur për të bashkë-menaxhuar sistemin e AFP. Megjithëse kuadri ligjor ka parashikuar angazhimin e partnerëve socialë dhe palëve të tjera të interesuara, ka akoma pak apo aspak përfshirje të tyre në zhvillimin dhe ofertën e AFP në Shqipëri. Nuk funksionon ndonjë mekanizëm dialogu social në nivel kompanie biznesi. Investimet në burime njerëzore nuk janë pjesë e strategjive ekonomike të pjesës më të madhe të kompanive shqiptare, duke përfshirë këtu edhe bizneset e mëdha,

dhe janë shumë të rralla rastet kur parashikohet një buxhet i veçantë për kualifikimin e stafit. Ndoshta kompanitë shqiptare nuk e shohin të nevojshme rritjen e nivelit të kompetencave të punonjësve për shkak të standardeve të ulëta të të mirave dhe shërbimeve që ato ofrojnë në treg, të cilat mund të realizohen lehtësisht me një fuqi punëtore me kualifikime tradicionale. E njëjta gjë mund të thuhet edhe për sindikatat, roli i të cilave në AFP mbetet i dobët. Në një sistem modern AFP duhet të ketë një partneritet efektiv midis qeverisë, partnerëve socialë dhe ofruesve të AFP për të siguruar që kualifikimet dhe mënyrat e ofrimit të përshtaten me kërkesat e tregut të punës dhe të shoqërisë.

Kualifikimet profesionale kanë tendencë të ofrojnë njohuri dhe aftësi specifike të cilat nuk lehtësojnë integrimin në tregun e punës. Shumica e kualifikimeve profesionale akoma kanë probleme të tilla, si: pjesët akademike/profesionale/praktike nuk janë të baraspeshuara mirë, u referohen teknologjive dhe proceseve të punës që iu ka kaluar koha, pasqyrojnë shumë pak kompetenca kyçe dhe çështje kros-kurrikulare (mbrojtja e mjedisit, siguria në punë, teknologjia e informacionit dhe komunikimit, aftësitë sipërmarrëse), etj.

Ekziston një mospërputhje ndërmjet kualifikimeve ekzistuese profesionale dhe nevojave të tregut të punës. Sistemi i AFP është tërësisht i drejtuar nga oferta. Aktualisht në Shqipëri nuk ekziston akoma një strategji integruese dhe në të njëjtën kohë diversifikuese mbi nevojat për kualifikime profesionale, ofertën dhe kërkesën, si dhe mobilitetin në tregun e punës, kjo për shkak të paqartësisë në tendencat e zhvillimit ekonomik dhe, për rrjedhojë, të kërkesave të vetë individëve. Ndërkohë që mund të sigurohet një informacion i kufizuar mbi nevojat aktuale dhe tendencat, nuk ekziston asnjë studim i mirëfilltë mbi nevojat e ardhshme të ekonomisë dhe shoqërisë. Kjo e bën virtualisht të pamundur përcaktimin e prioritetëve në kualifikimet profesionale. Për shumë vite, biznesi shqiptar po kushtëzohet nga klasifikime profesionale dhe kualifikimesh, të cilat nuk i përgjigjen nevojave të tyre. Në disa raste kualifikimet profesionale që jepen në shkollat profesionale janë shumë të gjera, siç është rasti i degës së teknologjisë ushqimore, duke cënuar garantimin e shkallës së duhur të përgatitjes. Kjo do të kërkonte dhënie të kualifikimeve

profesionale me profil më të ngushtë brenda fushës së teknologjisë ushqimore. Ndërkohë që vihet re një mungesë konsistence në emërtimet e kualifikimeve, ku për të njëjtën fushë profesionale janë përdorur emërtime të ndryshme.

Nisma të veçuara të ndërmarra nga shteti, donatorët, subjekte private apo OJF kanë kontribuar në rritjen e anarkisë dhe konfuzionit në tregun e kualifikimeve. Kemi një shumëllojshmëri modelesh të kualifikimeve të importuara, të cilat shpesh janë prezantuar pa u mbështetur në studime paraprake, dhe që kanë gjetur zbatim në kuadrin e mbështetjeve të momentit dhe më pas janë ballafaquar me vështirësi në ruajtjen e vazhdimësisë, për shkak të burimeve të kufizuara, apo mospërshtatjes me realitetin shqiptar.

Kualifikimet profesionale janë akoma larg dimensionit Evropian, si dhe konceptit të mësuarit gjatë gjithë jetës. Megjithatë, krijimi i një Kornize Shqiptare të Kualifikimeve (KSHK), duke u mbështetur në Kornizën Evropiane të Kualifikimeve, është një nismë që tashmë ka qenë objekt i misionit të një task-force me përfaqësim të gjerë të partnerëve socialë dhe palëve të tjera të interesuara, të ngritur nga Ministri i Arsimit dhe Shkencës dhe Ministri i Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, me mbështetjen e Programit CARDS AFP-2. Kjo task-force e ka finalizuar punën e saj me hartimin një projekt-ligji për KSHK, si dhe propozime konkrete për strukturën institucionale të KSHK, nivelet e kualifikimeve, procedurat e vlerësimit, akreditimit, si dhe aspekteve të tjera të KSHK.

## **6. Rekomandimet**

- ⌘ Realizimi i strategjisë arsimore për *zgjatjen e arsimit të detyruar nga 8, në 9 vite shkollimi*, nuk krijon vështirësi shqetësuese për strukturimin e niveleve të AP. Do të nevojitet një rishikim i përmbajtjes së çdo specialiteti dhe niveli, për ta lehtësuar nga kultura e përgjithshme (e cila do të realizohet në

klasën e 9-të) dhe për ta rishpërndarë kulturën profesionale. Struktura e propozuar për arsimin tekniko-profesional ka krijuar mundësi që gjatë një shkollimi profesional të kalohet gradualisht nga profili i gjerë në nivelet e ulëta drejt profileve të ngushta në nivelet e larta (drejt specializimit).

Kjo duhet të shoqërohet me diversifikimin e ofertës dhe shpërndarjen e saj në përputhje me nevojat lokale, që do të thotë:

- më tepër nivele vertikale të dallueshme;
- më tepër drejtime ose profile (specializime) mbështetur në rekomandimet e analizës së nevojave të tregut të punës.
- sigurimi i një sistemi informacioni, ofrimi dhe njohje të aftësive profesionale, i cili do të shërbejë burim për kompanitë e biznesit si dhe do të zgjojë interesin e individëve (aftësi të cilat të koordinohen në mënyrë perfekte në një treg pune eficient dhe transparent).




⌘ Hartimi i Kuadrit Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale (KKKP), si pjesë e KSHK, do të jetë një hap më tej në përcaktimin e qartë dhe të dallueshëm të niveleve dhe drejtimeve të kualifikimeve profesionale (hartimi i kritereve përkatëse ose përshkrimi i niveleve) në përputhje me nevojat e tregut të punës. Ky kuadër do të jepte një kontribut të rëndësishëm për të arritur të gjitha objektivat e Procesit të Kopenhagenit, duke sjellë në një linjë AFP shqiptare me sistemet evropiane, duke bërë sistemin e AFP më transparent, duke krijuar një sistem për njohjen e kompetencave (qofshin këto të fituar përmes të nxënimit formal, joformal apo informal), si dhe duke forcuar sigurimin e cilësisë të ofruesve dhe programuesve të AFP.






Hartimi i KKKP duhet konsideruar si një proces i vazhdueshëm, i cili duhet koordinuar me nisma të tjera për reformim në AFP, si dhe duhet të marrë në konsideratë parime të tilla të rëndësishme, si dimensionin evropian, transparencën, të nxënimit gjatë gjithë jetës, transferimin dhe akumulimin e krediteve, etj., si dhe në

partneritet të ngushtë me të gjithë aktorët e AFP. Një nismë e tillë do të kërkojë edhe angazhimin e burimeve të nevojshme njerëzore dhe financiare, si dhe rregullimet e nevojshme në kuadrin ligjor. Kjo reformë shkon përtej ndryshimeve thjesht institucionale dhe ligjore, duke kërkuar edhe ndryshime thelbësore në vizionin, qëndrimet dhe sjelljen e të gjithë të angazhuarve në këtë sektor.

- ⌘ Në listën aktuale të kualifikimeve profesionale, ka nevojë për integritime apo ndarje të profileve, si dhe ndoshta shtim/heqje të kualifikimeve profesionale. Duke pasur parasysh edhe zhvillimet e vendeve të tjera në këtë drejtim, si dhe ecurinë e variablave të tillë të rëndësishëm si: variablat ekonomikë, socialë, ekologjikë, ligjorë dhe zhvillimet demografike në vend, duhet bërë një studim i mirëfilltë, duke angazhuar të gjithë aktorët e AFP, për të harmonizuar më mirë tregun e kualifikimeve profesionale me tregun e punës në vend, nëpërmjet:
- - Rishikimit të fushave të kualifikimit në përputhje me nevojat e ekonomisë dhe të tregut të punës për burime njerëzore të kualifikuara;
  - - Përcaktimit të llojeve, profileve sipas niveleve të KKKP, mbështetur edhe në zhvillimin perspektiv social-ekonomik të vendit. Nuk duhen lejuar të mbijetojnë kualifikime për të cilat nuk ka kërkesa, dhe ofrimi i të cilave gjeneron kosto ekonomike dhe sociale.

## 7. Referencat:

-  Instituti i Kurrikulave dhe Standardeve - Buletinet “*Arsimi dhe Formimi Profesional*”, Nr. 1 – 10 – Tiranë, 2003 – 2007.
-  Ministria e Arsimit dhe e Shkencës – “Skeletkurrikula për profile profesionale të ndryshme” - Tiranë.
-  Ministria e Arsimit dhe e Shkencës – “Informacion statistikor” - Tiranë.

-  Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta – “Programe modulare për kurse trajnimi afatshkurtra” – Tiranë.
-  Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta – “Informacion statistikor” – Tiranë.
-  Programi CARDS i BE – “Dokumente të task-force për Hartimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve” – Tiranë, 2007.
-  Strategjia për Arsimin dhe Formimin Profesional në Shqipëri - Tiranë, 2006.
-  Strategjia Sektoriale e Punësimit dhe Formimit Profesional – Tiranë, 2007.
-  Shërbimi Kombëtar i Punësimit – “Parashikimi afatshkurtër i tregut të punës” – Tiranë, 2007.
-  INSTAT – “Shqipëria në shifra” – Tiranë, 2006.
-  Albanian Center for Economic Research – “A Strategic Outline for National Qualification Framework (NQF) in Albania” – Tiranë, 2005.
-  Materiale në internet.

## V. MODELI I PROPOZUAR PËR KUALIFIKIMET PROFESIONALE NË SHQIPËRI

Shtator 2008

**Përgatitën:** Drejtues grupi: Ejvis Gishti  
Anëtarët: Arben Leka, Diana Xhelili

### **Përmbajtja**

- 1. Hyrje*
- 2. Parimet dhe tiparet e kualifikimeve profesionale*
- 3. Struktura e modelit të Kualifikimeve Profesionale*
  - 3.1. Lidhja ndërmjet përshkrimeve të kualifikimeve profesionale dhe tregut të punës*
  - 3.2. Lidhja e përshkrimeve të kualifikimeve profesionale me vlerësimin*
  - 3.3. Modeli i propozuar për Kuadrin Kombëtar të kualifikimeve profesionale<sup>1</sup>*
  - 3.4. Aspekte metodologjike të hartimit të përshkrimit të kualifikimeve profesionale*
- 4. Ndikimet potenciale dhe parakushtet për zhvillimin e kualifikimeve profesionale*
- 5. Referencat*

### **1. Hyrje**

Shqipëria është ballafaquar me ndryshime të shpejta dhe të konsiderueshme në zhvillimin ekonomik dhe rritjen e konkurrencës

---

<sup>1</sup> Propozimi i mësipërm është bazuar në propozimin e task-forcës të ngritur më mbështetjen e CARDS VET II për krijimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve dhe përshkruesit e niveleve do të hartohen duke iu referuar modelit të KEK, në kuadrin e grupeve të punës që do të angazhohen për këtë qëllim.

ndërkombëtare në kushtet e globalizimit, gjatë viteve të tranzicionit. Kur ndryshime të tilla ndodhin, sistemi i arsimit dhe formimit profesional duhet të ristrukturohet në mënyrë të tillë që t'i përgjigjet shpejt dhe me fleksibilitet nevojave në ndryshim për një forcë punëtore të kualifikuar, duke krijuar mundësi për të promovuar të nxënësit gjatë gjithë jetës.

Tashmë, zhvillimi i ekonomisë sonë kërkon persona të kualifikuar që të ketë rezultate sa më të mira pune. Po kështu, jo vetëm punëdhënësit, por të gjithë duan të dinë vlerën e diplomës që kanë, të cilësisë së shërbimeve që mund të ofrojnë apo të atyre që mund të marrin. Por sistemi aktual i arsimit/formimit shpesh nuk ofron kualifikimet e kërkuara, ashtu siç ndodh që diplomat ose certifikatat të kenë vlera të ndryshme në shkollat të ndryshme apo të mos gëzojnë njohjen nga shteti dhe punëdhënësit. Ndërkohë të gjithë duam të jemi të sigurtë që shkollat që ndjekin fëmijët tanë të jenë sa më cilësore dhe sa më pranë botës së punës.

## **2. Parimet dhe tiparet e kualifikimeve profesionale**

Sipas OECD ekziston një dallim i dukshëm midis “kornizave të kualifikimeve” dhe një “sistemi” kualifikimesh. *Sistemet e kualifikimeve* përfshijnë të gjitha aspektet e veprimtarisë së një vendi të cilat rezultojnë në njohjen e të nxënësit. Këto sisteme përfshijnë mjetet për zhvillimin dhe bërjen funksionale të politikave rajonale dhe kombëtare, rregullimet institucionale, proceset e sigurimit të cilësisë, proceset e vlerësimit dhe certifikimit, njohjen e aftësive dhe mekanizma të tjera të cilat lidhin arsimin dhe formimin me tregun e punës dhe shoqërinë civile...

Një tipar i një sistemi kualifikimesh ‘mund të jetë një kornizë e hollësishme e kualifikimeve’. Një kornizë kualifikimesh është një instrument për zhvillimin dhe klasifikimin e kualifikimeve në përputhje me një tërësi kriteresh për nivelet e arritjes së të nxënësit. Kjo tërësi kriteresh mund të jetë i nënkuptuar në vetë përshkruesit e niveleve, apo i saktësuar në formën e një strukture (kompleti) përshkruesish të niveleve (OECD, 2006).



Disa korniza mund të kenë më shumë elementë dizenjimi dhe një strukturë më të ngushtë; disa të tjera mund të kenë një bazë ligjore mbështetëse të fuqishme, ndërsa të tjera përfaqësojnë një konsensus të pikëpamjesh të partnerëve socialë. Megjithatë të gjitha kornizat sigurojnë një bazë për përmirësimin e cilësisë, shanseve për hyrje, lidhjeve dhe njohjen publike apo edhe nga tregu i punës, të kualifikimeve brenda dhe jashtë vendit.

Sistemi i kualifikimeve profesionale duhet zhvilluar në mënyrë të tillë, që të krijojë mundësi:

- 📖 Për t'iu përgjigjur me shpejtësi ndryshimeve në ekonomi dhe në praktikën e punësimit;
- 📖 Për të rritur cilësinë dhe sasinë e mundësive për të mësuar;
- 📖 Për të inkurajuar të mësuarin në përputhje me nevojat e punësimit;
- 📖 Për të inkurajuar zhvillimin e kompetencave, që do të aftësojnë individët si për të tashmen, ashtu edhe për të ardhmen;
- 📖 Për të përmirësuar konkurrencën e ekonomisë shqiptare duke rritur nivelin e aftësive dhe plotësuar boshllëqet përkatëse.

Për këto arsye, sistemi i kualifikimeve profesionale duhet të mbështetet në këto parime dhe të ketë këto karakteristika:

<b>PARIMET E CILËSISË</b>	<b>Tiparet kyçe (Komponentët e një kualifikimi duhet:</b>
Siguron.... <b>PËRGJIGJSHMËRI</b> ...për nevojat aktuale të industrisë dhe forcës punëtore	1. Të reflektojnë organizimin aktual të punës dhe profileve të punës duke inkorporuar orientimet e ardhshme;
	2. Të drejtohen nga nevojat e industrisë
	3. T'i përgjigjen nismave të politikave të gjera të qeverisë

Mundëson... <b>NJOHJE</b> ...të kompetencave individuale	4. Të njohë tërësinë e aftësive profesionale të kërkuara
	5. Të mbështesë lëvizshmërinë e aftësive brenda dhe ndërmjet ndërmarrjeve të ndryshme dhe sektorëve të ndryshëm të ekonomisë
	6. Të promovojë mobilitet të forcës punëtore brenda dhe jashtë vendit
	7. Të reflektojë kërkesat e kuadrit ligjor në fuqi
Ofron... <b>FLEKSIBILITET</b> ...në takimin e nevojave të nxënësve dhe biznesit	8. T'i përgjigjet diversitetit të nevojave të individëve dhe ndërmarrjeve
	9. Të mbështesë hyrje dhe avancim në kualifikimin e individëve
	10. Të mbështesë kalimin midis sektorëve të arsimit
Siguron... <b>FUNKSIONALITET</b> ...përmes lehtësisë në kuptim, zgjuarsisë në hartim dhe konsistencës me kërkesat e nivelit politik dhe publik	11. Të mbështesë zbatimin përmes një tërësie procedurash
	12. Të lehtësojë procesin e zgjedhjes së kualifikimeve nga nxënësit, si dhe përdorimin e këtyre kualifikimeve për qëllime përzgjedhje të mëtejshme.
	13. Të mbështesë procedurat e vlerësimit
	14. Të mos imponojë barriera strukturore në zbatim
Mundëson... <b>PARTNERITET</b> me të gjithë aktorët në AFP	15. Të mundësojë përfshirjen aktive të të gjithë të interesuarve, p.sh. biznesi, sindikatat, ofrues të AFP, mësues, etj.

### **3. Struktura e modelit të Kualifikimeve Profesionale**

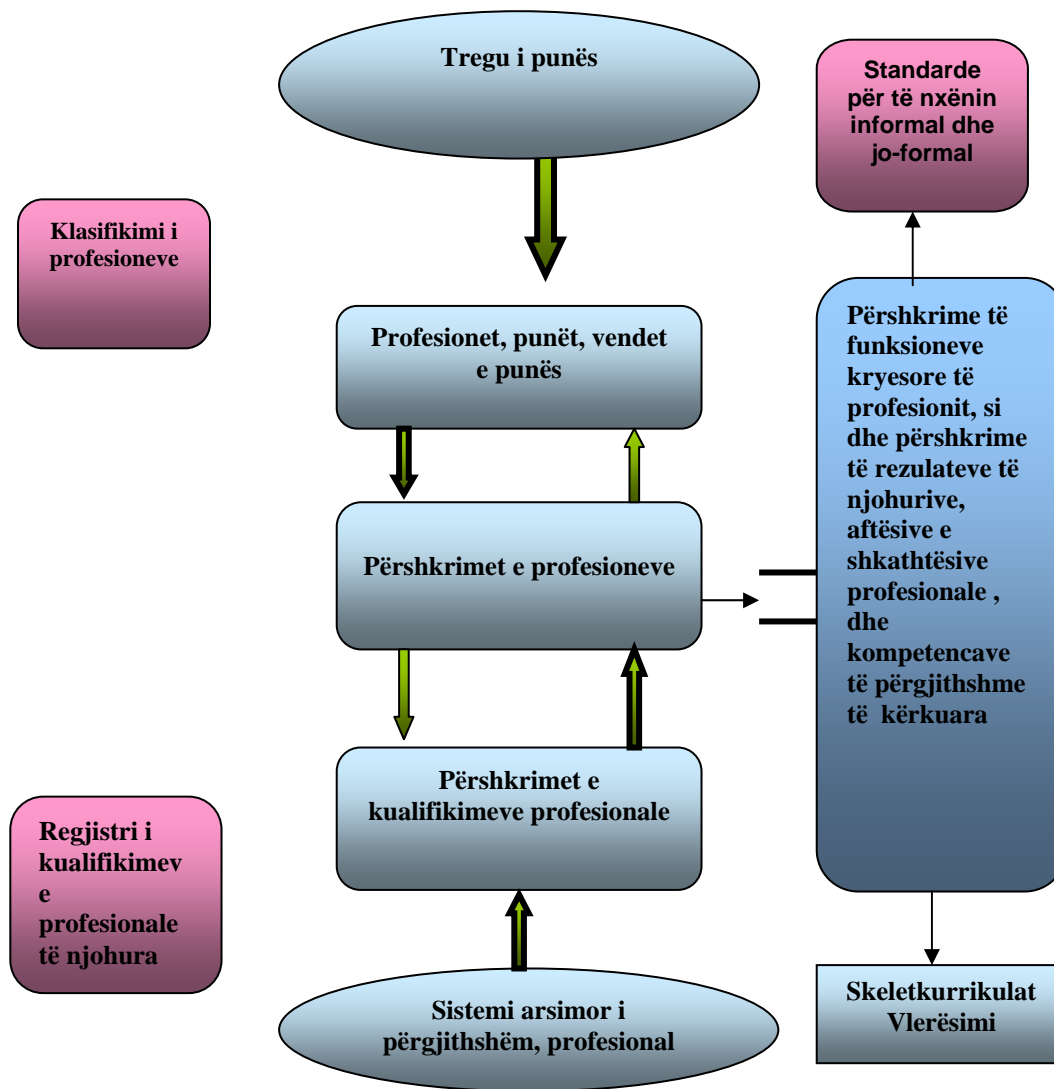
#### **3.1. Lidhja ndërmjet përshkrimeve të kualifikimeve profesionale dhe tregut të punës**

Përshkrimet e profesioneve ofrojnë një specifikim të funksioneve dhe detyrave kryesore, përgjegjësive, përpjekjeve fizike dhe kushteve të punës për secilin nga katër nivelet e kompetencës.

Kërkesat e kualifikimit duhet të jenë në konsistencë me përshkrimin e profesionit për nivelin përkatës. Ato nuk janë identike. Megjithatë, për shembull, karakteristika të caktuara personale si “interesi në punë” mund të jetë shumë i dobishëm në përshkrimin e kualifikimit për të parashikuar potencialin e një kandidati për sukses në një punë, por të ketë pak apo aspak përdorim në (dhe për këtë arsye të mos përfshihen) në dallimin midis niveleve të kompetencës.

Po kështu, kualifikimi profesional mund të konsiderohet si një sistem kompetencash profesionale të veçanta të projektuara për t'u përfituar përmes arsimit dhe formimit profesional. Përcaktimi i drejtë i tyre kërkon një analizë të kujdesshme të profesioneve apo specialiteteve të përfshira në kualifikim, dhe përzgjedhjen e kompetencave më të domosdoshme për përmbushjen e funksioneve kryesore të këtyre profesioneve.

*Figura 1: Përshkrimet e kualifikimeve profesionale - lidhja mes arsimit dhe tregut të punës*



Kjo figurë të tërheq vëmendjen për një ndryshim të rëndësishëm i cili duhet të jetë gjithmonë në qendër të vëmendjes. Nga njëra anë, është klasifikimi i profesioneve, punëve dhe punësimeve në tregun e punës, dhe në tjetrën një regjistër i kualifikimeve profesionale të cilat janë të rëndësishme për strukturimin e arsimit dhe formimit profesional.

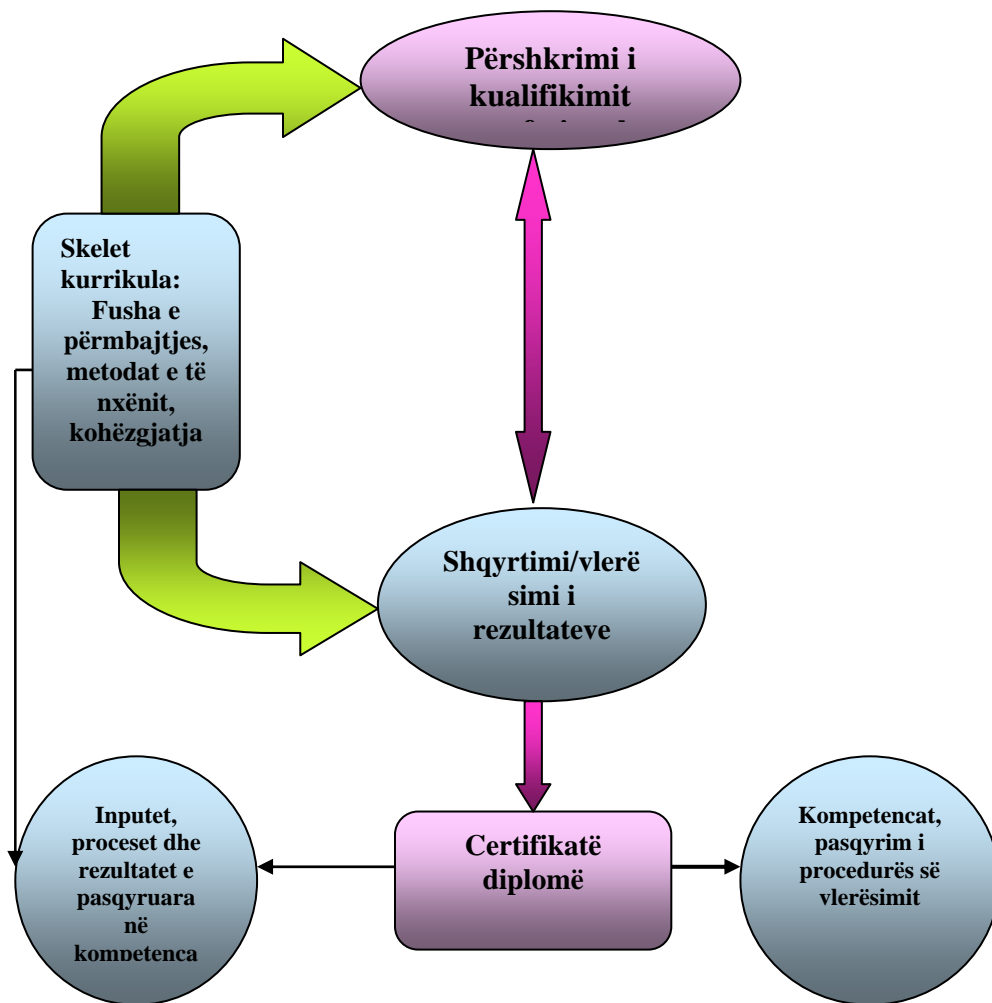
"Klasifikimi Ndërkombëtar i Profesioneve" (ISCO) liston 15000 punësime të profesioneve dhe Autoriteti i Punësimit në Gjermani liston më shumë se 35.000. Ndërsa numri i kualifikimeve profesionale, nga ana tjetër, është shumë më i ulët, për shembull, varion ndërmjet 250 dhe 350. Kualifikimet profesionale janë shumë më komplekse dhe gjerësisht të bazuara në përshkrimet e profesioneve.

Pra, një dallim duhet të bëhet midis përshkrimeve të profesioneve të cilat janë pjesë e tregut të punës dhe sistemit të punësimit, dhe përshkrimeve të kualifikimeve profesionale, që janë pjesë e sistemit të arsimit dhe formimit profesional.

### **3.2. Lidhja e përshkrimeve të kualifikimeve profesionale me vlerësimin**

Përshkrimet e kualifikimeve profesionale ofrojnë një bazë të fuqishme për zhvillimin e vlerësimit të arritjeve të nxënësit. Procesi i vlerësimi ekzaminon shkallën në të cilën nxënësit kanë arritur rezultatet e synuara të kualifikimit.

*Figura 2. Përshkrimi i kualifikimi profesional dhe vlerësim/certifikimi*

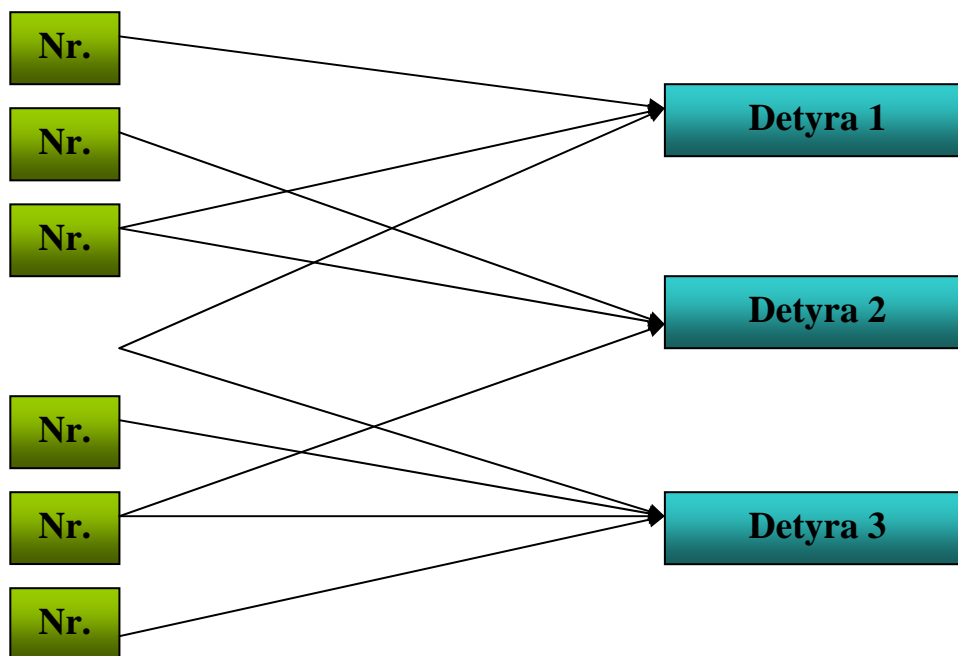


Prandaj në zhvillimin e procesit të vlerësimit është thelbësore që rezultatet e të nxënit të formojnë bazën të asaj se çfarë vlerësohet dhe se si do të vlerësohet. Nëse një rezultat i përcaktuar në kualifikim nuk vlerësohet, as mësuesi dhe as nxënësit nuk do ta dine nëse ai është realizuar. Nëse rezultati i të nxënit është përcaktuar në mënyrë të tillë që vlerësimi është i porealizueshëm, atëherë rezultati duhet rishikuar dhe formuluar në mënyrë të tillë që të mundësohet demonstrimi i arritjes.

Kjo nuk do të thotë që nevojitet i njëjti numër detyrash vlerësimi sa janë rezultatet e të nxënit - për shembull, një detyrë vlerësimi mund të masë nivelin e arritjes të një numri të caktuar të rezultateve të nxënit që lidhen me njëra-tjetrën. Mund të ndërtoni një tabelë të thjeshtë për të skicuar lidhjen ndërmjet rezultateve të nxënit dhe detyrave të vlerësimit. Për eliminuar nënvlerësimin apo edhe mbivlerësimin e rezultateve të nxënit gjatë procesit të vlerësimit.

### Rezultatet e të nxënit

### Detyrat e vlerësimit



Një mënyrë që garanton marrjen në konsideratë të gjithë rezultateve të nxënit, është lidhja e drejtpërdrejt e kriterëve të vlerësimit me këto rezultate: kjo mund të përfshijë një korrelacion të thjeshtë një-më-një midis rezultatit dhe kriterit, ose mund të ketë më shumë se një kriter për çdo rezultat, apo e kundërta. Kjo bën që i gjithë procesi i vlerësimit për nxënësit të jetë më transparent dhe t'u japë mundësi për ta kuptuar më lehtë.

### **3.3. Modeli i propozuar për Kuadrin Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale**

**Qëllimet e Kuadrit Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale janë:**

- a) Të sigurojë një instrument për të shpjeguar marrëdhëniet ndërmjet kualifikimeve të ndryshme, për publikun, punëdhënësit, institucionet e AFP dhe të gjithë aktorët e tjerë. Kjo lidhet me thjeshtësinë dhe mundësitë për hyrje që krijon sistemi i kualifikimeve. Kështu, individët mund të përdorin kuadrin si një bazë për zhvillimin personal të tyre; institucionet e AFP mund të përdorin kuadrin si një bazë për planifikimin e aktiviteteve të mësuarit; dhe punëdhënësit mund ta përdorin për seleksionimin dhe rekrutimin e stafit, dhe si një bazë për ngritjen profesionale të stafit.
- b) Të përcaktojë një tërësi rregullash të cilët do të shërbejnë si bazë për hartimin e përshkrimeve të kualifikimeve profesionale. Këto rregulla do të sigurojnë konsistencë përreth kuadrit, p.sh. duke siguruar që kualifikimet e një niveli të caktuar, të kenë një strukturë të njëjtë, pavarësisht nga drejtimi profesional. Këto të përbashkëta ndihmojnë publikun, punëdhënësit dhe institucionet e AFP për të kuptuar më mirë sistemin e kualifikimeve.
- c) Të sigurojë një format unik i cili do të përdoret në nivel kombëtar për të orientuar nismat e ndryshme që ndërmerren në AFP. Shpesh arsimi dhe formimi profesional shihet si një mjet që shkakton ndryshime kombëtare, p.sh. në uljen e normës së papunësisë, apo në përmirësimin e performancës ekonomike përmes një force punëtore më të kualifikuar. Për planifikimin e nismave të ndryshme, mund të përdoret KKKP, si një shabllon, në mënyrë që rezultatet e këtyre nismave të mund të njihen brenda kuadrit, dhe të mundësohet progresi në këtë kuadër.



Karakteristikat kryesore të KKKP janë:

1. Një sistem nivelesh mbi të cilin përcaktohen dhe pozicionohen kualifikimet profesionale, dhe një tërësi kriteresh (përshkrues nivelesh) mbi bazën e të cilave gjykohet se në cilin nivel mund të vendoset një kualifikim profesional.

Është e rëndësishme, të jemi të ndërgjegjësuar për qëllimet e përshkruesve të niveleve dhe kufizimet e tyre. Përshkruesit e nivelit kanë dy qëllime kryesore:

- a) T'i japin një kuptim të nënkuptuar dhe shumë të qartë palëve të interesuara dhe ofruesve të AFP rreth natyrës së niveleve të kualifikimit dhe progresit në arsim dhe formim. Procesi i zhvillimit të përshkruesve të niveleve i detyron autorët e tyre të hartojnë përshkrime të qarta rreth karakteristikave dhe rezultateve të kualifikimeve, si dhe të saktësojnë që kualifikimet në nivele të përafërta ndryshojnë nga njëri-tjetri.
- b) Të sigurojnë instrumentet e nevojshme për të bërë krahasime përgjatë llojeve të ndryshme të kualifikimeve. E rëndësishme është zhvillimi i rrugëve të progresit, duke mundësuar zbatimin e sistemit të akumulimit dhe transferimit të krediteve.

**Tabela 1. Struktura e Kuadrit Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale**

<b>Niveli dhe përshkrim i shkurtër i nivelit i KKKP</b>	<b>Nivelet sipas: ISCED dhe CEDEFOP</b>	<b>Kualifikime në sistemin formal të AFP</b>	<b>Kualifikime në sistemin formal dhe jo-formal të AFP</b>
<b>Niveli 4</b> <i>(Kualifikime që kërkojnë një nivel të lartë teknik apo aftësi profesionale që përfshijnë mbikëqyrjen apo</i>	<b>ISCED 4B</b>	Kualifikime profesionale të avancuara dhe specializuara në institucionet e AFP për nivelin pas shkollës së mesme.	Kurse modulare afatshkurtra të cilat çojnë në certifikime që sigurojnë volume mësimore në drejtim të

<b>Niveli dhe përshkrim i shkurtër i nivelit i KKKP</b>	<b>Nivelet sipas: ISCED dhe CEDEFOP</b>	<b>Kualifikime në sistemin formal të AFP</b>	<b>Kualifikime në sistemin formal dhe jo-formal të AFP</b>
<i>menaxhimin e të tjerëve).</i>			kualifikimeve profesionale pas të mesmes.
<b>Niveli 3</b> <i>(Kualifikime që kërkojnë aftësi të avancuara dhe një shkallë të caktuar autonomie, p.sh. në nivel tekniku apo nivel profesionisti).</i>	<b>ISCED 3A, 3B<sup>2</sup>, 3C</b> <b>CEDEFOP 3</b>	Kualifikime profesionale 4 vjeçare në shkollat profesionale të cilat përfshijnë komponentë të Maturës profesionale.)	Kurse modulare afatshkurtra të cilat çojnë në certifikime që sigurojnë volume mësimore në drejtim të kualifikimeve në kurse 4 vjeçare të AFP
<b>Niveli 2</b> <i>(Kualifikime që kërkojnë aftësi mesatare teknike kryesisht të përforcuara në një nivel rutinë nën mbikqyerje)</i>	<b>ISCED 3C,</b> <b>CEDEFOP 2</b>	Kualifikime 3-vjeçare në shkollat profesionale.	Kurse modulare afatshkurtra që çojnë në certifikime të cilat sigurojnë volume mësimore në drejtim të kualifikimeve në kurse 3-vjeçare të AFP.
<b>Niveli 1</b> <i>(Kualifikime për punonjës gjysmë të kualifikuar të cilat kërkojnë aftësi bazë profesionale)</i>	<b>ISCED 3C,</b> <b>CEDEFOP 1</b>	Kualifikime 2-vjeçare në shkollat profesionale	Kurse modulare afatshkurtra që çojnë në certifikime të cilat sigurojnë volume mësimore në drejtim të kualifikimeve në kurse 2-vjeçare të AFP-së.

<sup>2</sup> Dallimi ndërmjet ISCED 3A dhe 3B është se e para siguron progres në drejtim të ISCED 5A dhe e dyta siguron progres në drejtim të nivelit ISCED 5B (duke mundësuar hyrje në profesione me kërkesa më të larta për kompetenca) p.sh. kërkohet përfundimi i maturës shtetërore. ISCED 3C siguron hyrje në programet e tjera ISCED 3, programet e ISCED 4 apo në tregun e punës, p.sh. certifikatë të arsimit apo formimit profesional pa diplomën e Maturës.

- *Niveli i parë:* Për ato të cilët përfundojnë 2 vite shkollim (bazuar në strukturën e propozuar për arsimin profesional e teknik) apo kurse të formimit profesional që plotëson minimumin e volumit mësimor të caktuar për këtë nivel, pas arsimit të detyruar. Ky nivel i AFP ofron kualifikime për nivelin bazë të hyrjes në punësim, për fusha të gjera (drejtime) të cilat kërkojnë nivele bazë njohurish apo aftësish. Si bazë për përshkruesit e këtij niveli do të shërbejnë përshkruesit e nivelit të dytë në KSHK.
- *Niveli i dytë:* Për ato të cilët përfundojnë të paktën një vit shkollim (bazuar në strukturën e propozuar për arsimin profesional e teknik) apo kurse të formimit profesional që plotësojnë minimumin e volumit mësimor të caktuar për këtë nivel, pas nivelit të parë të KKKP. Ky nivel i AFP ofron kualifikime që plotësojnë nevojat e profesioneve, për profile të veçanta brenda drejtimeve të caktuara dhe që kërkojnë nivele më të larta aftësish apo njohurish, duke përfshirë një shkallë të caktuar autonomie apo përgjegjësie. Si bazë për përshkruesit e këtij niveli do të shërbejnë përshkruesit e nivelit të tretë në KSHK.
- *Niveli i tretë:* Për ato të cilët përfundojnë të paktën një vit shkollim pas nivelit të dytë apo dy vite shkollim pas nivelit të parë (bazuar në strukturën e propozuar për arsimin profesional e teknik) apo kurse të formimit profesional që plotësojnë minimumin e volumit mësimor të caktuar për këtë nivel, pas nivelit të dytë të KKKP. Me marrjen e Maturës Profesionale, kandidatët në këtë nivel mund të përzgjidhen për të hyrë në arsimin e lartë. Si bazë për përshkruesit e këtij niveli do të shërbejnë përshkruesit e nivelit të katërt në KSHK.
- *Niveli i katërt:* Për ato të cilët përfundojnë kurse kualifikimi profesional pas të mesmes, të cilat plotësojnë minimumin e volumit mësimor të caktuar për këtë nivel, pas nivelit të tretë të KKKP. Ky nivel i AFP duhet të plotësojë nevojat për trajnim për një nivel më të lartë profesional, duke përfshirë edhe kompetenca për të menaxhuar të tjerët. Si bazë për përshkruesit

e këtij niveli do të shërbejnë përshkruesit e nivelit të pestë në KSHK.

2. Një mjet për matjen e volumit mësimor të kërkuar për arritjen e kualifikimit për një nivel të caktuar (prezantimi i një sistemi kreditesh).

Përcaktimi i një vlere krediti për një kualifikim profesional, i lejon palët e interesuara të përshkruajnë dhe krahasojnë volumin e të nxënit të përftuar me përfundimin e programit të kualifikimit. Sistemet e kreditit varen nga supozimi që është e mundur – dhe relativisht e thjeshtë - të identifikosh rezultatet e të nxënit, t'i vendosësh këto rezultate në një nivel, dhe t'i japësh atyre një peshë apo vlerë numerike e cili ka kuptim në termat e një kualifikimi tjetër. Disa korniza përfshijnë një sistem kreditesh, dhe disa të tjera jo.

**Tabela 2. Përshkruesit e Kuadrit Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale**

<b>Niveli</b>	<b>Njohuri</b> <i>mund të jenë teorike ose praktike</i>	<b>Shprehi profesionale</b> <i>Mund të jenë njohëse, krijuese ose praktike</i>	<b>Kompetenca të përgjithshme</b> <i>Janë rreth përgjegjësive dhe autonomisë</i>
<b>1.</b> rezultatet e të nxënit janë:	Njohuri bazë për një fushë profesionale ose drejtim kualifikimi  Shkallë e gjerë njohurish të përgjithshme dhe profesionale  Njohuri që lidhen me drejtimin e kualifikimit	Shprehi bazë njohëse dhe praktike që kërkohen për të përdorur informacion të përshtatshëm në mënyrë që të përmbushen detyra dhe për të zgjidhur probleme të zakonshme duke përdorur rregulla dhe mjete të thjeshta.  Përzgjedhja nga një tërësi procedurash dhe zbatimi i zgjidhjeve të njohura në një shumëllojshmëri problemesh të parashikueshme	Punë ose studim nën mbikëqyrje dhe me pak autonomi  Kërkon mbikqyerje në studim  Zhvillon komunikim verbal dhe jo verbal në nivel të thjeshtë  Demonstron rolin e vet social dhe përshtatet në kontekste të ndryshme sociale.

<b>Niveli</b>	<b>Njohuri</b> <i>mund të jenë teorike ose praktike</i>	<b>Shprehi profesionale</b> <i>Mund të jenë njohëse, krijuese ose praktike</i>	<b>Kompetenca të përgjithshme</b> <i>Janë rreth përgjegjësisë dhe autonomisë</i>
		<p>Demonstrim i vetëdijes për procedurat e nevojshme për zgjidhjen e problemeve</p> <p>Të veprojnë në kontekste të njohura dhe të panjohura</p>	
<b>2.</b> rezultatet e të nxënit janë:	Njohuri e fakteve, parimeve, proceseve dhe koncepteve të përgjithshme në një fushë pune ose studimi	Një grup aftësish njohëse dhe praktike që nevojiten për përmbushjen e detyrave dhe zgjidhjen e problemeve duke zgjedhur dhe zbatuar metoda bazë, mjete materiale dhe informacion	<p>Marrja përsipër e përgjegjësisë për përmbushjen e detyrave në punë ose në studim</p> <p>Përshtatja e sjelljeve vetjake në rrethana të caktuara për zgjidhjen e problemeve</p>
<b>3.</b> rezultatet e të nxënit janë:	Njohuri faktike dhe teorike në një kontekst të gjerë brenda një fushe pune ose studimi	Një grup aftësish njohëse dhe praktike që nevojiten për zgjidhjen e problemeve specifike në një fushë pune ose studimi	<p>Ushtrimi i vetë-menaxhimit brenda direktivave të kontekstit të punës ose studimit që janë zakonisht të këshillueshme por që janë objekt ndryshimesh</p> <p>Mbikëqyrje e punës së të tjerëve, duke marrë disa përgjegjësi për vlerësimin dhe zhvillimin e punës dhe studimit</p>
<b>4.</b> rezultatet e të nxënit	Aftësi të specializuara, faktike dhe teorike brenda një fushe pune	Një linjë e plotë aftësish njohëse dhe praktike që nevojiten për të zhvilluar	Menaxhimi dhe mbikëqyrja e ushtrimeve në kontekst

<b>Niveli</b>	<b>Njohuri</b> <i>mund të jenë teorike ose praktike</i>	<b>Shprehi profesionale</b> <i>Mund të jenë njohëse, krijuese ose praktike</i>	<b>Kompetenca të përgjithshme</b> <i>Janë rreth përgjegjësi dhe autonomisë</i>
janë:	ose studimi dhe vetëdije për kufijtë e këtyre njohurive	zgjdhje krijuese për probleme abstrakte	të aktivitetit të punës ose studimit aty ku ka ndryshim të pakëshillueshëm  Rishikim dhe zhvillim i performancës vetjake dhe të tjerëve

### **3.4. Aspekte metodologjike të hartimit të përshkrimit të kualifikimeve profesionale**

Përshkrimi për një kualifikim të caktuar në një nivel të dhënë, që mbështetet në Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve Profesionale, përmban informacionin të standardizuar, për këtë kualifikim. Është i fokusuar tërësisht te arritjet e nxënësve/kursantëve. Në përshkrimin e kualifikimit propozohet të përfshihen këto elementë:

- (a) të dhëna të përgjithshme mbi kualifikimin, duke filluar me emërtimin, kodin, volumin mësimor të nevojshëm dhe mjaftueshëm për arritjen e këtij kualifikimi, etj, e deri në informacione të tilla si: përcaktimin e kërkesave për hyrje në këtë kualifikim, mundësitë për punësim, etj.
- (b) rezultatet e të nxënësve të këtij kualifikimi, të përshkruar në tre grupime: (i) rezultatet e të nxënësve përsa i përket njohurive të nevojshme; (ii) rezultatet e të nxënësve përsa i përket shprehive profesionale të nevojshme; dhe (iii) rezultatet e të nxënësve përsa i përket kompetencave të përgjithshme të nevojshme për kualifikimin përkatës.

#### **A. Modeli i përshkrimeve të kualifikimeve profesionale**

### A. A.1. Rolet në hartimin e përshkrimeve të kualifikimeve profesionale

Tashmë të gjithë palët e interesuara në fushën e arsimit dhe formimit profesional kanë një rol të rëndësishëm në zhvillimin dhe zbatimin e rezultateve të nxënit. Kjo nënkupton se një miradministrim i sistemit të kualifikimeve profesionale, varet nga arritja e konsensusit me të gjitha palët e interesuara në fushën e AFP-së.

<p><b><u>Institucioni miratues (MASH, AKAFP, Autoriteti i Kualifikimit - duhet të:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ miratojë përshkrimet e kualifikimeve</li> <li>▪ miratojë listën e kualifikimeve profesionale</li> </ul>	<p><b><u>AKAFP duhet të:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mirëmbajë listën e kualifikimeve profesionale</li> <li>▪ krijojë grupet për hartimin e përshkrimeve të kualifikimeve profesionale duke siguruar një pjesëmarrje të përshtatshme të gjithë grupeve të interesit përfshirë partnerët sociale, ofruesit e AFP, etj.</li> <li>▪ koordinojë punën për hartimin e përshkruesve të niveleve të kualifikimeve.</li> <li>▪ koordinojë aktivitetet për hartimin e përshkrimeve të kualifikimeve.</li> <li>▪ sigurojë cilësinë e procesit të zhvillimit të kualifikimeve profesionale</li> <li>▪ hartojë udhëzues për hartimin e përshkrimeve të kualifikimeve profesionale</li> </ul>	<p><b><u>Grupi për hartimin e përshkrimeve të kualifikimeve duhet të:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zhvillojë dhe rishikojë përshkrimet e kualifikimeve për të gjitha nivelet e KKKP</li> <li>▪ aplikojë procedurat dhe udhëzimet e AKAFP për këtë qëllim.</li> <li>▪ marrë në konsideratë përshkruesit e niveleve të kualifikimit</li> </ul>
---	---	--



### ***Roli kyç i partnerëve socialë***

Partnerët socialë kanë një rol të spikatur në zhvillimet e AFP-së. Identifikimi i rezultateve kundrejt të cilave do të zhvillohen kurrikulat dhe vlerësimi do të kërkojë padyshim përfshirjen e partnerëve socialë, punëdhënësve dhe punëmarrësve. Në sisteme efektive kualifikimi, partnerët socialë përfshihen në nivele lokale, p.sh. duke marrë rol udhëheqës në zhvillimin e çirakërisë, duke siguruar vende pune për nxënësit e diplomuar, dhe shpesh duke u përfshirë në partneritete lokale të cilat optimizojnë proceset e të nxënësve dhe vlerësimit të nxënësve. Në shumë raste punëdhënësit nuk kanë dëshirë të merren me formimin e vazhduar të punonjësve të tyre. Shpesh thuhet se punëdhënësit janë më të interesuar për aftësitë që sjellin punonjësit e rinj, sesa në diplomat që ato kanë. Ngjashmërisht, Ministritë e Arsimit dhe të Punës mund të mos jenë gati apo të mos kenë eksperiencën e nevojshme për të bashkëpunuar me partnerët socialë. Në këtë rast, sa më transparente të jetë diploma/certifikata përmes përdorimit të rezultateve të nxënësve, aq më mirë është. Gjithashtu partnerët socialë kanë një rol legjitim për të marrë pjesë si palë e interesuar në reformat që bazohen në përdorimin e rezultateve të nxënësve. Megjithatë, punësueshmëria nuk është e vetmja vlerë e cila i bashkëngjitet sistemeve të suksesshme arsimore. Kjo duhet balancuar me synime shoqërore më të gjera duke bashkëpunuar me specialistë të tjerë legjitim në arsim dhe formim profesional.



### **Roli i mësuesve dhe instruktorëve**

Mësuesit dhe instruktorët qëndrojnë në zemër të reformës së bazuar në rezultatet e të nxënësve. Kështu, megjithëse kalimi drejt përdorimit të rezultateve të nxënësve, sinjalizon një zhvendosje nga dominanca e asaj që ofrojnë shkollat dhe mësuesit, në drejtim të fokusimit në nevojat e nxënësve dhe në kërkesat e botës së punës dhe të komunitetit më të gjerë. Tashmë, theksi vendoset në ndryshimin dhe optimizimin e praktikës profesionale. Kalimi nga kurrikula tradicionale në drejtim të përfaqësimit të



bazuar në rezultatet e të nxënit, është një lëvizje e cila si fillim kërkon përgatitjen e nevojshme të mësuesve dhe instruktorëve.

Nëse rezultatet e të nxënit janë gjerësisht të përshkruara, atëherë roli i mësuesit i afrohet më shumë rolit të moderatorit. Rezultatet e të nxënit të mirë përcaktuara kërkojnë aftësi pedagogjike (apo andragogjike në varësi të grupmoshës) të ndjeshme për t'i moderuar ato. Rezultate të nxënit gjithëpërfshirëse dhe gjerësisht të përcaktuara qëndrojnë në thelb të ndryshimit të qasjes së mësimdhënies dhe të nxënit. Kjo do të thotë se mësuesit/instruktorët përfshihen në të gjitha nivelet, duke filluar nga planifikimi deri në zbatimin e reformës të bazuar në rezultatet e të nxënit.



### **Roli dhe interesat e nxënësve**

Duke qenë se qasja e bazuar në rezultatet e të nxënit vendos nxënësit në qendër të procesit të nxënies, kuptohet që ato mund të konsiderohen si një palë e interesuar tashmë e identifikuar. Përfshirja e nxënësve në fazën e sigurimit të feedback, përmes pjesëmarrjes në identifikimin dhe zhvillimin e formave të përshtatshme të vlerësimit dhe rishikimit të përshkrimeve të kualifikimeve profesionale do të garantojë përmirësimin e vazhdueshëm të përshkrimeve të kualifikimeve profesionale duke pasqyruar në to edhe nevojat e nxënësve.

### **A.2. Procesi i hartimit të përshkrimeve të kualifikimeve profesionale**

<b>Analiza</b>	<b>Zhvillimi</b>	<b>Validimi/Mirati mi</b>	<b>Zbatimi /Rishikimi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analiza e tregut të punës.</li> <li>- Analiza e tendencave të zhvillimit ekonomik</li> <li>- Analiza e nevojave të shoqërisë për kualifikime.</li> <li>-Analiza e listës kombëtare të</li> </ul>	<p>Përshkrimet e kualifikimeve duhen hartuar përmes një procesi konsultash në përputhje me një format unik për të cilin është rënë dakord.</p>	<p>Realizohet përmes një procesi konsultash duke përfunduar me një miratim formal nga institucioni përgjegjës.</p>	<p>Përshkrimet e kualifikimeve duhen rishikuar të paktën çdo 5 vjet.</p>

profesioneve dhe përshkrimeve përkatëse - Analiza e Kualifikimeve ekzistuese. - Analiza e KKKP. - Analiza e përshkrimit të nivelit në KKKP.			
--	--	--	--

**Figura 3. Procesi i hartimit të përshkrimeve të kualifikimeve profesionale**



**A.3. Instrumentet për hartimin e përshkrimeve të kualifikimeve profesionale**

<b>Kritere, udhëzues dhe procedura për ngritjen dhe funksionimin e</b>	<b>Procedura/udhëzues për zhvillimin e përshkruesve për çdo nivel kualifikimi</b>	<b>Procedura/udhëzues për përcaktimin e kualifikimeve profesionale (lista)</b>	<b>Formati i përshkrimeve të kualifikimeve profesionale</b>
--	---	--	---

<b>grupeve të punës</b>			
-------------------------	--	--	--

#### **A.4. Formati i përshkrimeve të kualifikimeve profesionale**

##### **Informacionet për kualifikimin**

- Emërtimi i Kualifikimit profesional (drejtimi, profili, kohëzgjatja e kualifikimit, niveli dhe kodi përkatës)
- Institucioni miratues dhe viti.
- Kriteret e pranimit.
- Mundësitë e punësimit dhe kualifikimit të mëtejshëm.
- Struktura e kualifikimit: Përshkrimi i kualifikimit në rezultatet e të nxënit në: (i) njohuri; (ii) shprehi profesionale; dhe (iii) kompetenca të përgjithshme.
- Të dhëna të tjera, etj.

- Emërtimet e kualifikimeve duhet të jenë transparente (të kuptohen lehtësisht), gjithëpërfshirëse (përmbledhëse), koherente (brenda një logjike të caktuar dhe të përshtatshme), konsistente (të përafërta me njëra-tjetrën) dhe të përshtatshme (reflektojnë qëllimin e një kualifikimi specifik).
- Përshkrimi i kualifikimeve profesionale do të përfshijë standarde të njohurive, aftësive dhe kompetencave të kërkuara për njohjen e arritjeve për të gjitha kualifikimet profesionale në listën kombëtare të kualifikimeve.
- Standardet e njohurive, aftësive dhe kompetencave duhet të shprehen si rezultate të nxënit. Rezultatet e të nxënit janë një mënyrë konkrete për të siguruar qartësi dhe transparencë në lidhje me kërkesat që duhet të plotësohen për një kualifikim të caktuar.
- Rezultatet e të nxënit duhet të jenë përcaktime të sakta të asaj se çfarë nxënësi duhet të dijë apo të jetë i aftë të bëjë me qëllim arritjen e një kualifikimi profesional të caktuar.
- Gjatë formulimit të RN-ve duhet të kemi një integrim harmonik midis RN-ve, qëllimeve dhe objektivave të

kurrikulës, metodave të mësimdhënies, si dhe procesit të vlerësimit të arritjeve.

- Nga pikëpamja drejtshkrimore, rezultatet e të nxënit duhet të duhet të fillojnë me një folje aktive në kohën e ardhme, e cila do të përshkruajë më saktësisht rezultatin aktual apo të pritshëm. Zakonisht përdoret një folje për të strukturuar çdo rezultat të nxënit. Foljet duhet të jenë të përshtatshme si për nivelin ashtu edhe llojin e kualifikimit profesional.
- Duhet të përgatiten udhëzues të detajuar për të mbështetur grupet e punës gjatë procesit të hartimit.

#### **4. Ndikimet potenciale dhe parakushtet për zhvillimin e kualifikimeve profesionale**

Disa *parakushte* të cilat duhen marrë në konsideratë për zbatimin e KKKP në kuadrin e KSHK mund t'i rendisim si në tabelën e mëposhtme:

<b>Parakushte</b>	<b>Efektet</b>
<b>Shkalla e dëshirës për reformim në AFP</b>	Reforma të një shkalle të gjerë nevojiten për të mundësuar zbatimin e sistemit të Kualifikimeve profesionale (të tilla si institucionet përgjegjëse, procese të analizës së nevojave, praktika vlerësuese e monitoruese, etj).
<b>Vizioni i politikës për reformë</b>	Zhvillimi i kualifikimeve profesionale duhet të shihet si pjesë e një tërësie reformash më të gjera, në arsim dhe punësim. Dhe kjo merr rëndësi më të madhe, kur shpesh këto reforma ndërvaren në termat e realizimit apo mosrealizimit të qëllimeve. Kjo reformë shkon përtej ndryshimeve thjesht institucionale dhe ligjore, duke kërkuar edhe ndryshime thelbësore në vizionin, qëndrimet dhe sjelljen e të gjithë të angazhuarve në këtë sektor.

<b>Kuadri ligjor</b>	Rregullimet ligjore për kualifikimet profesionale nuk janë konceptuar asnjëherë më vete, por kanë qenë pjesë e procedurave të zhvillimit të kurrikulave. Zhvillimi i një pakete ligjore përsa i përket kualifikimeve profesionale, duke përfshirë këtu aspektet administrative dhe financiare, është një kërkesë e domosdoshme për zhvillime të mëtejshme.
<b>Financimi</b>	Madhësia e financimit dhe periodha e planifikuar e mbështetjes financiare do të kushtëzojnë edhe zhvillimin e kualifikimeve profesionale.
<b>Burimet njerëzore</b>	Zhvillimi i burimeve njerëzore duhet parë në dy këndvështrime: sasi dhe cilësi. Për këtë rëndësi merr rekrutimi dhe trajnimi i personave të angazhuar për këtë qëllim.
<b>Kohëzgjatja</b>	Reformat në sistemin e kualifikimeve vuajnë një prapambetje kohore ku ndryshimet duhen menaxhuar në një mënyrë të tillë që të ruajnë të drejtat dhe statusin e atyre të cilët ndikohen direkt nga ato. Megjithatë zhvillimet në kualifikimet profesionale duhen konsideruar si një nismë afatgjatë e cila kushtëzohet jo vetëm nga faktorët e brendshëm por edhe nga zhvillime të ngjashme në rajon dhe Evropë.
<b>Statusi i palëve të interesuara</b>	Duke marrë në konsideratë përgjegjësitë dhe angazhimet e aktorëve të ndryshëm në AFP, kërkohet të zhvillohet një proces i gjerë konsultimi si bazë për zhvillim. Krijimi i komiteteve sektoriale do të lehtësonte këtë proces
<b>Nevoja për të koordinuar me zhvillimet e jashtme</b>	Në kushtet e globalizimit, nevoja për të përdorur struktura të krahasueshme me ato të kornizave të vendeve të ndryshme është e rëndësishme. Përdorimi i rezultateve të nxënies në përshkrimin e kualifikimeve, si dhe përshkruesit e nivelit duke u bazuar në Kornizën Evropiane të

	Kualifikimeve, është një mundësi e mirë për krahasueshmëri.
<b>Kapaciteti i institucioneve qendrore për të menaxhuar procese ndryshimi</b>	Reforma në sistemin e kualifikimeve do të kërkojë mbështetjen e institucioneve qendrore, nëpërmjet fuqizimit të Sektorit të Profesioneve dhe Kualifikimeve Profesionale pranë AKAFP për të zhvilluar një sistem modern të kualifikimeve profesionale në vend.
<b>Qartësia e imazhit të KKKP</b>	Politikë-bërësit kanë nevojë për një perceptim pozitiv të publikut rreth Kualifikimeve profesionale. Imazhi i krijuar duhet të jetë i qartë, lehtësisht i kuptueshëm, dhe efektiv përsa kohë do të pasqyrojë procese të mira zhvilluese. Fushata sensibilizuese duhet të jenë pjesë e zhvillimit të këtij sistemi.

*Ndikimet potenciale* të zhvillimit të këtij modeli të sistemit të kualifikimeve të palët e interesuara mund t'i përmbledhim si më poshtë:

*Për publikun:*

- Njohje dhe përdorim më i mirë i aftësive, rritje e shanseve për punësim, perspektivë në karrierë dhe sistem i drejtë shpërblimi.
- Lehtësi për mobilitet në tregun e punës;
- Fleksibilitet për hyrje në AFP formal;
- Mbështetje në planifikimin e kualifikimit dhe zhvillimin e karrierës
- Fiton motivim për të nxënë gjatë gjithë jetës.

*Për biznesin:*

- Tregues të besueshëm për të kuptuar nivelin e aftësisë së kandidatëve për t'u punësuar dhe punonjësve;
- Një mjet për të identifikuar hendekun e aftësive dhe nevojat për trajnim;
- Shërben si një udhëzues për zhvillimin e burimeve njerëzore;
- Siguron standarde për vlerësimin e performancës në punë;
- Siguron cilësinë e produkteve dhe shërbimeve të klientët.

*Për institucionet e AFP-së:*

- Rrit shkallën e kredibilitetit dhe të imazhin në publik (pra. Tregtueshmërinë)
- Ofrimin e kualifikimeve të përshtatshme dhe cilësore.

Për qeverinë:

- Rrit përgjegjësinë publike për ofertën e kualifikimeve
- Një ndarje më e madhe përgjegjësie me sektorin privat dhe individët për të nxënë.

## 5. Referencat

- 📖 Dokumente të Task Forcës së ngritur për KSHK, CARDS VET-2, 2007
- 📖 Key competences for LLL - European reference framework, 2007
- 📖 Toward a European Qualification Framework for LLL, European Commission, 2005
- 📖 Qualifications Frameworks in Europe: Platforms for collaboration, integration and reform, Mike Coles, 2007
- 📖 A vocational qualifications system (VQS) concept for the Republic of Macedonia, David Handley, 2003
- 📖 The development of a National System of Vocational Qualifications, UNESCO, 2000
- 📖 An Overview of the Australian Qualifications Framework, Australian Qualifications Framework (AQF) Advisory Board, 2007
- 📖 [www.fetac.ie](http://www.fetac.ie)

## VI. REZULTATET E TË NXËNIT

Shtator 2008

**Përgatitën:** Ejvis Gishti

### **Përmbajtja**

- 1. Çfarë janë rezultatet e të nxënit?*
- 2. Përdorimet e RN-ve*
- 3. Shkrimi i rezultateve të nxënit*
- 5. Taksonomia e Bloom-it(1956)*

#### **1. Çfarë janë rezultatet e të nxënit?**

Qasja e sistemit të kualifikimeve ‘të bazuar në rezultate’ filloi të ketë efekt të vërtetë në mes të viteve 1980, kur rezultatet e të nxënit u prezantuan si pjesë e reformës. Kjo reformë synonte të përmirësonte punësueshmërinë e të papunëve dhe të rinjve, dhe të përmirësonte lidhjen e kualifikimeve profesionale me tregun e punës. Fokusi fillestar ishte arsimit dhe formimi profesional dhe nxënësi u shënjësua si një individ i cili funksionon në tregun e punës dhe vendin e punës. Një nga instrumentet e përdorur për këtë qëllim ishte analiza funksionale e profesionit, me identifikimin e rezultateve të nxënit (shpesh të quajtura kompetenca), si një nga elementët kyç në metodologjinë e përdorur. Kjo qasje gjeti zbatim të gjerë në vendet anglisht folëse, por gjithashtu edhe në modelet e analizave funksionale të përdorura, për shembull, në Gjermani dhe Francë.

Vitet e fundit, politikë-bërësit në fushën e arsimit filluan të zhvillojnë analiza lidhur me llojin e përshtatshëm të arsimit për të jetuar e punuar në shekullin e 21<sup>të</sup>, duke rezultuar në mënyra të ndryshme dhe të larmishme të konceptimit të rezultateve të nxënit. Kështu, për shembull,



në Irlandën e Veriut, qëllimet e kurrikulës ishin “për t’i dhënë mundësi të rinjve për të arritur potencialin e tyre dhe për marrë vendime të përgjegjshme dhe mirinformuara gjatë gjithë jetës së tyre”. Përdorimi i konceptit të rezultateve të nxënit ndryshon në varësi të faktit nëse i referohemi arsimit dhe formimit profesional (AFP), arsimit të përgjithshëm apo arsimit të lartë.

Nuk është çudi zhvendosja e interesit ndërkombëtar në përdorimin e rezultateve të nxënit. Kjo lëvizje bazohej në gjashtë argumente kryesore:

1. Rritja e vizibilitetit të standardeve të kualifikimeve përmes përkufizimeve më të mira të kompetencave dhe kualifikimeve: veçanërisht e dobishme për qëllime krahasimi.
2. përmbajtja e programeve bëhet më shumë e menaxhueshme: rezultatet e të nxënit formojnë një kornizë gjithëpërfshirëse të përcaktimeve se çfarë një nxënës di dhe është i aftë të bëjë pas një studimi apo eksperience pune të suksesshme.
3. Programet janë më të menaxhueshme: fokusi është në qëllimet kyçe të të nxënit të një programi dhe ato ruajnë një marrëdhënie të mirë midis të mësuarit, të nxënit dhe vlerësimit.
4. Transparencë në rritje e ofruar nga rezultatet e të nxënit: nga kjo përfitojnë punëdhënësit, arsimiti i lartë dhe shoqëria civile duke artikuluar qartë arritjet në kualifikime të veçanta.
5. Është e mundur të krijosh ura midis sektorëve të ndryshëm: rezultatet e të nxënit sigurojnë kapacitetin për të lidhur AFP dhe arsimin e lartë.
6. Standarde të jashtme mundësohen: është e mundur të krahasojmë rezultatet e të nxënit me ato që përcaktohen në sistemin e kualifikimeve në vende të tjera.

Kompleksiteti i programeve të kualifikimit (duke përfshirë lëndët, rregullimet institucionale, kohëzgjatjen, vlerësimin, validimin, dhe certifikimin) është thjeshtësuar me një seri përcaktimesh rreth asaj se çfarë mësohet si pjesë e programit. Me gjithë argumentet e forta për zhvillimin e një sistemi të bazuar në rezultatet e të nxënit, ka gjithnjë vend për të

nxënit bazuar në përmbajtje (input-e). Realiteti sot konfirmon si më poshtë:

- Rregullimet e bazuara në input-e mund të plotësohen me informacionin e rezultateve (procesi i Bolonjës);
- Modelet e bazuara në kompetenca mund të strukturohen përreth input-eve (rasti i çirakërisë);
- Metodatat e vlerësimit mund të përdorin qoftë input-et (ndjekjen e një programi trajnimi), qoftë rezultatet (demonstrimi i kompetencës);
- Praktikatat e rekrutimit mund të përdorin qoftë input-et (p.sh. eksperiencën e punës), qoftë dhe informacionin e rezultateve (kualifikimet).

Përkufizimet e mëposhtme të rezultateve të nxënit janë bazuar në studimet e bëra për këtë qëllim nga OECD, CEDEFOP dhe organizata të tjera ndërkombëtare dhe gjithashtu marrin në konsideratë zhvillimet e fundit në këtë fushë.

Termi rezultate të nxënit është një pjesë e rëndësishme e përpjekjeve të vazhdueshme në nivel kombëtar, rajonal dhe sektorial për të reformuar sistemet e arsimit dhe formimit. Kjo e ilustruar në arsim dhe formim profesional ku një numër vendesh evropiane kanë prezantuar sisteme të bazuara në performancë duke iu referuar rezultateve të nxënit. E njëjta tendencë vihet re në arsimin e lartë ku rezultatet e të nxënit konsiderohen si elementë thelbësorë të reformës në vazhdim. Së fundi, shumë përpjekje për të zhvilluar dhe krijuar kualifikime të bazuara në sektorë (dhe kornizat e kualifikimeve) i përdorin rezultatet e të nxënit si blloqet ndërtuese të tyre. Në këtë kontekst, përdoret përkufizimi i mëposhtëm:

*Tërësia e njohurive, aftësive dhe/apo kompetencave të cilat i përfton një individ dhe/apo është në gjendje t'i demonstrojë pas përfundimit të procesit të të nxënit. Rezultatet e të nxënit janë përcaktime të asaj se çfarë një nxënës pritet të njohë, kuptojë dhe/apo të jetë i aftë të bëjë në fund të periudhës së nxënies.*

Rezultatet e të nxënit mund të formulohen për një numër qëllimesh; lidhur me programet, modulet, njësitë dhe kurset që ndjek një individ. Ato më pas mund të përdoren nga autoritetet kombëtare për të përkufizuar kualifikimet e plota – shpesh të strukturuar apo të lidhura me sistemin dhe kornizën e kualifikimeve. Institucionet ndërkombëtare mund të përdorin rezultatet e të nxënit për qëllime të transparencës, krahasueshmërisë, njohjes dhe transferimit të krediteve.

Në sektorët e arsimit dhe në vende ku termi ‘rezultatet e të nxënit’ përdoret aktualisht, ekziston një marrëveshje konsensuale rreth përkufizimit të këtij termi. Përkufizimi i përdorur në kornizën Evropiane të kualifikimeve gjen përdorim dhe pranueshmëri të gjerë.

*KEK përkufizon ‘rezultatet e të nxënit’ si përcaktime të asaj se çfarë një nxënës di, kupton dhe është i aftë të bëjë në fund të një procesi të të nxënit. (Komisioni Evropian, 2006)*

Ky përkufizimi i KEK ka ardhur si rezultat i një punë kërkimore dhe konsultave të gjera. Shpesh termat kompetencë dhe rezultat i të nxënit përdoren si të këmbyeshem më njëri-tjetrin.

***Dallimi ndërmjet objektivave të nxënit, rezultateve të nxënit dhe kompetenca***

*Ekziston një konfuzion në përdorimin e termave: rezultatet i të nxënit, qëllim dhe objektiv mësimor; sigurisht disa njerëz i shohin rezultatet e të nxënit dhe objektivat mësimorë si të njëjta, dhe i përdorin këto terma si sinonime. Ndoshta dallimi kryesor midis objektivave mësimorë dhe rezultateve të nxënit qëndron në realizimin e vlerësimit të arritjeve. Vlerësimi i arritjeve të objektivave mësimorë mund të marrë shumë forma dhe mund të përfshijë një tërësi gjykimesh rreth arritjeve të përmbajtjes përgjatë gjithë programit të kualifikimit. Këtu mund të përfshihet vlerësimi i të gjitha objektivave të programit, i disa prej tyre apo shumicës së tyre, në varësi të instrumentit të përzgjedhur të vlerësimit.*

*Për shembull, një modul mbi historinë romake do të përfshijë shumë objektiva të lidhur me harkun kohor të epokës, ngjarjet kryesore, rregullat kryesore, sistemet e transportit dhe kështu me radhë. Vlerësimi mund të modelohet rreth këtyre aspekteve dhe do të lejojë realizimin e një gjykimi të përgjithshëm rreth nivelit të njohurive të epokës romane. Nga ana tjetër, vlerësimi i arritjes së rezultateve të nxënit zakonisht është gjithëpërfshirës për të gjitha rezultateve dhe bazohet në kritere vlerësimi që lidhen me çdo rezultat të nxëni. Për shembull, aftësia për të përshkruar avancimin e Ushtrisë romake në Evropë, apo aftësia për të identifikuar karakteristikat dalluese të arkitekturës së ndërtesave publike romake.*



*Përkufizimi i rezultateve të nxënit dhe kompetencës?*

- *Kompetencat: zhvillime më të afatgjata/lidhen me përfundimin edhe të përvojës profesionale;*
- *Rezultatet e të nxënit: përshkrime të shkallës së arritjes në një kompetencë.*

*Identifikimi dhe përdorimi i elementëve të kompetencës për të përshkruar profesionet, rolet e punës, trajnimet dhe kualifikimet arriti kulmin në fund të viteve 1980. Duke injoruar mënyrën se si është arritur nxënia, jemi të lirë të fokusohemi në atë që në të vërtetë ka rëndësi – rezultatet e të nxënit. Një platformë e re e të menduarit rreth procesit të nxënies dhe punës është ngritur: tashmë është e mundur për njerëzit të shqyrtojnë arsimin dhe formimin profesional në një mënyrë të ndryshme duke marrë në konsideratë kompetencat. Megjithatë, kohët e fundit vihet re të zhvillohet një konsensus i ri: koncepti i kompetencës duhet t'i kushtojë më shumë vëmendje mënyrës sesi të nxënit është strukturuar dhe mundësuar. Me fjalë të tjera, ekziston një ripozicionim i konceptit të kompetencës si i ndarë nga procesi i të nxënit. Në këndvështrimin e kornizës kombëtare të kualifikimeve nevojitet një model i thjeshtë dhe kompetencat mund të konsiderohen si rezultate të nxënit ku specifikohet konteksti në të cilin ato janë nxënë dhe vlerësuar.*

## 2. Përdorimet e RN-ve mund t'i përmbledhim si më poshtë:

Mënyrat dhe fusha e përdorimit të RN-ve	Tiparet dhe atributet
<p><b>MODUL:</b> (RN e përdorura në nivelin e modulit si përcaktime të cilat identifikojnë se çfarë një nxënës i suksesshëm do të jetë i aftë të njohë, kuptojë dhe bëjë)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lidhen me arritjet e nxënësit.</li> <li>• Dallojnë nga 'qëllimet' të cilat tregojnë synimet e mësuesit.</li> <li>• Lidhen direkt me strategjitë mësimdhënëse për një ofrim sa më efektiv të RN-ve</li> <li>• Lidhen direkt me strategjinë e vlerësimit kriteret e përshtatshme të vlerësimit.</li> <li>• Janë zhvilluar në një kontekst me një rang të gjerë ndikimesh dhe pikash referimi, të brendshme dhe të jashtme.</li> </ul>
<p><b>VLERËSIM:</b> (Në nivel moduli RN-të mund të përdoren për të shprehur kriteret të cilat përcaktojnë standardin e arritjes dhe performancën relative të individëve)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriteret e vlerësimit janë përshkrime të asaj se çfarë nxënësi pritët të bëjë për të demonstruar që RN-të janë arritur. Ato normalisht bëjnë dallimin e pragut të kalimit dhe dështimit.</li> <li>• Kriteret e vlerësimit i referohen saktësisht cilësisë së arritjes së rezultatit.</li> </ul>
<p><b>PËRSHKRIMET E KUALIFIKIMEVE PROFESIONALE:</b> (RN-të përdoren për përshkrimin e kualifikimeve profesionale)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zhvillohen nga institucione kombëtare.</li> <li>• Përgjithësisht përshkruajnë arritjet e një nxënësi në fund të kualifikimit profesional.</li> <li>• Formulohen nga grupe pune me eksperiencë akademike dhe profesionale për fushën përkatëse të kualifikimit.</li> <li>• Përfshijnë përcaktime të njohurive, shprehive profesionale dhe kompetencave më të gjera të cilat lidhen me shkallën e autonomisë dhe përgjegjësisë.</li> <li>• Formulohen brenda kontekstit të kornizës shqiptare të kualifikimit.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lidhen me përshkruesit e niveleve të kornizës.</li> <li>• Shërbejnë si pika reference të jashtme për institucione të tjera në zhvillimin e kurrikulave.</li> </ul>
<p><b>PËRSHKRUES TË NIVELEVE TË KORNIZËS:</b> (RN-të të përdorura si formulime të përgjithshme të cilat përshkruajnë karakteristikat dhe kontekstin e nxënies)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dizenjohen për të siguruar një kuptim të çdo niveli dhe për të lehtësuar krahasimet që duhen bërë ndërmjet kualifikimeve dhe procesit të nxënies në çdo nivel.</li> <li>• Numri dhe kompleksiteti i përshkruesve të niveleve është çështje e vendim-marrjes kombëtare. Shpesh, ato shprehen në termat e njohurive, shprehive profesionale dhe kompetencave më të gjera.</li> <li>• Ato mund të shprehen në termat e asaj se çfarë nxënësi më i mirë mund të arrijë (aspiratën) apo standardin minimal (pragun) apo diçka ndërmjet tyre.</li> <li>• Shërbejnë si pika reference të jashtme për institucione të tjera në zhvillimin e kualifikimeve.</li> </ul>



### Cilat janë përfitimet e përdorimit të Rn-ve?

Përdorimi i rezultateve nxënit mund:

- të udhëzojë nxënësit në procesin e të nxënit, për vetë faktin sepse shpjegojnë se çfarë pritet prej tyre, duke i ndihmuar në këtë mënyrë të përfundojnë me sukses studimet e tyre.
- të ndihmojnë në planifikimin e zhvillimit personale të nxënësve, duke siguruar një bazë për planifikimin dhe rishikimin e aktivitetit.
- të ndihmojë personelin mësimdhënës të përqendrohet pikërisht në arritjet e pritura nga nxënësit për të tre komponentët: Njohuritë, shprehitë profesionale dhe kompetencat e gjera. Ato mund të përdoren në mënyrë më të drejtpërdrejtë, duke

vlerësuar përshtatshmërinë e metodave të mësimdhënies, dhe gjithashtu duke saktësuar detyra të përshtatshme për procesin e vlerësimit.

- të sigurojnë një udhëzues të dobishëm për të informuar punëdhënësit dhe aktorë të tjerë të interesuar lidhur me nivelin e njohurive, shprehive profesionale dhe kompetencave të përgjithshme që duhet të zotërojnë një i diplomuar/certifikuar.

### 3. Shkrimi i rezultateve të nxënit

Një formulim i qartë dhe i saktë i rezultateve të nxënit përbën një element të rëndësishëm në sigurimin e cilësisë. Është e dobishme të merren në konsideratë disa lloje rezultatesh siç tregohet në tabelën 4. Kuptohet që ka mbivendosje midis kategorive, sikurse edhe mund të përcaktohen rezultate të cilat përfshijnë më shumë se një prej këtyre kategorive.

**Tabela 1. Llojet e rezultateve të nxënit**

Llojet e rezultateve	Shembuj të rezultateve
Të bazuara te studentët	Të shqyrtojë veçoritë kryesore të kualifikimit, për nxënës të cilët do të përfitojnë nga studimi; t'i jap për të hyrë në studim në një varietet profile drejtimit të kualifikimit; etj.
Të bazuara te punëdhënësit	Të plotësohen kërkesat e punëdhënësve potenci sektor specifik.
Të bazuara në shoqërinë	Të ndikojë pozitivisht në strukturën sociale të lokal; të zgjerojë pjesëmarrjen e nxënësve; të kon shoqëri nëpërmjet zhvillimit të një ndjenjë të pë qytetare të nxënësve në program.

**Rezultatet e të nxënit** duhet të specifikojë standardet **minimale** të pranueshme për përfundimin e ciklit të studimit nga një nxënës. Pra, **rezultatet e të nxënit** janë një përshkrim i ngjeshur i asaj që një nxënës di dhe është i aftë të bëjë në fund të procesit të nxënies.

### *Një përmbledhje aspekteve të shkrimit të rezultateve të nxënimit*

Një RN në mënyrë tipike përbëhet nga një fjali e cila fillon me një frazë të tillë si 'Në përfundim të këtij kualifikimi, nxënësi duhet të dijë/të jetë i aftë të', e cila më pas është pasuar nga tre elementë:

- një folje aktive (shpesh e shoqëruar me një ndajfolje);
- një kundrinor (që tregon se çfarë duhet të di apo bëjë nxënësi);
- një frazë që tregon kontekstin ose ofron një kusht.

**Tabela 1. Shembuj të tre elementeve të një rezultati të nxënimit**

<b>Folje</b>	<b>Kundrinori</b>	<b>Konteksti</b>
<b>Të vlerësojë</b>	<b>zhvillimet e reja ligjore</b>	<b>veçanërisht në lidhje me kushtet e punës</b>
<b>Të argumentojë</b>	<b>rreziqet ose aspektet e sigurisë</b>	<b>në funksionimin e pajisjeve kompjuterike brenda një konteksti të caktuar</b>
<b>Të dallojë</b>	<b>komponentët bazë</b>	<b>të zhvillimit të turizmit</b>
<b>Të përdorë</b>	<b>mjetet, pajisjet dhe materialet e punës</b>	<b>në mjediset e hotelit</b>
<b>Të interpretojë</b>	.....	.....
<b>Të demonstrojë</b>	.....	.....

Përmbajtja e çdo **RN-je**, natyrisht, formulohet nga një numër aktorësh (kryesisht mësues dhe përfaqësues biznesi). Disa nga çështjet të cilat duhen marrë në konsideratë gjatë procesit të formulimit të RN-ve, janë si më poshtë:

- Kategoritë e **RN-ve** - Në përgjithësi, RN-të e përshkruajnë të nxënimit në formë njohurive, shprehive profesionale dhe kompetencave të përgjithshme. Për secilën nga këto kategori, rekomandohet të përdoren siç duhet elementët e lartpërmendur të RN-së (shih në procesin e shkrimit të RN-ve).



- Rezultatet duhet të jenë të *balancuara* - Duhet të ekzistojë një ekuilibër i përshtatshëm mes RN-ve personale dhe profesionale.
- Rezultatet duhet të jenë *reale* - RN-të duhet të jenë të arritshme brenda kufizimeve kohore, burimeve të tjera, dhe konteksteve/kushteve të parashikuara për procesin e mësimdhënies dhe të nxënësve.
- Rezultatet duhet të jenë në *zhvillim të vazhdueshëm* - RN-të duhet të zhvillohen duke marrë në konsideratë reagimet e mëparshme të nxënësve (p.sh. në lidhje me atë që ata identifikojnë dhe vlerësojnë) apo dhe përdoruesve të tjerë.
- Rezultatet duhet të jenë të kuptueshme - Konteksti dhe kuptimi i RN-ve duhet të kuptohet me lehtësi nga palët e interesuara, si p.sh., kolegët, nxënësit dhe punëdhënësit
- Rezultatet duhet të pasqyrojnë *parimet e barazisë dhe të drejtësisë* për t'u përshtatur me nevojat dhe larmishmërinë e nxënësve.

E rëndësishme nga pikëpamja drejtshkrimore është që t'i kushtohet kujdes faktit që duhet përdorur vetëm një folje për rezultatin e të nxënësve, dhe të ruhet një strukturë të thjeshtë për të shmangur keqinterpretimet.

Duhet të shmangur fjalë apo shprehje të panevojshme, të pakuptueshme; nëse është e nevojshme, të përdoret më shumë se një fjali për të siguruar qartësinë e mendimit.

Duhet të theksojmë se, gjatë formulimit të RN-ve duhet të kemi një integritet harmonik midis RN-ve, qëllimeve dhe objektivave të kurrikulës, metodave të mësimdhënies, si dhe procesit të vlerësimit të arritjeve.

*Cili është numri i përshtatshëm i rezultateve të nxënit në përshkrimin e një kualifikimi profesional?*

Përsa i përket numrit të rezultateve të nxënit që duhet të ketë një kualifikim i caktuar profesional nuk ka një recete fikse. Ekzistojnë rekomandime të ndryshme për përjasje të ndryshme, megjithatë një gjë është e sigurtë: kualifikime profesionale të ndryshme kanë një numër të ndryshëm të rezultateve të nxënit. Nëse rezultati i të nxënit ka të bëjë me detyra rutinë apo aplikimin e aftësive në situata të parashikueshme (p.sh. ndërtimi i një muri me tulla), është e mundshme dhe e dëshirueshme në të

*njëjtën kohë të specifikosh se çfarë duhet të nxësh në një mënyrë precize. Megjithatë, kur të nxënit kërkon përshtatshmëri, origjinalitet, apo ushtrim të iniciativës (p.sh. duke përdorur njohuri teorike për të zgjidhur probleme apo ushtruar aftësi krijuese dhe estetike), t'i shkruash rezultatet e të nxënit në mënyrë precize do të çojë në kufizim dhe shtrembërim të procesit të nxënit. Të shkruash rezultate shumë të specifikuara apo detajuara për këtë lloj të nxënit mund të provokojë reagimin që i nxëni është i parëndësishëm apo mekanistik. Kjo nuk do të thotë që është e pamundur të shkruash rezultate të nxënit për fusha sociale apo artet, vetëm se ato duhet të shprehen në një mënyrë më të përgjithshme apo indirekte. Mund të argumentojmë se nuk është e mundur të mësosh ndonjë gjë, vetëm nëse mësuesi di se çfarë ai/jo dëshiron që nxënësi të nxë. Shpesh këto qëllime mund të jenë të nënkuptuara. Arsimi i bazuar në rezultate thjesht sugjeron që këto qëllime të jenë të qarta - duke njohur që niveli specifikimit që është i mundur apo i dëshirueshëm mund të ndryshojë.*



#### 4. Taksonomia e Bloom-it<sup>3</sup> (1956)

Taksonomia e Bloom-it ka qenë dhe vazhdon të jetë një nga mënyrat gjerësisht të njohura për kategorizimin e njohurive dhe shprehive profesionale. Padyshim, kjo taksonomi ka pasur një ndikim të drejtpërdrejtë në skicimin e qasjeve të ndryshme për shkrimin e rezultateve të nxënit. Taksonomia e Bloom-it i ka fillimet në vitin 1956, duke specifikuar fushat njohëse dhe afektive të nxënies. Kohët e fundit është shtuar një dimension i tretë, i cili tashmë është pjesë e taksonomisë së Bloom-it, i cili ka të bëjë me fushën psikomotore<sup>4</sup>. Fusha njohëse lidhet me aftësitë mendore apo njohuritë. Fusha afektive lidhet me ndjenjat, qëndrimet dhe aspektet emocionale të nxënies. Aftësitë psikomotore i referohen aftësive fizike, manuale dhe zhdërvjelltësisë. Taksonomia mbi të tre fushat e lartpërmendura shprehet në termat e rezultateve të nxënit-radha e shkrimit duhet të jetë në rend vijues përsa i përket shkallës së vështirësisë.

Taksonomitë e objektivave të njohjes fillojnë nga paraqitja e faktit e vazhdojnë me interpretimin e të dhënave, me zgjidhjen e problemeve dhe vlerësimin. Prej tyre, shumë e njohur është taksonomia e Blumit (Bloom) me 6 nivele, nga më i ulëti në më të lartin: njohja, të kuptuarit, zbatimi, analiza, sinteza, vlerësimi (shih Figurën 10).

Këto kategori objektivash mund të përdoren në çdo nivel akademik. Dy kategoritë e para lidhen posaçërisht me njohuritë dhe kuptimin e tyre, ndërsa pjesa e mbetur përfshin katër aftësitë intelektuale. Përdorimi i taksonomisë së Bloom-it do t'ju ndihmojë që t'i përgjigjeni përshkruesve të nivelit që kanë të bëjnë me njohuritë, të kuptuarit, dhe aftësitë intelektuale (të menduarit).

Taksonomitë e objektivave afektive fillojnë nga marrja e idesë e vazhdojnë me reagimin e nxënësit ndaj saj, deri në nivelin më të lartë, kur

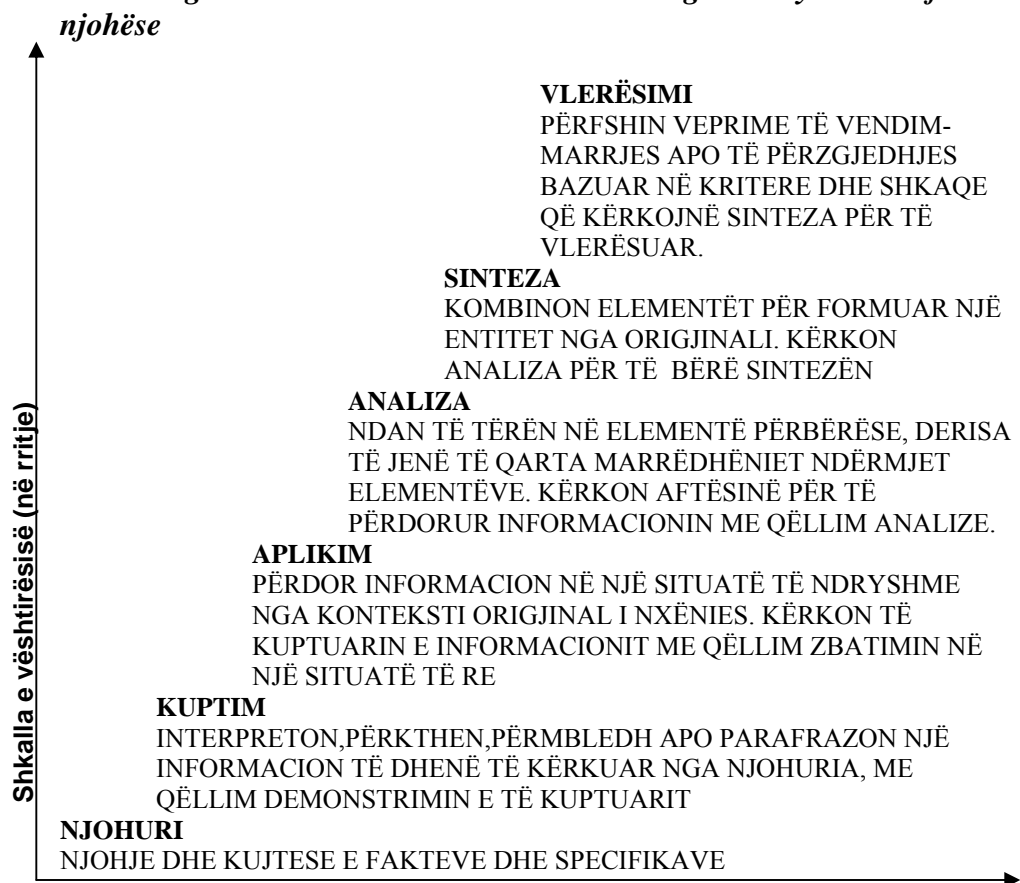
---

<sup>3</sup> Burimi: Benjamin S. Bloom (Ed.) Taxonomy of Education Objectives, Handbook 1:6 Cognitive Domain, David McKay, 1956.

ai e bën të vetën idenë dhe sillet në përputhje me të. Kjo fushë përfshin mënyrën në të cilën reagohet emocionalisht, duke përfshirë ndjenjat, vlerat, entuziazmin, motivet dhe qëndrimet.

Taksonomitë e objektivave psikomotore fillojnë me imitimimin e veprimeve, vazhdojnë me kontrollin (që tregon fitimin e shkathtësive) dhe përfundojnë me automatizimin (që tregon fitimin e shprehisë profesionale) e tyre. Zhvillimi aftësive psikomotore kërkon praktikë dhe matet në termat e shpejtësisë, saktësisë, largësisë, procedurave apo teknikave të ekzekutimit.

**Figura 1. Taksonomia e Bloom-it - Kategoritë kryesore në fushën**



**Tabela 6: Taksonomia e Bloom – Fusha e njohjes**

Niveli Njohës	Përkufizimi	Folje Veprimi	Shembuj të rezultatit
1. Njohuri	Të njohë faktet specifike, termat, konceptet, parimet apo teoritë	të lexojë, të listojë, të përcaktojë, të përshkruajë, të identifikojë, të emërtojë, të skicojë, të zgjedhë, të argumentojë	Në fund të kualifikimit, nxënësit duhet të jenë në gjendje të listojnë të gjithë elementët në

			tabelën .....
2. Të kuptuarit	Të kuptojë, të interpretojnë, të krahasojë, të ballafaqojë dhe të shpjegojnë	të përkthejnë, të interpretojnë, të parashikojë, të përgjithësojnë, të mbrojnë, të dallojnë, të shpjegojnë, të përgjithësojnë, të japë shembuj, të përmbledhë	Në fund të kualifikimit, nxënësit duhet të jenë në gjendje të përkthejnë tekstin e një paragrafi në frëngjisht.
3. Aplikimi	Të aplikojnë njohuri për situata të reja, të zgjidh problemet	të zbatojë, të demonstrojnë, të modifikojë, të përgatisë, të prodhojë, të tregojë, të zgjidhë, të përdorë	Në fund të kualifikimit, nxënësi do të jetë në gjendje të përdorë aftësi themelore të zhvillimit të Web-it
4. Analiza	Të identifikojë strukturat organizative të diçkaje; të identifikojë pjesët, marrëdhëniet, organizimin dhe parimet	të analizojë, të përcaktojë të diagnostikojë, të investigojë, të diferencojë, të dallojnë, të ilustrujë, të zgjedhë, të ndajë	Në fund të kualifikimit, nxënësit do të jenë në gjendje të diagnostikojë paaftësi e të mësuarit.
5. Sintezë	Të krijojë diçka, të integrojnë ide në një zgjidhje, të propozojë një plan veprimi, të formulojnë një skemë të re të klasifikimit	të krijojë, të kategorizojë, të improvizojë, të hartojë, të shpjegojnë, të organizojë, të planifikojë	Në fund të kualifikimit, nxënësit do të jenë në gjendje të krijojnë të paktën 12 punë origjinale
6. Vlerësimi	Të vlerësojnë cilësinë e diçka të bazuar në përshtatshmërinë e saj, vlera, logjikën, apo të përdorë	të vlerësojnë, të krahasojë, të ndryshojë, të kritikojë, të përshkruajë, të shpjegojnë, të arsyetojnë, të interpretojnë, të mbështesë	Në fund të kualifikimit, nxënësit do të jenë në gjendje të gjykojnë performancën e shokëve.

## VII. Fjalor<sup>5</sup> i terminologjisë së përdorur

### **Aftësi (Ability)**

Veçori psikologjike individuale, që ndikon për kryerjen me sukses të një veprimtarie dhe përcakton përshtatshmërinë e njeriut për kryerjen e saj. Aftësitë janë të shumta dhe të shumëllojshme. Njerëz të ndryshëm mund të kenë aftësi ndaj ndonjë lloji veprimtarie, por edhe ndaj disa llojeve të saj. Ato shfaqen dhe kultivohen në kushte të përshtatshme

Aftësitë ndikojnë në përvetësimin shpejt dhe lehtë të njohurive, shkathtësive e shprehive dhe në origjinalitetin e zbatimit të tyre.

### **Analizë e detyrës (Task analysis)**

Procesi i përcaktimit të njohurive, shkathtësive, shprehive e qëndrimeve, si dhe të kushteve, procedurave teknike dhe mjeteve e pajisjeve të nevojshme për të përmbushur një detyrë pune në përputhje me standardet.

### **Analizë e nevojave për trajnim (Training needs analysis)**

Tërësi procedurash me anën e të cilave përcaktohen mungesat që kanë individët në njohuritë, shkathtësitë, shprehitë dhe qëndrimet e tyre, mungesa që i pengojnë ata për të përmbushur në përputhje me standardet, detyra të caktuara profesionale. Produkti i analizës së nevojave shërben si bazë për hartimin e programit të trajnimit përkatës. Sa më sipër i referohet analizës së nevojave të individëve për trajnim, por ka raste kur referimi i bëhet analizës së nevojave të ndërmarrjeve për trajnimin e personelit të tyre.

### **Analizë e punës/profesionit (Job/occupation analysis)**

Procesi i përcaktimit të funksioneve dhe detyrave përkatëse, të cilat përmbushen nga punonjësit e një profesioni të caktuar. Në mënyrë më të

---

<sup>4</sup> Fjalor për Arsimin dhe Formimin Profesional, Observatori Kombëtar i Shqipërisë, 2001

hollësisht, analiza e profesionit përshkruan edhe kërkesat e profesionit, mjedisin e punës, kushtet e punës, veglat dhe mjetet kryesore të punës etj.

### **Analizë e tregut të punës (Labour market analysis)**

Procesi i përcaktimit të karakteristikave aktuale dhe perspektive të tregut të punës në një rajon apo në një vend, të cilat kanë të bëjnë kryesisht me kërkesën dhe ofertën për punësime. Te tilla karakteristika janë: epërsitë, dobësitë, mundësitë dhe rreziqet në lidhje me një punësim të dhënë.

### **Arritje (Outcome)**

Shkalla e përbushjes (realizmit) të objektivave, p.sh., të një programi kualifikimi profesional. Arritjet nënkuptojnë jo vetëm rezultatet e dëshiruara por edhe pasoja të tjera (pozitive apo negative) që rezultojnë gjatë zbatimit të programit.

### **Arsim dhe formim profesional i vazhdueshëm**

Arsim dhe formim që përfshin dy periudha kryesore: periudhën e kualifikimit fillestar (kryesisht nëpërmjet arsimit profesional) dhe periudhën e kualifikimit të mëtejshëm (kryesisht nëpërmjet formimit profesional), të ndërthurur ose jo me punën.

### **Arsim profesional**

Hallkë e sistemit arsimor, në të cilën proceset mësimore-edukative realizojnë kualifikimin për një veprimtari të përgjegjshme dhe të pavarur. Synon t'u japë nxënësve njohuritë e nevojshme profesionale dhe njohuri të formimit të përgjithshëm, si dhe i pajis ata me kompetencat praktike të specialitetit dhe ato vetjake dhe sociale, u zhvillon aftësitë për punë dhe parimet morale, të cilat duhet të kihen parasysh gjatë ushtrimit të një veprimtarie profesionale.

### **Arsim teknik**

Arsim, që ka për qëllim përgatitjen e teknikëve dhe specialistëve të tjerë të mesëm. Ai u jep mundësi nxënësve të fitojnë dhe praktikojnë shkathtësitë dhe shprehjet e duhura për ushtrimin e profesioneve të caktuara, që përfshijnë zbatimin e shkencës dhe teknologjisë. Përveç një



formimi të thelluar profesional, ai synon edhe realizimin e mjaft objektivave të formimit të përgjithshëm të nxënësve, si dhe i pajis ata me diplomën e teknikut dhe certifikatën përkatëse të aftësive tekniko-profesionale.

### **Bota e punës (World of work)**

Tërësia i institucioneve që krijojnë dhe mbështesin punësimin si dhe e marrëdhënieve që ato krijojnë në procesin e krijimit dhe shkëmbimit të produkteve dhe shërbimeve të tregtueshme.

### **Certifikatë (Certificate)**

Dokument zyrtar i cili regjistron (në forma të ndryshme) arritjet e individit në fund të një procesi arsimimi ose trajnimit të njohur.

### **Certifikim (Certification)**

Procesi që ka të bëjë me njohjen e arritjeve apo kompetencave të fituara nga individët që marrin pjesë në kurse afatshkurtra apo afatgjata arsimimi ose formimi.

### **Detyrë profesionale (Occupational duty)**

Ndarje pune e veçantë, në një profesion të dhënë, p.sh. detyra e riparimit të gomës së shpuar në profesionin e gomistit. Në përgjithësi, detyrat e punës janë specifike, të vëzhgueshme, me procedurë unike, mund të ndahen në dy a më shumë hapa dhe përmbushja e tyre çon në një produkt, shërbim apo vendimmarrje.

### **Familje profesionale (Occupational family)**

Tërësi profesionale të një niveli, për ushtrimin e të cilave kërkohen kompetenca të ngjashme. P.sh., profesionet e punës në makinat metalprerëse (tornitor, frezator etj).

### **Feedback**

Drejtim i orientuar i informacionit për burimet (input-et) e sistemit dhe proceset që zhvillohen në të duke krijuar mundësi për modifikime në to.

### **Formim profesional**

Të gjitha masat që shërbejnë për zgjerimin e njohurive dhe aftësive profesionale të punonjësve, për t'i përshtatur ato ndaj ndryshimeve përmbajtësore, sociale, politike, teknike dhe organizative të punës në ndërmarrje. Këtu përfshihen edhe masat që kanë për qëllim kalimin në një veprimtari tjetër profesionale të individit, për t'i siguruar atij mjetet e përshtatshme të jetesës. Formimi profesional realizohet nëpërmjet kurseve të ndryshme gjatë punës, të cilat organizohen nga vetë ndërmarrjet, ose kurseve që organizohen në qendrat e formimit profesional kryesisht për të papunët.

### **Fushë profesionale (Occupational field/area)**

Tërësi profesionale me nivele të ndryshme kompetence, të lidhura nga veprimtaria profesionale e përbashkët. Fushat profesionale (industria, ndërtimi, transporti, bujqësia, shërbimet, tregtia etj.) ndahen në nënfusha. P.sh. industria ndahet në lloje të ndryshme të saj, si industria mekanike, industria elektrike etj. Për secilën prej këtyre fushave dhe nënfushave ekzistojnë profesione me nivele kompetence nga më të ulëtat deri në më të lartat (p.sh.: punëtor mekanik, teknik mekanik, inxhinier mekanik etj.).

### **Funksion profesional (Occupational function)**

Rol tipik, ndarje relativisht e gjerë e profesionit, në të cilën grupohen detyrat profesionale sipas një kriteri të caktuar. Kështu, njëri nga funksionet e profesionit të motoristit të automobilave është “diagnostikon defektet në motor”. Këtu përfshihen të gjitha detyrat që ai kryen për gjetjen e defekteve në motor (p.sh. diagnostikimi i defekteve në mekanizmin e shpërndarjes së gazrave). Një profesion përmban zakonisht 8 - 15 funksione kryesore.

### **Infrastrukturë arsimore (Educational infrastructure)**

Tërësia e institucioneve të cilat hartojnë dhe zbatojnë politikën arsimore (ministrinë, drejtorinë arsimore, institucionet kërkimore e botuese etj.) dhe të atyre që kryejnë veprimtarinë arsimore (shkollat). Infrastruktura arsimore shpreh dy kuptime: atë fizik, që u referohet objekteve (vendeve) ku hartohen e zbatohen politikën arsimore dhe kryhen veprimtarinë

arsimore, si dhe atë abstrakt, që u referohet funksioneve dhe marrëdhënieve të elementeve të sistemit arsimor.

### **Klasifikimi i profesioneve**

Grupimi i profesioneve në bazë kriteresh të caktuara. Në klasifikimin Ndërkombëtar standard të profesioneve (International Standard Classification of occupations - ISCO-88) të gjithë profesionet, mbështetur në llojin e punës dhe në kompetencën e nevojshme, janë ndarë në grupe të mëdha, nëngrupe të mëdha, grupe të vogla dhe grupe njësi profesionale. Të gjitha këto janë përfshirë në katër nivele kompetence, që në vija të trasha u përgjigjen: punëtorit të pakualifikuar, punëtorit të kualifikuar, teknikut dhe specialistit të lartë.

1. Një klasifikim profesionale është një instrument i cili duhet të sigurojë dhe të prezantojë informacion rreth strukturës aktuale të profesioneve të një vendi apo rajoni.
2. Zakonisht një klasifikim profesionale konsiston në dy komponentë:
  - a) klasifikimi në vetvete, i cili bazohet në llojin e punës dhe në kompetencën e nevojshme, klasifikon profesionet (emërtimet përkatëse pa përshkrimet e tyre), duke filluar nga niveli më i madh i agregimit që ka të bëjë me grupet kryesore të profesioneve, deri në nivelin më të ulët, që ka të bëjë me punët apo punësimet.
  - b) përshkrimet e profesioneve (një fjalor profesionale) i cili përmban përshkrime të funksioneve dhe detyrave të profesioneve të cilat i përkasin çdo grupi profesionale deri te grupet më të detajuara të klasifikimit, sikurse edhe një indeks të emërtimeve të profesioneve me kodet respektive.

### **Kompetenca kyçe (Key competencies)**

Në arsimin dhe formimin profesional janë aftësi të zbatueshme në të gjitha llojet e veprimtarisë profesionale. Të tilla janë, p.sh., aftësitë për planifikim dhe organizim të punës, për vetëkontroll e vetëvlerësim, për të mbajtur qëndrim pozitiv ndaj punës, për të punuar në grup, për të nxënë gjatë gjithë jetës etj.

### **Kompetencë (Competence)**

Aftësi (zotësi) dhe gatishmëri e një individi, për të kryer me efektivitet dhe përgjegjësi një punë të caktuar, në sajë të zotërimit të njohurive, shkathtësive, shprehive, qëndrimeve dhe vlerave përkatëse.

### **Kompetencë profesionale (Professional/vocational Competence)**

Aftësi dhe gatishmëri për të ushtruar me efektivitet dhe përgjegjësi një profesion, një funksion ose disa detyra të veçanta profesionale, në sajë të zotërimit të sistemit përkatës të njohurive, shkathtësive, shprehive, qëndrimeve dhe vlerave. Ajo mund të jetë e thjeshtë (p.sh. vetëm për realizimin e një detyre pune) ose komplekse, e përbëre nga një numër kompetencash të veçanta (p.sh. për realizimin e një funksioni ose për ushtrimin e një profesioni). Kompetenca profesionale fitohet nëpërmjet arsimit ose formimit profesional dhe përvojës në punë.

### **Kornizë kualifikimesh**

Një kornizë kualifikimesh është një instrument për zhvillimin dhe klasifikimin e kualifikimeve në përputhje me një tërësi kriteresh për nivelet e arritjes së të nxënit.

### **Kredit, Sistem kreditesh (credit, credit system)**

Kredit është njësia për matjen e ngarkesës mësimore, që zakonisht i referohet kohëzgjatjes së një kursi apo moduli mësimor (p.sh., një kredit mund të jetë i barabartë me 25 orë mësimore). Sistemi i krediteve u lejon nxënësve që të marrin herë pas here “porcione” të ndryshme kualifikimesh, vlera e të cilave është e akumulueshme. Kjo do të thotë që sistemi i krediteve u lejon individëve që të fitojnë kualifikime dhe duke kryer shkollimin në institucione të ndryshme. Po kështu, transferimi, i krediteve lejon që kreditet e fituara në një skemë kualifikimi të kenë vlerë dhe në kuadrin e një skeme tjetër.

### **Kuadri Kombëtar i Kualifikimeve Profesionale (KKKP)**

Gama e kornizave mund të jetë gjithëpërfshirëse e të gjitha arritjeve dhe formave të nxënit, apo mund të jetë e kufizuar në një sektor

të veçantë, për shembull për arsimin dhe formimin profesional. Në këtë rast kemi të bëjmë me një nënsektor të Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve, të quajtur KKKP, i cili i klasifikon kualifikimet profesionale në përputhje me një tërësi kriteresh për nivelet përkatëse të arritjes së të nxënimit në fushën e arsimit dhe formimit profesional.

### **Kualifikim profesional (Vocational/occupational qualification)**

Sistem njohurish, shkathtësish, shprehish, qëndrimesh dhe vlerash që mundësojnë ushtrimin me sukses të një veprimtarie profesionale të caktuar, fitimi i të cilave behet nëpërmjet të mësuarit në një institucion arsimit a formimit, vërtetohet me anë të provimeve dhe dëshmohet me anë të dokumentit përkatës (dëftesës, certifikatës ose diplomës). Kualifikimi profesional shpreh një lloj (emërtim, titull), një profil (tërësi funksionesh dhe kompetencash që nevojiten për t'i kryer ato) dhe një nivel të caktuar (i ulët, i mesëm, i lartë, shkencor) arsimit profesional.

### **Njohuri (Knowledge)**

1. Pasqyrim mendor i një pjese apo i një ane të realitetit objektiv, në trajtë fakti, koncepti, parimi, ligji, procesi, procedure etj.
2. Tërësi e pasqyrimeve mendore të pjesëve apo anëve të ndryshme të realitetit objektiv, në trajtë faktesh, konceptesh, parimesh, ligjësish, procesesh, procedurash etj.
3. Informacion mbi realitetin objektiv në trajtë faktesh, konceptesh, parimesh, ligjesh, ligjësish, procesesh, procedurash, etj., i perceptuar, i përpunuar mendërisht dhe i ruajtur në kujtesë (dhe që mund të riprodhohet me gojë, me shkrim, në mënyrë grafike ose praktikisht)

### **Përshkrimi i punës (Job description)**

Paraqitje e veprimtarisë profesionale që kryen një individ në kuadrin e një profesioni (punësimit) të caktuar. Bazohet në analizën e punës dhe në të, zakonisht renditen përgjegjësitë (apo funksionet) dhe marrëdhëniet e punës që shoqërojnë një profesion të dhënë.

### **Profesion (Occupation)**

Profesioni përbën një kompleks kompetencash (njohurish, shkathtësish, shprehish, qëndrimesh dhe vlerash) të njeriut, që shërben si parakusht për të kryer punë të kualifikuara në prodhim material apo jo material. Fitohet nëpërmjet të mësuarit sistematik në një institucion arsimi apo formimi ose veprimtarisë në punë, përsoset nëpërmjet rritjes së kualifikimit dhe përvojës së punës.

### **Punë( Job)**

Tërësi e funksioneve dhe detyrave që shprehin rolin e një punonjësi në një profesion. Parë në një kuptim të gjerë, është sinonim me termin “profesion” (p.sh. unë punoj mekanik). Në kuptimin e ngushtë (rasti i ISCO), termi punë mund të përfaqësojë vetëm një detyrë të veçantë (p.sh. po punoj për të riparuar gomën e shpuar të automjetit).

### **Qasje (Approach)**

Mënyra si bëhet diçka, si kapet një çështje ose një problem për ta trajtuar a për ta zgjidhur. P.sh., qasje sistematike, kur elementët që përbejnë një sistem shqyrtohen njëkohësisht, në lidhje e vartësi të ndërsjellë dhe qasje lineare, kur ato shqyrtohen të veçuara dhe njëra pas tjetrës.

### **Standarde profesionale (Occupational standards)**

Standardet profesionale përbëjnë një tërësi treguesish që e karakterizojnë profesionin nga pikëpamja sasiore dhe cilësore dhe shërbejnë si matës të përgatitjes dhe gatishmërisë së një individi për përmbushjen e kërkesave në ushtrimin e një profesioni dhe për të përparuar më tej në të. Standardet profesionale përdoren për të specifikuar se çfarë duhet të bëjnë njerëzit për të kryer një punë ashtu siç duhet. Shërbejnë si bazë për hartimin e specifikimeve të kualifikimit.

### **Shkathtësi (Skill)**

Zotësi (aftësi) për të kryer drejt dhe saktë një veprim, mbështetur në njohuri paraprake për të, duke ia nënshtruar kontrollit të vetëdijes çdo element të tij.

### **Shkathtësi e shprehi pune (Work skills)**

Shkathtësi e shprehi për kryerjen e veprimeve të punës. Shumica e tyre janë të përgjithshme, d.m.th. përdoren, me veçoritë përkatëse, në të gjitha llojet e punëve, kurse pjesa tjetër janë të veçanta (speciale) dhe kanë një sferë të ngushtë përdorimi, në një profil të caktuar pune.

### **Shprehi**

Zotësi (aftësi) për të kryer saktë, shpejt, në mënyrë të sigurt dhe automatike një veprim, duke ia nënshtruar kontrollit të vetëdijes vetëm rezultatit përfundimtar të tij. Shprehitë, sikurse edhe shkathtësitë, formohen nëpërmjet ushtrimeve të shumëfishta dhe të qëllimshme. Shkathtësitë nuk shndërrohen gjithmonë në shprehi sidomos kur veprimet janë të ndërlikuara ose kryhen në situata të reja. Në një veprimtari të caktuar automatizohen vetëm komponentë të veçantë të saj. Sipas përmbajtjes psikologjike shprehitë mund të jenë lëvizore (motorike), mendore (intelektuale) dhe ndijore (sensoriale)

### **Taksonomi e objektivave (Taxonomy of objectives)**

Renditje (taxis-renditje, nomos-ligj) hierarkike e objektivave të njohjes, afektivë dhe psikomotorë sipas nivelit të realizimit të tyre.

1. Taksonomitë e objektivave të njohjes fillojnë nga paraqitja e faktit e vazhdojnë me interpretimin e të dhënave, me zgjidhjen e problemeve dhe vlerësimin. Prej tyre, shumë e njohur është taksonomia e Blumit (Bloom) me 6 nivele, nga më i ulëti në më të lartë: njohja, të kuptuarit, zbatimi, analiza, sinteza, vlerësimi;
2. Taksonomitë e objektivave afektivë fillojnë nga marrja e idesë e vazhdojnë me reagimin e nxënësit ndaj saj, deri në nivelin më të lartë, kur ai e bën të vetën idenë dhe sillet në përputhje me të;
3. Taksonomitë e objektivave psikomotorë fillojnë me imitimimin e veprimeve, vazhdojnë me kontrollin (që tregon fitimin e shkathtësive) dhe përfundojnë me automatizimin (që tregon fitimin e shprehisë) e tyre.

### **Të nxënit (Learning)**

Puna mendore dhe fizike e nxënësve për përvetësim e njohurve, shkathtësive e shprehive dhe vlerave e qëndrimeve të reja.

### **Të nxënit gjatë gjithë jetës (Lifelong learning)**

Të nxënë që përfshin të gjitha etapat e jetës e që mund të realizohet me mënyra nga më të ndryshmet me rrugë formale, joformale dhe informale: në shkollë, në qendër formimi, në ndërmarrje, nga përvoja vetjake e punës në një mjedis social ose në shtëpi, gjatë punës projektuese ose kërkimore me anë të përpunimit mendor të përvojës së fituar nëpërmjet shërbimit të informimit dhe atij bibliotekar, mjeteve të komunikacionit.

### **Tregu i kualifikimeve profesionale (Vocational qualification's market)**

Lloj i veçantë 'tregu që ka të bëjë vetëm me ofertat dhe kërkesat për kualifikime profesionale. Nëpërmjet këtij tregu realizohet shkëmbimi i informacionit dhe bëhet "shitblerja e kualifikimeve profesionale midis atyre që ofrojnë dhe atyre që kërkojnë.

### **Tregu i punës (Labour market)**

Treg, ku punëmarrësit kërkojnë të shesin dhe punëdhënësit të blejnë shërbime të punës. Kontratat që bëhen në tregun e punës përmbajnë zakonisht pagesën dhe kushtet e shërbimit. Këto kontrata mund të jenë individuale (midis punëdhënësit dhe individit), por brenda një kuadri ligjor, që përcakton kufirin minimal të pagesës si dhe kushtet e punës, ose mund të jenë kolektive, të lidhura midis punëdhënësve dhe sindikatave.