



Raport mbi veprimtaritë për t'u zhvilluar për të përmirësuar aftësitë dhe figurat profesionale nëpërmjet arsimit profesional

DEL 2.4 – Paketa e punës 2





Përmbajtje e lëndës

1.1.	Infrastruktura e turizmit dhe ndikimi në ekonomi	3
1.2.	Trendet dhe të dhënat e turizmit në Shqipëri	9
1.	Korniza e sistemit Dual te vendeve partnere ne projektin V.I.R.Tu.A.L.	13
2.1	Sistemi i edukimit ne Shqiperi.....	13
2.2	Sistemi i edukimit ne Shqiperi.....	Error! Bookmark not defined.
1.3.1.	Arsimi profesional.....	15
1.3.2.	Arsimi Dual.....	16
1.3.3.	Arsimi profesional in Mikpritje dhe Turizem	19
2.3	Sistemi i edukimit ne Kosove	22
2.2.1.	Korniza kurrikulare për sektorin e turizmit.....	24
2.4	Sistemi Arsimor në Maqedoni.....	36
2.3.1.	Korniza kurrikulare për sektorin e turizmit.....	37
3.	Shtigje të dyfishta trajnimi të hartuara	51
4.	Sondazhi synonte sistemin sipërmarrës	52
4.1	Rezultatet e intervistave	52
4.1.1.	Karakteristikat e panelit të intervistuar	52
4.1.2.	Skenari: faktorët nxitës të ndryshimit	52
4.1.3.	Ndikimi i faktorëve të ndryshimit në turizëm	55
4.1.4.	Ndikimet e transformimit dixhital në proceset e punës në turizëm	56
4.1.5.	Ndikimi në rolet dhe kompetencat profesionale	58
4.1.6.	Qasja e trajnimit të dyfishtë	58
4.1.7.	Shifrat dhe aftësitë e kërkuara në tregun e punës	60
4.2	Rezultatet e pyetësorëve	62
4.2.1.	Karakteristikat e panelit të intervistuar	62
4.2.2.	Rekrutimi i stafit.....	65
4.2.3.	Faktorët nxitës të ndryshimit dhe strategjitë	67
4.2.4.	Trajnim i dyfishtë	69
4.2.5.	Fokusi në njohuri dhe aftësi	72
5.	ANEKSI 1 – FORMATI I INTERVISTES	Error! Bookmark not defined.
6.	ANEKSI 2 – FORMATI I PYETESORIT	Error! Bookmark not defined.



1. Disa dhena mbi turizmin në vendet partnere

1.1. Infrastruktura e turizmit dhe ndikimi në ekonomi

Numri i vendeve të disponueshme në hotele dhe struktura të ngjashme akomodimi turistik ofron një masë të matjes se kapacitetit të një vendi për të tërhequr turistë. Në vitin 2021, në Shqipëri pati 85 000 shtretër, 24 000 në Maqedoninë e Veriut dhe 12 000 në Kosovë.

Kapaciteti i shtretërve në Shqipëri u rrit me pothuajse 5 herë ose 362% nga 6.5 në vitin 2011 në 30.2 në vitin 2021. Kështu, nga kapaciteti pothuajse më i ulët i shtretërve në krahasim me popullsinë në vitin 2011, Shqipëria kishte kapacitetin e dytë më të lartë midis këtyre vendeve (si në krahasim me popullsinë ashtu edhe në numra absolutë) në vitin 2021. Përveç një interesi në rritje për Shqipërinë si destinacion turistik, kjo rritje e dukshme pasqyroi përpjekjet e qeverisë për të formalizuar ekonominë dhe për të stimuluar sektorin e akomodimit turistik. Reforma e tatimit mbi vlerën e shtuar në nëntor 2017 uli normën e TVSH-së që zbatohet për shërbimet e akomodimit turistik nga norma standarde e TVSH-së prej 20% në 6%. Megjithatë, për të përfituar nga norma e reduktuar, shërbimet e akomodimit turistik duhej të regjistroheshin në kompani të veçanta pa aktivitete të tjera ekonomike. Pragu për regjistrimin e detyrueshëm të TVSH-së u ul gjithashtu nga 5 milionë lekë në 2 milionë lekë xhiro për vit kalendarik. Si rezultat, shumë vende shtretërisht që nuk ishin përfshirë më parë nga statistikat u regjistruan që nga viti 2018, duke krijuar një ndërprerje në serinë kohore.

Në krahasim, kapaciteti relativ në BE u rrit me 5% nga 25.8 në 27.1 gjatë së njëjtës periudhë.

Shtreterit ne hotele dhe struktura te ngjashme akomoduese, viti 2011-2021

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
EU (*)	11 369	11 481	11 556	11 643	11 796	11 841	11 975	12 140	12 324	11 886	12 118
Bosnia and Herzegovina (*)	24	21	24	26	27	31	33	34	36	28	33
Montenegro (*)	41	35	:	:	:	36	36	36	37	:	:
North Macedonia	14	15	16	17	18	20	21	23	24	24	24
Albania (*)	19	16	11	14	15	:	:	69	78	82	85
Serbia	:	51	56	54	:	:	:	53	:	:	53
Türkiye	:	:	749	805	:	1 240	1 433	1 477	1 529	1 588	1 677
Kosovo* (*)	:	:	:	:	:	11	11	11	12	12	12

* This designation is without prejudice to positions on status, and is in line with UNSCR 1244/1999 and the ICJ Opinion on the Kosovo Declaration of Independence

(:) not available

(*) 2018, 2020: estimates.

(*) Data supplied by and under the responsibility of the national statistical authorities.

(*) 2011: low reliability.

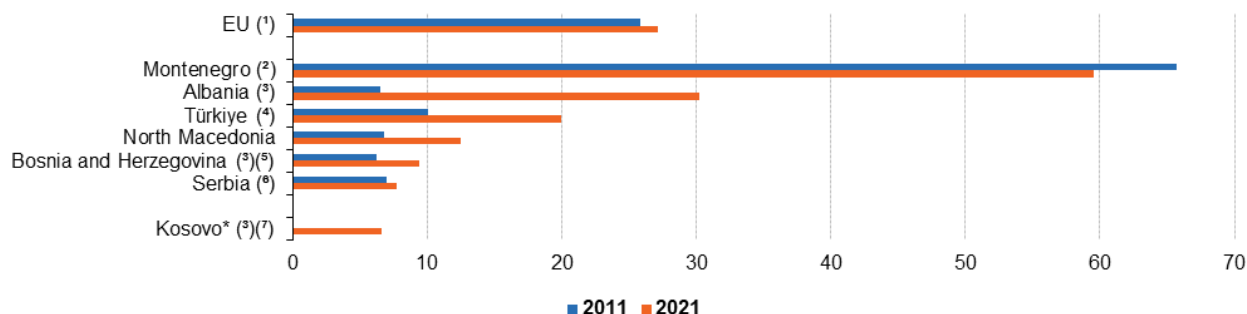
Source: Eurostat (online data code: tour_cap_nat) and Eurostat data collection

eurostat

Numri i shtretërve për mijë banorë, në periudhën 2011-2021, u rrit veçanërisht në Shqipëri dhe Maqedoninë e Veriut.

Për Kosovën, të dhënat mbi numrin e shtretërve të disponueshëm në strukturat e akomodimit turistik janë të disponueshme nga viti 2016 e tutje. Këto ishin numrat më të ulët të regjistruar në vendet e Ballkanit Perendimor në vitet 2016-2021. Si rezultat, ndryshime relativisht të moderuara në numrin absolut të shtretërve u reflektuan në luhatje të mëdha në indeks, i cili bazohet në vitin 2016 për Kosovën (2016 = 100.0). Indeksi ishte në të njëjtin nivel në vitin 2017 dhe më pas ra nga viti në vit me rreth 3 pikë nga viti 2017 në vitin 2018, përpara se të rritej me 8 pikë vitin pasardhës. Më pas niveli u stabilizua dhe mbeti i pandryshuar në vitin 2020 përpara se të rritej me pothuajse 3 pikë në vitin 2021.

Shtreterit ne hotele dhe struktura te ngjashme akomoduese, viti 2011-2021 (shtreter /1000 banore)



* This designation is without prejudice to positions on status, and is in line with UNSCR 1244/1999 and the ICJ Opinion on the Kosovo Declaration of Independence

Note: countries are ranked based on 2021 data

(1) Population: 2021 estimates.

(2) Bed places: 2011: low reliability. 2019 data instead of 2021.

(3) Bed places: data supplied by and under the responsibility of the national statistical authorities.

(4) Bed places: 2013 data instead of 2011.

(5) Population: 2018 data instead of 2021. 2021: provisional.

(6) Bed places: 2012 data instead of 2011.

(7) 2011 data not available. Population: 2020 data instead of 2021. 2021: estimates.

Sources: Eurostat (online data codes: tour_cap_nat and demo_gind) and Eurostat data collection

eurostat

Gjatë dekadave të fundit, turizmi ka përjetuar rritje të vazhdueshme dhe thellim të diversifikimit për t'u bërë një nga sektorët ekonomikë me rritjen më të shpejtë në botë (UNWTO, 2019). Në njëzet vitet e fundit, ai u rrit me shpejtësi edhe në rajonin e Ballkanit, duke u rritur nga më pak se 4 milionë vizitorë të huaj në vitin 1999 në më shumë se 27 në vitin 2018.

Klima e pasigurisë e shkaktuar nga konfliktet (më së fundmi si rezultat i shpërbërjes së Jugosllavisë midis viteve 1991 dhe 2001) vonoi bum-in masiv të turizmit që vendet e tjera mesdhetare kanë gëzuar që nga vitet 1970.

Për shkak se rajoni është "i pazbuluar" dhe "i panjohur", sot i gjithë rajoni i Ballkanit po kalon një epokë të artë të rritjes së turizmit. Rëndësia në rritje të turizmit në strukturën ekonomike të vendeve të Ballkanit është e pamohueshme. Lonely Planet - kolosi i guidave turistike - i dha Shqipërisë çmimin destinacioni më i mirë i vitit 2011.

Për të krahasuar vendet e BP-së, tabela e mësipërme përfshin një "Indeks të Rritjes së Turizmit 2017/2027" në rreshtin e fundit. Ky indeks llogaritet sipas të dhënave të përfshira nga Këshilli Botëror i Udhëtimeve dhe Turizmit (WTTC) në Raportet e tij vjetore të Vendeve. Rritja mesatare për këtë periudhë kohore është 35%, me Kroacinë, Malin e Zi dhe Serbinë mbi mesataren, dhe Shqipërinë pak nën mesataren, e ndjekur nga Republika e Maqedonisë së Veriut dhe Bosnja dhe Hercegovina. Këto norma rritjeje të turizmit konfirmojnë se i gjithë rajoni është bërë një destinacion i rëndësishëm ndërkombëtar i turizmit gjatë dy dekadave të fundit. Rëndësia e sektorit të turizmit konfirmohet edhe nga kontributi i tij në PBB-në kombëtare.

Mbërritjet e Turistëve Ndërkombëtarë (milione/vit)

VITI	ALB	KOS	MKD
1990	0,03	N/A	0,562
1999	0,039	N/A	0,181
2010	2,191	0,034	0,262
2015	3,784	0,079	0,486

VITI	ALB	KOS	MKD
2017	4,261	0,086	0,529
2018	5,34	N/A	0,707
2027	6,25	N/A	0,754
INDEKSI I RITJES SE TURIZIMIT 2017-2027	31,84%	N/A	29,84%

Burimi: Zhvillimi i Turizmit në Ballkanin Perëndimor: Drejt një Politike të Përbashkët, Enrico Porfido, Rishikimi Vjetor i Qeverisjes Territoriale në Ballkanin Perëndimor, II, 2020, 24-45 <https://doi.org/10.32034/CP-TGWBAR-I02-03/CP-TGWBAR-I02-03/CP-TGWBAR-I02-03> (bazuar TO20201, UN01, 2020, 2020, 06, 06, 2007, 06, 06, 2007, 06/06/2012, bazuar në 2019) dhe Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2020).

Turizmi merr një rol thelbësor në nxitjen e rritjes socio-ekonomike, veçanërisht në vendet në zhvillim. Kjo industri në këtë rajon është një faktor i rëndësishëm në procesin e demokratizimit, duke vepruar si një nxitës për integrimin e rajonit në BE.

Megjithatë, ndërvarësia e ngushtë e turizmit me sektorë të tjerë si mjedisi, arsimit, shëndetësia dhe transporti, e bën edhe më sfiduese arritjen e qëllimeve që vendet kanë për sektorin. Për shembull, sektori i turizmit mbështetet fuqishëm në kapitalin njerëzor vendas, që do të thotë se punonjësit e turizmit dhe mikpritjes duhet të trajnohen siç duhet për punë specifike (sektori i arsimit) dhe se lëvizshmëria duhet të lehtësohet si në aspektin e infrastrukturës ashtu edhe të transportit publik (sektori i transportit). Turizmi është me të vërtetë një sektor kryesisht i bazuar në shërbime, i cili varion nga udhëtimi, akomodimi, transporti, planifikimi i aktiviteteve dhe shërbimet ushqimore, por edhe mbrojtja, ruajtja dhe vlerësimi i burimeve.

Në Shqipëri, turizmi është gjithashtu një sektor i rëndësishëm ekonomik për shkak të kontributit të tij në sistemin e prodhimit të një vendi. Të dhënat e WTTC tregojnë se, në Shqipëri, aktiviteti ekonomik i gjeneruar nga sektori i 'Udhëtimit dhe Turizmit' (duke përfshirë hotelet, agjencitë e udhëtimit, linjat ajrore dhe shërbimet e tjera të transportit të pasagjerëve, duke përfshirë shërbimet e udhëtarëve) arriti në 1.7 miliardë dollarë në PBB në vitin 2022, duke përbërë 9.4% të PBB-së totale. Në veçanti, Shqipëria renditet e 17-ta në nivel global për nga kontributi i drejtpërdrejtë në ekonominë e sektorit të Udhëtimit dhe Turizmit. Fuqia punëtore përbëhet nga 97.7 mijë individë (8.4% e totalit të vendeve të punës), dhe investimet arrijnë në 270 milionë dollarë.

Kur merren në konsideratë efektet më të gjera të investimeve, zinxhirit të furnizimit dhe ndikimeve në të ardhura të induktuara, kontributi total i sektorit arrin në 3.9 miliardë dollarë, ekuivalent me 21.6% të PBB-së totale. Numri i të punësuarve në sektor rritet në 246.7 mijë, duke përbërë 21.2% të totalit të vendeve të punës.

Dimensionet ekonomike dhe sociale të sektorit të turizmit në Shqipëri janë të gatshme për rritje të mëtejshme në të ardhmen. Sipas parashikimeve të WTTC-së, PBB-ja direkte e sektorit të Udhëtimit dhe Turizmit parashikohet të rritet me një mesatare prej 3.6% në vit në 2.5 miliardë dollarë në periudhën 2023-2033. Gjatë së njëjtës periudhë, punësimi pritet të rritet me 1.7% në vit, shpenzimet e turistëve hyrës me 3.5% dhe shpenzimet e brendshme me 4.1%. Përveç kësaj, me një normë vjetore rritjeje prej 4.5%, përqindja e investimeve në Udhëtime dhe Turizëm në total parashikohet të rritet nga 6.3% që është aktualisht në 8% deri në vitin 2033. Pikat e forta mund të përmbledhen si më poshtë:

Ndjenja e mikpritjes në Shqipëri është e njohur mirë dhe përfaqëson një 'burim unik', duke shtuar vlerë konkurruese në tipare që mund të gjenden edhe në vende të tjera, duke përfshirë detin dhe plazhet me diell, qytetet e artit, fshatrat e bukura të brendshme dhe malet me dëborë.

Shumëllojshmëri peizazhesh dhe kulturash brenda një hapësire të vogël: Shqipëria është një lloj 'Evrope në miniaturë' ku turistët, brenda pak kilometrash, mund të shkojnë nga malet në det, nga

përvoja e një kulture fshati disi 'arkaike' në kulturën e globalizuar të një qyteti të madh ose disa vendpushimeve bregdetare.

Ekziston gjithashtu mundësia e takimit me një qytet arti gjatë rrugës ose devijimit në një vend të listuar në UNESCO.

Industria e turizmit në Shqipëri lindi kohët e fundit. Kjo nënkupton që objektet e mikpritjes janë, mesatarisht, të ndërtuara kohët e fundit, gjë që është një pikë e fortë. Megjithatë, nuk duhet të harrojmë faktin se ndërtesat e projektuara për mikpritje kanë një cikël jetësor më të shkurtër se ato të destinuara për përdorime të tjera për shkak të kërkesave të ndryshme të mirëmbajtjes.

Duke kërkuar të përmirësohet cilësia e ofertës dhe duke ecur drejt zhvillimit të një sistemi turistik 'të integruar', ku bregdeti përzihet në mënyrë të përsosur me përvojat kulturore, kulinare, malore dhe folklorike, duke shfrytëzuar përpjekjet bashkëpunuese me sektorët fqinjë, ka potencialin për të rritur ndjeshëm perspektivat ekonomike të turizmit shqiptar.

Megjithatë, ka ende vend për përmirësim. Kryesorja është përqendrimi i ofertës përgjatë zonave bregdetare, shenjë tipike e një varësie të konsiderueshme nga faktori 'det'. Kjo ka disa pasoja negative, p.sh. në aspektin e sezonalitetit të theksuar të të ardhurave, nën-shfrytëzimit të përgjithshëm të kapacitetit të akomodimit dhe burimeve të tjera parësore. Ajo që sapo u tha demonstron edhe nga një vlerë e ulët e treguesit mesatar të qëndrimit, i cili ka një ndikim negativ në një variabël themelor: të ardhurat nga shpenzimet turistike nga jorezidentët. Varësia e Shqipërisë nga Evropa është gjithashtu e konsiderueshme (mbi 90%), gjë që tregon nevojën për të diversifikuar tregjet e synuara.

Përshtatja më e mirë e Shqipërisë me modelet moderne të zhvillimit do të jetë e arritshme vetëm përmes investimeve cilësore, të tilla si rizhvillimi, teknologjia, trajnimi dhe organizimi. Disa nga këto iniciativa janë nisur tashmë vitet e fundit. Këto investime duhet të marrin në konsideratë karakteristikat specifike të rajonit dhe të lidhen me një përmirësim të vazhdueshëm të aftësive profesionale dhe menaxheriale.

Industria e turizmit në Kosovë është ende një industri në zhvillim e sipër, në një fazë shumë të hershme zhvillimi krahasuar me vendet e tjera të Evropës Juglindore. Kjo kryesisht për shkak të mungesës së investimeve për shumë dekada, ofertave të dobëta turistike të sektorit privat, mungesës së stafit të arsimuar, politikave të dobëta të investitorëve dhe mungesës së koordinimit midis palëve të interesuara dhe agjencive qeveritare. Edhe pse numri i turistëve dhe qëndrimeve me netë në Kosovë është rritur ndjeshëm gjatë dhjetë viteve të fundit, numri i vizitorëve ndërkombëtarë brenda një viti është larg mesatares së rajonit.

Numri më i madh i turistëve që vizitojnë vendin është gjatë verës. Kjo besohet të jetë kryesisht për shkak të diasporës, e cila ka një ndikim të madh në ekonominë lokale dhe në sektorin e turizmit, në veçanti.

Në Kosovë, sipas raportit të Anketës së Forcës Punëtore (2018), numri i të punësuarve në fushën e turizmit është rreth 28,500 persona. Turizmi supozohet të kontribuojë më shumë se 1% në PBB-në e Kosovës, ndërsa kontributi mesatar i PBB-së në turizëm është 3.3%.

Pikat e forta të turizmit në Kosovë janë:

Pozicion i fortë gjeografik në rajon dhe në Evropë; • Peizazhe të mira dhe unike (lumenj, liqene, parqe, male, ujëvara, etj.); • Asete të trashëgimisë kulturore; • Shërbime të veçanta kuzhine; • Shumë gjuhë të folura; • Mikpritje; • Destinacione turistike të paeksploruara; • Kulturë miqësore; • Çmime të arsyeshme; • Pasuri në kuptimin historik dhe në kuptimin e vendeve historike; • Është përfshirë tashmë në paketat turistike të Ballkanit Perëndimor; • Evente tradicionale, festivale, jetë nate; • Aeroport dhe autostrada të reja; • Potenciali për tranzit; • Rritja aktuale e ndërgjegjësimit të Qeverisë për sektorin e turizmit; • Vende tërheqëse dhe kushte të mira moti; sipas stinëve; • Me popullsinë më të re në Evropë; • Mbrojtje dhe siguri; Sipërfaqja e vogël e Kosovës (lidhje e shpejtë

midis qyteteve dhe destinacioneve turistike); • Pjesëmarrje e madhe e diasporës në tregun e turizmit në Kosovë; • Taksa të biznesit fleksibile dhe konkurruese

Dobësitë e turizmit në Kosovë janë:

Infrastrukturë e dobët/mesatare (energji elektrike, rrugët, furnizimi me ujë, kanalizimet, shënimet i destinacioneve turistike, etj.); • Mungesa e ligjeve dhe akteve rregullatore për konkurrencën në turizëm; •

Mungesa e mbështetjes qeveritare për sektorin e turizmit; • Mungesa e guidave të çertifikuara; • Menaxhimi i dobët i mbeturinave; • Mungesa e mbrojtjes së mjedisit (veçanërisht e lumenjve, shpyllëzimit dhe asgjësimit të mbeturinave); • Nuk është krijuar një Agjenci Kombëtare e Turizmit (AKT)/një Organizatë Kombëtare e Turizmit (OKT); • Mungesa e statistikave të mjaftueshme të turizmit; • Nuk ka një strategji për zhvillimin e turizmit; • Keqmenaxhim i qendrave të vizitorëve në komuna të ndryshme; • Regjimi i vizave (veçanërisht drejt vendeve me potencial të lartë për eksportimin e turistëve); • Kosto e lartë e fluturimeve; • Mungesa e subvencioneve qeveritare për fluturimet; • TVSH-ja për turistët që rezervojnë nga jashtë; • Mungesa e ofertave të përbashkëta me vendet e tjera në rajon; • Mungesa e mbështetjes komunale për sektorin e turizmit; • Mungesa e reklamimit të Kosovës si destinacion turistik

Në Maqedoni, turizmi luan një rol të rëndësishëm. Turizmi në Republikën e Maqedonisë së Veriut ka parë rritje të vazhdueshme gjatë viteve. Kështu, në vitin 1995, u fituan 18.5 milionë euro nga turizmi (0.4% e PBB-së) dhe vetëm 126 euro për turist. Pas 2.5 dekadash, kontributi i turizmit në zhvillimin ekonomik të Maqedonisë së Veriut është rritur ndjeshëm në të ardhura prej 392 milionë eurosh ose 517 euro për turist¹.

Maqedonia e Veriut regjistroi një total prej 294,000 turistësh në vitin 2021, duke u renditur e 122-ta në botë në terma absolutë. Është e qartë se vendet më të vogla rregullisht performojnë më ulët në një krahasim të numrit absolut të mysafirëve. Duke i vendosur numrat e turistëve në raport me popullsinë e Maqedonisë së Veriut, rezultati behet me i krahasueshem: Me 0.14 turistë për banor, Maqedonia e Veriut u rendit e 92-ta në botë. Në Evropën Jugore, ajo u rendit e 13-ta.

Këto të dhëna tregojnë qasjen ndaj aktiviteteve turistike, e cila ka për qëllim maksimizimin e kontributit të turizmit në zhvillimin ekonomik të vendit. Konkretisht, që nga viti 2011, Qeveria ka prezantuar me sukses masa për të subvencionuar operatorët turistikë dhe agjencitë që punojnë me turizmin hyrës. Në të njëjtën kohë, u hapën shumë linja ajrore me buxhet të ulët, kështu që Maqedonia e Veriut u bë një destinacion turistik lehtësisht i arritshëm. Kështu, brenda një dekade, turizmi ndërkombëtar kishte filluar të zhvillohej, kështu që në vitin 2019, numri i qëndrimeve të huaja me netë pothuajse u barazua me numrin e qëndrimeve vendase me netë. Me përjashtim të vitit pandemik 2020, të ardhurat mesatare janë 295 milionë euro, pra shkalla mesatare vjetore e pjesëmarrjes së të ardhurave totale nga turizmi në PBB është 2.7%. Pritet që këto të ardhura të rriten në më shumë se 450 milionë euro.

Punësimi i drejtpërdrejtë në lidhje me turizmin në Maqedoninë e Veriut numëron rreth 30,000 vende pune. Nga ana tjetër, kur flasim për punësimin total në udhëtime dhe turizëm, ky numër është dukshëm më i lartë dhe në vitin 2019 ishin 54,800 punonjës (6.9% e numrit total të punonjësve²). Gjithashtu vlerësohet se 1 nga 7 vende pune është në sektorin e hotelierisë-turizmit, duke mbuluar 52-55% të shërbimit total.³

¹ World Data <https://www.worlddata.info/europe/north-macedonia/tourism.php>

² WTTC (2022), Annual Research: Key Highlights. <http://wtcc.org/Research/Economic-Impact>

³ APSTRNM, 2023 Strategic Plan. <https://tourismmacedonia.gov.mk/wp-content/uploads/2022/09/Stratesko-planiranjena-APPT-za-2023.pdf>



Vlerësimi gjithëpërfshirës cilësor dhe sasior i situatës aktuale të Maqedonisë si një destinacion i tërë mund të përmbledhet përmes analizës së mëposhtme⁴.

Pikat e forta: Maqedonia është një vend i ri në zhvillimin e turizmit me trashëgimi kulturore dhe natyrore të ruajtur mirë; Më konkretisht, Maqedonia krenohet me një histori shumë të vjetër dhe një rast prestigjioz (Aleksandri i Madh) dhe është, së bashku me Ohrin, një nga vendet kryesore të Botës Mesdhetare; Maqedonia është në udhëkryqin e botëve romake, sllave, greke dhe osmane, duke ofruar një diversitet shumë.

të dendur kulturor, i cili është një aset i fortë; Trashëgimia dhe burimet e saj malore të eko-turizmit janë shumë interesante dhe të ruajtura shumë mirë; Turizmi i verës është gjithashtu një aset i rëndësishëm, shumë në modë sot; Në përgjithësi, cilësia e prodhimeve bujqësore dhe trashëgimia kulinare dhe gastronomike, si dhe njohuritë; Një vendnodhje e favorshme në aksin Evropa Veriore - Athinë - Stamboll.

Pikat e dobta: Pajisjet dhe infrastrukturat turistike janë kryesisht të vjetruara (përveç Shkupit ku janë ndërtuar hotele të reja) dhe me cilësi të pamjaftueshme në lidhje me normat dhe standardet aktuale dhe ofertën në vendet fqinje; Imazhi i një vendi "në luftë", megjithëse jo i vërtetë, mund të pastrohet në terma afatgjatë, në qasjen e tregjeve evropiane të pak informuara; Qeveria nuk duket se ka siguruar ende mjete të mjaftueshme për zbatimin e pajisjeve dhe infrastrukturave të domosdoshme (ndër të tjera, sinjalistikën turistike) dhe me qëllim që të krijojë bazën për zhvillimin e turizmit dhe të tërheqë investitorë dhe operatorë turistikë; Mjetet e alokuara për vëzhgimin dhe promovimin e turizmit dhe për mbrojtjen e trashëgimisë janë ende të pamjaftueshme; Ndarja e kompetencave dhe koordinimi midis qeverisë qendrore dhe autoriteteve lokale janë ende larg të qenit të përshtatshme; pajisjet pritëse të turizmit dhe zyrat e informacionit turistik kanë objektiva shumë të ulëta dhe mjete shumë të kufizuara; Bashkëpunimi midis organeve publike dhe operatorëve privatë është sporadik, por ende jo i mjaftueshëm; Imazhi i Maqedonisë si vend është ende i paqartë, dhe përkatësia e saj në Ballkan, një rajon më i identifikuar, nuk njihet mjaftueshëm; Prandaj, Maqedonia nuk i plotëson kushtet për t'u integruar tashmë në ofertat e operatorëve evropianë të turizmit.

⁴ Tourism in Macedonia in Changing Environment, Article in Procedia - Social and Behavioral Sciences - December 2012 DOI: 10.1016/j.sbspro.2012.05.001, Naume Marinovski, PhD Professor (Full) at University "St. Kliment Ohridski" – Bitola, Saso Korunovski PhD Professor (Full) at University "St. Kliment Ohridski" - Bitola



1.2. Trendet dhe të dhënat e turizmit në Shqipëri

Mbërritjet Turistike

Në vitin 2022, Shqipëria mirëpriti mbi 7.5 milionë turistë, një rekord historik.

Kjo përfaqëson një rritje prej 36% krahasuar me vitin 2021.

Shumica e turistëve vijnë nga Europa, ku Italia, Greqia dhe Gjermania janë tre tregjet burimore kryesore.

Edhe turizmi i brendshëm është në rritje, me shqiptarët që përbëjnë 20% të të gjithë vizitorëve në vitin 2022.

Të Ardhurat nga Turizmi

Turizmi gjeneroi mbi 3.5 miliardë euro të ardhura në vitin 2022, një rritje prej 42% nga viti 2021.

Kjo e bën turizmin sektorin më të madh të ekonomisë shqiptare.

Shpenzimi mesatar për turist është 460 euro.

Destinacionet Turistike Kryesore

Destinacionet më të njohura turistike në Shqipëri janë Tirana, Berati, Gjirokastra, Shkodra dhe Kruja.

Këto qytete ofrojnë një përzierje të monumenteve historike, atraksioneve kulturore dhe bukuri natyrore.

Zënia e Hoteleve

Norma e zënies së hoteleve në Shqipëri arriti në 68% në vitin 2022, nga 52% në vitin 2021.

Kjo është norma më e lartë e regjistruar ndonjëherë në vend.

Shumica e turistëve qëndrojnë në hotele në Tiranë, Berat dhe Gjirokastrë.

Sfidat e Turizmit

Edhe pse turizmi po rritet me shpejtësi në Shqipëri, vendi përballlet me disa sfida që duhen adresuar:

Mungesa e infrastrukturës, si rrugët dhe aeroportet.

Mungesa e aftësive në gjuhën angleze në popullatë.

Mbipopullimi në disa destinacione të njohura turistike.

Mundësitë e Turizmit

Pavarësisht sfidave, Shqipëria ka disa mundësi për të zhvilluar më tej sektorin e turizmit:

Investimi në zhvillimin e infrastrukturës.

Përmirësimi i aftësive në gjuhën angleze.

Promovimi i Shqipërisë si një destinacion unik dhe autentik.

Në përmblendje, turizmi është një shtytës i rëndësishëm i rritjes ekonomike në Shqipëri. Vendi është i pozicionuar mirë për të tërhequr gjithnjë e më shumë turistë në vitet në vijim.

1.3. Trendet dhe të dhënat e turizmit në Kosovë

Mbërritjet Turistike

Sektori i turizmit në Kosovë ka përjetuar një rritje të qëndrueshme gjatë viteve të fundit, me një rritje të dukshme të vizitorëve pas pandemisë COVID-19. Në vitin 2022, Kosova mirëpriti mbi 1.2 milionë turistë ndërkombëtarë, duke shënuar një rikthim të rëndësishëm krahasuar me 688,000 vizitorët në vitin 2021. Kjo rritje i atribuohet lehtësimit të kufizimeve të udhëtimit, përmirësimit të infrastrukturës dhe intensifikimit të përpjekjeve për promovimin e turizmit.

Të Ardhurat nga Turizmi

Rritja e numrit të turistëve solli të ardhura të konsiderueshme për industrinë e turizmit. Në vitin 2022, turizmi gjeneroi rreth 600 milionë euro, një rritje e ndjeshme krahasuar me 350 milionë eurot e vitit 2021. Kjo tendencë pozitive pritet të vazhdojë në vitet në vijim, e nxitur nga zgjerimi i infrastrukturës turistike dhe diversifikimi i produkteve turistike.

Destinacionet Kryesore Turistike

Peizazhi i larmishëm dhe trashëgimia kulturore e pasur e Kosovës ofrojnë një gamë të gjerë atraksionesh për vizitorët. Disa nga destinacionet më të njohura janë: Peja, Prizreni, Gjakova dhe Gjlani. Këto vende ofrojnë arkitekturë osmane, pazare tradicionale, male piktoreske dhe monumente historike, duke i tërhequr vizitorët për ngjitje në male, eksplorim natyror, përvoja kulturore dhe aventura në natyrë.

Zënia e Hoteleve

Rritja e numrit të vizitorëve ka ndikuar pozitivisht edhe në normat e zënies së hoteleve. Në vitin 2022, norma mesatare e zënies së hoteleve në Kosovë arriti në 56%, një përmirësim i dukshëm krahasuar me 42% në vitin 2021. Kjo prirje pozitive pritet të vazhdojë, falë rritjes së popullaritetit të Kosovës si një destinacion turistik.

Sfidat dhe Mundësitë në Turizëm

Megjithëse sektori i turizmit në Kosovë po shfaq një zhvillim premtues, ekzistojnë disa sfida që duhet të adresohen për të shfrytëzuar plotësisht potencialin e tij:

Promovimi dhe marketingu i kufizuar për të tërhequr turistë nga jashtë rajonit.

Nevoja për më shumë investime në infrastrukturën turistike, veçanërisht në transport dhe akomodim.

Çështje sigurie dhe perceptimi për sigurinë, të cilat mund të ndikojnë negativisht në vendimmarrjen e disa vizitorëve të mundshëm.

Për të kapërcyer këto sfida, Kosova po fokusohet në përmirësimin e infrastrukturës, zgjerimin e marketingut turistik dhe forcimin e masave të sigurisë. Po ashtu, vendi po punon për diversifikimin e ofertës turistike, me theks te tregjet e veçanta si ekoturizmi, turizmi i trashëgimisë kulturore dhe turizmi i aventurës.

Me historinë e saj të pasur, kulturën e larmishme dhe bukuritë natyrore të mahnitshme, Kosova ka potencialin për t'u kthyer në një qendër rajonale të rëndësishme të turizmit. Duke adresuar sfidat dhe duke shfrytëzuar avantazhet ekzistuese, vendi është i pozicionuar mirë për të tërhequr më shumë turistë dhe për të kontribuar ndjeshëm në zhvillimin ekonomik të tij.

1.4 Trendet dhe të dhënat e turizmit në Maqedoninë e Veriut

Mbërritjet e Turizmit

Maqedonia e Veriut priti mbi 1,185,000 turistë në vitin 2019 (757,593 turistë të huaj), 457,514 në vitin 2020 (118,206 turistë të huaj), 702,463 në vitin 2021 (293,963 turistë të huaj), 969,277 në vitin 2022 (537,436 turistë të huaj).

Hyrja e valutës së huaj bazuar në turizëm (krahësuar sipas viteve - në milionë USD).

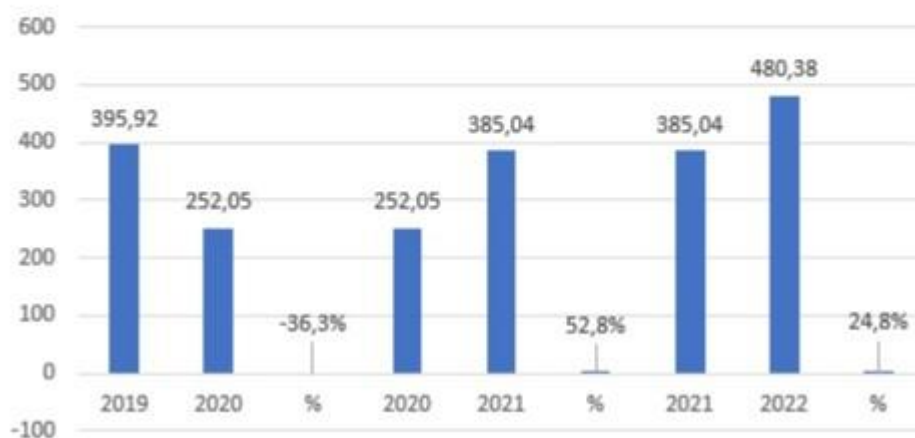
Grafiku na tregon se:

- midis viteve 2019 dhe 2020 pati një rënie në fluksin e turizmit me 36.3%, ose fluksi prej 395,92 milionë USD nga viti 2019, ra në 252,05 milionë USD në vitin 2020.
- midis viteve 2020 dhe 2021 pati një rritje në fluksin e turizmit me 52.8%, ose fluksi prej 252,05 milionë dollarë amerikanë në vitin 2020, u rritën në 385,04 milionë dollarë amerikanë në vitin 2021.
- Midis viteve 2021 dhe 2022 pati gjithashtu një rritje në fluksin e turizmit me 24.8%, ose fluksi prej 385,04 milionë dollarësh amerikanë në vitin 2021, u rrit në 480,38 milionë dollarë amerikanë në vitin 2022.

Burimi - <https://tourismmacedonia.gov.mk/?lang=en>

Hyrja e monedhes se huaj bazuar te turizmi (krahësim nder vite – e shprehur ne miliona dollare)

Foreign exchange inflow based on tourism (compared by years - in millions of USD)



Hyrja e valutës së huaj bazuar në turizëm shprehur në milionë dollarë amerikanë - 3 tremujorët e parë 2019 – 2023-

Grafiku na tregon se në ekonominë maqedonase të ardhurat nga sektori i turizmit në vitin 2019 (maten vetëm tre tremujorët e parë të vitit) ishin 308.05 milionë dollarë amerikanë, në vitin 2020 ishin 181,96 milionë dollarë amerikanë, në vitin 2021 ishin 298,84 milionë dollarë amerikanë, në vitin 2022 ishin 376,46 milionë dollarë amerikanë dhe në vitin 2023 ishin 471,59 milionë dollarë amerikanë.

Burimi - <https://tourismmacedonia.gov.mk/?lang=en>

Destinacionet më të njohura turistike

Destinacionet më të njohura turistike në Maqedoninë e Veriut janë Ohri, Shkupi, Struga, Manastiri, Mavrova, Krusheva, Vevçani, rajoni i Tikveshit dhe Tetova.

- Ohri, një vend i Trashëgimisë Botërore të UNESCO-s, është i njohur për bukurinë e tij mahnitëse natyrore, liqenin piktoresk dhe Qytetin e Vjetër historik.
- Shkupi, kryeqyteti, ofron një përzierje të arkitekturës osmane dhe evropiane, atraksione kulturore të gjalla dhe jetë nate të gjallë.
- Manastiri, qyteti i dytë më i madh, krenohet me një trashëgimi të pasur osmane, lagje historike simpatike dhe afërsi me Parkun Kombëtar të Liqeneve të Prespës.
- Struga është një tjetër qytet që pasuron përvojën unike maqedonase. Pasuar nga ushqimi tradicional, kafenet dhe restorantet e këndshme dhe relaksuese, duke ofruar një pamje të bukur të liqenit.
- Tetova, një qytet multikulturor me një popullsi kryesisht shqiptare, ofron një përzierje unike të zakoneve tradicionale shqiptare dhe jetës moderne urbane.
- Një pjesë e mrekullueshme e natyrës në fshatin Vevhani. Mund të vizitohet në çdo kohë të vitit, por në pranverë burimet kanë më shumë ujë kur shkrihet bora.
- Mavrova është vendpushimi më i madh dimëror i Maqedonisë, i cili mbulon 730 km katrorë pyje, gryka, ujëvara dhe fusha karstike.
- Tikveshi është një nga rajonet më të mëdha në Maqedoni për nga sipërfaqja katrore. Klima është e përzier, kontinentale-mesdhetare. Tikveshi është qendra e prodhimit të verës dhe rakisë maqedonase.
- Krusheva është një qytet i vogël, por shumë karizmatik dhe plot histori. Krusheva konsiderohet të ketë një nga vendet më të mira për parashutizëm në botë. Nisja nga Meçkin Kamen këtë vit mirëpret dhjetëra gara ndërkombëtare në parashutizëm dhe hedhje nga lart.

Akomodimi

Shumica e turistëve qëndrojnë në hotele në Ohër, Shkup, Strugë dhe Manastir.

Sipas viteve: në vitin 2019 - 80% e turistëve qëndruan në hotele, në vitin 2020 - 65%, në vitin 2021 - 70%, në vitin 2022 - 76%.

Sfidat e Turizmit

Pavarësisht rritjes së fundit, sektori i turizmit në Maqedoninë e Veriut përballët me disa sfida që duhen adresuar për të realizuar plotësisht potencialin e tij. Këto përfshijnë:

- o Përpjekje të kufizuara të marketingut dhe promovimit për të tërhequr vizitorë nga përtej rajonit.
- o Nevojë për investime të mëtejshme në infrastrukturën turistike, veçanërisht në transport dhe ambiente akomodimi.
- o Përmirësimin e aftësive gjuhësore të fuqisë punëtore të industrisë së turizmit për të komunikuar më mirë me vizitorët ndërkombëtarë.
- o Diversifikimin e ofertave turistike për të tërhequr një gamë më të gjerë turistësh.

Mundësite

Për të kapërcyer këto sfida dhe për të përfituar nga pikat e saj të forta, Maqedonia e Veriut po përqendrohet në:

- o Përmirësimin e infrastrukturës së saj turistike, duke përfshirë zgjerimin e kapacitetit të aeroportit, përmirësimin e rrugëve dhe hekurudhave, dhe përmirësimin e ambienteve të akomodimit.
- o Zgjerimin e shtrirjes së saj të marketingut, veçanërisht përmes platformave dixhitale.
- o Diversifikimin e ofertave të saj turistike duke zhvilluar eko-turizmin, turizmin kulinar dhe përvojat e turizmit aventuresk.

1. Korniza e sistemit Dual te vendeve partnere ne projektin V.I.R.Tu.A.L.

2.1 Sistemi i edukimit ne Shqipëri⁵

Neni 57 i Kushtetutës së Shqipërisë përcakton se çdo person ka të drejtën e arsimit dhe se arsimi bazë është i detyrueshëm për të gjithë.

Arsimi në Shqipëri ofrohet nga institucione publike dhe private, në të gjitha nivelet.

Ministria e Arsimit dhe Sportit (<https://arsimi.gov.al>) është përgjegjëse për arsimin parauniversitar dhe arsimin e lartë. Sipas Kushtetutës, Qeveria dhe organet parlamentare përcaktojnë politikat arsimore për arsimin e lartë.

Ministria e Financave dhe Ekonomisë (<https://financa.gov.al>) është përgjegjëse për Arsimin dhe Formimin Profesional (AFP).

Për qëllime qartësimi në këtë dokument, AFP (VET) nënkupton "Arsimin dhe Formimin Profesional", një fushë e zhvillimit të aftësive profesionale që ndërthur arsimin me praktikën profesionale dhe pajis individët me njohuri dhe aftësi specifike, si dhe me kompetenca të gjera të domosdoshme për punësim në një profesion të caktuar dhe për integrim në tregun e punës (sipas nenit 4 të Ligjit nr. 15/2017 "Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë"). Nga pikëpamja e arsimit formal, kjo përfshin nxënësit e moshës 15/16 deri në 19 vjeç (arsimi i mesëm).

2.1.1. Format e arsimit në Shqipëri

Format e arsimit në Shqipëri janë: Arsimi Parauniversitar dhe Arsimi i Lartë.

Mosha e arsimit të detyrueshëm në Shqipëri është nga 6 deri në 16 vjeç, duke përfshirë arsimin bazë dhe arsimin e mesëm të ulët.

Klasifikimi i niveleve arsimore në Shqipëri bëhet sipas kodeve 0, 1, 2, 3, në referencë me Standardet Ndërkombëtare të Arsimit të miratuara nga Konferenca e Përgjithshme e UNESCO-s në vitin 1997, si dhe sipas Ligjit nr. 10 247, datë 4.3.2010 "Për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve", të ndryshuar.

Bazuar në këtë klasifikim, format e arsimit janë:

Arsimi parashkollor – nga 0 deri në 6 vjeç (jo i detyrueshëm)

Arsimi bazë – nga 6 deri në 16 vjeç (i detyrueshëm), përbëhet nga dy cikle:

Cikli fillor (Kodi 1): pesë klasë (klasat I–V)

Arsimi i mesëm i ulët: katër klasë (klasat VI–IX)

Nxënësit 16-vjeçarë që nuk e kanë përfunduar arsimin bazë, mund ta ndjekin atë në shkollë me kohë të pjesshme. Nxënësit me aftësi të kufizuara ndjekin arsimin bazë në shkollë të posaçme, në klasa të veçanta brenda shkollave të zakonshme ose të integruar në to.

Arsimi i mesëm i lartë – opsional dhe fillon në moshën 16 vjeç. Përbëhet nga:

Gjimnazet – zgjat tre vjet (tre klasë)

Shkollat e mesme profesionale – zgjasin 2 deri në 4 vjet dhe janë të strukturuar në tre nivele sipas Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve

Shkollat e arsimit të orientuar – përfshijnë shkollë arti, sporti, gjuhësh të huaja dhe fusha të tjera të specializuara. Pranimi në to bëhet sipas kritereve specifike të përcaktuara me vendim të Këshillit të Ministrave.

⁵Shenim materiali I përdorur ne përgatitjen e këtij seksioni është marrë nga <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/albania/overview>



Të gjitha format e arsimit të mesëm të lartë përfundojnë me Provimin e Maturës Shtetërore, që përfshin: Gjuhën Shqipe dhe Letërsinë, Matematikën, një gjuhë të huaj, si dhe lëndë me zgjedhje.

Arsimi i Lartë

Institucionet e arsimit të lartë në Shqipëri janë publike dhe private. Ato mund të jenë:

Universitete

Akademi

Kolegj Universitar

Kolegj Profesional

Të gjitha institucionet arsimore kanë status të barabartë, pavarësisht nga lloji i pronësisë apo themeluesit. Ligji që rregullon arsimin e lartë është Ligji "Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë".

Aktualisht, në Shqipëri funksionojnë 39 institucione të arsimit të lartë, nga të cilat:

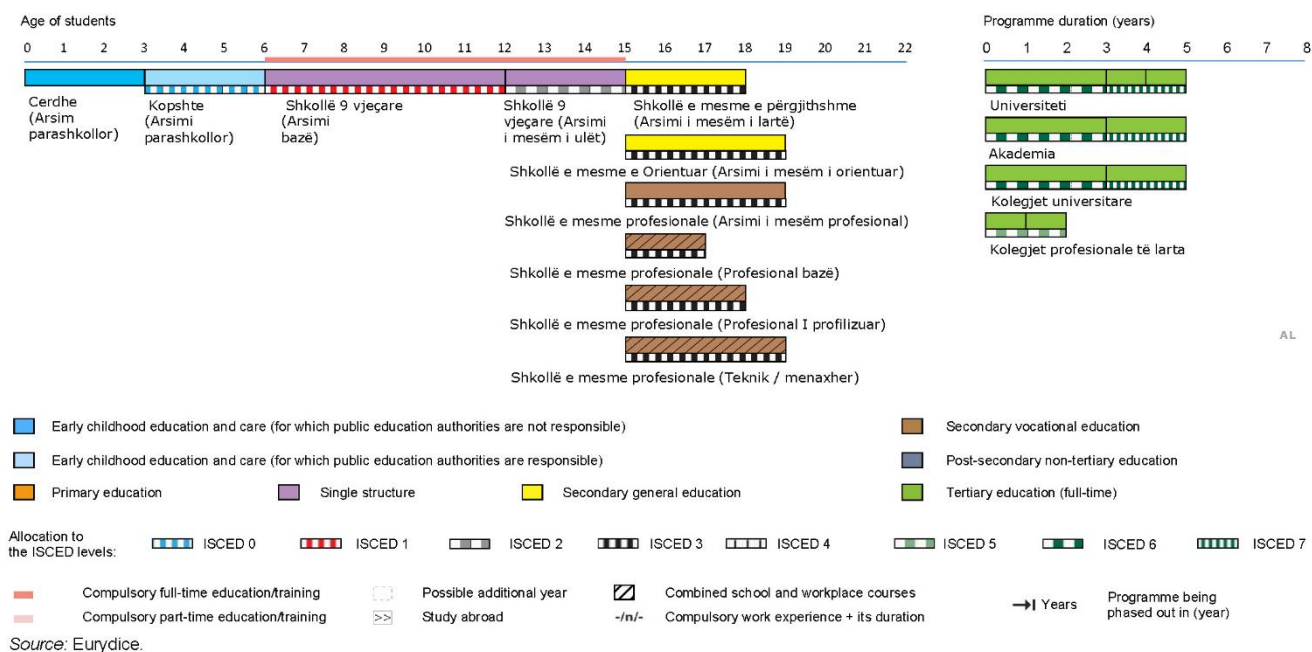
13 publike

26 private

Pranimi në programet e ciklit të parë të studimeve (Bachelor) është i mundur për çdo kandidat që ka përfunduar me sukses arsimin e mesëm të lartë dhe plotëson kriterin e mesatares, i cili miratohet çdo vit me vendim të Këshillit të Ministrave. Institucionet e arsimit të lartë mund të vendosin kriteret shtesë për përzgjedhjen e kandidatëve, të cilat publikohen dhe depozitohen pranë Ministrisë së Arsimit dhe Sportit. Vlen të theksohet se kriteri i mesatares nuk aplikohet për programet profesionale të studimit.

Shënim: Të dhënat janë të përmbledhura në Figura 1 më poshtë



Albania – 2023/2024


(burimi: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/albania/overview>)

1.3.1. Arsimi profesional

Vështrim i përgjithshëm mbi ekonominë shqiptare dhe Arsimin dhe Formimin Profesional (AFP)
 Në një përmbledhje të përgjithshme, ekonomia shqiptare mbështetet në 5 shtylla kryesore:

1. Bujqësia dhe nënsektorët e saj – përfshirë prodhimin, përpunimin ushqimor, prodhimin e vajit dhe të bulmetit, me fokus të veçantë në fruta, ullinj, arra etj., si dhe makineritë e lidhura me sektorin bujqësor. Ekziston një strategji e posaçme dhe një autoritet specifik për zhvillimin rural, si dhe për menaxhimin e projekteve me financim të BE-së.
2. Turizmi dhe nënsektorët e tij – që variojnë nga fermat agroturistike dhe sipërmarrjet familjare, deri te resortet e mirëstrukturuara, ushqimi tradicional dhe i ngadaltë (slow food), atraksionet historike, aktivitetet në natyrë etj. Sektori është në rritje të vazhdueshme. Përveç stafit të mikpritjes, ekziston gjithashtu nevoja për staf mirëmbajtjeje, veçanërisht në lidhje me ndërtesat dhe sistemet ndihmëse të tyre (si instalimet elektrike, sistemet HVAC, ashensorë etj.). Kjo kërkon që punonjësit të kenë njohuri të gjuhës angleze, të paktën në nivel bazë.
3. Prodhimi i energjisë – përveç energjisë elektrike, Shqipëria ka kushte të favorshme hidrike dhe aktualisht po njeh rritje investimesh në parqe fotovoltaike dhe eolike (me erë).
4. Gazi dhe investimet e lidhura me të – përfshirë gazsjellësin dhe projekte të tjera në afat të shkurtër dhe të gjatë.
5. Industria minerare – me fokus në nxjerrjen e hekurit, kromit, naftës dhe gazit.

Evolucioni i arsimit profesional në Shqipëri

Shqipëria kishte një traditë të mirë të arsimit dhe formimit profesional deri në vitet '90, edhe pse ajo ishte e motivuar dhe e kontrolluar politikisht nga regjimi diktatorial i kohës. Në atë periudhë

ekzistonte një ekosistem i konsoliduar i AFP-së në arsimin e mesëm dhe atë të lartë, por pa asnjë dimension ndërkombëtar, për shkak të izolimit të vendit gjatë komunizmit.

Në vitet e tranzicionit, me hapjen dhe rritjen e universiteteve private, u krijua ideja e gabuar se vetëm një diplomë universitare garantonte suksesin. Kjo solli zhgënjim tek brezat e rinj, pasi profili i tyre arsimor nuk përputhej me kërkesat reale të tregut të punës. Si rezultat, shumë profesione u zhdukën dhe mungojnë aktualisht specialistët praktikë, të domosdoshëm për zhvillimin industrial dhe të shërbimeve në vend.

Ky mentalitet ka nisur të ndryshojë. Sistemi arsimor nuk duhet të synojë vetëm uljen e papunësisë, por të balancojë nevojat reale të tregut të punës me zhvillimin e vendit. Qeveria shqiptare ka theksuar vazhdimisht rëndësinë e arsimit profesional, por fokusi kryesor ka qenë në arsimin profesional të mesëm (mosha 15–19 vjeç). Ekzistojnë gjithashtu nisma dhe projekte të mbështetura nga BE dhe donatorë të tjerë ndërkombëtarë.

Ministria e Financave dhe Ekonomisë është institucioni përgjegjës për AFP, me përjashtim të arsimit profesional në arsimin e lartë (60/120 ECTS), i cili bie nën kompetencën e Ministrisë së Arsimit dhe Sportit.

Fokusi i këtij dokumenti

Ky dokument nuk i referohet arsimit profesional në arsimin e lartë, por vetëm arsimit profesional të rregulluar sipas Ligjit për Arsimin dhe Formimin Profesional. Kualifikimet profesionale mbulojnë nivelin 2, 3, 4 dhe 5 të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve (KSHK), sipas nenit 16, pika 2 e Ligjit për AFP.

Aktualisht, disa nga aktet ligjore kryesore që rregullojnë AFP-në në Shqipëri janë:

Ligji për Arsimin dhe Formimin Profesional (2017)⁶

Ligji për Arsimin Parauniversitar (2012), i ndryshuar

Ligji për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve (2018), i ndryshuar

Kodi i Punës (2015), i ndryshuar

Ligji për Zejtarinë (nr. 70/2016)

Ligji për Nxitjen e Punësimit (2019)

Strategjia Kombëtare e Arsimit 2021–2026⁷

Në vitin 2014, u miratua Strategjia Kombëtare për Punësimin dhe Aftësitë (NESS) 2014–2020, e cila u konsiderua një moment historik, pasi për herë të parë një dokument strategjik kombëtar trajtonte zhvillimin e aftësive profesionale dhe promovimin e punësimit në mënyrë të integruar (Review of Albania's Vocational Education and Training System, maj 2020, fq. 8).

Korniza ligjore dhe zbatimi në praktikë

Ligjet e përmendura më sipër parashikojnë akte nënligjore për zbatimin e tyre, miratimi i të cilave ka kërkuar kohë. Megjithatë kuadri ligjor është i gjerë dhe gjithëpërfshirës, zbatimi në praktikë mbetet një sfidë dhe kërkon përmirësim të mëtejshëm.

1.3.2. Arsimi Dual

Ligji për Arsimin dhe Formimin Profesional – Dispozita kryesore

Neni 12 i Ligjit për AFP përcakton se ofruesit e AFP-së janë:

AFP ofrohet nga institucione publike dhe private.

Institucionet ofruese të AFP-së janë:

- a) shkolla të mesme profesionale;
- b) qendra shumëfunksionale të AFP-së;

⁶ Ligji gjendet ketu: <https://qzbz.gov.al/eli/ligj/2017/02/16/15-2017>

⁷ Strategjia gjendet ketu: (<https://arsimi.gov.al/wp-content/uploads/2021/05/Draft-Strategjia-per-Arsimin-2021-2026-1.pdf>)

- c) qendra të formimit profesional;
 - ç) institucione të specializuara për grupe të veçanta;
 - d) shoqëri tregtare;
 - dh) institucione ose individë të tjerë të licencuar dhe/ose të akredituar.
- AFP në formë duale (Edukimi Dual)

Megjithëse nuk ekziston një ligj i veçantë për edukimin dual⁸, Ligji për AFP jep një përkufizim të qartë për këtë formë në Nenin 4 ("Përkufizime"), ku thuhet: "Forma duale e AFP-së" është një mënyrë e ofrimit të arsimit dhe formimit profesional që kombinon kualifikimin në një institucion të AFP-së me punën dhe trajnimin praktik në ndërmarrje, bazuar në dispozitat e një marrëveshjeje ndërmjet punëdhënësit, punëmarrësit (studentit) dhe institucionit ofrues të AFP-së.

Neni 16 – "Kualifikimet profesionale dhe nivelet përkatëse", ndër të tjera, përcakton:

1. Fitimi, njohja dhe certifikimi i kualifikimeve profesionale në Shqipëri bazohet në standardet e kualifikimeve, të cilat përmbajnë njohuritë, aftësitë dhe kompetencat që duhet të arrijë studenti ose praktikanti.
2. Kualifikimet profesionale përfshijnë nivelet 2, 3, 4 dhe 5 të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve (KSHK).
3. Kualifikimet profesionale mund të fitohen plotësisht ose pjesërisht në këto forma:

...

- c) regjistrimi si student dhe punësimi në një ndërmarrje (forma duale).

Neni 22 – "Forma duale e AFP-së"

1. Forma duale e AFP-së ofrohet në bashkëpunim mes punëdhënësve dhe institucioneve përgjegjëse për AFP-në.
2. Ambienti kryesor për përfitimin e kualifikimit profesional është vendi i punës, bazuar në kontrata ndërmjet punëdhënësit dhe studentit (punëmarrësit), në përputhje me dispozitat e Kodit të Punës.
3. Institucionet e AFP-së ofrojnë mundësinë për të plotësuar kualifikimin profesional të studentit.
4. Kualifikimet afatgjata të fituara nëpërmjet formës duale të AFP-së janë pjesë e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve.
5. Për kualifikimet profesionale në fushën e zejtarive, zbatohen dispozitat e Ligjit për Zejtarinë⁹.

⁸ Shënim: në raportin e Sistemit të Arsimit dhe Trajnimit Profesional në Shqipëri, maj 2020, shtrohet pyetja si më poshtë: Një pyetje kyçe që duhet t'u përgjigjet vendimmarrësve dhe palëve të interesuara në këtë drejtim është Sa i dyfishet duhet të jetë sistemi? Ajo pyet nëse AFP-ja duhet të mbetet thjesht një mjet tjetër për arsimin e lartë apo të bëhet një rrugë karriere më vete, që gjeneron një fuqi punëtore të aftë dhe të shkathët, për të rritur produktivitetin dhe rritjen ekonomike. Arsyetimi pas kësaj është se aktorët ekonomikë - punëdhënësit - do të hezitojnë të mbështesin një sistem AFP-je që është AFP vetëm në emër, por në realitet, më tepër një program i maskuar i arsimit të përgjithshëm. Bizneset duhet të shohin vlerën dhe përfitimet e angazhimit në trajnim, pra disponueshmërinë e një fuqie punëtore të kualifikuar. AFP-ja duhet të kuptohet si një detyrë bashkëpunuese e shtetit dhe sektorit privat për të shfrytëzuar potencialin e tij të plotë. Kjo mund të realizohet vetëm nëse sektori privat dhe organet përfaqësuese bëhen bashkëpunëtorë të barabartë, përgjegjës dhe të informuar në qeverisjen dhe zbatimin e AFP-së.

⁹ Si shembull, Shqipëria aktualisht po piloton një qasje duale të AFP-së në sektorin e zejtarisë; E themeluar me ligj në vitin 2016, Dhoma Kombëtare e Zejtarisë ka marrë mandatin ligjor për të krijuar forma duale të të nxënies në profesionet artizanale. Megjithatë, kjo përpjekje është në një fazë shumë të hershme eksperimentale dhe nuk është e koordinuar me AFP-në fillestare formale në shkollat e mesme. Disa projekte pilot zhvillohen në profesione të zgjedhura me punonjës të kompanive anëtare të dhomës në bashkëpunim me një institut privat trajnimi. Tani është koha për diskutim midis Dhomës së Zejtarisë, organeve drejtuese

Neni 13 – “Bordi Drejtues i institucionit publik të AFP-së”. Ky bord është një organ kolegjal, që merr vendime për drejtimin strategjik, planifikimin dhe përdorimin e resurseve njerëzore, financiare, materiale dhe fizike, duke mbështetur administrimin e institucionit publik të AFP-së, në përputhje me legjislacionin në fuqi. Përbërja e bordit përfshin përfaqësues të sektorit publik dhe privat, përfshirë: Dy përfaqësues të sektorit privat që lidhen me profilin e institucionit AFP; njëri prej tyre zgjidhet kryetar i bordit. Përfshirja e biznesit në strukturat drejtuese të AFP-së është një kërkesë ligjore dhe garanton lidhjen reale të formimit profesional me tregun e punës.

Kërkimet e mëparshme sugjerojnë se: “Përfshirja sistematike e sektorit privat është një element kyç i çdo sistemi cilësor të arsimit dhe formimit profesional (AFP) dhe ndoshta sfida më e madhe për vendet në tranzicion si Shqipëria, ku AFP-ja është konsideruar gjithmonë si një përgjegjësi shtetërore: e iniciuar dhe e projektuar në nivelin e qeverisjes qendrore, me fokus tek arritjet arsimore dhe jo në përgjigje të nevojave të tregut të punës.

Sistemi i AFP-së në Shqipëri ende mbetet më shumë i orientuar nga arsimi i përgjithshëm sesa të kuptohet si një formim profesional i bazuar në kërkesën e tregut, që synon punësimin e të diplomuarve.” (Përmbledhje e Raportit “Review of Albania’s Vocational Education and Training System”, Maj 2020, fq. 8)

Situata aktuale dhe sfidat në zbatimin e Arsimit Dual në Shqipëri

Duhet theksuar se:

Kuadri ligjor për AFP-në dhe për formën duale tashmë ekziston, por forma duale nuk është ende e zbatuar gjerësisht dhe në mënyrë të qëndrueshme, përveç rasteve të izoluara dhe kryesisht të pilotuara në kuadër të projekteve me mbështetje të huaj ose nga donatorë ndërkombëtarë.

Marrëdhënia midis shkollave profesionale dhe biznesit mbetet e kufizuar dhe shpesh minimale, duke mos reflektuar potencialin e vërtetë të partneritetit mes edukimit dhe tregut të punës.

Zbatimi praktik i sistemit dual kërkon përmirësim, si dhe angazhim të qëndrueshëm dhe bashkëpunim nga të gjithë aktorët relevantë: institucionet arsimore, sektori privat, pushteti lokal, shoqëria civile dhe institucionet publike përgjegjëse.

Megjithatë, për nga perspektiva praktike, duhet theksuar se kurrikulat në shkollat e mesme profesionale përfshijnë module të detyrueshme të praktikës profesionale, të cilat realizohen në ndërmarrje dhe sektorë industrialë.

Nisma të mbështetura nga donatorë dhe projektet ndërkombëtare

Nisma të tjera për të nxitur zhvillimin e arsimit dual në Shqipëri po mbështeten dhe zbatohen në mënyrë projektore, të udhëhequra nga donatorë ndërkombëtarë, si p.sh.:

“Skills for Jobs” (S4J) – një projekt i Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC), i zbatuar në Shqipëri nga Swisscontact.

Ky projekt synon të modernizojë sistemin e AFP-së në Shqipëri përmes digjitalizimit, përfshirjes sociale dhe përmirësimit të cilësisë së mësimdhënies dhe mësimnxënies.

Më shumë: <https://skillsforjobs.al/what-we-do/>

të AFP-së (MFE, NAVETQ dhe NAES) dhe industrisë se mund të përafrohet ky model me përpjekjet e përgjithshme të reformës në programet fillestare të AFP-së për të shmangur një situatë ku të dy sistemet largohen në vend që të bashkojnë forcat dhe të shfrytëzojnë sinergjitë. Format më të afërta të bashkëpunimit të biznesit zhvillohen në nivelin e ofruesit. Megjithatë, iniciativat për të vendosur marrëdhënie shkollë-biznes, për të organizuar p.sh. aktivitete të të nxënies në punë, në shumicën e rasteve burojnë nga shkollat. Edhe pse prania e dy përfaqësuesve të biznesit në bordin e shkollës është një kërkesë ligjore (njëri prej të cilëve duhet të zgjidhet si kryetar), bizneset nuk i qasen në mënyrë proaktive ofruesve të AFP-së. Kjo për shkak se bashkëpunimi i biznesit në AFP nuk është historikisht i rrënjësor në Shqipëri dhe, për këtë arsye, mbetet një fenomen i ri dhe për shumë kompani shqiptare (veçanërisht mikrofirmat) ende një fenomen i panjohur (Rishikimi i Sistemit të Arsimit dhe Trajnimit Profesional të Shqipërisë, f. 10).



“VET to VET – Capacity Building in Albania (V2V_AL)”, një projekt që synon rritjen e kapaciteteve të institucioneve shqiptare të AFP-së përmes bashkëpunimit ndërkombëtar, rrjetëzimit dhe shkëmbimit të praktikave të mira.

Më shumë: <https://efvet.org/vet-to-vet-capacity-building-in-albania-2/>

1.3.3. Arsimi profesional in Mikpritje dhe Turizem

Programi “Mikpritje – Turizëm” në Arsimin dhe Formimin Profesional në Shqipëri
Programi profesional “Mikpritje–Turizëm”, i ofruar nga shkollat e mesme profesionale në Shqipëri, organizohet në dy struktura mësimore:

2+1+1 vite

2+2 vite

Kualifikimi në Nivelin II të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve (KSHK)

Përfundimi me sukses i nivelit II të programit “Mikpritje–Turizëm” pajis nxënësin me një certifikatë për punonjës gjysmë të kualifikuar (ndihmës) në këtë fushë, duke i dhënë të drejtën të vijoje më tej me nivelin III i KSHK-së (1 vit), në një nga profilet e mëposhtme:

Bar-Restorant

Kuzhinë–Pasticeri

a. Kuzhinë–Pasticeri (pilot)

Reception

a. Reception (pilot)

Udhërrëfyes turistik

Shërbime hotelerie dhe restoranti

Shërbime udhëtimi dhe turizmi

Kualifikimi në Nivelin IV të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve (KSHK)

Përfundimi me sukses i nivelit IV në fushën e “Mikpritje–Turizëm” i mundëson studentit të pajiset me:

Diplomën e Maturës Shtetërore Profesionale, si dhe

Çertifikatën e Menaxherit në fushën e mikpritjes dhe turizmit.

Kjo diplomë i krijon mundësinë studentit të:

futet në tregun e punës në sektorin e akomodimit (hotele, resorte), në biznese të shërbimeve ushqimore dhe pijeve, në agjenci udhëtimi dhe turizmi, si dhe në çdo sektor tjetër që ofron shërbime mikpritjeje, ushqimi, argëtimi dhe eventesh;

vijoje studimet në nivel pas-sekondar ose në nivel universitar, në përputhje me interesat dhe orientimin profesional.

Shtrirja gjeografike

Në rang kombëtar, 12 shkolla të mesme profesionale ofrojnë programin “Mikpritje–Turizëm”, të shpërndara në rajone të ndryshme të Shqipërisë:

1. Shkolla e mesme bujqesore, Kamez
2. School e turizmit, Tirane
3. Shkolla “Isuf Gjata”, Korce
4. Shkolla Hysen Çela, Durrës
5. Shkolla Enver Qiraxhi, Pogradec
6. Shkolla Antoni Athanas, Saranda
7. Shkolla Kolin Gjoka, Lezhë
8. Shkolla Hamdi Bushati, Shkodër
9. Shkolla Kristo Isak, Berat
10. Shkolla Tregtare, Vlora
11. Shkolla Sali Ceka School, Elbasan
12. Shkolla Nazmi Rushiti, Dibër (per here te pare kete vit)



Programi shkollor është i njëjtë dhe i unifikuar për të gjitha shkollat e mesme profesionale që ofrojnë degën “Mikpritje-Turizëm”, bazuar në kurrikulën e miratuar nga organi kombëtar përgjegjës, AGJENCIA KOMBËTARE E ARSIMIT, FORMIMIT PROFESIONAL DHE KUALIFIKIMEVE (AKAFPK).

Veprimtari duale dhe praktika profesionale

Sa i përket veprimtarive duale që ofrohen brenda kursit, si p.sh. internship-et, puna në kompani (praktika), simulimet në klasë me mbështetjen e bizneseve, vizitat e drejtuara, apo lloje të tjera të veprimtarive duale (që duhet të specifikohen), duhet të mbahet në konsideratë se: Për secilin kurs, kurrikulat dhe programet mësimore përmbajnë udhëzime të qarta lidhur me realizimin e këtyre veprimtarive, ku përmenden shembuj si: Ky modul duhet zhvilluar në mjedise reale pune si hotele, restorante, ose mjedise të tjera ku ofrohen shërbime ushqimore dhe pije, si dhe në ambiente ku organizohen recepsione dhe bankete. Gjithashtu rekomandohen edhe vizita në bizneset që ofrojnë këto shërbime. Për zbatimin e duhur të modulit, është e nevojshme të sigurohen mjedise, mjete, pajisje dhe materiale të përshtatshme, si p.sh. një restorant real apo restoranti i shkollës. Ky modul mund të zhvillohet gjithashtu në klasa dhe në mjedise profesionale të praktikës të shkollës, të pajisura me mjete të përshtatshme. Për më tepër, ky modul mund të zhvillohet edhe në mjedise reale pune në hotele dhe biznese të sektorit të turizmit, duke punuar me klientë realë.

Tabela 1: Numri i nxënësve të regjistruar në shkollat profesionale që ofrojnë degën “Mikpritje-Turizëm” gjatë viteve shkollore 2021-2022 dhe 2022-2023

Shkolla	Qyteti	Numri total i nxenesve te regjistruar 2021-2022	Numri i nxenesve te regjistruar Klasa X, viti akademik 2022-2023
Antoni Athanas	Vlorë, Sarandë	87	34
Enver Qiraxhi	Korçë, Pogradec	65	28
Hamdi Bushati	Shkodër	425	153
Hoteleri Turizmi	Tirana	641	200
Hysen Çela	Durres	494	133
Isuf Gjata	Korçë	93	41
Kolin Gjoka	Lezhë	169	34
Kristo Isak	Berat	144	46
Profesionale Bujqësore Kamez	Tiranë, Kamëz	368	93
Sali Ceka	Elbasan	274	69
Tregtare	Vlora	305	102
Nazmi Rushiti			19
Totali		3065	952

Referenca:

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/albania/overview>

<https://qbz.gov.al/eli/liqj/2017/02/16/15-2017>

https://www.unitir.edu.al/images/dokumenta/Legjislacion/Liqj_80-2015_22.07.2015.pdf

<https://ualbania.al/pages/universitetet.html>

<https://qbz.gov.al/eli/liqj/2017/02/16/15-2017>



Strategjia Kombëtare e Arsimit (<https://arsimi.gov.al/wp-content/uploads/2021/05/Draft-Strategjia-per-Arsimin-2021-2026-1.pdf>)

DIHA dhe F. Erbert Stiftug, "ARSIMI DHE TRAJNIMI PROFESIONAL NË SHQIPËRI"

Kompanitë kërkojnë fuqi punëtore më të kualifikuar në Shqipëri' (

[https://www.diha.al/fileadmin/user_upload/PDF-](https://www.diha.al/fileadmin/user_upload/PDF-Unterlagen/Konjunkturumfragen/Report_on_Poll_Results_-_EN.pdf)

[Unterlagen/Konjunkturumfragen/Report on Poll Results - EN.pdf](https://www.diha.al/fileadmin/user_upload/PDF-Unterlagen/Konjunkturumfragen/Report_on_Poll_Results_-_EN.pdf)

RISHEKIMI I KUADRIT RREGULLATOR DHE OFRIMEVE TË AFTËSIMIT VET PAS

SEKONNDAR DHE TË LARTË NË SHQIPËRI, Janar 2022, (

[https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-05/Review%20of%20the%20Regulatory%20Framework%20and%20Provision%20of%20Post-Sekondary%20and%20Higher%20VET%20in%20Albania.pdf)

[05/Review%20of%20the%20Regulatory%20Framework%20and%20Provision%20of%20Post-Sekondary%20and%20Higher%20VET%20in%20Albania.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-05/Review%20of%20the%20Regulatory%20Framework%20and%20Provision%20of%20Post-Sekondary%20and%20Higher%20VET%20in%20Albania.pdf)

Rishikimi i Sistemit të Arsimit dhe Trajnimit Profesional në Shqipëri, duke përfshirë një analizë krahasuese me vende të zgjedhura nga Evropa Qendrore dhe Perëndimore dhe Rajoni i

Ballkanit, Maj 2020, Autore: Znj. Annett Hilpert, botuar me ndihmën e Bashkëpunimit Zviceran për Zhvillim, përmes Programit Zhvillimi i Aftësive për Punësim - Faza e Konsolidimit, zbatuar nga UNDP në Shqipëri, [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/VET%20English%20Online_Oct%202%5B1%5D%5B26%5D.pdf)

[06/VET%20English%20Online_Oct%202%5B1%5D%5B26%5D.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/VET%20English%20Online_Oct%202%5B1%5D%5B26%5D.pdf)

PËRMBLEDHJE E VENDIT – SHQIPËRIA, Procesi i monitorimit të integruar të Rekomandimit të Këshillit të BE-së për AFP-në dhe Deklaratën e Osnabruck-ut, Fondacioni i Trajnimit, 2022



2.2 Sistemi i edukimit në Kosovë

Hartimi i Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) në Kosovë, me fokus në industrinë e turizmit Hartimi i sistemit të AFP-së në Kosovë, veçanërisht në sektorin e turizmit, kërkon një analizë të plotë të gjendjes aktuale të sistemit, përshtatshmërisë së tij me kërkesat e tregut të punës, sfidave ekzistuese dhe fushave që mund të përmirësohen për të zhvilluar një fuqi punëtore me aftësitë e nevojshme për të mbështetur zgjerimin e industrisë.

1. Identifikimi i aktorëve kyç

Aktorët kryesorë në sektorin e AFP-së për turizmin në Kosovë përfshijnë: Punëdhënësit, Nxënësit/është studentët, Grupet e industrisë, Agjencitë qeveritare përgjegjëse për turizmin dhe arsimin, Institucionet e formimit profesional. Megjithatë, institucionet e AFP-së hasin vështirësi për të ofruar një arsim cilësor, kryesisht për shkak të mungesës së financimit të mjaftueshëm, pavarësisht planeve politike që synojnë përmirësimin e sektorit të arsimit profesional. Nevojat për trajnim praktik, të cilat janë thelbësore për industrinë turistike, nuk marrin konsideratën e duhur nga mekanizmat financiarë për institucionet e AFP-së.

Edhe pse legjislacioni lejon që shkollat profesionale të kërkojnë të ardhura shtesë përmes aktiviteteve jashtë financimit publik ose përmes kontributeve dhe dhuratave, formula e financimit të arsimit nuk merr parasysh karakteristikat specifike të AFP-së. Është thelbësore të ecet përpara duke thjeshtuar proceset burokratike për gjenerimin e fondeve dhe duke mbështetur institucionet e AFP-së në përpjekjet e tyre.

2. Kuptimi i Kornizës së AFP-së

Gjendja aktuale e Kornizës së AFP-së në Kosovë tregon se sistemi është ndërtuar mbi profile të specializuara për të përmbushur kërkesat e tregut të punës. Megjithatë, gjatë kërimit u vu re nevoja për përditësimin e programeve të AFP-së për të reflektuar ndryshimet në tregun e punës dhe ekonominë.

Bashkëpunimet publike-private, të cilat janë thelbësore për maksimizimin e ofertës së AFP-së dhe integrimin e përvojës praktike në arsim, paraqesin mundësi për përmirësimin e sistemit të AFP-së. Nisma si krijimi i bashkëpunimit midis bizneseve dhe institucioneve të AFP-së për të përmirësuar kapacitetet praktike të nxënësve janë bërë të mundura përmes këtyre partneriteteve. Projekti KSV/020¹⁰, i mbështetur bashkarisht nga Luksemburgu dhe Qeveria e Kosovës, është një përpjekje e rëndësishme në këtë drejtim. Qëllimi i tij është forcimi dhe ristrukturimi i kornizës së qeverisjes së sistemit të AFP-së në Kosovë. Kjo iniciativë ka lehtësuar mundësinë që nxënësit të fitojnë përvojë profesionale në biznese dhe ka promovuar zbatimin e certifikatave të krijuara në bashkëpunim me partnerët e sektorit privat në Evropë, duke bashkuar njohuritë akademike me aftësitë e punësueshme.

Megjithë këto përpjekje, ekzistojnë ende probleme si p.sh. shkollat profesionale që fokusohen në profile që nuk përputhen me kërkesat e tregut, për shkak të mungesës së studimeve dhe kërkimeve të thelluara para marrjes së vendimeve. Dy fusha kryesore që kërkojnë përmirësim janë:

3. Zbatimi i planeve strategjike

Rishikimi i programeve të AFP-së për t'u përshtatur më mirë me tregun e punës.

Integrimi i metodologjive teknologjike të reja, si përdorimi i Arduino Kits për projekte praktike, ka sjellë përparime të dukshme në rritjen e aftësive praktike të nxënësve.

¹⁰ <https://luxdev.lu/en/activities/project/KSV/020>

Për të ulur papunësinë e të rinjve dhe për të nxitur rritjen ekonomike, është e domosdoshme të zhvillohet një sistem AFP-je më elastik dhe i harmonizuar me industrinë, i cili mund të ndërtohet mbi partneritetet dhe përpjekjet aktuale.

Te dhena per ofruesit AFP

Emri i ofruesit t	Venndodhja	Kontakt Email/telefon
SHML 7SHTATORI	PRISHTINE	Musli.d@outlook.com
SHME ,, ALI HADRI,,	PEJË	koordinatori.shme@gmail.com
Fakulteti i Manaxhimit dhe Turizmit, Mikpritja dhe Mjedisi - "Haxhi Zeka"	Pejë	bedri.millaku@unhz.eu

4. Analiza e kurrikules

Analizë e Detajuar e Arsimit dhe Trajnimit Profesional (AFP) në Kosovë në Fushën e Turizmit dhe Mikpritjes

Një qasje gjithëpërfshirëse ndaj arsimit profesional në Kosovë del në pah nga analiza e rezultateve të të nxënësve, strukturës së kurrikulës dhe lëndëve, përbërësve të trajnimit praktik, përshtatshmërisë me industrinë, integritetit të teknologjisë dhe shërbimeve mbështetëse për studentët, për tre programe kryesore:

Artet kulinare ("Kuzhinjer")

Menaxhimi i turizmit dhe mikpritjes

"Asistent i Mikpritjes Hoteliere"

Fokus në Aftësitë Praktike dhe Përgatitjen për Tregun e Punës

Të tre kurrikulat theksojnë pajisjen e nxënësve me njohuri të aplikueshme dhe aftësi reale për tregun e punës. Qëllimi i tyre është të zhvillojnë profesionistë me njohuri të thella në artet kulinare, mikpritjen hoteliere dhe produktet e shërbimeve turistike. Përputhshmëria e qëllimeve mësimore me kërkesat e industrisë siguron që nxënësit të dalin të përgatitur për tregun e punës.

Programet arrijnë një ekuilibër të mirë midis njohurive bazë dhe aftësive të specializuara teknike. Një qasje gjithëpërfshirëse arsimore mbështetet nga përfshirja e lëndëve profesionale si kulinaria dhe turizmi bazë, si dhe lëndëve të përgjithshme si gjuhët e huaja dhe matematika. Kurrikulat tregojnë një kalim të qartë nga teoria në aplikime praktike të specializuara për t'i përgatitur nxënësit për situata reale.

Të gjitha programet vënë theks të madh në trajnimin praktik, duke përfshirë vendet e punës industriale, internship-et dhe praktikën në punë. Kjo ekspozim praktik është thelbësor që nxënësit të fitojnë përvojë personale dhe të kapërcejnë hendekun midis studimeve akademike dhe aplikimit real në terren. Bashkëpunimi i industrisë në ofrimin e këtyre mundësive tregon për një qasje të integruar ndaj arsimit profesional.

Për të garantuar që aftësitë e mësuara janë të kërkuara në treg, aktorët e industrisë përfshihen në procesin e krijimit të kurrikulave. Përfshirja e ekspertëve të sektorit ndihmon që arsimi i ofruar të mbetet relevant dhe të përmbushë kërkesat e sotme dhe të ardhshme të tregut.

Edhe pse përmendet përdorimi i kërkimeve online, do të ishte e dobishme integrimi më i gjerë i teknologjive të specializuara për menaxhimin e mikpritjes dhe turizmit. Niveli dhe efikasiteti i këtij integrimi janë komponentë kyç të arsimit modern profesional dhe kanë potencialin të përmirësojnë ndjeshëm procesin edukativ.

Kurrikulat promovojnë përkushtimin ndaj zhvillimit të vazhdueshëm të aftësive dhe mësimit gjatë gjithë jetës. Procedurat për zhvillim të vazhdueshëm dhe sigurim të cilësisë tregojnë se sistemi



arsimor është fleksibël dhe i ndjeshëm ndaj ndryshimeve në kërkesat e industrisë dhe standardet akademike.

Programet e AFP-së në fushën e turizmit dhe mikpritjes në Kosovë tregojnë një angazhim për ofrimin e një arsimit të thelluar, praktik dhe të përshtatur me industrinë. Ato përgatitin studentët për pozicione hyrëse në punë dhe për avancim në karrierë. Megjithatë, për të ruajtur efektivitetin e këtyre programeve, është e nevojshme të vazhdojnë vlerësimet dhe rishikimet që marrin parasysh zhvillimet më të fundit në teknologji, trendet dhe inputet nga partnerët e industrisë.

2.2.1. Korniza kurrikulare për sektorin e turizmit

KORNIZA E KURRIKULËS 1

Titulli i Programit: SHEF

Kodi i Programit: N/A

Kohëzgjatja e Programit: TRE VITE KL.10.11.12

Audienca e synuar: Të gjithë nxënësit që kanë përfunduar arsimin fillor deri në moshën 17 vjeç mund të ndjekin kursin Chef/Kuzhinjer. Mësime për të rritur pas moshës 17 vjeç me mësim të përsheptuar janë gjithashtu në dispozicion.

Përshkrimi i programit: Trajnimi në menaxhimin e kuzhinës zhvillon kompetenca profesionale në të nxënit teorik dhe praktik sipas sistemit Dual. I kualifikon studentët si shefa kuzhine, duke i përgatitur ata për punësim të menjëhershëm.

Rezultatet e të nxënit: Listoni rezultatet specifike të të nxënit që nxënësit pritet të arrijnë pas përfundimit të programit. Sigurohuni që këto rezultate të jenë të qarta, të matshme dhe në përputhje me nevojat e industrisë.

1. Kuzhinier i nivelit I dhe II
2. Asistent kuzhine
3. Punësimi në ndërmarrjet hoteliere duke filluar nga klasa e 11-të në përputhje me ligjin e punës

Struktura e Programit: Përshkruani strukturën e programit, duke përfshirë sekuencën e kurseve/moduleve që do të ndërmarrin nxënësit. Përshkruani çdo komponent bazë ose zgjedhor dhe çdo parakusht.

Plani Mësimor për Arsimin Profesional(Mikpritje dhe Turizëm), Niveli III ose IV.			
J O .	Kodi	Kurset dhe modulet e të nxënit	Orët javore/vjetore
			Klasa... 13
A		Lëndë të përgjithshme (në total)	
1		Anglisht	
2		Gjermanisht	
3		Frëngjisht	
4		Matematikë	
5		Edukim Fizik	
B		Lëndë Profesionale (gjithsej)	
1		Bazat e Turizmit	





2		Njohuri mbi Produktet Ushqimore	
3		Biologji me Higjienë	
4		Bazat e Shërbimit Hotelier	
5		Shpendët	
C		Modulet e detyrueshme të praktikës profesionale (në total)	
1		Mirësjellje dhe Higjienë	
2		Njohuri me Departamentet e Kuzhinës	
3		Bazat e Gatimit, Llojet e Mishit	
4		Përgatitja e mëngjesit dhe llojet e tij	
5		Përgatitja e perimeve	
6		Përgatitja e pjatave vegjetariante	
		Totali A+B+C	

Komponentët e trajnimit praktik: Të gjithë studentët kryejnë trajnim praktik në shkolla dhe ndërmarrje hoteliere turistike. Ndërmarrjet ofrojnë angazhim në industrinë e mikpritjes për praktikë dhe i kompensojnë studentët sipas kontratës me shkollën.

Angazhimi i industrisë: Programi bashkëpunon në mënyrë aktive me industrinë e turizmit dhe mikpritjes për të siguruar që kurrikula të jetë e përshtatshme për industrinë dhe e përditësuar. Partneritetet me hotelet, restorantet dhe shoqatat e kuzhinës lokale janë thelbësore, duke u ofruar studentëve vende pune dhe praktika praktike thelbësore.

Aftësi të lidhura me industrinë: Programi i Shefit të Kuzhinës synon të kultivojë një gamë të gjerë aftësish që janë thelbësore për profesionistët e kuzhinës dhe mikpritjes, duke përfshirë: Ekspertizë në Kuzhinë: Zotërim në teknika të ndryshme gatimi, përzgjedhjen e përbërësve dhe zhvillimin e recetave.

Shërbimi ndaj Klientit: Zhvillimi i aftësive ndërpersonale, kuptimi i nevojave të klientëve dhe ofrimi i shërbimit me cilësi të lartë.

Siguria dhe Higjiena Ushqimore: Zbatimi i rregulloreve të sigurisë ushqimore dhe ruajtja e standardeve të higjienës në kuzhinë dhe zonat e ngrënies.

Marketingu: Bazat e marketingut për të kuptuar se si të promovohen shërbimet dhe produktet e kuzhinës.

Përputhja me Nevojat e Industrisë: Programi i Shefit të Kuzhinës është i lidhur ngushtë me nevojat në zhvillim të industrisë së turizmit dhe mikpritjes. Ai përfshin trendet në zhvillim, të tilla si konceptet "nga ferma në tavolinë", përdorimi i përbërësve organikë dhe me origjinë lokale, si dhe theksi në rritje në menutë e ndërgjegjshme për shëndetin. Kurrikula përditësohet rregullisht në konsultim me partnerët e industrisë për të përfshirë teknikat moderne të kuzhinës, standardet më të fundit të shëndetit dhe sigurisë.

Mundësi punësimi:

Integrimi i teknologjisë: Programi i Shefit të Kuzhinës përpiqet të integrojë teknologjinë për të përmirësuar përvojën arsimore dhe për të siguruar që studentët të jenë të aftë me mjetet relevante për fushën moderne të kuzhinës.

Shërbimet e mbështetjes për studentët: Programi ofron një gamë shërbimesh mbështetëse të hartuara për të ndihmuar nxënësit në udhëtimin e tyre akademik dhe përgatitjen për karrierën, duke përfshirë: Këshilltarët e dedikuar i ndihmojnë studentët të zgjedhin modulet e duhura dhe ofrojnë udhëzime për menaxhimin e sfidave akademike, si dhe këshilltarët profesionistë të karrierës ofrojnë këshilla mbi rrugët e mundshme të karrierës, i ndihmojnë studentët të kuptojnë prirjet dhe pritshmëritë e industrisë dhe të përgatiten për tregun e punës.



Mekanizmi i përmirësimit të vazhdueshëm: Mbahen takime të rregullta me palët e interesuara, duke përfshirë studentët, ish-studentët, punëdhënësit dhe fakultetin, për të diskutuar progresin e programit dhe fushat për përmirësim. Këto takime shërbejnë si një platformë për komunikim transparent dhe vendimmarrje bashkëpunuese.

Praktikat më të mira dhe pikat e krahasimit: Programi përfshin disa praktika dhe pika referimi më të mira nga programe të suksesshme të AFP-së në lidhje me turizmin në nivel global. Kurrikula është hartuar në përputhje me standardet ndërkombëtare të kuzhinës, duke adoptuar praktikatat më të mira nga shkollat e njohura të kuzhinës.

KORNIZA E KURRIKULËS 2

Titulli i Programit: Asistent i Mikpritjes

Kodi i Programit:

Kohëzgjatja e Programit: Tre vjet

Audienca e Synuar: Arsimit në profilin 'Asistent i Mikpritjes', mund të ndiqet nga të gjithë të rinjtë, burra dhe gra, që kanë përfunduar me sukses nëntë vjet arsim të detyrueshëm dhe nuk janë më të medhenj se 17 vjeç. Si përjashtim, personat deri në 24 vjeç mund të regjistrohen në programet e arsimit të mesëm profesional të lartë, me miratimin e Këshillit të Mësuesve të Shkollës, në përputhje me dispozitat e Ministrisë së Arsimit, të cilat rregullojnë kushtet dhe kriteret për regjistrimin e nxënësve në shkollat e mesme profesionale.

Në raste të veçanta, kur kërkesat për të ndjekur këtë arsim janë më të larta se kapacitetet reale të shkollave profesionale, Ministria e Arsimit përgatit udhëzime të veçanta me kriteret e veçanta pranimit për këto shkolla.

Përshkrimi i Programit: Pas arsimimit në profilin 'Asistent i Mikpritjes', studenti do të zhvillojë një sërë kompetencash profesionale, të cilat do t'i shërbejnë atij për arsimim dhe trajnim të mëtejshëm profesional, si dhe për punësim të suksesshëm në shërbimet përkatëse:

- Punë si asistent në banak, në bare, në mensa (spitale, dyqane me pakicë, konvikte, në spitale, mensa/restorante ushtarake), në pastičeri
- Punë ndihmëse në shërbimin hotelier, në restorant dhe në sallat e banketeve
- Punë ndihmëse në gastronomi, në kuzhina dhe pastičeri të hoteleve dhe restoranteve, të kuzhinave të ushqimit social (spitale, dyqane me pakicë, konvikte, në spitale, kuzhina ushtarake), si dhe restorante dhe pastičeri individuale, si një biznes bazë.

Rezultatet e të nxënësve: Bazuar në këtë, studenti që përfundon me sukses arsimin në profilin 'Asistent i Mikpritjes', niveli I dhe II, mund të punësohet si asistent në ndërmarrjet e mikpritjes, në pozicione që kryejnë funksione ndihmëse, të lidhura me shërbimet hoteliere dhe të restorantit, duke përfshirë punët:

1. Në shërbimet hoteliere brenda ambienteve hoteliere, në sallat e restoranteve, sallat e banketeve, në bare, tarraca, kopshte, pishina dhe pastičeri në hotele
2. Në shërbime në ambiente të pavarura, siç janë restorantet, baret, kafenetë, këndet e ngrënies, bufetet
3. Në shërbimet e furnizimit me ushqim ose të ushqimit të punëtorëve në korporata
4. Në shërbimet e ushqimit - ushqim institucional ose ndihmës (ushqim në shkolla, universitete dhe kolegje, ushqim në spitale, ushqim në mensa ushtarake, në burgje dhe në azile - për të moshuarit, kujdes shëndetësor të veçantë dhe për azilërkuesit)
5. Në shërbimet në lokale tregtare ose me pakicë (restorante në hipermarkete),
6. Në shërbimet e ushqimit dhe pijeve në transportin turistik (aeroplanë, trena dhe anije)
7. Në shërbimet e ushqimit dhe pijeve brenda shërbimeve të hotelierisë, jashtë ambienteve bazë.

Struktura e Programit: Studenti do të fitojë aftësi në:



- Përdorimi dhe mirëmbajtja e mjeteve dhe inventarit të shërbimit.
- Kryerja e përgatitjeve para shërbimit në restorante.
- Rregullimi dhe vendosja e tavolinave sipas rezervimeve dhe menuve.
- Përgatitja e stacioneve të shërbimit dhe ndihma në shërbimin e ushqimit.
- Diferencimi i sistemeve të ndryshme të shërbimit hotelier, duke përfshirë stilet franceze, angleze, vjeneze, anglo-amerikane dhe ruse.
- Ndihmë në shërbimet e ushqimit dhe organizimin e shërbimit ushqimor në mensa sociale dhe transport turistik (aeroplanë, trena, anije).
- Mirëpret klientët dhe menaxhon porositë dhe shërbimin e pijeve.
- Kryerja e detyrave të ndryshme në banak, duke përfshirë përgatitjen dhe servirjen e pijeve.
- Ndihmë në përgatitjen e salcave bazë, antipastave të ftohta, supave, pjatave me peshk dhe mish, si dhe të parave dhe garniturave vegjetariene.
- Zhvillimi i recetave bazë të gatimeve dhe ëmbëlsirave, si dhe sallatave të frutave.
- Mbështetja e përpjekjeve të marketingut dhe ruajtja e standardeve të higjienës, sigurisë dhe konfidencialitetit.
- Këto aftësi i përgatisin studentët për role gjithëpërfshirëse shërbimi në industrinë e mikpritjes.

Plani Mësimor për Arsimin Profesional(Mikpritje dhe Turizëm), Niveli III ose IV					
Jo.	Ko di	Kursat dhe modulet e të nxënës	Orët javore/vjetore		
			Klasa... 10	Klasa 11	Klasa 12
A.		Lëndë të përgjithshme (në total)			
1		Gjuhë dhe letërsi shqipe	10	9	10
2		Gjuhë angleze	10	9	10
3		Gjuhë gjermane	10	9	10
4		Matematikë	10	9	10
5		Edukimi qytetar	10	9	10
6		Edukimi fizik dhe shëndeti	10	9	10
B		Lëndë Profesionale (gjithsej)	Klasa... 10	Klasa 11	Klasa 12
1		Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit	16	14	10
2		Bazat e Turizmit dhe Mikpritjes Hotelerike	16	14	10
3		Bazat e Biznesit në Mikpritjen Hotelerike	16	14	10
4		Gjuha Gjermane në Turizëm	16	14	10
5		Kodi i Sjelljes dhe Mikpritjes Profesionale	16	14	10
6		Njohuri për Mallrat dhe Inventarin	16	14	10





Plani Mësimor për Arsimin Profesional(Mikpritje dhe Turizëm), Niveli III ose IV					
Jo.	Ko di	Kurset dhe modulet e të nxënit	Orët javore/vjetore		
			Klasa... 10	Klasa 11	Klasa 12
7		Gjeografia Turistike	16	14	10
8		Bazat e Kontabilitetit	16	14	10
9		Proceset e Punës në Mikpritjen Hotelerike 10	16	14	10
10		Bazat e Higjienës dhe Sigurisë Ushqimore	16	14	10
11		Bazat e Marketingut	16	14	10
12		Bazat e Gastronomisë I dhe II	16	14	10
13		Organizimi i Ndërmarrjeve Hoteliere I dhe II	16	14	10
14		Bazat e Teknologjisë Ushqimore	16	14	10
15		Proceset e Punës në Mikpritjen Hotelerike 11	16	14	10
16		Komunikimi në Mikpritje	16	14	10
17		Proceset e Punës në Mikpritjen Hotelerike 12	16	14	10
18		Lëndë zgjedhore (sipas zgjedhjes së shkollës)	16	14	10
C.		Modulet e detyrueshme të praktikës profesionale (në total)			
		Totali A+B+C			

Komponentët e trajnimit praktik: Programi "Asistent i Mikpritjes" ofron mundësi trajnimi praktik të hartuara për të plotësuar njohuritë teorike të fituara në klasë. Këto përfshijnë pjesëmarrjen në projekte të botës reale, duke përfshirë menaxhimin e eventeve dhe shërbimet e ushqimit, për të zhvilluar aftësitë e punës në grup dhe të menaxhimit të projekteve.

Angazhimi i industrisë: Programi "Asistent i Mikpritjes" angazhohet ngushtë me industrinë e turizmit përmes bashkëpunimeve me hotele, restorante dhe biznese mikpritëse lokale.

Aftësi të lidhura me industrinë: Programi "Asistent i Mikpritjes" është hartuar për të zhvilluar aftësi jetësore për sektorin e mikpritjes.

Përputhja me nevojat e industrisë: Programi "Asistent i Mikpritjes" përqendrohet në zhvillimin e aftësive kryesore si shërbimi ndaj klientit, menaxhimi i eventeve etj.

Mundësi punësimi: Të diplomuarit e programit "Asistent i Mikpritjes" kanë mundësi të larmishme punësimi në sektorin e turizmit dhe mikpritjes.

Integrimi i teknologjisë: Ne përdorim disa burime dixhitale

Shërbimet e mbështetjes për studentët:

Programi ofron shërbime të gjera mbështetëse për studentët. Kjo përfshin këshillim akademik, ku këshilltarët janë në dispozicion për të ndihmuar studentët me përzgjedhjen e kurseve dhe planifikimin akademik. Përveç kësaj, ofrohet këshillim për karrierën, ku këshilltarët profesionistë të karrierës i udhëzojnë studentët në rrugët e mundshme të karrierës në industrinë e mikpritjes, i ndihmojnë në ndërtimin e CV-së dhe i përgatisin ata për intervista pune, duke u siguruar që ata janë të pajisur mirë për karrierat e tyre të ardhshme.





Mekanizmi i përmirësimit të vaazhdueshëm: programi përdor një mekanizëm përmirësimi të vazhdueshëm për të qëndruar i azhurnuar dhe efektiv. Mblidhen rregullisht reagime nga studentët, partnerët e industrisë dhe palët e tjera të interesuara.

Praktikat më të mira dhe krahasimi: Aspektet kryesore përfshijnë bashkëpunimin e fortë të industrisë, një fokus në trajnimin praktik. Programi thekson praktikatat e qëndrueshme dhe kryen rishikime të rregullta të kurrikulës bazuar në reagimet e industrisë.

KORNIZA E KURRIKULËS 3

Titulli i Programit: Menaxhimi në Turizëm, Mikpritje dhe Mjedis

Kodi i Programit: Arsimi i lartë – Cikli i Parë Bachelor, Niveli 6

Kohëzgjatja e Programit: Tre vjet

Audienca e synuar: 50 studentë

Përshkrimi i Programit: Rajoni Turistik i Pejës ka potencial të madh për zhvillimin e turizmit, duke qenë se qyteti është i rrethuar nga male që e bëjnë këtë vend unik, prandaj programi është i fokusuar në turizëm dhe mikpritje.

Rezultatet e të nxënësve:

1. Përgatitja e ekspertëve të turizmit
2. Njohja dhe përgatitja e produktit turistik
3. Studentët përgatiten për tregun e punës

Struktura dhe Sekuenca e Programit .:

VITI I PARË semestri i dimrit					
Semestri I			Orë/javë		
Nr .	O/Z	LËNDËT	L	U	ECT S
1	O	<u>Menaxhimi</u>	2	2	6
2	O	<u>Hyrje në turizëm</u>	2	2	6
3	O	<u>Matematikë për turizëm</u>	2	2	6
4	O	<u>Mikroekonomi</u>	2	2	6
5	O	<u>Bazat e biznesit në turizëm dhe mikpritje</u>	2	2	6
		Totali	10	10	30

Viti i parë, semestri i dytë i pranverës					
Nr .	O/Z	LËNDËT	L	U	ECT S





1	O	<u>Informatikë</u>	2	2	6
2	O	<u>Makroekonomi</u>	2	2	6
3	O	<u>Shkrim akademik</u>	2	2	6
4	O	<u>Hyrje në statistikë</u>	2	2	6
5	O	<u>Kontabilitet</u>	2	2	6
		Totali	10	10	30

Viti i dytë III semestri dimëror					
Semestri III					
Nr .	O/Z	LËNDËT	L	E	ECT S
1	O	<u>E drejta e biznesit</u>		2	6
2	O	<u>Menaxhimi i ushqimit dhe pijeve</u>	2	2	6
3	O	<u>Financat në turizëm</u>	2	2	6
4	O	<u>Trashëgimia kulturore në turizëm</u>	2	2	6
5	O	<u>Marketingu i udhëtimeve turistike</u>	2	2	6
		Totali	10	10	6

Viti i dytë IV semestri i pranverës					
Nr .	O/Z	LËNDËT	L	U	ECT S
1	O	<u>Taksat dhe korporatat</u>	2	2	6
2	O	<u>Ndërmarrësia</u>	2	2	6





3	O	<u>Menaxhimi i Burimeve Njerëzore/</u>	2	2	6
4	O	<u>Analiza financiare në turizëm</u>	2	2	6
5	O	<u>Gjuhe angleze 1</u>	2	2	6
		Totali	10	10	30

VITI I TRETË, semestri i dimrit V

Nr.	O/Z	LËNDËT	L	U	ECTS
1	O	<u>Menaxhimi i udhëtimeve turistike</u>	2	2	6
2	O	<u>Ekonomia e turizmit dhe biznesit</u>	2	2	6
3	O	<u>Mësim praktik</u>	0	2	6
4	O	<u>Zhvillimi i produkteve në turizëm dhe mikpritje</u>	2	2	6
5	Z	<u>Menaxhimi i turizmit dhe hotelarisë</u>	2	2	6
6	Z	<u>Mjedisi i biznesit në turizëm</u>	2	2	6
7	Z	<u>Gjuhe angleze2</u>	2	2	6
		Totali	14	14	42

Viti i tretë, semestri i VI i pranverës

Nr.	O/Z	LËNDËT	L	U	ECTS
1	O	<u>Turizëm i qëndrueshëm</u>	2	2	6





2	O	<u>Turizëm ndërkombëtar</u>	2	2	6
3	O	Teza (Tezë Diplome)	4	4	8
4	Z	<u>Agjenci turistike</u>	2	2	6
5	Z	<u>Hulumtimi i tregut të turizmit</u>	2	2	6
6	Z	<u>Biznesi elektronik në turizëm</u>	2	2	6
		Totali	14	14	36
Moduli i Turizmit Semestri VI			Orë-Javë		
Jo.	O	LËNDËT	L	U	ECTS
1.	O	Tregu turistik	2	2	5
2.	O	Ekonomia dhe biznesi i turizmit	2	2	5
3.	O	Produkt turistik	2	2	5
4.	O	Tezë (Tezë)	2	0	10
5.	Z.	Agjenci turistike	2	2	5
6	Z.	Sistemet e informacionit dhe rezervimet në agjencitë e udhëtimit	2	2	5
		TOTALI			30/180 ETJ.
Viti III					
Moduli i Mikpritjes Semestri VI			Orë-Javë		
Jo.	O	LËNDËT	L	U	ECTS
1.	O	Industria e hotelerisë	2	2	5
2.	O	Shkencat ushqimore	2	2	5





3.	O	Biznes hotelerie	2	2	5
4.	O	Tezë (Tezë)	2	0	10
5.	Z.	Shërbimi ndaj klientit në hotele	2	2	5
6.	Z.	Sistemet e informacionit dhe rezervimet e hoteleve			5
		TOTALI			30/180 ETJ.
Viti III					
Moduli i Mjedisit Semestri VI			Orë-Javë		
Jo.	O	LËNDËT	L	U	ECTS
1.	O	Menaxhimi i integruar i burimeve ujore	2	2	5
2.	O	Ndotja dhe mbrojtja e tokës	2	2	5
3.	O	Metodat e hulumtimit	2	2	5
4.	O	Tezë (Tezë)	2	0	10
5.	Z.	Trajtimi i (Mikro)ndotësve në sistemet e tokës dhe ujërave të zeza	2	2	5
6.	Z.	Hyrje në teknologjinë mjedisore	2	2	5
		TOTALI			30/180 ETJ.

Komponentët e Trajnimit Praktik: Praktika zhvillohet në strukturat e mikpritjes dhe turizmit.

Angazhimi i industrisë: bashkepunim me Bordin Industrial

Aftësi të lidhura me Industrinë: Trajnohet stafi profesional për industrinë e turizmit dhe hotelierisë

Përputhja me nevojat e Industrisë: Të dhënat për kornizën ofrohen nga industria.

Mundësi punësimi: Studentët që trajnojnë punësohen më pas në industrinë e hotelierisë dhe turizmit.

Integrimi i teknologjisë: Interneti përdoret për të dhëna dhe kërkime.



Shërbime Mbështetëse për Studentët: ofrohet ndihmë gjatë trajnimit për studentët, si dhe keshillim në lidhje me paqartësitë që mund të hasin.

Mekanizmi i Përmirësimit të Vazhdueshëm: zyrë të posaçme për cilësinë, gjithmonë me qëllim përgatitjen më të mirë të mundshme.

Praktikat më të Mira dhe Krahasimi: Programet krahasohen gjithmonë dhe ne zgjedhim më të përshtatshmet nga një këndvështrim profesional.

5. Hartimi i kursit:

Më poshtë është një matricë për të hartëzuar kurset e Arsimit dhe Trajnimit Profesional (AFP) të ofruara nga institucione të ndryshme në Kosovë kundrejt sektorëve të synuar brenda industrisë së turizmit. Qëllimi është të theksohet diversiteti dhe disponueshmëria e këtyre programeve dhe përputhja e tyre me sektorë specifikë të turizmit, duke ofruar njohuri për palët e interesuara në arsim dhe planifikimin e industrisë.

Ofrues AFP-së	Portofoli i Kursit	Sektori i Turizmit i Synuar
SHML 7SHTATORI	Artet Kulinare ('Kuzhinjer')	Kulinari/Mikpritje
SHME,, ALI HADRI,,	"Asistent i Mikpritjes Hoteliere" (Asistent i Mikpritjes)	Shërbime Mikpritjeje/Hoteliere
Fakulteti i Menaxhimit në Turizëm, Hoteleri dhe Mjedis	Menaxhimi i Turizmit dhe Mikpritjes	Menaxhim Turizmi/Turizëm Mjedisor

Matrica që rezulton (Tabela 1) ilustron përafrimin e kurseve të AFP-së me sektorët e synuar të turizmit në Kosovë. U identifikuan tre ofrues kryesorë të AFP-së: SHML 7SHTATORI, SHME, ALI HADRI," dhe Fakulteti i Menaxhimit në Turizëm, Hoteleri dhe Mjedis. Kurset e tyre u krahasuan me sektorët përkatës të turizmit si Kulinaria/Mikpritja, Mikpritja/Shërbimet Hoteliere dhe Menaxhimi i Turizmit/Turizmi Mjedisor.

Kurset variojnë nga artet kulinare, duke u përqendruar në sektorin e kuzhinës dhe mikpritjes, deri te programe më gjithëpërfshirëse si turizmi dhe menaxhimi i mikpritjes, duke trajtuar role më të gjera menaxheriale në turizëm.

6. Bashkëpunimi me Industrinë: ofruesit e AFP-së bashkëpunojnë me industrinë e turizmit për të zhvilluar kurrikulën e tyre, për të ofruar vende pune dhe për të lehtësuar stazhet. vlerësimi i nivelit të përfshirjes së industrisë në formësimin e programeve të trajnimit.

Në Kosovë, industria e turizmit është një sektor jetësor që kërkon profesionistë të kualifikuar. Ofruesit e AFP-së luajnë një rol të rëndësishëm në përgatitjen e studentëve për këtë industri. Bashkëpunimi efektiv i industrisë është thelbësor për të siguruar që këto programe të përmbushin kërkesat e botës reale të sektorit të turizmit.

Analiza nxorri ne pah shkallë të ndryshme të bashkëpunimit të industrisë në të tre ofruesit e AFP-së:

- SHML 7SHTATORI (Arte Kulinare): Kurrikula përfshin angazhimin e industrisë kryesisht përmes bizneseve lokale të kuzhinës për stazhe dhe trajnim praktik.



- SHME ALI HADRI,, (Asistent i Mikpritjes): Ky program demonstroi lidhje të forta me industrinë, me partneritete për trajnim praktik në shërbimet hoteliere dhe të mikpritjes.
- Fakulteti i Menaxhimit në Turizëm, Hoteleri dhe Mjedis (Menaxhimi i Turizmit dhe Mikpritjes): Bashkëpunimi është i dukshëm në formën e partneritetit me bizneset turistike vendase dhe organizatat mjedisore.

Bashkëpunimi i industrisë në programet e AFP-së për turizmin në Kosovë është i pranishëm, por mund të përmirësohet. Forcimi i këtyre bashkëpunimeve mund të çojë në kurrikula më të pershtatshme për industrinë, mundësi më të mira trajnimi dhe përgatitje më efektive të studentëve për fuqinë punëtore të turizmit. Rekomandohet angazhimi i vazhdueshëm me palët e interesuara të industrisë për të siguruar që programet e AFP-së të mbeten të përgjegjshme ndaj nevojave dinamike të sektorit të turizmit.



2.3 Sistemi Arsimor në Maqedoni

Arsimi dhe Trajnimi Profesional (AFP) në industrinë e turizmit përfshin të kuptuarit e komponentëve të ndryshëm të sistemit të AFP-së dhe se si ato lidhen me sektorin e turizmit.

1. **Identifikimi i Palëve Kryesore të Interesit:** Përcaktimi i palëve kryesore të interesuara të përfshira në sektorin e turizmit të AFP-së, siç janë institucionet e trajnimit profesional, shoqatat e industrisë së turizmit, punëdhënësit, nxënësit dhe agjencitë qeveritare përgjegjëse për arsimin dhe turizmin.
2. **Kuptimi i Kornizës së AFP-së:** Korniza kombëtare ose rajonale e sistemit të AFP-së dhe trajnimit të dyfishtë dhe politikat dhe rregulloret e saj qeverisëse në lidhje me turizmin. Specifikoni masat qeveritare për të tërhequr studentët në arsimin AFP. Identifikoni kualifikimet, certifikimet dhe standardet specifike të kompetencës që lidhen me industrinë e turizmit. Gjithashtu, jepni një diagramë rreth strukturës së arsimit dhe trajnimit në vend.
3. **Mbledhja e të dhënave mbi ofruesit e shërbimeve të AFP-së:** Përpilimi i një liste të ofruesve të shërbimeve të AFP-së që ofrojnë kurse dhe programe të lidhura me Mikpritjen dhe Turizmin. Kjo përfshin shkollat profesionale, platformat e trajnimit online, etj.

Emri i ofruesit të AFP-së	Vendndodhja	Informacione për kontakt: [Email/Telefon]
SUGS Lazar Tanev	Shkup	info@lazartanev.edu.mk
OUTP Vanco Pitoshovski	Ohër	pitoshovski@yahoo.com
SOU Naum Naumovski Borche	Krushevë	nnborce@gmail.com
SOU Kole Nehtenin	Shtip	kontakt@kolenehtenin.edu.mk
SOU Josif Josifovski	Gjevgjeli	soujj@josifjosifovski.edu.mk
NJO Gjorce Petrov	Kriva Palankë	sougorcepetrov@yahoo.com
SOU Taki Daskalo	Bitola	takidaskalobitola@gmail.com
SOU Niko Nestor	Strugë	sounikonestor@gmail.com
SSOU Kole Nedelkovski	Veles	kolenedelkovski@yahoo.com
SSOU Mosha Pijade	Tetovë	mosapijedi@t-home.mk
SV. Naum Ohridski	Makedonski Brod	naumbrod@t.mk
SABA - Akademia për Administrim Biznesi	Shkup	info@saba.edu.mk
OSU Aco Ruskovski	Berovë	aruskovski@yahoo.com
Fakulteti i Turizmit dhe Studimeve Organizative	Ohër	ftu@uklo.edu.mk
UTMS	Shkup	contact@utms.edu.mk
Fakulteti i Turizmit dhe Logjistikës së Biznesit	Shtip	biljana.conevska@ugd.edu.mk
Agjencia për Promovimin dhe Mbështetjen e Turizmit	Shkup	info@tourismmacedonia.gov.mk
HOTAM	Ohër	hotam.contact@gmail.com
OGUDU Koço Racin	Shkup	ruracin1@t.mk

Emri i ofruesit të AFP-së	Vendndodhja	Informacione për kontakt: [Email/Telefon]
Instituti KONCEPT	Shkup	institut@koncept.com.mk
Konsulentët e Kuzhinës FJ	Shkup	info@fj-culinaryconsultants.com
Akademia e Zjarrfikësve KOUZON	Shkup	info@kouzon.com.mk
Konsulencë për Mikpritje REGENT	Shkup	info@regent.mk

4. **Analiza e Kurrikulës:** Rishikimi i kurrikulës së programeve të AFP-së të lidhura me turizmin kërkon një kornizë të strukturuar për të vlerësuar sistematikisht kurset e ofruara, rezultatet e të nxënësve, komponentët e trajnimit praktik dhe përputhshmërinë me nevojat e industrisë.

2.3.1. Korniza kurrikulare për sektorin e turizmit

Programi "Mikpritje dhe Turizëm" që ofrohet nga shkollat në Republikën e Maqedonisë së Veriut ka një strukturë 3+1 .

Përfundimi me sukses i kualifikimit profesional "Mikpritje dhe Turizëm" (tre vjet) në Nivelin III të Kualifikimit të Shërbimeve të Mikpritjes dhe Turizmit (QHTS) e pajis studentin me një certifikatë pjesërisht të kualifikuar (diplomë profesionale) në këtë fushë, me të drejtë për të vazhduar arsimimin në Nivelin IV të QHTS për kualifikim profesional (një vit), në një nga profilet mësimore të këtij programi:

1. Teknik hotelesh dhe restorantesh
2. Teknik hotelerie dhe turizmi
3. Teknik i Eventeve dhe Animacionit
4. Teknik i ushqimit
5. Teknik i mikpritjes në turizëm rural

Përfundimi me sukses i arsimit profesional në programin "Mikpritje dhe Turizëm" në Nivelin IV të QHTS i siguron studentit një Diplomë të Arsimit Profesional Shtetëror, si dhe një Certifikatë Tekniku në fushën e hotelerisë dhe turizmit. Ky kualifikim i mundëson studentit të hyjë në tregun e punës për punësim në sektorin e akomodimit, bizneset e ushqimit dhe pijeve, agjencitë e udhëtimit dhe agjencitë turistike, si dhe në të gjithë sektorët dhe bizneset që ofrojnë shërbime akomodimi, ushqimi, pijet, argëtimi dhe eventesh. Me përfundimin e këtij niveli, studenti ka mundësinë të ndjekë arsimim të mëtejshëm në nivelin pasuniversitar ose universitar.

Sa me poshte një kornizë gjithëpërfshirëse për të udhëhequr procesin e vlerësimit:

Titulli i Programit: Mikpritje - Turizëm

Kodi i Programit:

Kohëzgjatja e Programit: 1 vit/ NIVELI 4

Audienca e synuar:

Kërkesat e pranimit për studentët në arsimin profesional në programin "Mikpritje dhe Turizëm", Niveli IV i Kualifikimit të Shërbimeve Hoteleri dhe Turistike (QHTS).

Në shkollat që ofrojnë arsim profesional në programin 'Mikpritje dhe Turizëm', Niveli IV i Kualifikimit të Shërbimeve Hoteleri dhe Turistike (QHTS), kanë të drejtë të regjistrohen të gjithë të rinjtë që:

- të kenë përfunduar arsimin profesional në një nga profilet e mësimdhënies në Nivelin III të programit "Mikpritje dhe Turizëm";
- Ata duhet të jenë të aftë fizikisht dhe mendërisht për të përmbushur kërkesat e këtij niveli të arsimit profesional.

- Për ata me aftësi të kufizuara, shkolla krijon kushte dhe e përshtat programin në përputhje me aftësitë e tyre të kufizuara.

Përshkrimi i programit përmes punës tek një punëdhënës:

Qëllimi i kurrikulës për Mikpritje dhe Turizëm është që studenti të fitojë njohuri, aftësi dhe kompetenca:

- duke përshkruar strukturën dhe organizimin e një organizate pune, duke lidhur teorinë dhe praktikën në një vend pune real.
- puna dhe punësimi
- kryerjen e detyrave të thjeshta të punës në fushën e operacioneve të restoranteve të hoteleve
- servirja dhe shpërndarja e vakteve kryesore, të garniturave, pjata shtesë dhe të personalizuar; identifikimi i aktiviteteve të punës gjatë shërbimit të konviktit;
- zbatimi në praktikë i ofrimit të shërbimeve të konviktit;
- zbatimi i metodave të shërbimit në dysheme, shërben dhe servir në mënyrë korrekte dhomat e mysafirëve; shpjegimi i zarfeve për pjatat speciale;
- organizimi i të gjitha llojeve të pritjeve zyrtare;
- shërbimi i llojeve të ndryshme të pritjeve zyrtare dhe ngjarjeve e manifestimeve të tjera të ushqimit;
- demonstrimi i mënyrave të përgatitjes dhe përfundimit të gatimeve para mysafirëve;
- duke përdorur metodat e kreditimit dhe faturimit;
- kryerja e punës dhe detyrave në pjesën e akomodimit të hotelit gjatë qëndrimit të mysafirëve;
- kryerja e punës dhe detyrave në pjesën e akomodimit të hotelit pas largimit të mysafirëve; llojet dhe organizimi i përmbajtjes së animacionit në një hotel;
- kënaqësia turistike si masë e cilësisë në mikpritje; karakteristikat dhe specifikat e prokurimit dhe shitjeve në një hotel; llogaritja e llogaritjes dhe çmimit të ambienteve të akomodimit në një hotel;

Rezultatet e të nxënit:

Rezultatet kryesore të programit të Mikpritjes/Turizmit janë pajisja e studentëve me njohuritë, aftësitë dhe kompetencat e mëposhtme:

- për të interpretuar llojet e përmbajtjes së animacionit në hotel
- të jetë në gjendje të kualifikojë ndarjet e përmbajtjes së animacionit në hotel
- për të organizuar përmbajtje animacioni në hotel
- shpjegimi i gastronomisë ndërkombëtare dhe rëndësia e saj për turizmin; klasifikimi i tendencave moderne në gastronomi;
- - interpretimi i ofertës dhe kërkesës së produkteve dhe shërbimeve gastronomike; identifikimi i organizatave ndërkombëtare që lidhen me gastronominë;
- - dallimin e karakteristikave rajonale të gastronomisë në botë.
- duke përshkruar llojet e shërbimeve të konviktit;
- identifikimin e aktiviteteve të punës gjatë shërbimit të konviktit;
- zbatimi i metodave të shërbimit në dysheme, shërben dhe servir në mënyrë korrekte dhomat e mysafirëve; shpjegimi i zarfeve për pjatat speciale;
- organizimi i të gjitha llojeve të pritjeve zyrtare;
- shërbimi i llojeve të ndryshme të pritjeve zyrtare dhe ngjarjeve e manifestimeve të tjera të ushqimit;



- demonstrimi i mënyrave të përgatitjes dhe përfundimit të gatimeve para mysafirëve;
- numërimi i metodave të kreditimit dhe mbledhjes;
- faturimi duke përdorur sisteme moderne faturimi; zhvillimi i parimeve për zhvillim të qëndrueshëm në mikpritje.
- duke përshkruar strukturën dhe organizimin e një organizate pune, duke lidhur teorinë dhe praktikën në një vend pune real.
- puna dhe punësimi
- kryerja e detyrave të thjeshta të punës në fushën e operacioneve të restoranteve të hoteleve duke shërbyer dhe servirur vakte kryesore, anësore, të jashtëzakonshme dhe të personalizuar; identifikimi i aktiviteteve të punës gjatë shërbimit të konviktit;
- zbatimi në praktikë i ofrimit të shërbimeve të konviktit;
- zbatimi i metodave të shërbimit në dyshe, shërben dhe servir në mënyrë korrekte dhomat e mysafirëve; shpjegimi i zarfeve për pjatat speciale;
- organizimi i të gjitha llojeve të pritjeve zyrtare;
- shërbimi i llojeve të ndryshme të pritjeve zyrtare dhe ngjarjeve e manifestimeve të tjera të ushqimit;
- demonstrimi i mënyrave të përgatitjes dhe përfundimit të gatimeve para te ftuarve;
- përdor metodat e kreditimit dhe faturimit;
- kryerja e punës dhe detyrave në pjesën e akomodimit të hotelit gjatë qëndrimit te te ftuarve;
- kryerja e punës dhe detyrave në pjesën e akomodimit të hotelit pas largimit të mysafirëve; llojet dhe organizimi i përmbajtjes së animacionit në një hotel;
- kënaqësia turistike si masë e cilësisë në mikpritje; karakteristikat dhe specifikat e prokurimit dhe shitjeve në një hotel; llogaritja e llogaritjes dhe çmimit të ambienteve të akomodimit në një hotel;

Struktura dhe Sekuenca e Programit:

Plani Mësimor për Arsimin Profesional (Mikpritje dhe Turizëm), Niveli IV.			
Jo	Kodi	Kurset dhe modulet e të nxënës	Orët javore/vjetore
			Klasa... 9/231
N jë		Lëndë të përgjithshme (në total)	
1		Gjuhë dhe letërsi maqedonase	3
2		Gjuhë Angleze	2
3		Sporti dhe aktivitetet sportive	2
4		Gjuhë e dytë e huaj	2
B		Modulet e detyrueshme të praktikës profesionale (në total)	4 (66)
1		Ndërmarrësia dhe Inovacioni	2
2		Punë agjencie	1
3		Punë në hotel	1
4		Destinacione turistike	2
C		Punë praktike dhe ushtrime (gjithsej)	6 (198)



Plani Mësimor për Arsimin Profesional (Mikpritje dhe Turizëm), Niveli IV.			
Jo	Kodi	Kurset dhe modulet e të nxën	Orët javore/vjetore
			Klasa... 9/231
D		Lëndë opsionale	
1		Udhëzime turistike	2
2		Menaxhimi i ngjarjeve	2
		Zhvillimi i qëndrueshëm i turizmit	2
		Bazat e kuzhinës	2
		Matematikë	2
E		Edukim Praktik	198
		Të mësuarit duke punuar te një punonjës	6
		Totali A+B+C	30/31 (960/992)

Komponentët e Trajnimit Praktik:

Kurrikula në lëndën e trajnimit praktik zbatohet përmes demonstrimit, simulimit dhe kryerjes së operacioneve praktike, ushtrimeve, detyrave praktike në zyra sipas operacioneve të agjencisë dhe hotelarisë. Për të arritur përvetësimin me sukses të njohurive dhe aftësive që lidhen me komponentin psikomotor dhe psikosocial, gjatë organizimit dhe zbatimit të mësimdhënies në këtë lëndë, duhet të kryhen aktivitete të caktuara praktike në ndërmarrjet e përshtatshme nga turizmi dhe mikpritja. Njëkohësisht, është e nevojshme të zbatohet mësimdhënia në klasa për ushtrime për studentët në grupe dhe individualisht.

"Studio me zgjuars, puno profesionalisht" është një fushatë e zbatuar nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës e Maqedonisë së Veriut me mbështetjen e Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim. Qëllimi është promovimi dhe avancimi i arsimit dhe trajnimit të mesëm profesional, dhe gjithçka bazuar në nevojat e sektorit real që nga hapja e klasave të dyfishta në shkollat e mesme profesionale.

Arsimi dual nënkupton realizimin e punës praktike në kompani të njohura me të cilat shkolla ka nënshkruar një memorandum bashkëpunimi. Kompanitë që janë të përfshira në programin e arsimit dual u mundësojnë studentëve të realizojnë mësimdhënien praktike me mentorë të trajnuar në kushte reale pune dhe në bashkëpunim me mësuesit e mësimdhënies praktike. Për mësuesit kjo është një mundësi për zhvillim profesional dhe është shumë e rëndësishme sepse kështu, ata po e përmirësojnë procesin arsimor në tërësi. Studentët fitojnë dhe përmirësojnë aftësi praktike me të cilat do të jenë konkurrues në tregun e punës.

Ky sistem u siguron atyre një arsimim që garanton punësimin e tyre në kompanitë ku është kryer trajnimi praktik. Sigurisht, ekziston edhe mundësia e hapjes së biznesit tuaj dhe vazhdimi të arsimit, të gjitha në varësi të dëshirës së studentit. Ky koncept i ri i arsimit u ofron studentëve

mundësinë për të marrë një bursë nga Ministria e Arsimit dhe Kulturës. Përveç kësaj, ekziston mundësia e marrjes së një burse nga kompanitë në të cilat kryhet mësimi praktik.

Angazhimi i Industrisë:

Edhe pse bashkëpunimi me punëdhënësit gjatë viteve të fundit është rritur, ky nuk është i mjaftueshëm, nëse flasim për arsim dhe trajnim profesional funksional cilësor. Sipas të dhënave të marra nga Qendra për Arsim dhe Trajnim Profesional, për vitin akademik 2019/2020, në arsimin teknik profesional katërvjeçar, në procesin e realizimit të trajnimit praktik përfshihen 887 kompani që ofrojnë trajnim praktik, 8,876 studentë nga një total prej 37,140 studentësh të regjistruar. 28,264 studentët e mbetur e kryejnë trajnimin praktik në

shkollë, pa mundësinë e shkuarjes te një punëdhënësi. Sistemi i arsimit të dyfishtë e detyron studentin të ketë 6 orë mësimi ose një ditë pune praktike në shkollë ose te punëdhënësi gjatë gjithë vitit.

Përputhja me Nevojat e Industrisë:

Nga perspektiva e punëdhënësve, ekziston nevoja për një ekuilibër midis politikave qeveritare, punës dhe disponueshmërisë së burimeve. Duke pasur parasysh se shkalla e mbijetesës së ndërmarrjeve në aktivitetin turistik është relativisht jo tërheqëse, investimi në arsim dhe aftësi të mundshme përfaqëson opsionin më të arsyeshëm për pronarët e bizneseve në mënyrë që të përmirësojnë jetëgjatësinë e ndërmarrjeve dhe të krijojnë më shumë mundësi për krijimin e vendeve të punës. Prandaj, cilësia e fuqisë punëtore luan një rol të rëndësishëm në rritjen e produktivitetit, konkurrueshmërisë dhe fitimprurësisë.

Dhoma e Tregtisë e Maqedonisë së Veriut luan një rol të rëndësishëm në lidhjen e sektorit të biznesit me sistemin arsimor. Përmes Qendrës për Arsim Dual, fokusi i angazhimit të tyre është inkurajimi i kompanive për të transformuar dhe formësuar stafin e tyre duke përfshirë në modelin dual të arsimit dhe rrjetëzimin me shkollat profesionale për realizimin e arsimit dual dhe të mësuarit përmes punës. Përveç kësaj, angazhimi i tyre përqendrohet në sigurimin e cilësisë në realizimin e arsimit dual dhe të mësuarit përmes punës me trajnimin e mentorëve në kompani dhe verifikimin e kompanive për trajnim praktik të studentëve.

Mundësi punësimi:

Përfundimi me sukses i arsimit profesional në programin "Mikpritje dhe Turizëm", Niveli IV i Kualifikimit të Shërbimeve Hoteleri dhe Turistike (QHTS), e pajis studentin me Diplomën e Pjekurisë Profesionale Shtetërore, si dhe me Certifikatën e Menaxherit në fushën e mikpritjes dhe turizmit. Ky kualifikim i ofron studentit mundësinë për të hyrë në tregun e punës për punësim në sektorin e akomodimit, bizneset e ushqimit dhe pijeve, agjencitë e udhëtimit dhe agjencitë turistike, si dhe në të gjithë sektorët dhe bizneset që ofrojnë shërbime akomodimi, ushqimi, pijet, argëtimi dhe eventesh. Me përfundimin e këtij niveli, studenti ka mundësinë të ndjekë arsimim të mëtejshëm në nivelin pasuniversitar ose universitar.

Raporti punonjës/ndërmarrje tregon se në aktivitetet e akomodimit dhe shërbimit ushqimor ka një mesatare prej 5,08 punonjësish për kompani. Mesatarja për Republikën e Maqedonisë është 9.48 punonjës për ndërmarrje. Të gjitha shërbimet kanë një mesatare punonjësish për ndërmarrje më të ulët se niveli i Republikës së Maqedonisë. Kjo konfirmohet nga fakti se nga pikëpamja e numrit të punonjësve, pjesa dominuese e ndërmarrjeve të shërbimeve janë kompanitë e biznesit të vogël.

Integrimi i Teknologjisë:

Europeana MOOC "Arsimi Dixhital me Trashëgiminë Kulturore" eksploron potencialin arsimor të trashëgimisë kulturore dixhitale dhe i përgatit studentët për ta zbatuar atë duke përdorur teknologjitë dixhitale.

Ky MOOC përdor koleksionin e dixhitalizuar të trashëgimisë kulturore të Europeana-s dhe përmbajtjes nga blogu Teaching with Europeana. Përmes tij, pjesëmarrësit njihen me një mori burimesh në formate të shumëfishta (si imazhe, video, tekste, 3D) dhe gjuhë të shumëfishta, si dhe me mjete të ndryshme si Transcribathon, Historiana dhe materiale të tjera të gatshme që mund t'i integrojnë lehtësisht në aktivitetet e tyre arsimore, duke përfshirë edhe klasat STEM. Përveç kësaj, kursi do të prezantojë modelin e skenarit të të nxënës dhe do t'i udhëzojë pjesëmarrësit në përdorimin e tij dhe ndërtimin e të vetëve.

Shërbimet e Mbështetjes për Studentët: Shkolla ofron shërbimet e mbështetjes për studentët që u ofrohen nxënësve, të tilla si këshillim akademik, këshillim për karrierën dhe ndihmë me gjetjen e vendeve të punës.

Mekanizmi i përmirësimit të vazhdueshëm: Shkolla mbledh qendrim nga nxënësit, partnerët e industrisë dhe palët e tjera të interesuara, dhe këto qendrim ndihmojnë në përmirësimin e vazhdueshëm të mësimdhënies dhe kurrikulës së programit.

Praktikat më të Mira dhe Krahasimi:

"Mëso me zgjuarsi, puno me shkathtësi" është një fushatë e zbatuar nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës me mbështetjen e Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim, me objektivin për të promovuar dhe avancuar arsimin dhe trajnimin e mesëm profesional.

Fushata kryhet nëpërmjet 1) Dialogut social ose konsultimeve me kompanitë, dhomat e tregtisë dhe qeveritë vendore mbi nevojën për të hapur profile/klasa të reja në shkollat e mesme profesionale në të gjithë vendin. Konsultimet drejtohen nga përfaqësues të Qeverisë, Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës, Kryetarëve të Bashkive, kompanive dhe shkollave profesionale, për të diskutuar nevojat e sektorit real për hapjen e klasave të dyfishta në shkollat e mesme profesionale, kurrikula të reja dhe politika të reja regjistrimi në shkollat e mesme profesionale.

Dialogu social ose konsultimet kryhen pas kryerjes së një analize që përcakton një pamje të qartë të profileve ekzistuese të ofruara nga shkollat, përputhshmërinë e tyre me nevojat e kompanive dhe gatishmërinë për bashkëpunim të kompanive me shkollat e mesme profesionale në nivel lokal. Në vitin 2021, 450 kompani nga e gjithë vendi morën pjesë në analizën e Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës, nga të cilat 85% deklaruan se janë të gatshme të bashkëpunojnë me shkollat e mesme profesionale dhe të pranojnë studentë për trajnim praktik, me qëllim krijimin e kuadrove profesionale dhe cilësore.

"Mëso me zgjuarsi, puno me shkathtësi" realizohet edhe përmes Ditëve të Hapura në shkollat e mesme profesionale, me qëllim rritjen e ndërgjegjësimit publik në lidhje me arsimin e mesëm profesional dhe theksimin e rëndësisë së arsimit profesional për ekonominë kombëtare. Përmes organizimit të ditëve të hapura në shkollat profesionale në komuna, nxënësit e ardhshëm të shkollave të mesme kanë mundësinë të njihen me një numër të madh profesionesh të ofruara përmes arsimit profesional, veçanërisht përmes arsimit dual.

"Mëso me zgjuarsi, puno me shkathtësi" mbështet të gjithë aktorët e interesuar në sistemin arsimor drejt avancimit të arsimit dhe trajnimit profesional në mënyrë sistematike, në mënyrë që më shumë të rinj të fitojnë arsim dhe trajnim profesional cilësor që kontribuon në një punësim më të mirë dhe të denjë.

Projekti **Arsim për punësim në Maqedoninë e Veriut (E4E@mk)** mbështetet nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim, dhe zbatohet nga HELVETAS Maqedonia e Veriut, Qendra Maqedonase për Edukim Qytetar dhe Dhoma e Tregtisë e Maqedonisë. Qëllimi kryesor i projektit është të kontribuojë në punësim më dinjitoz të të rinjve (15-29 vjeç), përfshirë grupet vulnerabël, në një mënyrë shoqërisht gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme.

Që nga viti 1992 e tutje, Zvicra mbështeti proceset e tranzicionit në Maqedoninë e Veriut. Ky bashkëpunim bazohet në traditën zvicerane të solidaritetit dhe përgjegjësisë dhe pasqyron rëndësinë që Zvicra i kushton stabilitetit dhe prosperitetit të Ballkanit Perëndimor. Sot, Zvicra është ndër partnerët më të mëdhenj të bashkëpunimit dypalësh të Maqedonisë së Veriut, duke ofruar mbështetje financiare prej 69 milionë eurosh për periudhën 2017-2020. Programi i bashkëpunimit zviceran është i përqendruar në tre fusha prioritare: qeverisja demokratike, punësimi dhe zhvillimi ekonomik, si dhe infrastruktura dhe mjedisi.

1. Hartimi i Ofertave të Kurseve: Krijimi i një matrice ose grafiku që hartëzon kurset e AFP-së kundrejt sektorëve të synuar të turizmit. Kjo do të ndihmojë në identifikimin e disponueshmërisë dhe diversitetit të programeve të trajnimit që trajtojnë fusha të ndryshme brenda industrisë.

Arsimi joformal i të rriturve kryhet kryesisht në përputhje me dispozitat e Ligjit për Arsimin e të Rriturve të Republikës së Maqedonisë. Si ofrues të shërbimeve të arsimit të të rriturve, ata mund të kontaktohen nga

institucione publike dhe private për arsimin e të rriturve, institucione për arsimin e të rriturve, qendra trajnimi, punëdhënës dhe partnerë socialë, shoqata qytetarësh ose trajnerë individualë, të cilët plotësojnë kushtet e përcaktuara me Ligj. Në faqen zyrtare të internetit në Qendrën JU për Arsimin e të Rriturve, mund të gjenden programet dhe ofruesit e mëposhtëm të verifikuar të profesionit të trajnimit në mikpritje-turizëm:

1. Përgatitës ëmbëlsirash (Universiteti i Hapur Civil për të mësuar gjatë gjithë jetës Tetovë)
2. Prodhues kamelesh (DPTU SPECIAL SEMINAR SH.P.K.)
3. Ju bëni bukë dhe pasta të bardha (DPTU SPECIAL SEMINAR Ltd.)
4. Kuzhinier në një objekt ushqimor (Qendra e Arsimit dhe Trajnimit "AKADEMIA POLITEKNIKE" Manastir)
5. Kamarier (Qendra e Arsimit dhe Trajnimit "AKADEMIA POLITEKNIKE" Manastir)
6. Kuzhinier në një objekt ushqimor (Bashkimi i Dhomave të Tregtisë së Maqedonisë)
7. Kamarier në një objekt ushqimor (Restorant Oreov Lad)
8. Kamarier (Bebe - Commerce Academy Steel)
9. Prodhues i ëmbëlsirave të bardha (Institucion privat arsimor – Universiteti i hapur civil për mësim gjatë gjithë jetës "Vanço Përke" Shtip)
10. Kuzhinier në objekte hotelerie (Institucion privat arsimor - Universiteti i hapur civil për mësim gjatë gjithë jetës "Vanço Përke" Shtip)
11. Oficer i agjencisë turistike
12. Receptonist
13. Kuzhinier i një objekti ushqimor
14. Kamarier/e, Recepton, Mikpritje, Marketing (HTCA - Qendra e Mikpritjes dhe Trajnimit Akademik)

Programet në Dhomën Tregtare të Maqedonisë janë të certifikuara përmes Kompanisë për arsim, hoteleri dhe shërbime QENDRA E BIZNESIT PËR TRAJNIM DHE TRAJNIM-OHËR. Pas përfundimit të trajnimit, pjesëmarrësit japin një provim përfundimtar me të cilin marrin një Certifikatë të akredituar nga Ministria e Arsimit e Republikës së Maqedonisë. Mjetet për financimin dhe zhvillimin e arsimit për të rritur sigurohen nga buxheti i Republikës së Maqedonisë, nga

buxhetet e bashkësive të vetëqeverisjes lokale, nga pjesëmarrësit në procesin arsimor të të rriturve dhe nga burime të tjera.

2. Bashkëpunimi i Industrisë: Hetimi i mënyrës se si ofruesit e AFP-së bashkëpunojnë me industrinë e turizmit për të zhvilluar kurrikulën e tyre, për të ofruar vende pune dhe për të lehtësuar stazhet. Vlerësimi i nivelit të përfshirjes së industrisë në formësimin e programeve të trajnimit.

Për t'i ofruar studentit mundësi për të përvetësuar praktikisht aftësi profesionale, si dhe aftësi të tjera thelbësore, është e përshtatshme që trajnimi praktik të zhvillohet në mënyrë të dyfishtë, pra me praninë e domosdoshme të vendeve të punës reale, përveç ambienteve shkollore.

Megjithatë, përveç trajnimit praktik, ekzistojnë mënyra dhe forma të tjera me të cilat punëdhënësit mund të kontribuojnë ndjeshëm në proceset arsimore.

i. REALIZIMI I KURRIKULËS DHE TRAJNIMI PRAKTIK

- a. Mësimi praktik është një nga format e realizimit të aftësisë praktik të nxënësve në arsimin e mesëm profesional. Ai realizohet vazhdimisht gjatë vitit shkollor sipas një programi të përgatitur për mësim praktik dhe me numrin e orëve të parashikuara në kurrikulë. Në arsimin profesional trevjeçar më së shpeshti përfaqësohet në të tre vitet e arsimit të nxënësve, ndërsa në arsimin profesional katërvjeçar realizohet më së shumti në vitet II, III dhe IV të arsimit.
- b. Realizimi është kryesisht në shkollë, por një pjesë e tij mund të zhvillohet edhe jashtë tij, domethënë në kompani.

ii. PRAKTIKA gjate veres

Praktika ashtu si mësimdhënia praktike, përfaqëson formën e trajnimit praktik të nxënësve në arsimin e mesëm profesional. Ajo realizohet pas përfundimit të vitit shkollor, gjatë pushimeve verore, dhe në përputhje me numrin e ditëve për praktikë feriale të parashikuara në kurrikulë. Më shpesh ky numër varion nga 5 deri në 20 ditë në vit. Realizimi zhvillohet në një kompani. Pas përfundimit të praktikës feriale, nxënësit marrin një certifikatë nga kompania për kryerjen me sukses të praktikës feriale, e cila është një kusht për regjistrimin e tyre në vitin e ardhshëm akademik. Ajo kryhet në të gjitha vitet e mësimin, në përputhje me planin kurrikular. Përfundim bën viti i fundit i shkolles.

iii. MËSIMI PËRMES PUNËS ME NJË PUNËDHËNËS

Të mësuarit duke bërë përfaqëson të mësuarit në vendin e punës në një kompani, punishte artizanale ose në organizata të tjera. Ai u ofron studentëve mundësinë për të fituar përvojë në një vend pune nga jeta reale, e cila u mundëson atyre që njohuritë e fituara në shkollë t'i lidhin ato me punën reale dhe me mundësitë e ardhshme profesionale dhe të karrierës. Mund të realizohet në të gjitha format e trajnimit praktik të studentëve, në përputhje me një program që u përshtatet kushteve në kompani, si dhe me qëllimet dhe rezultatet e planifikuara të asaj që duhet të arrihet në realizimin e të mësuarit përmes punës.

4. VËZHGIMI I VENDIT/VE TË PUNËS NË KOMPANITË

Vëzhgimi i vendeve të punës organizohet nga shkolla në bashkëpunim me një kompani. Nxënësit i lejohej të qëndrojnë në kompani për të vëzhguar vende të ndryshme pune që lidhen me profesionin, pra kualifikimin për të cilin është arsimuar. Gjatë vëzhgimit, nxënësi regjistron specifikat e vendit të punës për sa i përket kushteve të punës, aktiviteteve të kryera nga punonjësi, mjeteve dhe pajisjeve që përdor gjatë punës, procedurave të sigurisë etj. Procesi i vëzhgimit të vendeve të punës zgjat më shumë se një ditë, zakonisht nga 3 deri në 5 ditë, varësisht nga numri i vendeve të punës.

5. TRAJNIMI I MËSUESVE NË KOMPANITË

- Bashkëpunimi i shkollës me kompanitë me qëllim trajnimin e punëdhënësve luan një rol të rëndësishëm në arsimin dhe trajnimin profesional. Ajo kontribuon në zbatimin me sukses dhe cilësor të kurrikulave pas lëndëve profesionale-teorike dhe trajnimit praktik. Me njohuritë e saj zgjerohen dhe përmirësohen kompetencat e mësuesit në fushën e shkollës profesionale.

6. KRIJIMI I DOKUMENTEVE TË PROGRAMIT

- Shkollat dhe kompanitë mund të propozojnë dhe të iniciojnë hartimin e dokumenteve të ndryshme programore, si standardet për profesionet, standardet e kualifikimit, kurrikula në fusha të ndryshme arsimore, programe për arsimin e të rriturve etj. Dokumente të tilla programore duhet të mbështeten nga institucionet përkatëse të sistemit, si MASH (Ministria e Arsimit dhe Shkencës), BZHA (Byroja për Zhvillimin e Arsimit), QEV (Qendra për Arsim Profesional) dhe të tjera.

3. Rezultatet e Studentëve dhe Shkallët e Punësimit: Mbledhja e të dhënave mbi rezultatet e studentëve, të tilla si shkalla e përfundimit dhe shkalla e punësimit brenda industrisë së turizmit pas përfundimit të kurseve të tyre të AFP-së.

Tregu i punës karakterizohet nga norma të ulëta të aktivitetit dhe punësimit, si dhe papunësi e lartë. Shifrat e fundit vjetore të disponueshme (2019) tregojnë një normë aktiviteti prej rreth 59.1% në popullsinë në moshë pune. Shkalla e punësimit, megjithëse tregon një trend në rritje gjatë pesë viteve të fundit (+6.4%), ishte vetëm 48.9% në vitin 2019, shumë poshtë mesatares së BE-së. Faktori kryesor që shkakton performanca të tilla të dobëta në aktivitet dhe punësim është ndarja gjinore në normat e aktivitetit dhe punësimit, me gratë që tregojnë norma prej 21.6 pikë përqindjeje dhe 18.7 pikë përqindjeje, përkatësisht, nën bashkëmoshatarët e tyre meshkuj në vitin 2019 (megjithëse hendeuku është ngushtuar vitet e fundit). Papunësia tek të rinjtë mbetet një problem i spikatur, duke arritur në 35.6% në vitin 2019, një nga më të lartat në Ballkanin Perëndimor. Gjithashtu, në këtë rast, ekziston një trend historik pozitiv i cili arriti kulmin në vitin 2019 kur shkalla e papunësisë së regjistruar tek të rinjtë (midis 15-24-vjeçarëve) ishte 9.8 pikë përqindjeje më e ulët se një vit më parë.

Një incidencë e lartë e papunësisë dhe inaktivitetit, madje edhe midis atyre me nivel të mesëm dhe të lartë arsimor, tregon një problem në përputhjen e ofertës dhe kërkesës. Kjo përkeqësohet nga një performancë e dobët arsimore (p.sh. rezultatet e PISA-s, programe arsimore të papajtueshme në nivelin e mesëm dhe të lartë) dhe pjesëmarrja e ulët në të nxëniet gjatë gjithë jetës (sipas të dhënave të anketës së fuqisë punëtore, vetëm 2.8% e popullsisë ishte e angazhuar në të nxëniet gjatë gjithë jetës në vitin 2019). Shpërndarja e pabarabartë e mundësive të punësimit nga një perspektivë territoriale (p.sh. rajonet që mbeten prapa) mund të shpjegojë gjithashtu bashkëjetesën e pjesëve të mëdha të potencialit të punës të pashfrytëzuar/të nënshfrytëzuar dhe mungesave të aftësive në fuqinë punëtore (siç pretendohet nga punëdhënësit).

4. Identifikimi i Sfidave dhe Boshllëqeve: Identifikimi i çdo sfide ose boshllëku në sektorin e turizmit VET, siç janë mospërputhjet midis aftësive të mësuara dhe kërkesave të industrisë, problemet e aksesueshmërisë ose barrierat për nxënësit dhe punëdhënësit.

Një studim i kohëve të fundit i ETF-së mbi matjen e mospërputhjes së aftësive në vend (2019) dhe studimet e mëparshme të kryera në vend tregojnë një mospërputhje horizontale brenda një diapazoni prej 30 deri në 45% dhe një mospërputhje vertikale midis 27 dhe 53%. Të dhënat tregojnë gjithashtu mungesa të fuqisë punëtore në sektorët me rritje të shpejtë dhe të orientuar drejt eksportit në ekonomi. Një studim i ETF-së konfirmon një numër tendencash: mospërputhje

të larta dhe të vazhdueshme; një përkeqësim relativ në pozicionin e punëtorëve me arsim të lartë si rezultat i një rritjeje të madhe në furnizimin e punëtorëve të tillë; një fenomen i mbiarsimit që është më i përhapur se nënarsimi; mospërputhje që janë relativisht të vogla për punëtorët e moshës midis 20 dhe 24 dhe 25 dhe 29 vjeç; shpërblimi i arsimit të lartë në tregun e punës siç vlerësohet nga pagat relative sipas arsimit; dhe incidenca e ndryshimeve të mospërputhjes sipas sektorëve ekonomikë. Mbikualifikimi, sipas këtyre llogaritjeve, është veçanërisht i lartë për punëtorët e shërbimeve dhe shitjeve dhe punëtorët e kualifikuar të bujqësisë dhe në një masë më të vogël për punëtorët artizanë dhe operatorët e impianteve dhe makinerive. Nga ana tjetër, niveli i ulët i arsimit është më i lartë tek menaxherët, dhe më pak tek teknikët, profesionistët e asociuar dhe punonjësit e ndihmës administrative (ETF, 2019b).

Sistemi fillestar i AFP-së përballet me sfida specifike në përgjigjen ndaj nevojave të tregut të punës dhe të nxënësve. Këto mund të përmbledhen si më poshtë:

- korrelacion i pamjaftueshëm i profileve dhe programeve të AFP-së me nevojat e tregut vendor dhe rajonal të punës
- procesi i gjatë i përfshirë në përditësimin e standardeve të kualifikimeve dhe reflektimi i tyre në arsim

5. Praktikrat dhe Inovacionet më të Mira

“Mëso me zgjuarsi, puno me aftësi” është një fushatë e zbatuar nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës me mbështetjen e Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim, me qëllim promovimin dhe avancimin e arsimit dhe trajnimit të mesëm profesional.

Fushata kryhet nëpërmjet 1) Dialogut social ose konsultimeve me kompanitë, dhomat e tregtisë dhe qeveritë vendore mbi nevojën për të hapur profile/klasa të reja në shkollat e mesme profesionale në të gjithë vendin. Konsultimet drejtohen nga përfaqësues të Qeverisë, Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës, Kryetarëve të Bashkive, kompanive dhe shkollave profesionale, për të diskutuar nevojat e sektorit real për hapjen e klasave të dyfishta në shkollat e mesme profesionale, kurrikula të reja dhe politika të reja regjistrimi në shkollat e mesme profesionale.

Dialogu social ose konsultimet kryhen pas kryerjes së një analize që përcakton një pamje të qartë të profileve ekzistuese të ofruara nga shkollat, përputhshmërinë e tyre me nevojat e kompanive dhe gatishmërinë për bashkëpunim të kompanive me shkollat e mesme profesionale në nivel lokal. Në vitin 2021, 450 kompani nga e gjithë vendi morën pjesë në analizën e Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës, nga të cilat 85% deklaruan se janë të gatshme të bashkëpunojnë me shkollat e mesme profesionale dhe të pranojnë studentë për trajnim praktik, me qëllim krijimin e kuadrove profesionale dhe cilësore.

“Mëso me zgjuarsi, puno me shkathtësi” realizohet edhe përmes 2) Ditëve të Hapura në shkollat e mesme profesionale, me qëllim rritjen e ndërgjegjësimit publik në lidhje me arsimin e mesëm profesional dhe theksimin e rëndësisë së arsimit profesional për ekonominë kombëtare. Përmes organizimit të ditëve të hapura në shkollat profesionale në komuna, nxënësit e ardhshëm të shkollave të mesme kanë mundësinë të njihen me një numër të madh profesionesh të ofruara përmes arsimit profesional, veçanërisht përmes arsimit dual.

“Mëso me zgjuarsi, puno me shkathtësi” mbështet të gjithë aktorët e interesuar në sistemin arsimor drejt avancimit të arsimit dhe trajnimit profesional në mënyrë sistematike, në mënyrë që më shumë të rinj të fitojnë arsim dhe trajnim profesional cilësor që kontribuon në një punësim më të mirë dhe të denjë.

Konferenca **“Aftësi për Punë të Ardhshme”** përfaqëson një platformë për ekspertët që të angazhohen në dialog të hapur dhe të ndajnë praktikrat e mira rreth mënyrës së lidhjes së aftësive me punët e ardhshme. Duke synuar përfaqësues të lartë qeveritarë, politikëbërës, përfaqësues të sektorit të arsimit, përfaqësues të sektorit privat, ofrues të AFP-së, organizata rinore dhe specialistë të bashkëpunimit për zhvillim që punojnë në AFP dhe punësimin e të rinjve, konferenca

synon të nxjerrë mendime, konsiderata dhe argumente se ku duhet të përqendrohen sistemet arsimore nga rajoni në të ardhmen. Aftësitë profesionale të ardhshme, punësimi i të rinjve dhe mundësitë e sipërmarrjes janë temat mbi të cilat ekspertët të shumtë vendas dhe ndërkombëtarë do të japin kontributin e tyre dhe do të shfaqin trendet e ardhshme, të gjitha të bazuara në nevojat dhe parashikimet e tregut të punës.

Folës nga qeveritë, sektori privat, akademia dhe shoqëria civile nga Maqedonia e Veriut dhe rajoni i Ballkanit Perëndimor, si dhe nga Zvicra dhe BE-ja, do të prezantojnë gjetjet më të fundit të hulumtimit dhe do të ndajnë përvoja praktike.

Konferenca synon të vendosë bazën për një platformë të ardhshme mbi aftësitë dhe punësimin dhe të nxisë shkëmbimin dhe bashkëpunimin në nivele strategjike dhe operacionale midis vendeve përkatëse.

Panairi Dixhital për Arsimin e Mesëm Profesional është një iniciativë e zbatuar nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës me mbështetjen e Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim, me qëllim promovimin dhe avancimin e arsimit dhe trajnimit të mesëm profesional. Me qëllim informimin e nxënësve të klasave të nënta dhe prindërve të tyre rreth mundësive që ofron arsimi i mesëm për fitimin e aftësive profesionale dhe punësimin fitimprurës pas diplomimit, projekti Arsim për Punësim në Maqedoninë e Veriut – E4E@mk dhe Qendra Maqedonase për Edukim Qytetar kanë organizuar panairin dixhital për arsimin e mesëm profesional. Përballë pandemisë COVID, një panair dixhital për arsimin e mesëm profesional është për momentin forma më e sigurt e informimit të nxënësve të klasave të nënta në të gjithë vendin dhe prindërve të tyre rreth mundësive që ofrojnë shkollat e mesme profesionale dhe kompanitë. Në të ardhmen, do të organizohet një panair F2F për arsimin e mesëm profesional, ku kompanitë dhe shkollat profesionale do t'u mundësojnë nxënësve të jenë pjesë e një profesioni të caktuar, përmes shembujve praktikë dhe zbatimit realist të profesionit.

Nëpërmjet shembujve ilustrues nga një numër i madh profesionesh që sot janë jashtëzakonisht të kërkuara në tregun e punës, panairi dixhital thekson mundësinë e zgjedhjes së karrierës përmes arsimit profesional, përmes të cilit studenti merr mundësinë për trajnim praktik në një kompani dhe mbështetje nga mentorë të trajnuar. Nëpërmjet seancave video, të rinjtë njihen me programet arsimore të disa shkollave të mesme profesionale dhe kanë mundësinë të ndjekin shembuj specifikë të nxënësve të suksesshëm të shkollave të mesme të cilët duke zgjedhur arsimin e mesëm profesional janë bërë teknikë të suksesshëm elektrikë dhe mekanikë, kuzhinierë, teknikë mekatronikë dhe transporti. Panairi dixhital përfshin diskutime të hapura mbi tema që lidhen me zgjedhjet e ardhshme të karrierës, si dhe prezantime mbi mundësitë e arsimit dhe trajnimit të ofruara nga kompanitë që kanë klasa të dyfishta në disa shkolla të mesme profesionale. I gjithë programi është hartuar në një mënyrë argëtuese, interesante dhe interaktive për ta sjellë arsimin e mesëm profesional më afër të rinjve që do të përfundojnë arsimin fillor.

Panairi Dixhital është një platformë për t'u prezantuar nxënësve të ardhshëm të shkollave të mesme përzgjedhjen e gjerë të profesioneve të ofruara nga arsimi i mesëm profesional dhe, më e rëndësishmja, ofertën e mundësive të karrierës. Panairi Dixhital, së bashku me Dialogun Social dhe Fushatën "Mëso me zgjuarsi, puno me shkathtësi", kontribuojnë në objektivin që më shumë të rinj të fitojnë arsim dhe trajnim profesional cilësor që çon në punësim më të mirë dhe fitimprurës. Panairi Dixhital për Arsimin e Mesëm Profesional është i disponueshëm në lidhjet e mëposhtme:

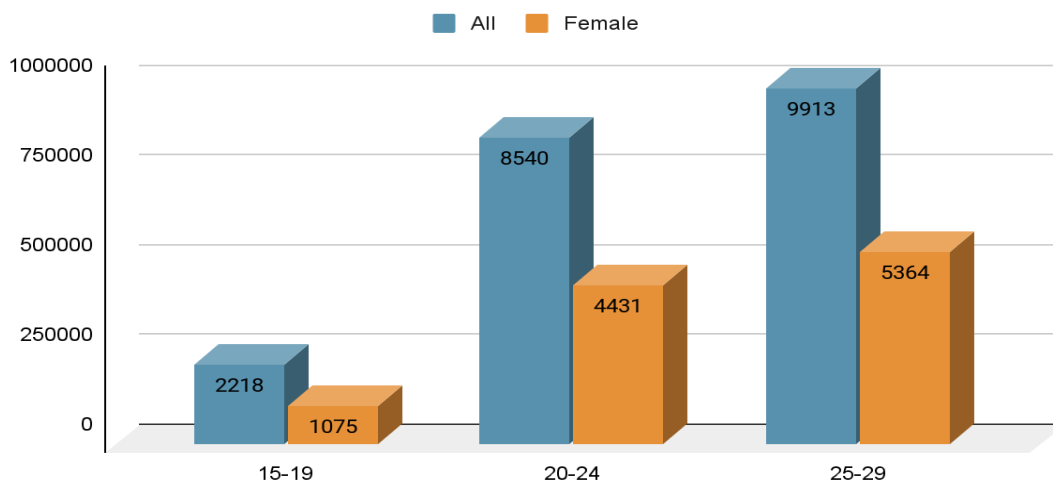
Dita e Parë: https://www.youtube.com/watch?v=j6QX_j2ueX0

Dita e Dytë: <https://www.youtube.com/watch?v=NIlgWWJWFHo>

Shumë shpejt, Panairi Dixhital do të jetë i disponueshëm në të gjitha gjuhët e mësimdhënies në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

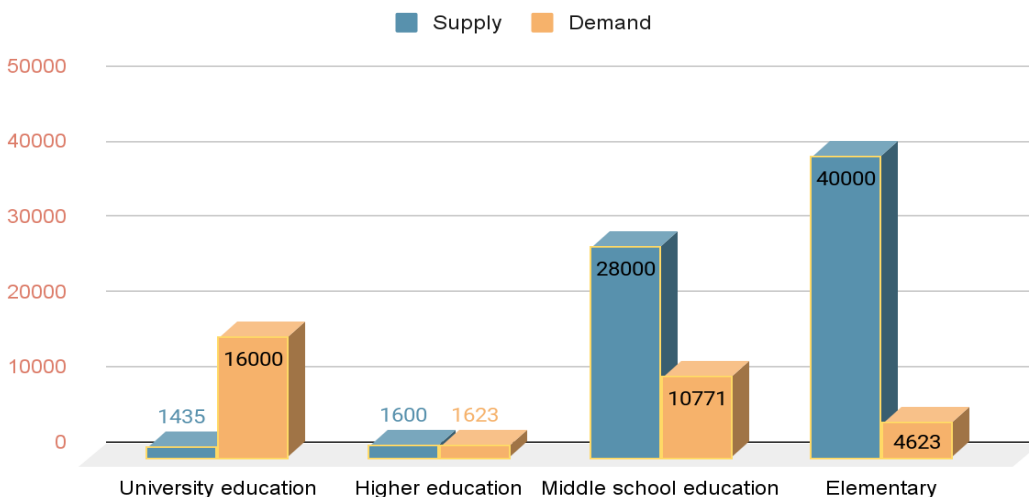
6. Raportimi: Prezantimi i gjetjeve përmes vizualizimeve, siç janë grafikët, grafikët dhe hartat. Krijimi i një raporti gjithëpërfshirës që përfshin rekomandime për përmirësimin e sistemit të turizmit të AFP-së.

Unemployment rate of young people



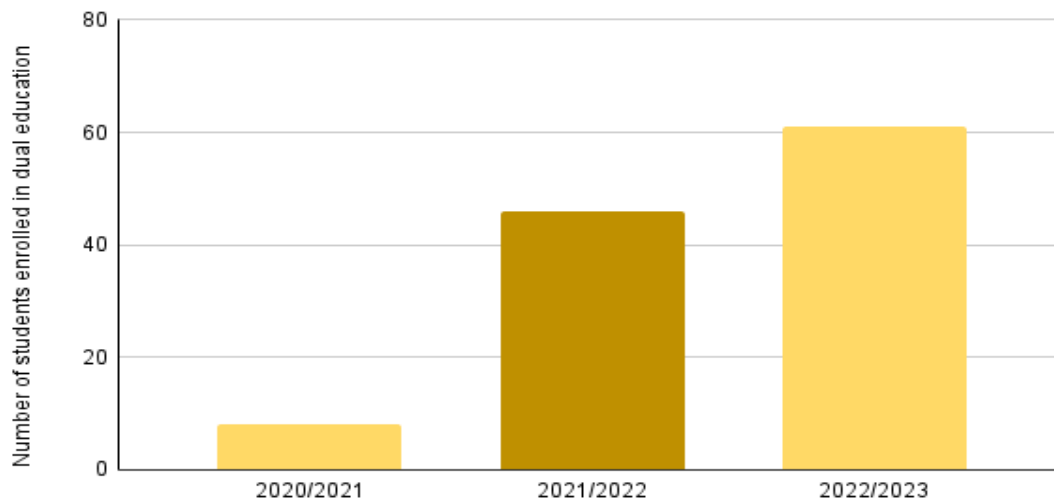
Grafik 1. Shkalla e papunësisë së të rinjve sipas Raportit Bazë Kombëtar mbi Papunësinë e të Rinjve në Maqedoninë e Veriut <http://civicamobilitas.mk/wp-content/uploads/2018/03/National-baseline-report-Macedonia-Youth-%20Unemployment.pdf%20/>)

Supply and Demand of Workforce



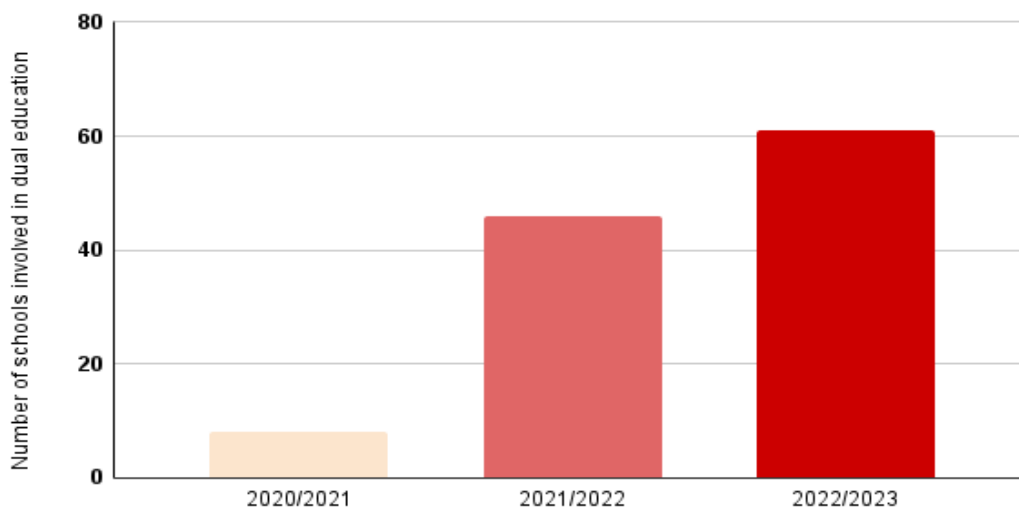
Grafik 2. Oferta dhe kërkesa e fuqisë punëtore sipas nivelit të arsimit sipas raportit vjetor të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut (<https://av.gov.mk/content/Dokumenti/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%90%D0%92%D0%A0%D0%A1%D0%9C%202018.pdf/>)

Number of students enrolled in dual education



Grafik 3. Numri i studentëve në arsim të dyfishtë në nivel shtetëror

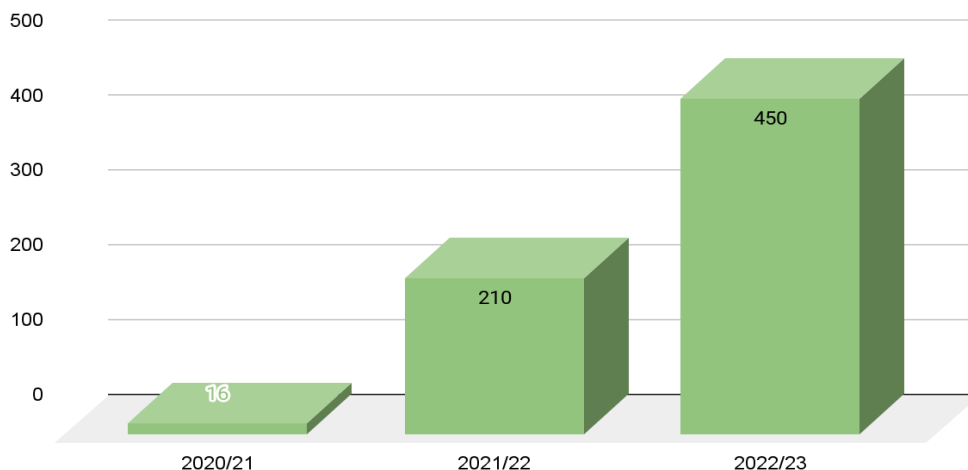
Number of school involved in Dual education on a state level



Grafik 4. Numri i Shkollave të Mesme Profesionale të përfshira në arsimin dual në nivel shtetëror



Number of companies involved in Dual education



Grafik 5. Numri i kompanive të përfshira në arsimin dual

Përdorimi i një kombinimi të metodave cilësore dhe sasiore të mbledhjes së të dhënave, siç janë intervistat, anketat dhe analiza e të dhënave, do të ndihmojë në sigurimin e një kuptimi holistik të peizazhit të turizmit të AFP-së.



3. Trajnimet duale

Në përgjithësi, janë identifikuar sa vijon: 20 kurse në Shqipëri, 24 kurse në Kosovë, 21 kurse në Maqedoni.

Programi shkollor është i njëjtë, pra i unifikuar, për të gjitha shkollat e lartpërmendura, bazuar në kornizën kurrikulare për programin e Turizmit Mikpritës, siç është miratuar nga organi kombëtar përgjegjës, përkatësisht AGJENCIA KOMBËTARE E ARSIMIT, FORMIMIT PROFESIONAL DHE KUALIFIKIMEVE (AKAFPK).

Kohëzgjatja e kurseve të hartuara varion nga një minimum prej 7 orësh (1 ditë) deri në një maksimum prej 384 orësh .

Përmbajtja **lobjektivat** e këtyre kurseve janë:

- *Marketing dhe Komunikim* : marketing dixhital, shitje dhe shpërndarje
- *Aspektet menaxheriale dhe financiare/ekonomike* (për Mikpritje dhe Restorante): menaxhimi i aktiviteteve të pritjes (duke përfshirë përdorimin e sistemit të informacionit dhe rezervimin), menaxhimi i eventeve, kontabiliteti, elementët financiarë, menaxhimi i Ushqimit dhe Pijeve, menaxhimi i Zhvillimit të Burimeve Njerëzore.
- *Siguria* : mbrojtje nga zjarri në hotel dhe restorant
- *Gjuhë angleze*
- *Gatim* : Aftësi dhe Teknika Bazë të Kuzhinës
- *Aspekti territorial* : menaxhimi dhe marketingu i trashëgimisë kulturore,
- *Turizmi si sistem* : turizmi si produkt, turizëm i qëndrueshëm, turizëm ndërkombëtar
- *Kurset e trajnimit për role specifike profesionale*: kamerier, bukëpjekës, etj.
- *Kurset e trajnimit që ofrojnë një pasqyrë të përgjithshme të të gjithë sektorit të mikpritjes* : Menaxhimi i mikpritjes, Biznesi i mikpritjes

me aktivitetet e dyfishta , kurset e hartuara trajtohen:

- në mjedise reale pune të hoteleve, restoranteve ose mjediseve të tjera ku shërbehet ushqim dhe pije, si dhe në mjedise ku zhvillohen pritje dhe bankete, por rekomandohen edhe vizita në bizneset që ofrojnë këtë shërbim.
- në klasa si dhe në mjediset e praktikës profesionale të shkollës, të pajisura me mjetet e duhura.

4. Sondazhi synonte sistemin sipërmarrës

4.1 Rezultatet e intervistave

4.1.1. Karakteristikat e panelit të intervistuar

Anketa përfshiu 20 organizata për secilin vend partner për një total prej 60 intervistash të kryera në terren me mbështetjen e një pyetësori të strukturuar në dhjetë pyetje të hapura. Organizatat që u kontaktuan dhe u intervistuan operojnë në kapacitete të ndryshme në turizëm; në detaje, paneli përbëhej nga 20 hotele, 19 restorante, 10 kompani ndërmjetësimi dhe prodhimi në turizëm (AdV dhe TO) dhe 11 organizata, që nuk janë pjesë direkte e sektorit të turizmit, por që kryejnë aktivitete transversale ose mbështetëse për operatorët në sektor në një mënyrë të tillë që të kenë ende një vizion të privilegjuar, megjithëse të drejtpërdrejtë, të dinamikës dhe çështjeve kritike që ndikojnë në sektorët e ndryshëm të turizmit. Këto janë Dhomat e Tregtisë, agjencitë e trajnimit.

4.1.2. Skenari: faktorët nxitës të ndryshimit

Në tre vendet partnere, sektori i turizmit ka përjetuar një rritje të ndjeshme vitet e fundit për sa i përket mbërritjeve dhe pranisë, duke tërhequr si turizmin vendas ashtu edhe një numër në rritje të vizitorëve të huaj. Ky bum është lehtësuar nga disa faktorë, duke përfshirë, për pikë:

- **Liberalizimi i trafikut ajror:** Kostoja e ulët dhe rritja e përgjithshme e fluturimeve direkte nga disa qytete evropiane drejt destinacioneve maqedonase, kosovare dhe veçanërisht atyre shqiptare i ka bërë tre vendet ballkanike më të arritshme për turistët.
- **Përmirësimi i infrastrukturës rrugore dhe të lidhjeve të brendshme:** Sidomos pas përfundimit të tensioneve politike dhe sociale në disa vende, u iniciuan programe për përmirësimin dhe ndërtimin e rrugëve, urave dhe aeroporteve të reja, të cilat përmirësuan lëvizshmërinë brenda vendeve të veçanta.
- **Promovimi i turizmit:** Në të gjitha zonat përkatëse, u nisën fushata promovuese për t'ia bërë të njohura bukuritë dhe atraksionet një publiku gjithnjë e më të gjerë dhe të interesuar.
- **Kosto konkurruese:** Me dallimet e duhura midis vendeve në përgjithësi, shërbimet e mikpritjes dhe ushqimit ofrohen me një vlerë të mirë për paratë krahasuar me vendet e tjera mesdhetare. Dallimet janë të konsiderueshme. Si shembull dhe krahasim, tabelat e mëposhtme tregojnë se brenda vendeve të Ballkanit ekziston një uniformitet i caktuar i koston mesatare të ushqimit komercial, ku Shqipëria ka vlera pak më të larta, por në çdo rast, me një ndryshim të dukshëm krahasuar me Italinë, partnerin më perëndimor të projektit.¹¹

Restorante në SHQIPËRI		Intervali
Vakt, Restorant i Lirë	7,72 €	4,34 ■ 14,47
Vakt për 2 persona, Restorant i mesëm, Vakt me tre pjata	33,76 €	24,11 ■ 62,70
Menuja e McDonald's (ose menu ekuivalente)	6,75 €	5,79 ■ 7,72
Birrë vendase (0.5L)	2,22 €	1,16 ■ 3,86
Birrë importi (shishe 0.33L)	2,89 €	1,93 ■
Kapuçino (normale)	1,53 €	0,77 -2,41
Coca-Cola/Pepsi (shishe 0.33L)	1,42 €	0,96 -1,93

¹¹<https://it.numbeo.com/costo-della-vita/pagina-iniziale>

Restorante në Kosovë		Intervali
Vakt, Restorant i Lirë	4,50 €	3,00 
Vakt për 2 persona, Restorant i mesëm, Vakt me tre pjata	20,00 €	15,00 
Menuja e McDonald's (ose menu ekuivalente)	5,80 €	5,00 
Birrë vendase (0.5L)	2,00 €	0,90 -3,00
Birrë importi (shishe 0.33L)	2,00 €	1,50 -3,00
Kapuçino (normale)	1,21 €	1,00 -1,50
Coca-Cola/Pepsi (shishe 0.33L)	1,16 €	1,00 -1,50
Ujë (shishe 0.33L)	0,99 €	1,00 -1,00

Restorante në MAQEDONI		Intervali
Vakt, Restorant i Lirë	4,50 €	3,00 
Vakt për 2 persona, Restorant i mesëm, Vakt me tre pjata	20,00 €	15,00 
Menuja e McDonald's (ose menu ekuivalente)	5,80 €	5,00 
Birrë vendase (0.5L)	2,00 €	0,90 -3,00
Birrë importi (shishe 0.33L)	2,00 €	1,50 -3,00
Kapuçino (normale)	1,21 €	1,00 -1,50
Coca-Cola/Pepsi (shishe 0.33L)	1,16 €	1,00 -1,50

Restorante ITALI		Intervali
Vakt, Restorant i Lirë	15,00 €	10,00 
Vakt për 2 persona, Restorant i mesëm, Vakt me tre pjata	60,00 €	45,00 
Menuja e McDonald's (ose menu ekuivalente)	10,00 €	8,50 
Birrë vendase (0.5L)	5,00 €	3,00 
Birrë importi (shishe 0.33L)	5,00 €	3,00 
Kapuçino (normale)	1,58 €	1,00 -2,50
Coca-Cola/Pepsi (shishe 0.33L)	2,41 €	1,50 -3,50
Ujë (shishe 0.33L)	1,12 €	1,00 -2,00

- **Teknologjitë e informacionit dhe komunikimit.** Në të gjitha vendet e partneritetit të BP-së, turizmi duket se është vazhdimisht në zhvillim dhe inovacion. Ndryshimet shkaktohen nga veprimi i faktorëve të shumtë, ndër të cilët kryesori, dhe ai që përmendet më shpesh në intervistat e zhvilluara me përfaqësuesit e sistemeve të prodhimit, është sigurisht

evolucioni i teknologjisë dhe mënyra se si përpunohet informacioni. Përshtatja e teknologjive dixhitale ka revolucionarizuar mënyrën se si turistët rezervojnë udhëtime, bashkëveprojnë me kompanitë dhe mësojnë rreth destinacioneve. Zhvillimi i platformave online dhe mediave sociale e ka bërë më të lehtë kërkimin dhe rezervimin e udhëtimeve dhe ka inkurajuar një turizëm më spontan dhe fleksibël. Përveç kësaj, miratimi i sistemeve teknologjike që u mundësojnë kompanive të komunikojnë drejtpërdrejt me konsumatorin përfundimtar gjithashtu ofron mundësinë për njohuri më të mira të klientëve të tyre dhe kështu të personalizojnë ofertat, të ofrojnë këshilla të synuara dhe të përmirësojnë përvojën e mysafirëve. Falë teknologjive të komunikimit, prodhuesit po i afrohen klientëve përmes telefonave inteligjentë dhe aplikacioneve mobile që janë mjete thelbësore për turistët, duke lehtësuar navigimin, komunikimin dhe aksesin në informacion në kohë reale. Por IT gjithashtu kontribuon në revolucionarizimin e modeleve të prodhimit dhe shpërndarjes: platforma të tilla si Airbnb dhe Uber kanë transformuar modelet tradicionale, duke ofruar akomodim dhe përvoja alternative.

Kufiri më i fundit në evolucionin e teknologjisë, i cili ende nuk i ka shpalosur të gjitha efektet e tij të mundshme, është inteligjenca artificiale dhe automatizimi i mundshëm që rrjedh nga kjo i proceseve dhe aktiviteteve që kështu mund të bëhen fleksibël edhe nëse nuk zbatohen nga burimet njerëzore.

- Globalizimi : Rritja e konkurrencës globale i ka shtyrë kompanitë turistike të përmirësojnë cilësinë e shërbimeve të tyre dhe të diversifikojnë ofertat e tyre, duke kërkuar mbi të gjitha personalizimin dhe afërsinë me klientin edhe duke përdorur teknologjitë e komunikimit dhe inteligjencën artificiale.
- Ndryshimet në preferencat e konsumatorëve (turizëm 'përvojësor'): turistët e sotëm janë më kërkuar dhe kërkojnë përvoja të personalizuar dhe autentike. Turistët modernë kanë fituar të gjithë një aftësi të jashtëzakonshme për të vlerësuar nivelet e cilësisë së performancës totale. Furnizuesit individualë, hotelet, restorantet, reklamat etj., janë të gjithë në të njëjtin nivel dhe aktiviteti i tyre shihet dhe vlerësohet si një element i një procesi të përgjithshëm që ka të bëjë me të gjithë kohën që një klient kalon në një vend. Prandaj, është territori me veçoritë dhe kulturën e tij që përfaqëson produktin e kërkuar dhe të konsumuar.
- Faktorët rregullatorë: Në të gjitha vendet e partneritetit ka një futje progresive të rregulloreve mbrojtëse. Për momentin, nuk ka uniformitet të plotë, por veprimi progresiv i BE-së në këtë drejtim po i shtyn gjithashtu vendet fqinje, dhe kështu kanë marrëdhënie të ngushta me BE-në, drejt një vëmendjeje më të madhe ndaj çështjeve të qëndrueshmërisë mjedisore dhe miratimit të standardeve të reja ndaj mbrojtjes së mjedisit nga bizneset turistike.

Si përfundim, sistemet turistike të tre vendeve të Ballkanit janë në zhvillim e sipër dhe kanë potencial të madh për të ardhmen . Duke u përballur me sfidat dhe duke shfrytëzuar mundësitë, ato mund të vendosen si destinacione turistike të shkëlqyera në panoramën mesdhetare falë cilësisë së mirë të ambienteve të akomodimit/restoranteve, pasurisë së ofertave natyrore dhe peizazhore, si dhe multikulturalizmit që karakterizon bashkëjetesën e grupeve të ndryshme të popullsisë dhe gjithashtu ndikon në strukturat dhe arkitekturën, duke krijuar një larmi të madhe mundësish për argëtim. Në kutitë e mëposhtme, ilustrohen shkurtimisht karakteristikat e veçanta të vendeve individuale .

SHQIPËRI

Mungesa e fuqisë punëtore të kualifikuar: Sektori i turizmit në Shqipëri ka nevojë për personel të kualifikuar që mund të flasë gjuhë të huaja dhe të ofrojë një shërbim me cilësi të lartë.

Sezonaliteti: Turizmi në Shqipëri është ende i përqendruar në muajt e verës, me një rënie të ndjeshme gjatë pjesës tjetër të vitit.

Zhvillimi i qëndrueshëm: Një angazhim ndaj qëndrueshmërisë mjedisore dhe sociale është i nevojshëm për të siguruar mbrojtjen e tokës dhe të komuniteteve lokale.

KOSOVË

politik : Stabiliteti politik dhe ndryshimet në rajone të ndryshme ndikojnë në trendet e udhëtimit dhe perceptimet e sigurisë.

Udhëtarë beqarë: Trendi në rritje drejt udhëtimeve solo ka çuar në paketa të përshtatura për udhëtarët beqarë, duke ofruar siguri dhe mundësi sociale.

Turizmi sportiv: Interesi për përvojat sportive është në rritje dhe rrjedhimisht oferta për përvoja turistike të orientuara drejt sportit është në rritje.

MAQEDONIA

Rritja e kostove : Rritja e shpenzimeve për energji elektrike, ushqim, paga të punonjësve dhe artikuj të tjerë të kostos krijon presion financiar mbi kompanitë.

Mungesa e fuqisë punëtore të kualifikuar : Është e vështirë të gjejsh dhe të mbash personel të kualifikuar për shkak të faktorëve të ndryshëm si migrimi, konkurrenca ose kushtet e pahijshme të punës.

Tregu në ndryshim : Metodat e reja të shitjes, kërkesat në ndryshim të turistëve, trendet globale dhe rritjet e kostove kërkojnë përshtatshmëri.

Vështirësitë në dixhitalizim: rrjetet e infrastrukturës nuk janë ende në nivelin e nevojshëm për të garantuar mbulimin në të gjithë territorin dhe sigurinë e të dhënave.

Sezonaliteti: përqendrimi i pranive në muajt e verës me rënie të ndjeshme në stinët kufitare

4.1.3. Ndikimi i faktorëve të ndryshimit në turizëm

Në përgjithësi, rritja eksponenciale e turizmit në tre vendet e Ballkanit është relativisht e kohëve të fundit. Në Shqipëri, zhvillimi ka prekur si zonat malore ashtu edhe ato bregdetare, të cilat shpesh konsiderohen si atraksionet kryesore turistike nga të huajt që vizitojnë vendin. Akomodimi turistik, tradicionalisht i identifikuar në hotele, është zhvilluar në komplekse dhe resorte me shumë aktivitete, ku mikpritja tradicionale është e kombinuar me një gamë të gjerë aktiviteteve sportive dhe rekreative, dhe në të njëjtën kohë është zhvilluar sektori MICE.

Megjithatë, në të gjitha vendet, brenda një përkufizimi më të gjerë të sistemit të turizmit që përfshin më shumë sesa vetëm akomodimin, disa sektorë janë prekur më dukshëm nga ndryshimet dhe trendet e përmendura në paragrafin e mëparshëm. Ndikimi ndryshon në varësi të faktorëve të tillë si përparimet teknologjike, ndryshueshmëria më e madhe në preferencat e konsumatorëve dhe ngjarjet e jashtme, dhe të gjithë sektorët e turizmit janë prekur. Në përmbljedhje:

Sektori i hotelierisë: It ka pësuar ndryshime të rëndësishme, me ardhjen e platformave të rezervimeve online dhe ekonomisë së ndarjes (përdorimi i gjerë i rrjeteve sociale për të zgjedhur destinacionet), të cilat kanë ndryshuar mënyrën se si udhëtarët kërkojnë dhe zgjedhin akomodimin, duke ndikuar në mënyrën se si hotelet funksionojnë dhe tregtojnë shërbimet e tyre. ITC-të kanë mundur një rritje të fortë të rezervimeve online, duke tejkaluar sistemin tradicional të shpërndarjes së turizmit dhe, rrjedhimisht, duke ndryshuar edhe mënyrën se si ndërmjetësit (ADV dhe TO) janë në treg. Lidhur me teknologjitë më tradicionale, në hotele, ka pasur një rritje në përdorimin e teknologjive inteligjente siç janë regjistrimet automatike dhe portierët virtualë, si dhe miratimin e chatbot-eve dhe sistemeve të inteligjencës artificiale për shërbimin ndaj klientit. Këto mjete kanë ndryshuar gjithashtu mënyrën se si funksionojnë burimet njerëzore, të cilët tani kanë më shumë kohë dhe mjete për të ndjekur udhëtimin e klientit. Analiza e skenarit gjithashtu

thekson (veçanërisht në Shqipëri dhe Maqedoni) se si objektet e vogla dhe të mëdha po e kanë të vështirë të gjejnë punonjës të rinj për shkak të një sërë faktorësh të tillë si kurrikulat e papërshtatshme, mungesa e atraktivitetit të punësimit në sektor dhe, në Maqedoni, edhe për shkak të kostove të punës.

Në të gjitha aspektet, të tre vendet e Ballkanit ankohen për një sezonalitet të fortë të flukseve turistike me një përqendrim të lartë në sezonin e verës dhe drejt vendpushimeve bregdetare. Kjo nënkupton pamundësinë e shpërndarjes së kostove fikse gjatë një periudhe më të gjatë kohore dhe transferimin në sezonin e vetëm të rëndësishëm për sa i përket numrit të mbërritjeve dhe pranive, mundësinë e arritjes së rezultateve ekonomike për të siguruar mbijetesën e kompanive me vështirësitë përkatëse të të qenit në gjendje të miratojnë manovra të përshtatshme konkurruese duke aplikuar teknika të menaxhimit të të ardhurave.

Agjencitë e udhëtimit: Agjencitë tradicionale të udhëtimit janë përballur me sfidat e paraqitura nga përhapja e platformave të rezervimit online. Shumë udhëtarë sot preferojnë të planifikojnë dhe rezervojnë udhëtimet e tyre në mënyrë të pavarur duke u mbështetur dhe duke përdorur burimet e internetit. Megjithatë, agjencitë e udhëtimit kanë mbajtur një pjesë të rëndësishme të klientëve tradicionalë që preferojnë të flasin me një menaxher fizik dhe, madje edhe në rastin e OTA-ve, janë përshtatur me situatën e re duke ofruar shërbime të specializuara, itinerare të personalizuar ose përvoja udhëtimi specifike. Ekziston një interes në rritje për përvoja unike dhe gjithëpërfshirëse dhe organizatat që ofrojnë këto lloje shërbimesh kanë parë rritje të kërkesës.

Shërbimi i ushqimit dhe prodhimi i ushqimit: Ky sektor ka parë evolucionin e preferencave të konsumatorëve. Ka një fokus në rritje në përvojat lokale dhe autentike të kuzhinës, gjë që ka rezultuar në kërkimin e lëndëve të para tradicionale, me ndikim të ulët mjedisor, të qëndrueshme dhe zero km. Teknologjia ka luajtur gjithashtu një rol të rëndësishëm në teknikat e përpunimit dhe gatimit, duke ofruar mundësinë për të inovuar edhe recetat tradicionale që mund të mos jenë në përputhje me shijet e turistëve ndërkombëtarë, veçanërisht italianëve. Industria e shërbimit të ushqimit është gjithashtu e interesuar në ndryshimet e sjella nga ITC për shpërndarjen dhe reklamimin e ofertave dhe për të ofruar lehtësi më të madhe të rezervimit dhe ilustrimit, edhe në gjuhë të huaja, të specialiteteve të vëna në dispozicion të klientëve.

Në përgjithësi, në të gjithë elementët që përbëjnë ofertat turistike territoriale, duke përfshirë parqet, muzetë, vendet e argëtimit etj., ekziston nevoja për t'u përshtatur me evolucionin e kërkesës turistike, si vendase ashtu edhe të huaj, e cila kërkon përvoja interaktive të mbështetura edhe nga teknologjia.

4.1.4. Ndikimet e transformimit dixhital në proceset e punës në turizëm

Turizmi, në vitet e fundit, ka pësuar një transformim të rëndësishëm duke përqafuar gjithnjë e më shumë teknologjitë dixhitale për të përmirësuar përvojën e klientit dhe për të optimizuar operacionet e brendshme të prodhimit dhe për të kontrolluar kostot dhe rrjedhat e të ardhurave. Një nga ndryshimet më të dukshme është kalimi nga rezervimet manuale në platformat online. Kjo jo vetëm që lehtëson procesin për klientët, por edhe përshpejton rrjedhën e rezervimeve, duke përmirësuar efikasitetin e përgjithshëm të shërbimit.

Paralelisht, marketingu tradicional është ripërcaktuar nga përdorimi i gjerë i mediave sociale, optimizimit të motorëve të kërkimit (SEO) dhe reklamimit online. Këto strategji u lejojnë kompanive të arrijnë një audiencë më të madhe dhe më të synuar, duke amplifikuar praninë e tyre online dhe duke rritur mundësitë për ndërveprim me klientët potencialë. Përdorimi i chatbot-eve dhe inteligjencës artificiale i ka bërë gjithashtu përgjigjet dhe ndihmën më efikase dhe të automatizuara, duke përmirësuar përvojën e përgjithshme të klientit.

Për të përmirësuar më tej marrëdhëniet me klientët, gjithnjë e më shumë kompani po përdorin sisteme dixhitale të Menaxhimit të Marrëdhënieve me Klientët (CRM). Këto mjete lejojnë që ndërveprimet e klientëve të gjurmohen dhe të personalizohen, duke ofruar një shërbim më të përshtatur dhe një menaxhim më të mirë të marrëdhënieve të biznesit.

Për të angazhuar klientët në mënyrë më efektive, shumë kompani po investojnë në realitetin virtual duke krijuar ture dixhitale. Këto përvoja gjithëpërfshirëse përdoren për qëllime promovuese dhe reklamuese sepse rrisin interesin dhe angazhimin e klientëve duke u dhënë atyre një shije të produktit ose shërbimit para se të bëjnë një rezervim.

Në industrinë e pagesave, përdorimi i gjerë i zgjidhjeve dixhitale dhe pa kontakt ka revolucionarizuar transaksionet financiare. Të integruara në platformat dhe aplikacionet online, këto sisteme i bëjnë transaksionet më të shpejta, më të sigurta dhe më të përshtatshme, duke eliminuar nevojën për para në dorë dhe procese manuale.

Teknologjitë e Informacionit dhe Komunikimit (TIK) përdoren gjithashtu për të përmirësuar organizimin e biznesit me aplikacione që thjeshtojnë menaxhimin e personelit dhe lehtësojnë punën në distancë, përmirësojnë komunikimin dhe bashkëpunimin, si dhe përmirësojnë koordinimin midis punonjësve të shpërndarë në vende të ndryshme. Në veçanti, në sektorin e mikpritjes (AL dhe KO), TIK-u përdoret gjithashtu për trajnimin e stafit duke përdorur platforma dixhitale, për menaxhimin e zinxhirit të furnizimit dhe përdoret gjithashtu për shërbime të drejtpërdrejta ndaj klientit, siç janë shërbimet e portierit me inteligjencë artificiale, programet e besnikërisë dixhitale dhe më shumë.

Duke parë drejt së ardhmes, të intervistuarit theksuan futjen e parashikueshme të teknologjive edhe më inovative që do të vazhdojnë të ndryshojnë marrëdhënien me turistët, siç është njohja e fytyrës, për t'i bërë proceset e regjistrimit më të shpejta dhe më të sigurta.

Këto janë elementët e përbashkët, por me nivele të ndryshme zbatimi në të tre vendet. Në veçanti, ndërsa infrastrukturat në Shqipëri dhe Kosovë janë në një nivel të mirë mbulimi dhe fuqie, në Maqedoni, nga ana tjetër, shprehet keqardhje që dixhitalizimi i turizmit është ende në hapat e tij të parë, me përjashtim të sistemeve të rezervimit online si Airbnb në zonat metropolitane. Mungojnë kushte të qëndrueshme për një dixhitalizim më të gjerë të sektorit, të penguar nga infrastruktura dixhitale e pamjaftueshme, mungesa e aftësive dhe rezistenca ndaj ndryshimit.

Skenari i turizmit në të tre vendet është në zhvillim të vazhdueshëm. Ndryshimet në modelet e konsumit dhe modifikimet dhe inovacionet pasuese të futura në ofertat turistike për të mbajtur hapin me tregjet nxjerrin në pah se si ekziston edhe nevoja për të futur profile të reja profesionale. Ndër faktorët e ndryshëm të ndryshimit të analizuar, dy që duket se kanë ndikimin më të madh në të tre vendet janë dixhitalizimi dhe 'tranzicioni i gjelbër'.

Profilat dhe aftësitë në zhvillim në kontekstin e tranzicioneve dixhitale dhe të gjelbra nxjerrin në pah kërkesën në rritje për ekspertë në analizën e të dhënave, sigurinë kibernetike, inteligjencën artificiale, qëndrueshmërinë dhe marketingun dixhital. Të tre raportet theksojnë rëndësinë e këtyre aftësive për individët dhe organizatat që duan të mbeten konkurruese dhe të kontribuojnë në zgjidhje të qëndrueshme.

Qëndrueshmëria dhe dixhitalizimi janë faktorë kyç që shkojnë krah për krah me evolucionin e mediave sociale dhe kontakteve midis turistëve, kështu që të gjitha raportet përmendin menaxherët/operatorët e mediave sociale me aftësitë e nevojshme për menaxhimin e mediave sociale dhe tregtinë elektronike midis roleve të reja të kërkuara.

Në përgjithësi, raportet ofrojnë një pasqyrë gjithëpërfshirëse të trendeve në zhvillim në sektorët e qëndrueshmërisë dhe dixhitalit, duke theksuar rëndësinë e përshtatjes ndaj këtyre ndryshimeve dhe fitimit të aftësive të nevojshme për të pasur sukses në një treg në ndryshim të vazhdueshëm ku specialistët e qëndrueshmërisë, analistët e të dhënave, menaxherët e komunitetit online, krijuesit e përmbajtjes dixhitale etj., pasqyrojnë nevojën në rritje për aftësi të specializuara.

Sondazhet territoriale tregojnë se në turizëm ka gjithashtu një ndryshim të rëndësishëm në kërkimin e aftësive të afta për të mbështetur aktivitetet njohëse, pra të gjitha ato aftësi, nga më të thjeshtat deri te më komplekset, që na mundësojnë të perceptojmë botën përreth nesh dhe të nxisim marrëdhënie me të tjerët.

4.1.5. Ndikimi në rolet dhe kompetencat profesionale

Nga analiza e intervistave, del në pah se evolucioni i sektorit kërkon veprime të forta për të përditësuar dhe ritrajnuar burimet njerëzore që punojnë në kompani. Kjo nevojë shprehet edhe drejtpërdrejt nga punonjësit, të cilët shprehin një kërkesë për trajnim, veçanërisht për të përmirësuar aftësitë e tyre të komunikimit dhe përdorimin e mjeteve dixhitale. Në të njëjtën kohë, kompanitë po i kushtojnë më shumë rëndësi zotërimit të aftësive të buta, siç janë empatia dhe aftësia për t'u përshtatur me situata të ndryshme dhe zgjidhja e problemeve, të cilat bëhen thelbësore për një shërbim të personalizuar dhe për menaxhimin e klientëve nga prejardhje të ndryshme dhe me pritje shumë të larta.

Krahasimi i rezultateve tregon gjithashtu, në një mënyrë të qartë dhe të detajuar, se sa nga mundësitë e reja të zhvillimit mund të rrjedhin nga përdorimi gjithnjë e më i përhapur i të dhënave dhe teknologjive dixhitale. Personalizimi i përvojave, qëndrueshmëria dhe bashkëpunimi janë tema qendrore që kërkojnë vëmendje dhe veprim nga ana e aktorëve të industrisë, por mbi të gjitha kërkojnë analizë të kujdesshme të informacionit që tashmë mbahet nga kompanitë. Studimi i të dhënave të brendshme në lidhje me preferencat e klientëve është tashmë një kapital i vlefshëm për kompanitë, por kësaj duhet t'i shtohet ajo që mund të nxirret nga vëzhgimi i asaj që shfaqet në internet dhe në mediat sociale.

Megjithatë, për këtë është e nevojshme të kapërcehet hendeku dixhital. Para së gjithash, sigurimi i aksesit efektiv dhe të barabartë në internet në aspektin e gjerësisë së brezit (MK), por edhe në aspektin e aftësive specifike (MK-KO-AL) për mbledhjen, klasifikimin dhe interpretimin e të dhënave.

4.1.6. Qasja e trajnimit të dyfishtë

Qasja ndaj trajnimit të dyfishtë (shkollë-në-punë) për punonjësit e rinj dhe ndaj *trajnit të vazhdueshëm* për ata që tashmë punojnë, është e ndryshme në të tre vendet partnere. Ndërsa trajnimi i dyfishtë praktikohet në Kosovë dhe Shqipëri, në Maqedoni nuk ka pjesëmarrës në këtë drejtim. Treguesit e marrë theksojnë faktin se në Maqedoni nuk ka interes nga ana e kompanive për të marrë pjesë në këtë lloj programi, por theksohet gjithashtu se kjo është edhe për shkak të faktit se aktualisht nuk ka një mundësi të qartë për aktivizimin e këtij lloj rruge, të cilës i shtohet edhe shqetësimi se pasi të trajnohen, të rinjtë do të largohen nga kompania për të kërkuar situata të tjera punësimi jashtë Maqedonisë.

Megjithatë, për dy vendet e tjera situata është shumë e ndryshme.

Nga ana tjetër, në Shqipëri dhe në Kosovë, tema e trajnimit të dyfishtë është shumë aktuale. Në një masë më të madhe praktikohet në Shqipëri (*avantazhi kryesor i kësaj metode është kontributi i drejtpërdrejtë që kompanitë mund të japin në cilësinë e njohurive teorike*), e cila kështu qëndron si një vend ku eksperimentimi është shumë më i përparuar, edhe nëse, sigurisht, edhe këtu ka pika kritike që ndahen pjesërisht me Kosovën.

Para së gjithash, theksohet se është e rëndësishme të gjendet ekuilibri i duhur midis aktiviteteve teorike dhe praktike që do të përfshihen në programin arsimor. Përmbajtja e trajnimit duhet të ofrojë standarde uniforme dhe të përcaktuara në mënyrë që kurset e ndjekura dhe mundësia e certifikimit të aftësive të jenë të dallueshme. (*Sfidat mund të përfshijnë balancimin e mësimdhënies teorike me përvojën praktike, sigurimin e burimeve për trajnim praktik dhe sigurimin e rëndësisë së kurrikulës. AL*); (*Sigurimi që trajnimi praktik i ofruar nga kompanitë të jetë i klasit të parë dhe i lidhur ngushtë me pjesët teorike të programit; Sigurimi i uniformitetit të standardeve dhe pritjeve të trajnimit midis institucionit arsimor dhe botës së punës.; Sfidat kryesore janë vështirësia në përafrimin e kurrikulave shkollore me nevojat dhe praktikat reale të sektorit. KO*). Shqetësimi më i madh që mund të shihet në analizën e anketave territoriale është nevoja për të mbajtur kurrikulat të përditësuara dhe të azhuruara në një mënyrë të koordinuar midis kompanive dhe shkollave. Në këtë kuptim, cilësia dhe prania e mësimdhënies private në kompani luan

gjithashtu një rol të rëndësishëm, jo më pak për arsye të sigurisë së studentëve. (Një nga çështjet kryesore kritike që lidhen me këto programe është siguri i sigurisë së studentëve në vendin e punës, veçanërisht në mjediset më të rrezikshme të punës. Kur keni studentë që punojnë për ju, keni nevojë për një mentor për ta, veçanërisht në fillim, dhe duhet të jeni në kontakt me shkollën. që mësuesit dhe trajnerët të kenë njohuri të azhuruara dhe relevante të industrisë. AL dhe KO) (Përshtatja e arsimit teorik me kërkesat praktike të industrisë, siguri i mentorëve për studentët dhe përshtatja e shpejtë me ndryshimet teknologjike paraqesin sfidat kryesore në programet e trajnimit të dyfishtë.)

(Një nga çështjet kryesore kritike që lidhen me këto programe është sfida e mbajtjes së tyre të përditësuar me ndryshimet e shpejta në teknologji dhe praktikën e industrisë. Industritë, veçanërisht ato të prekura nga

tranzicionet dixhitale dhe të gjelbra, po evoluojnë me një ritëm të shpejtë, duke kërkuar përditësime të vazhdueshme të kurrikulës dhe komponentëve të trajnimit praktik për të siguruar që studentët të jenë të pajisur me aftësitë dhe njohuritë më të fundit. KO)

Si përfundim, në lidhje me atë që u theksua në intervista, trajnimi i dyfishtë ka aspekte kritike në lidhje me:

- **Koordinimi midis Shkollave/Ofruesve të Veterinarisë dhe Kompanive.** Një çështje kritike është siguri i koordinimit dhe komunikimit efektiv midis shkollave dhe kompanive. Të dy subjektet duhet të punojnë në bashkëpunim për të harmonizuar komponentët teorikë dhe praktikë të programit të trajnimit. Për më tepër, suksesi i programeve të trajnimit të dyfishtë varet mbi të gjitha nga cilësia e trajnimit praktik të ofruar nga kompanitë, ku roli i tutorit dhe mentorit, të cilët janë përgjegjës për ndjekjen dhe mbikëqyrjen e rrugës së të nxëniet të studentëve, është i rëndësishëm dhe strategjik. Është thelbësore të sigurohet që studentët të fitojnë përvojë praktike në përputhje me standardet e industrisë dhe kërkesat e ardhshme të punës. Ekziston gjithashtu një problem themelor në zgjedhjen e kompanive sepse disa mund të jenë më të përfshira në procesin e trajnimit, veçanërisht ato ku menaxherët e kompanive kanë marrë pjesë në programe të ngjashme dhe e kanë parë vlerën e tij, ndërsa të tjerët mund ta kenë të vështirë të ofrojnë një përvojë kuptimplote të të nxëniet. (Po, kam marrë pjesë dhe kam mësuar shumë. Trajnimi u krye kryesisht në praktikë. Sfidat përfshijnë ndarjen e burimeve për trajnim praktik dhe sigurimin e rëndësisë së kurrikulës për nevojat e industrisë. AL)
- **Ruajtja e përfshirjes dhe motivimit të studentëve** gjatë gjithë kursit mund të jetë një sfidë. Është thelbësore të hartohen programe në një mënyrë që i mban studentët të interesuar si në aspektet teorike ashtu edhe në ato praktike të trajnimit të tyre. (Një sfidë e rëndësishme është të sigurohet që studentët të përshtaten në mënyrë efektive me kulturën e korporatës dhe mjedisin e punës. Integrimi i të nxëniet teorik në shkollë me trajnimin praktik në një kontekst të vërtetë biznesi mund të jetë një proces kompleks dhe është thelbësore të sigurohet një tranzicion i qetë për studentët. KO) (Ndihami ndaj studentëve për të menaxhuar kohën e tyre në mënyrë efektive midis shkollës dhe përgjegjësi të punës KO. Ofroni udhëzime të përshtatshme për karrierën për të ndihmuar studentët të integrojnë të nxëniet e tyre me qëllimet e tyre të karrierës. KO Sfidat mund të përfshijnë përshtatjen e programeve të trajnimit me nevojat e industrisë, duke u ofruar studentëve përvojë praktike dhe duke siguruar rëndësinë e vazhdueshme në mes të teknologjive që ndryshojnë me shpejtësi. Gjatë kohës së shkollës, është e vështirë të përfshihen nxënësit sepse koha e shkollës përputhet me punën. Por ne përpigemi të shfrytëzojmë orët e tyre të praktikës, ku i çojmë nxënësit në praktikë për disa javë rresht, ose ndoshta pasdite ose gjatë verës.

Trajnimi është një investim kohe, veçanërisht për ata që fillojnë udhëtimin e tyre të të nxëniet, dhe një investim ekonomik për shkollat dhe kompanitë që marrin pjesë në programe. Përfshirja e studentëve dhe aktorëve të tjerë në rrugë që nuk janë përfunduar ose aftësitë e të cilëve, pas përfundimit të tyre, nuk përdoren, ose përdoren jashtë sektorit në të cilin janë kryer projektet, është një çështje kritike mbi të cilën, drejtpërdrejt ose tërthorazi, është vënë theksi nga operatorët e intervistuar. Prandaj, është e mundshme, por ky është një vlerësim i mëvonshëm që duhet të eksplorohet më tej, që fenomeni i të rinjve që largohen nga sektori, të cilët kanë ndjekur rrugë specifike të të nxëniet, është gjithashtu i rëndësishëm.

4.1.7. Shifrat dhe aftësitë e kërkuara në tregun e punës

Kërkesa për figura profesionale për tre sektorët kryesorë të akomodimit turistik, ndërmjetësimit dhe shërbimit të ushqimit paraqet një situatë shumë të larmishme në tre vendet partnere. Fakti themelor i

përbashkët për të gjithë sektorët është se ka vështirësi të konsiderueshme në kërkimin e profileve profesionale si për nivele më të larta ashtu edhe për figura më operationale.

Lidhur me bizneset e akomodimit, kompanitë shpesh e kanë të vështirë të gjejnë punonjës të aftë për të punuar me teknologjitë dixhitale. Kjo situatë është veçanërisht e dukshme në Shqipëri dhe Kosovë.

Megjithatë, në të tre vendet, edhe figurat më operationale duket se janë të vështira për t'u gjetur. *(Kompanitë shpesh kanë vështirësi në gjetjen e profesionistëve të aftë në teknologjitë dixhitale, praktikat e qëndrueshmërisë dhe me një përzierje aftësish teknike dhe transversale. AL - Nevojiten punëtorë të kualifikuar të të gjitha niveleve, kamerierë, kuzhinierë, higjienistë, etj.) MK - Somelier KO).*

Një veçori, e cila theksohet në mënyrë të qartë në disa vende (AL dhe KO), është se kompanitë në sektorin e turizmit shpesh e kanë të vështirë të gjejnë profesionistë me përvojë në praktikën e turizmit të qëndrueshëm. *(Ky rol kërkon njerëz me një kuptim të thellë të parimeve të turizmit të qëndrueshëm dhe aftësinë për të zbatuar praktika miqësore me mjedisin AL).*

Nga ana tjetër, në restorante ka një mungesë të përhapur të punëtorëve të kualifikuar në të gjitha nivelet: kuzhinierë, kamerierë, pasticherë, por edhe pastrues. Përveç këtyre, ka vështirësi në gjetjen e figurave më të specializuara dhe të trajnuara mirë, p.sh. antropologë kulinarie, arkitektë ekologjikë dhe kuratorë të përvojave dixhitale, si dhe ekspertë të gastronomisë kulturore, specialistë të integritetit të blockchain dhe guida të ekoturizmit (AL). Pozicione të specializuara janë të kërkuara, por të vështira për t'u plotësuar për shkak të mungesës së programeve të specializuara arsimore. Kompanitë shpesh kanë vështirësi të gjejnë kandidatë me aftësi të buta, të tilla si përshtatshmëria, inteligjenca emocionale dhe kompetenca kulturore. Dëshmi të rëndësishme vijnë nga anketa në Shqipëri, e cila thekson gjithashtu nevojën për të përmirësuar cilësinë e korpusit të trajnimit.

Së fundmi, por vetëm në Kosovë, çështja e kompanive ndërmjetësuese, si operatorët turistikë ashtu edhe agjencitë tradicionale të shitjes me pakicë dhe OTA-të, të cilat përballen me vështirësi në gjetjen e profesionistëve me përvojë në menaxhimin dhe promovimin e vendeve turistike kulturore dhe historike dhe pengesa të mëtejshme në gjetjen e profesionistëve me përvojë në praktikën e turizmit të qëndrueshëm.

Vështirësia në gjetjen e punonjësve të rinj është veçanërisht kritike në Shqipëri, ku turizmi po përballlet me një krizë mungese të fuqisë punëtore dhe problemi ka të ngjarë të vazhdojë në vitet e ardhshme, duke pasur parasysh tendencat aktuale demografike dhe të emigracionit. Qëndrueshmëria e sektorit varet nga ndërtimi i kapaciteteve për të adresuar këtë problem, dhe është thelbësore që biznesi i turizmit të veprojë për ta bërë sektorin më tërheqës edhe për punëtorët, duke përfshirë komunitetet lokale, duke ndërmarrë iniciativa për të përmirësuar dhe

ritrajnua fuqinë punëtore dhe duke promovuar programe trajnimi dhe mësimi praktik. Ekziston gjithashtu një thirrje për ndërhyrje publike në bashkëpunimin me sektorin për të adresuar çështjet strukturore dhe për t'i mbështetur ato përmes stimuljeve financiare dhe formave të tjera (subvencione pagash, etj.), infrastrukturës, dixhitalizimit të transportit publik, etj., dhe ekziston nevoja për të përcaktuar përfundimin e zinxhirit të trajnimit në turizëm duke adresuar mungesën e shkollave profesionale ose qendrave të trajnimit.

Në Shqipëri, para së gjithash, ka një ankesë për mungesën e trajnimit të specializuar, i cili duhet të adresohet duke përditësuar kurrikulat e shkollave profesionale, gjithashtu përmes bashkëpunimit midis industrisë së turizmit dhe institucioneve arsimore për të kapërcyer hendekun duke hartuar kurrikula në përputhje me nevojat e sektorit.

Në sektorin e mikpritjes, vështirësia në gjetjen e profesionistëve specifikë buron gjithashtu nga pabarazitë në aftësi, boshllëqet arsimore, perceptimet negative, rivaliteti me sektorë të tjerë, stanjacioni i perceptuar dhe ndikimet e jashtme, siç janë ngjarjet globale ose rëniet ekonomike. Punonjësit e rinj, me kombinimin e kërkuar të aftësive teknike dhe transversale, shpesh janë të vështirë për t'u gjetur për shkak të natyrës ndryshuese dhe dinamike të sektorit, i cili kërkon një kombinim të aftësive teknike dhe aftësive transversale (komunikim, zgjidhja e problemeve, përshtatshmëria) që duhet të veprohet dhe që nuk pasohet nga trajnimi (AL dhe KO).

Qasja e pjesëmarrësve të rinj në kurse për të fituar aftësitë e nevojshme pengohet më pas nga keqkuptimet në lidhje me mjedisin e punës në industri, orët e gjata të punës dhe rritja e kufizuar në karrierë. Këta faktorë mund t'i dekurajojnë kandidatët potencialë nga ndjekja e një karriere në industrinë e mikpritjes. (AL - KO - MK).

Gjetja e profileve profesionale është një sfidë në tregun e punës në të gjitha vendet partnere të projektit sot. Largimi i të rinjve dhe mungesa e interesit për profesionet kanë çuar në vështirësi në tregun e punës. Raportet e vendeve tregojnë se trajtimi i këtij problemi kërkon një qasje shumëplanëshe që përfshin bashkëpunimin midis kompanive, institucioneve arsimore dhe palëve të tjera të interesuara. Shumë strategji duken të mundshme; siç u theksua edhe më sipër, përditësimi i kurrikulave, komunikimi që synon përmirësimin e imazhit të punës në turizëm dhe kundërshtimin e paragjykimëve, gjithashtu përmirësimi i pagave, të cilat nuk duken veçanërisht tërheqëse në motivimin e njerëzve për të hyrë në turizëm si punë, dhe të tjera. Megjithatë, ekziston një aspekt që theksohet më shumë se të tjerët, përkatësisht nevoja për të zgjidhur periudhat e përvojës praktike edhe me programe të praktikës dhe trajnimit. Ky mund të jetë një kanal, në kombinim me aktivitete orientimi, të zhvilluara gjithashtu duke përdorur teknologji dhe gjuhë më moderne, për të përmirësuar rekrutimin dhe motivimin për të zgjedhur turizmin si një fushë karriere. Kjo mund të mbështetet më tej edhe nga **një përdorim më i mirë i teknologjive të të mësuarit në distancë ose për të simuluar mjediset e punës duke përdorur realitetin virtual. Në këtë mënyrë, në siguri të plotë, studentët mund të mësojnë të paktën hapat e parë të aktiviteteve individuale të punës dhe të hyjnë në përvojat pasuese të kompanisë tashmë me një minimum njohurish që do t'u lejonin atyre të ishin menjëherë funksionalë.**

Si përfundim, duket e nevojshme të ndërmerren veprime për të përmirësuar sistemet kombëtare të trajnimit me një fokus më të madh në nevojat e sektorit dhe zhvillimin e aftësive në përputhje me kërkesat e tregjeve të punës në ndryshim. Si përmbledhje, do të ishte mirë dhe e dobishme të ndërhyhej me:

- Partneriteti me punëdhënësit: promovimi i partneriteteve të forta me udhëheqësit e industrisë për të siguruar që programet e trajnimit të jenë në përputhje me nevojat aktuale dhe të ardhshme të fuqisë punëtore. Ngritja e komiteteve këshillimore me profesionistë të industrisë për të ofruar njohuri mbi kërkesat e aftësive.
- Kurrikula fleksibile dhe të shkathëta: zhvilloni kurrikula fleksibile dhe të shkathëta që mund të përshtaten shpejt me përparimet teknologjike dhe trendet e industrisë. Përfshini studime rastesh dhe projekte nga bota reale për të ofruar përvojë praktike.

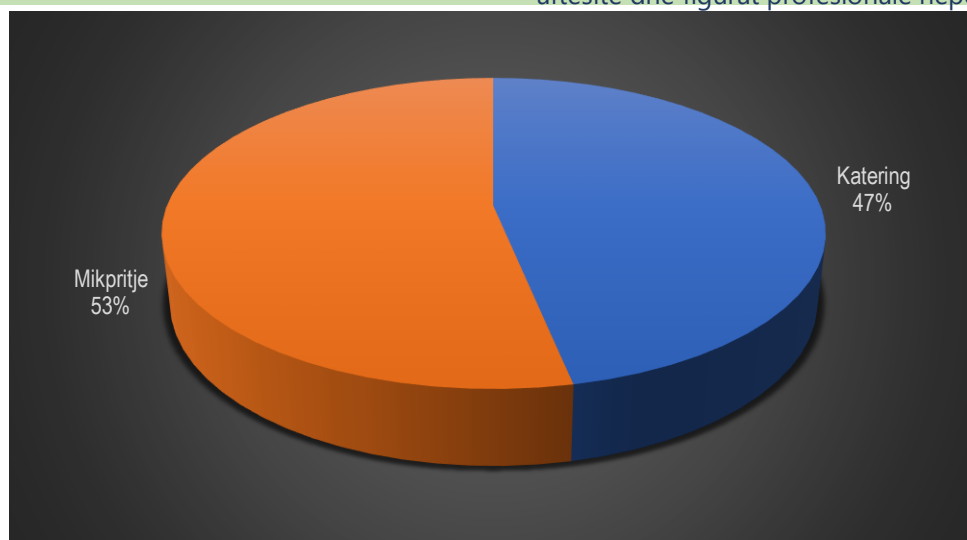
- Mundësi për të nxënit praktik: integrimi i përvijës praktike, stazheve dhe programeve të arsimit bashkëpunues në programet akademike. Kjo u mundëson studentëve të zbatojnë njohuritë teorike në kontekste të botës reale.
- Integrimi i teknologjisë: integrimi i teknologjisë në praktikat arsimore, duke përfshirë **platformat e-learning, laboratorët virtualë dhe simulimet**. Njohja e studentëve me mjetet dhe teknologjitë e përdorura në fushat e tyre përkatëse.
- Zhvillimi i aftësive të buta: Theksoni **zhvillimin e aftësive të buta, siç janë komunikimi, të menduarit kritik, zgjidhja e problemeve dhe puna në grup**. Këto aftësi janë thelbësore për suksesin në mjediset të ndryshme profesionale.
- Qasjet ndërdisiplinore: ofrojnë programe ndërdisiplinore që inkurajojnë bashkëpunimin në fusha të ndryshme. Kjo pasqyron realitetin e shumë vendeve moderne të punës ku punonjësit kanë nevojë për aftësi të larmishme.
- Mundësi për të mësuar gjatë gjithë jetës: promovoni një kulturë të të mësuarit gjatë gjithë jetës duke ofruar mundësi për arsimim të vazhdueshëm dhe përmirësim të aftësive. Ofroni kurse të shkurtra, punëtori dhe burime online për profesionistë në faza të ndryshme të karrierës.
- Udhëzim: përmirësoni shërbimet e këshillimit për karrierën për të udhëhequr studentët në marrjen e vendimeve të informuara në lidhje me rrugët e tyre arsimore dhe trajektoret e mundshme të karrierës. Kjo përfshin ofrimin e informacionit mbi industrinë në zhvillim dhe aftësitë e kërkuara.
- Praktikë gjithëpërfshirëse arsimore: Zbatoni praktika gjithëpërfshirëse arsimore që adresojnë popullatat të ndryshme studentore. Sigurohuni që materialet dhe metodat mësimore të marrin në konsideratë nevojat e studentëve nga prejardhje të ndryshme.
- Ndërkombëtarizimi i arsimit: promovimi i perspektivave globale duke inkurajuar shkëmbimet ndërkombëtare, projektet kërkimore bashkëpunuese dhe ekspozimin ndaj kulturave të ndryshme. Kjo i përgatit studentët për një treg pune të globalizuar.
- Zhvillimi i aftësive sipërmarrëse: përfshirja e edukimit sipërmarrës për të kultivuar një kulturë inovacioni dhe kreativiteti. **Pajisja e studentëve me aftësitë dhe mentalitetin e nevojshëm për të filluar sipërmarrjet e tyre**.
- Cikle të vazhdueshme reagimesh: krijoni mekanizma për reagime të vazhdueshme nga punëdhënësit, ish-studentët dhe partnerët e industrisë. Përdorni këto reagime për të rafinuar dhe përditësuar programet e trajnimit për të përmbushur nevojat aktuale të industrisë.
- Theksi në shkrim-leximin dixhital: integrimi i aftësive të shkrim-leximit dixhital në kurrikulë, duke u siguruar që studentët të jenë të aftë në përdorimin e mjeteve dixhitale, menaxhimin e informacionit dhe bashkëpunimin online.
- Kurrikula e Qëndrueshmërisë: përfshin trajnime në qëndrueshmërinë mjedisore, përgatitjen e studentëve për karriera që adresojnë ndryshimet klimatike dhe praktikat e qëndrueshme në sektorë të ndryshëm.

4.2 Rezultatet e pyetësorëve

4.2.1. Karakteristikat e panelit të intervistuar

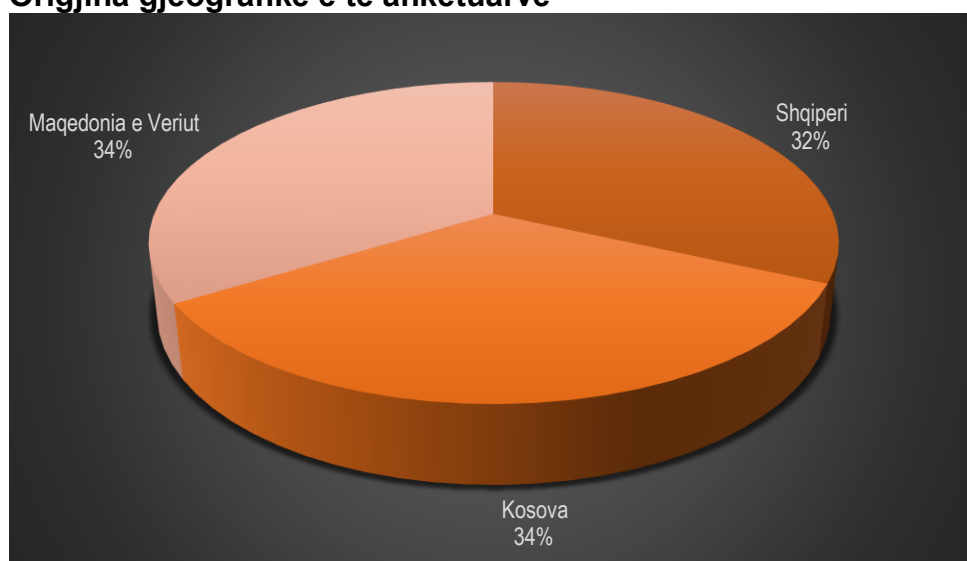
Të anketuarit në pyetësor ishin gjithsej 154, me 53% nga sektori i "Mikpritjes" dhe pjesa tjetër nga sektori i "Kateringut", në përputhje me objektivat e projektit VIRTuAL.

Lloji i të anketuarit



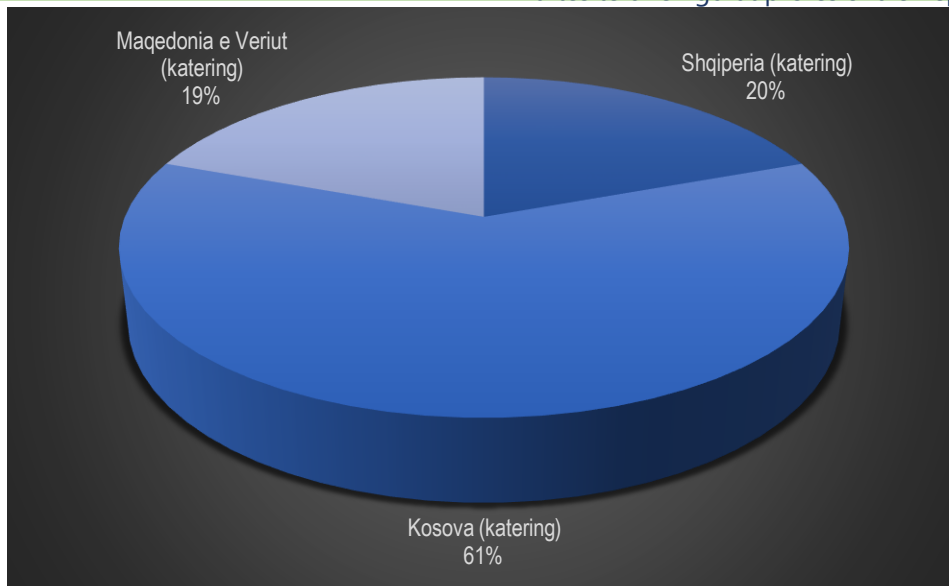
Kompanitë e intervistuar vijnë në mënyrë të barabartë nga 3 vendet partnere të projektit.

Origjina gjeografike e të anketuarve



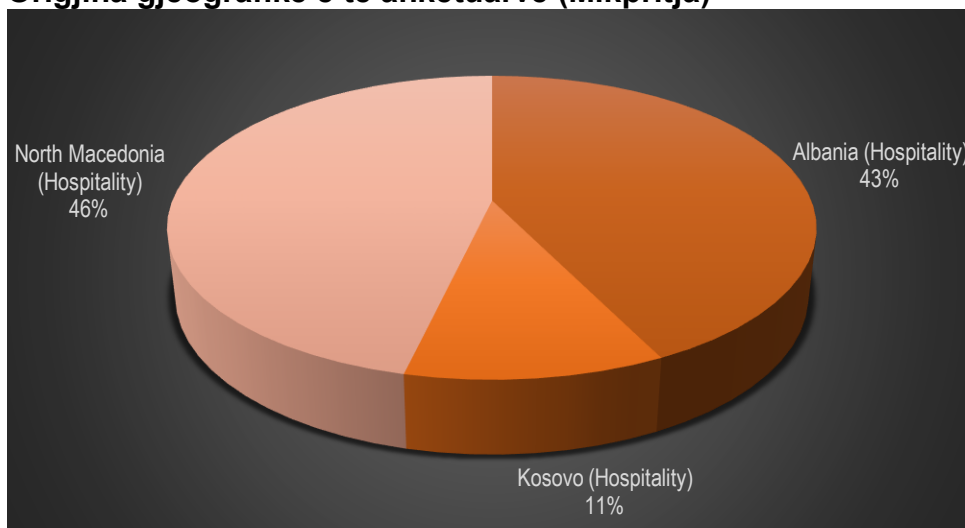
Kompanitë e shërbimit të ushqimit vijnë kryesisht nga Kosova (61%).

Origjina gjeografike e të anketuarve (Shërbim ushqimi)



Kompanitë e mikpritjes vijnë kryesisht nga Maqedonia e Veriut (46%).

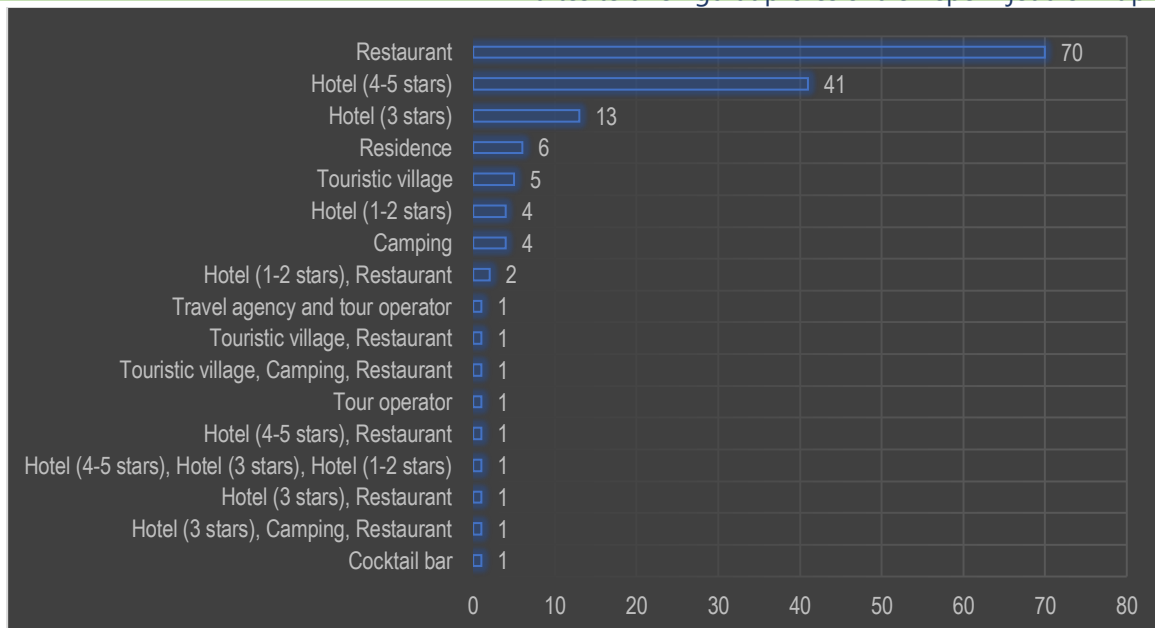
Origjina gjeografike e të anketuarve (Mikpritja)



Kompanitë e intervistuar, kur merren në konsideratë llojet specifike të përkatësisë, janë kryesisht restorantet, të ndjekura nga hotelet e kategorisë së lartë. Është interesante të vihet re prania, brenda mostrës, e grupeve që përfaqësojnë lloje të shumta njëkohësisht, duke ofruar një pamje më të gjerë të sektorit, duke ndjekur një logjikë të zinxhirit të furnizimit.

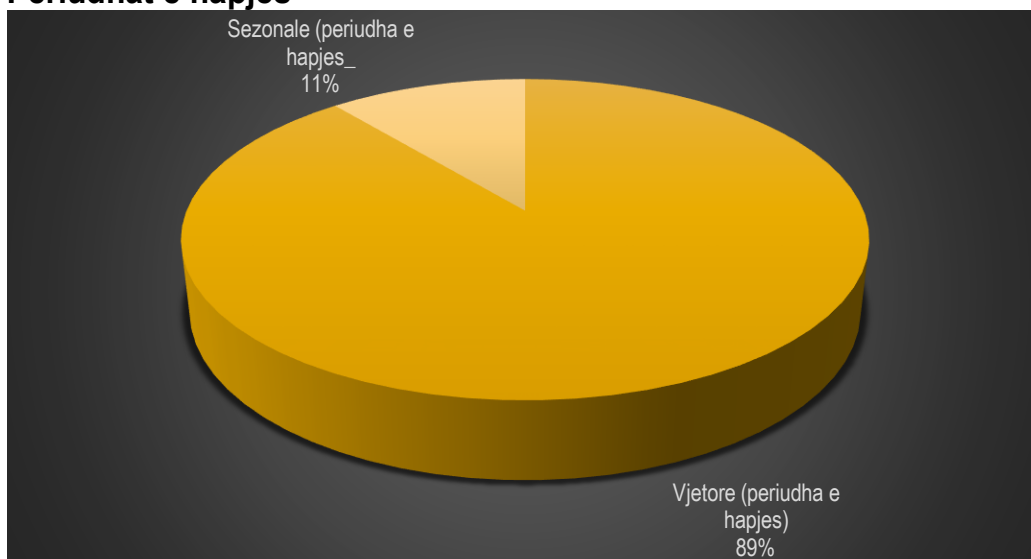
Numri mesatar i punonjësve në kompanitë e intervistuar është 23.

Numri mesatar i punonjësve për llojin e të anketuarve



Mostra/paneli përbëhet kryesisht nga kompani që operojnë gjatë gjithë vitit. Vetëm 11% e menaxhojnë biznesin e tyre me hapje sezonale. Këto janë gjithashtu kompani të themeluara rishtazi, duke pasur parasysh se viti mesatar i fillimit është viti 2011.

Periudhat e hapjes



4.2.2. Rekrutimi i stafit

Kanalet e përdorura kryesisht për rekrutimin e stafit janë "aplikimet e marra direkt nga kompania ose prezantimet e marra nga punëtorët" (më shumë se 40% e mostrës); menjëherë pas tyre vijnë

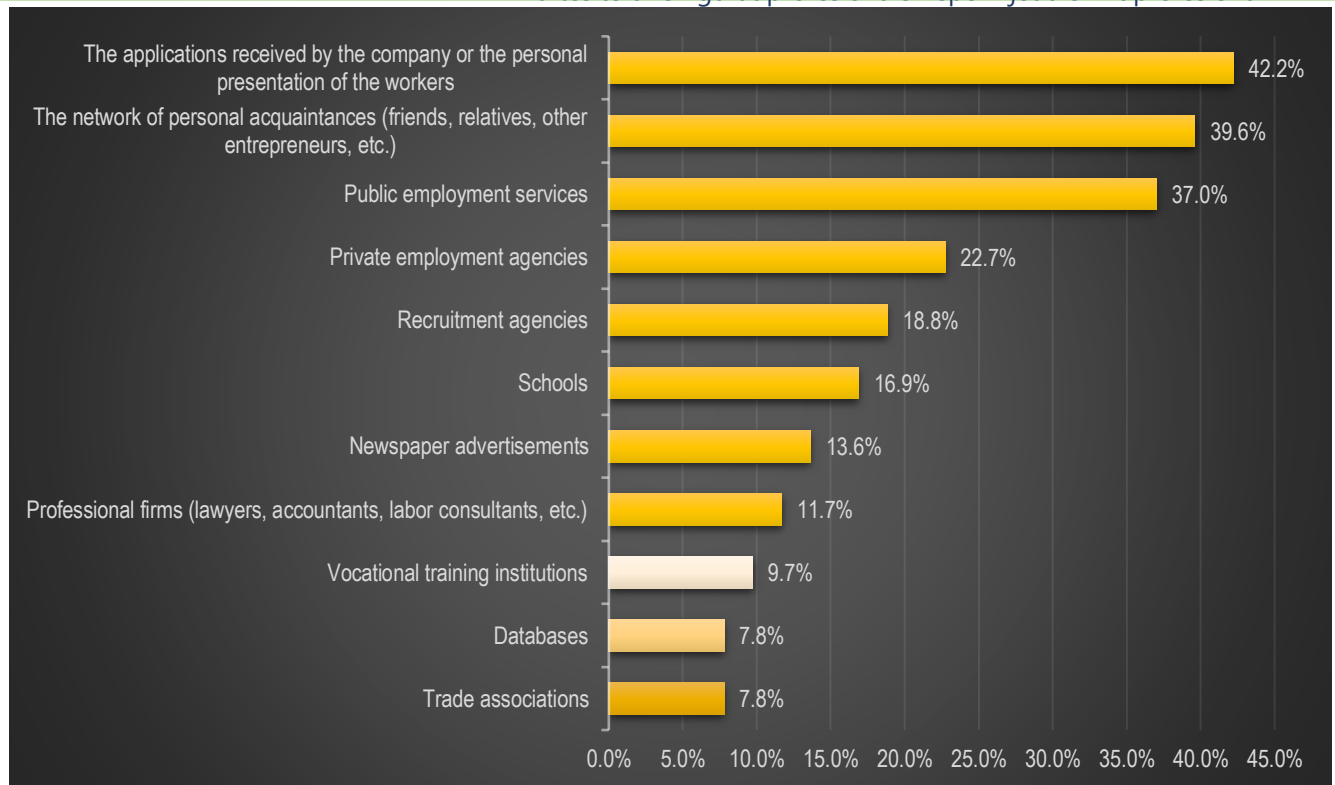
¹²Pyetja lejoi mundësinë e tregimit të opsioneve të shumfishta të përgjigjes.



"rrjetet e të njohurve personale (miq, të afërm, ...)" të cilët mbështesin procesin e përzgjedhjes me aplikime, referime, etj. (39.6%). Sipas mostrës, një rol të rëndësishëm luajnë "Shërbimet publike të punësimit" (37%), të cilat i tejkalojnë ato private ("Agjencitë private të punësimit") në procesin e përputhjes së kërkesës dhe ofertës (22.7%). "Institucionet e trajnimit profesional" luajnë një rol të vogël, megjithëse janë ende të pranishme në sistemin e përputhjes (9.7%).

Kanalet e rekrutimit



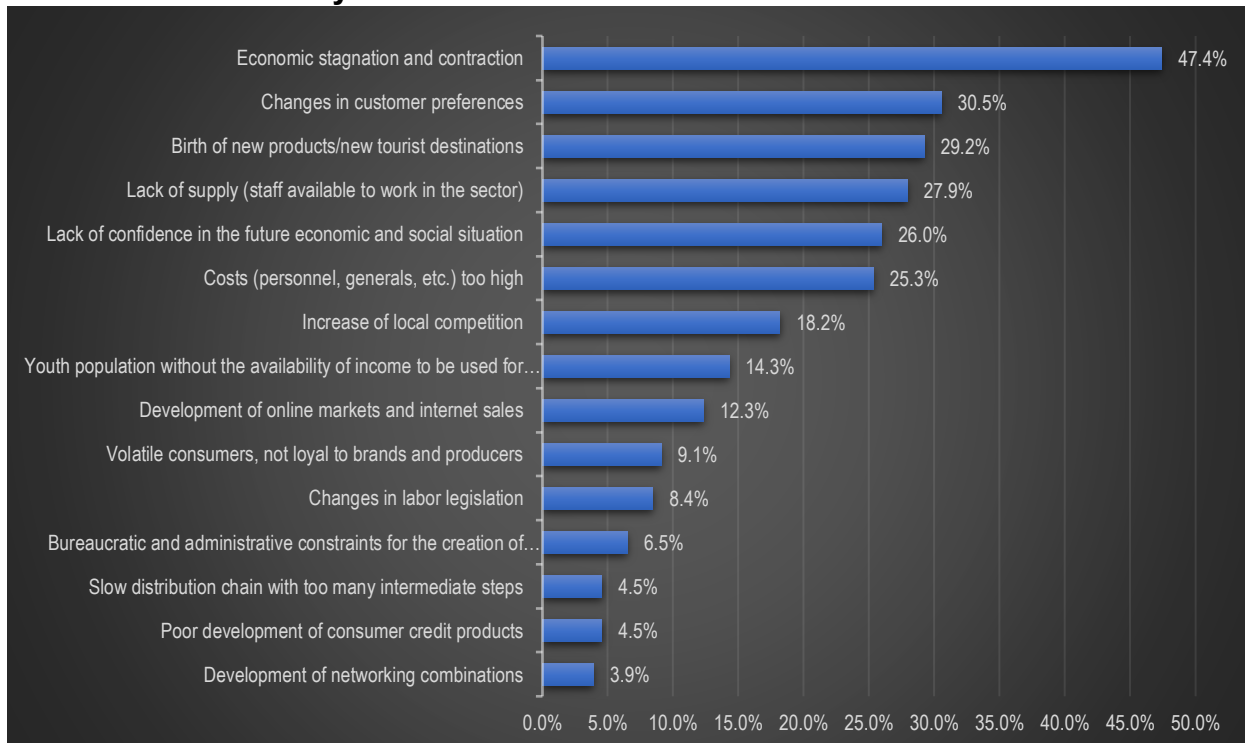


4.2.3. Faktorët nxitës të ndryshimit dhe strategjitë

Kompanitë në mostër/panel kanë identifikuar, në perspektivë, nxitësit kryesorë të ndryshimit që mund të ndikojnë në kompani dhe organizatën e saj më shumë se të tjerët. Përveç stagnimit ekonomik, i cili përmendet në pothuajse gjysmën e përgjigjeve, ka shqetësime të rëndësishme që lidhen me:

- Aspektet sociologjike, sociale dhe psikologjike ("Ndryshimet në preferencat e konsumatorëve," 30.5%, "Mungesa e besimit në situatën e ardhshme ekonomike dhe sociale," 26%, "Popullsia e të rinjve pa disponueshmërinë e të ardhurave për t'u përdorur për konsum," 14.3%)
- Konkurrenca në sektor ("Lindja e produkteve të reja/destinacioneve të reja turistike", 29.2%, "Rritja e konkurrencës lokale", 18.2%)
- Faktori i punës ("Disponueshmëri e reduktuar e fuqisë punëtore," 27.9%, dhe "Kostoja e punës shumë e lartë," 25.3%).

Faktorët nxitës të ndryshimit



Kompanive iu kërkua të ndanin strategjitë e tyre që i kanë ndërmarrë tashmë ose planifikojnë t'i ndërmarrin. Një e treta e mostrës (51 të anketuar) theksuan krijimin e rrjeteve ("Marrëveshje produktive me kompani të tjera në sektorin e turizmit"), e ndjekur nga "Rritja e madhësisë së prodhimit" (46 të anketuar). Kjo tregon një fokus në rritjen e produktivitetit si përmes bashkëpunimeve me kompani të tjera në industri ashtu edhe duke punuar drejtpërdrejt në dimensionet e brendshme.

Zhvillimi i politikave të trajnimit për rritjen e stafit është ndër zgjidhjet e përmendura zakonisht, duke synuar si stafin ekzistues (70 të anketuar) ashtu edhe personelin e ardhshëm (58 të anketuar).

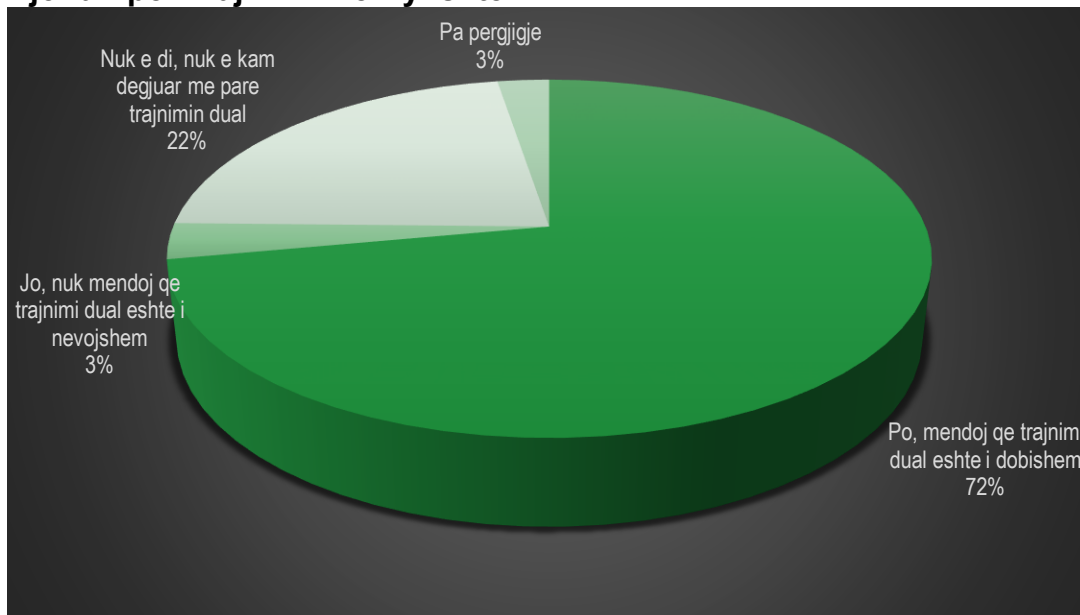
Strategjitë për sfidat/nxitësit



4.2.4. Trajnim i dyfishtë

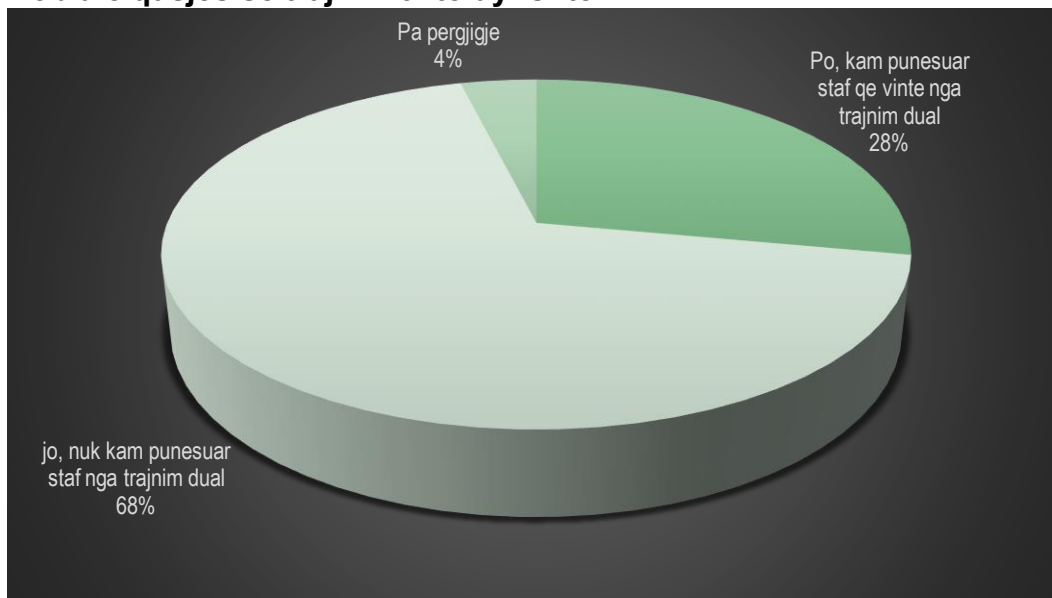
Një përqindje e konsiderueshme e të anketuarve (22%) deklarojnë se nuk janë të njohur me kuptimin e trajnimit "të dyfishtë", ndërsa ata që janë të njohur me këtë metodë të të nxënës, bazuar në alternimin midis trajnimit në klasë (në një institucion arsimor) dhe trajnimit praktik në mjediset e punës (në një kompani/organizatë), e konsiderojnë atë të dobishme (72%). Një përjashtim përfaqësohet nga 3% që nuk e njohin dobishmë e tij.

Njohuri për Trajnimin "e Dyfishtë"



Edhe pse qasja e trajnimit të dyfishtë konsiderohet "e dobishme" nga 72% e kompanive, vetëm 28% e tyre raportojnë se kanë punësuar personel nga programet që e kanë zbatuar këtë metodë. Këto të dhëna mund t'i atribuohen një prevalencë të ulët të programeve të tilla në rajon, mungesës së ndërgjegjësimit midis kompanive rreth institucioneve arsimore që ofrojnë programe të dyfishta, ose komunikimit dhe bashkëpunimit të pamjaftueshëm midis kompanive dhe institucioneve arsimore.

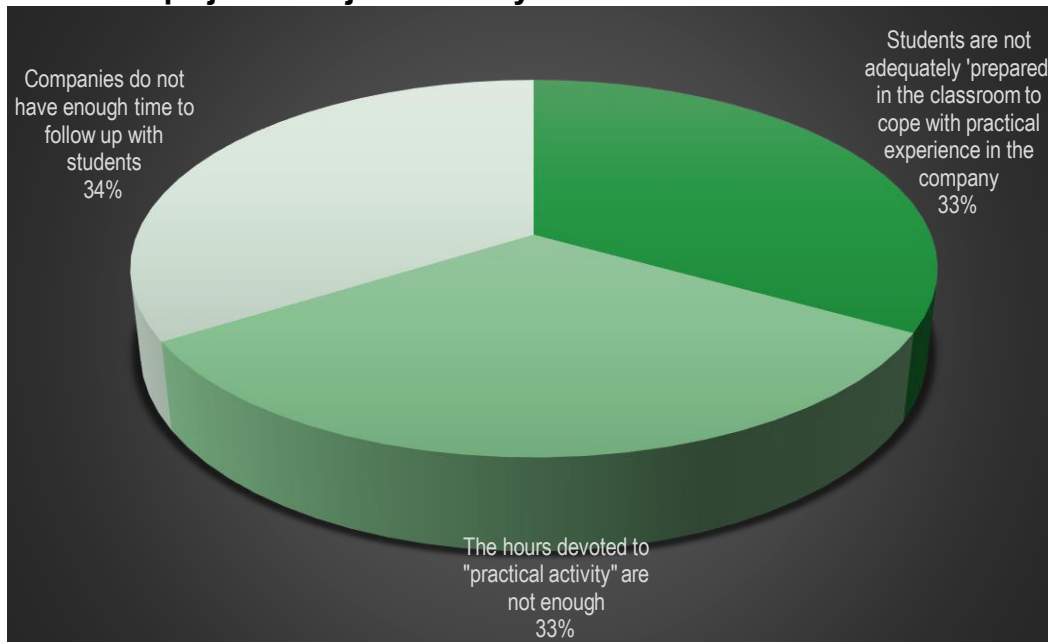
Dobia e qasjes së trajnimit "të dyfishtë"



Kompanitë nxjerrin në pah tre çështje kritike që karakterizojnë në mënyrë të barabartë programet e trajnimit me dy mënyra në sektorin e turizmit. Këto përfshijnë mungesën e kohës së ndarë nga kompanitë për studentët pasues, përgatitjen e pamjaftueshme të ofruar nga këto kurse për të

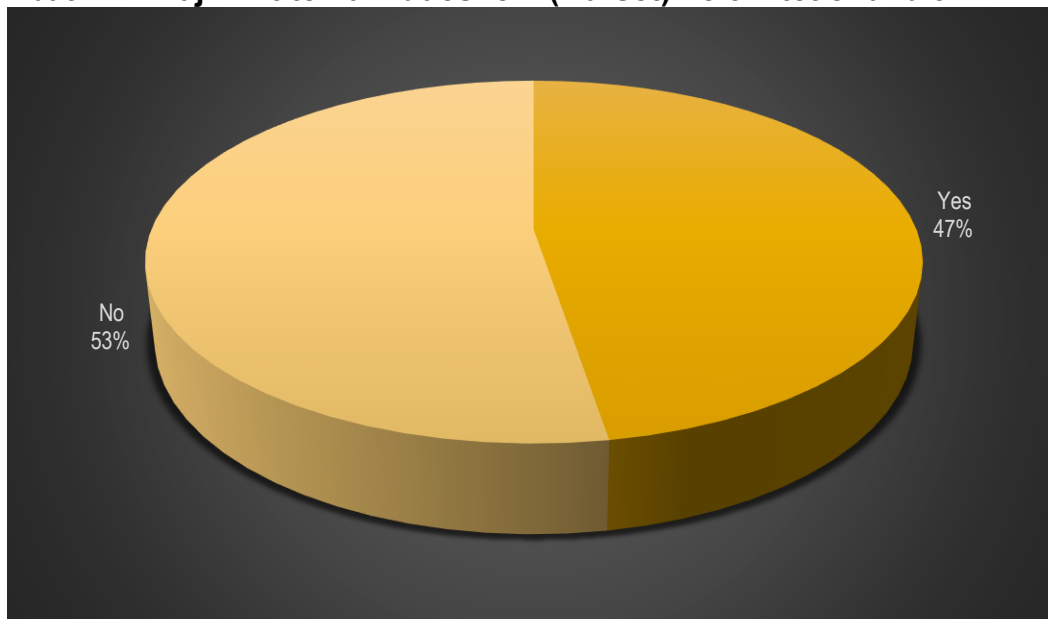
lehtësuar një kalim më të lehtë për studentët në mjedisin e korporatës dhe një numër të pamjaftueshëm orësh të dedikuara për aspektet praktike gjatë aktiviteteve në klasë.

Kritikat e qasjes së trajnimit "të dyfishtë"



Pak më pak se gjysma e të anketuarve (47%) raportojnë se kanë kryer aktivitete trajnimi për stafin e tyre në 3 vitet e fundit.

Zbatimi i Trajnimit të Vazhdueshëm (Kurset) në 3 vitet e fundit

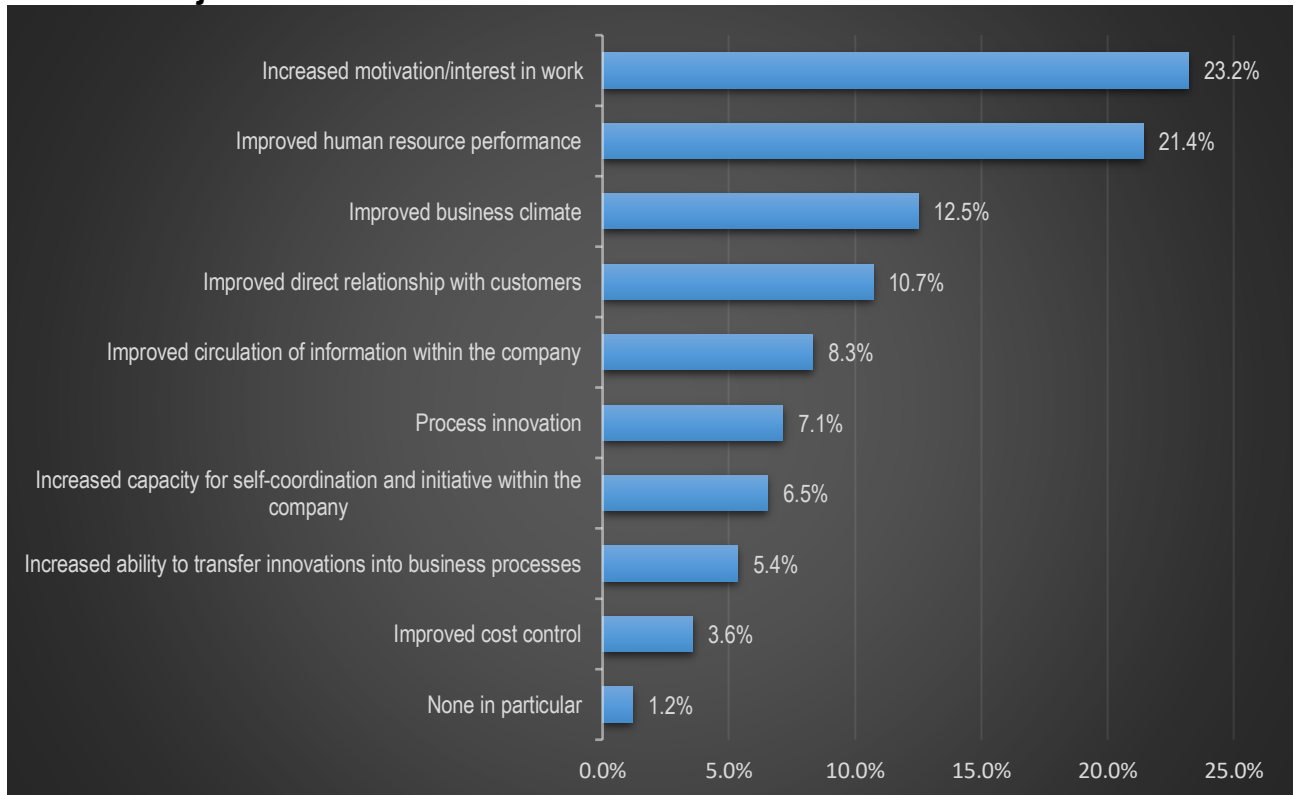


Ata që raportuan se ishin përfshirë në trajnime në 3 vitet e fundit e identifikuan efektin kryesor si një rritje të motivimit/interesit në punën e tyre (23.2%). Pas tyre vjen një përmirësim në

performancën profesionale të stafit (21.4%). Vetëm 1.2% nuk theksuan ndonjë efekt të veçantë pas përfundimit të programeve të trajnimit.

Disa efekte të rëndësishme të përmendura përfshijnë përmirësime në klimën e punës së kompanisë (12.5%) dhe marrëdhënien me klientët (10.7%), e cila është veçanërisht e rëndësishme në industritë e shërbimit si restorantet dhe turizmi. Trajnimi duket se ka një ndikim të kufizuar në aftësitë inovative (7.1%), aftësinë për të transferuar inovacionet në proceset e biznesit (5.4%) dhe aftësitë e vetë-koordinimit (6.5%).

Ndikimi i Trajnimit të Vazhdueshëm në Punë



4.2.5. Fokusi në njohuri dhe aftësi

Pyetjet e mëposhtme synojnë të kuptojnë boshllëqet e perceptuara, nga sipërmarrësit në panel, në trajnimin e punëtorëve në sektor, dhe më pas, cilat fusha të njohurive mund të zhvillohen më efektivisht përmes një qasjeje praktike-operacionale. Së pari, u ngrit një pyetje në lidhje me kryqëzimin midis fushave funksionale dhe fushave të ekspertizës, të cilat të fundit ndaheshin në aftësi "marrëdhëniesh dhe komunikimi", aftësi "organizative" dhe aftësi "të specializuara dhe teknike".

Ja një përmbledhje e pamjes komplekse që doli në pah:

- Aftësitë "e specializuara dhe teknike" perceptohen si nevoja më e rëndësishme, pavarësisht fushave funksionale. Kjo justifikohet nga fakti se këto aftësi janë më të përhapura në çdo kompani dhe kanë tendencë të jenë të rëndësishme në çdo fushë funksionale.
- Ekziston një nevojë më e madhe për përmirësim në nivele më të larta, megjithëse jo për të gjitha fushat funksionale. Prandaj, ndërsa niveli i menaxhimit ulët, nevoja për përmirësim në të tre llojet e aftësive të treguara gjithashtu ulët.

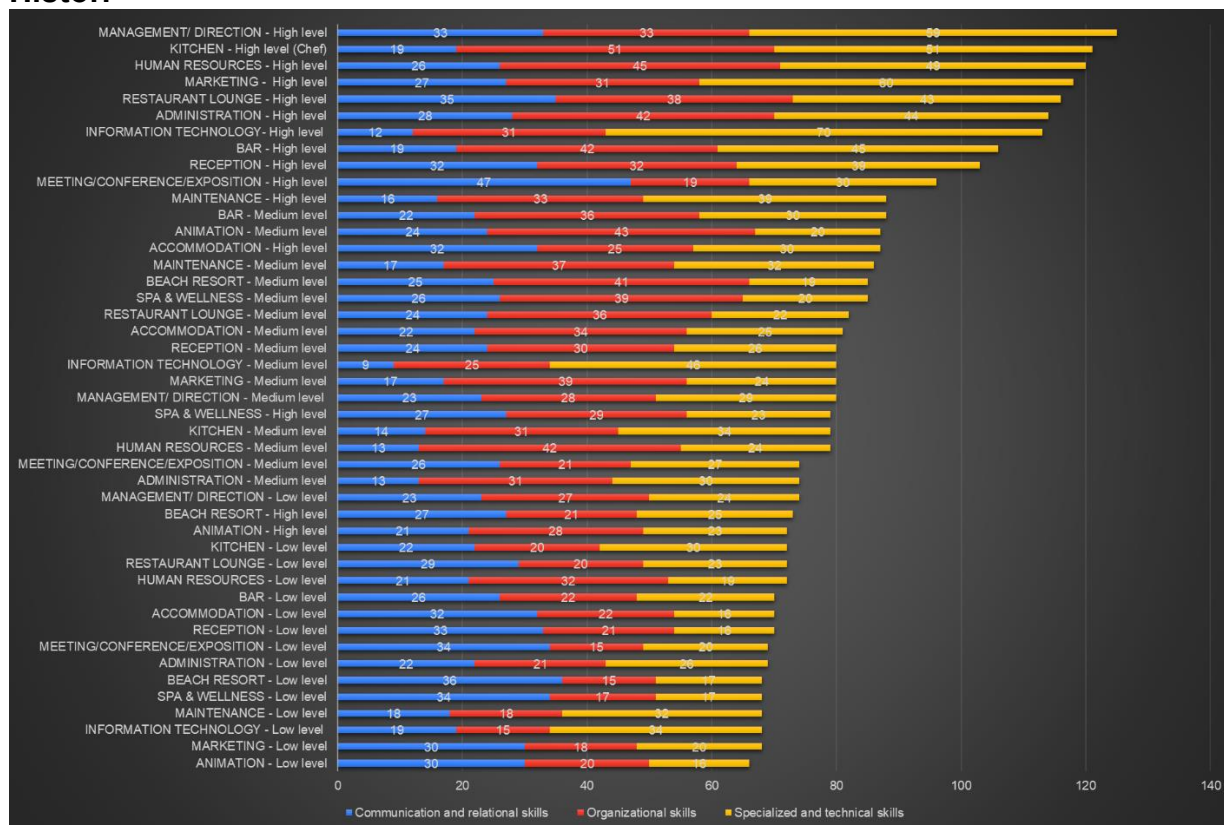


- Aftësitë e komunikimit dhe të marrëdhënieve, të cilat perceptohen si të nevojshme për më shumë përmirësim, lidhen me fushat e "Takimeve/Konferencave", "Sallonit të Restorantit" (nivelet të lartë), "Menaxhimit/Drejtimit" dhe po ashtu, me fushat e "Marketingut" dhe "Animacionit".
- Aftësitë organizative, të cilat perceptohen si të nevojshme për më shumë përmirësim, kanë të bëjnë me fushat e "Kuzhinës", "Burimeve Njerëzore" (i lartë dhe Niveli i mesëm) dhe fushat e "Animacionit" dhe "Bariut" (nivel i lartë).
- Aftësitë e specializuara dhe teknike, të cilat perceptohen si të nevojshme për më shumë përmirësim, lidhen me fushat e "Teknologjisë së informacionit", "Marketingut", "Menaxhimit/Drejtimit" dhe "Kuzhinës" (nivel i lartë).
- Nivelet e larta të "Menaxhimit/Drejtimit" dhe "Kuzhinës" janë ato ku perceptohet një nevojë më e lartë për përmirësimin e aftësive të zotëruara, ndoshta sepse ato konsiderohen më kritike për zhvillimin e sektorëve nën hetim (Mikpritja dhe Shërbimi i Ushqimit).



Fushat Funksionale dhe Sporte për t'u Forcuar në Sektorin e Turizmit (Mikpritje dhe Katering)

Histori



Një pyetje e rëndësishme, për qëllimet e përcaktimit të përmbajtjes mbi të cilat do të strukturohen programet e trajnimit në kuadër të projektit VIRTuAL, lidhet me fushat e njohurive (deri në 5) të cilat duhet të kenë mbështetjen e trajnimit të praktikave të ndryshme, me synim mbi aftësinë e efektivitetit të aktiviteteve që bëjnë të ndërmerren dhe përdorimin e mjeteve të simulimit virtual.

Duke pasur parasysh të gjithë gamën e njohurive dhe përmbajtjeve të përmendura, pyetja ka gjeneruar interes të konsiderueshëm. Mesatarisht, përgjigjet kanë përfshirë 4.95 fusha, çka tregon se të gjithë të anketuarit kanë dhënë më shumë se katër fusha që preferojnë trajnime praktike.

Më shumë se një e treta e përgjigjet përqendrohen te nevoja për trajnime praktike në fushat si:

Menaxhimi i burimeve njerëzore

Analiza e tregut dhe e konkurrentëve

Marketingu dhe promovimi

Hartimi i buxhetit

Më pak të theksuara, ndonëse bëhet fjalë për me natyrë të theksuar praktike dhe ku simulimi virtual ka vlerë si trajnimi, janë fushat e lidhura me “pritjen e klientëve” (22.1%) dhe “teknikat e shitjeve të aktiviteteve” (17.5%).

Gjithashtu interesante të theksohet se më shumë se një e katërta e përgjigjeve (26%) përqendrimin e njohurive të menaxhimit të grupeve ekonomike dhe organizative në kompanitë që operojnë në rrjet (zinxhirë, franshizë, etj.). Kjo sugjeron se të anketuarit janë pjesë e rrjeteve, shpeshherë me



menaxhimit e familjes, ku është një çështje që trajtohet udhëheqja në kontekstin menaxhial. Megjithatë, mbetet më e vështirë të konceptohet trajnimi praktik operacional për këto aspekte.

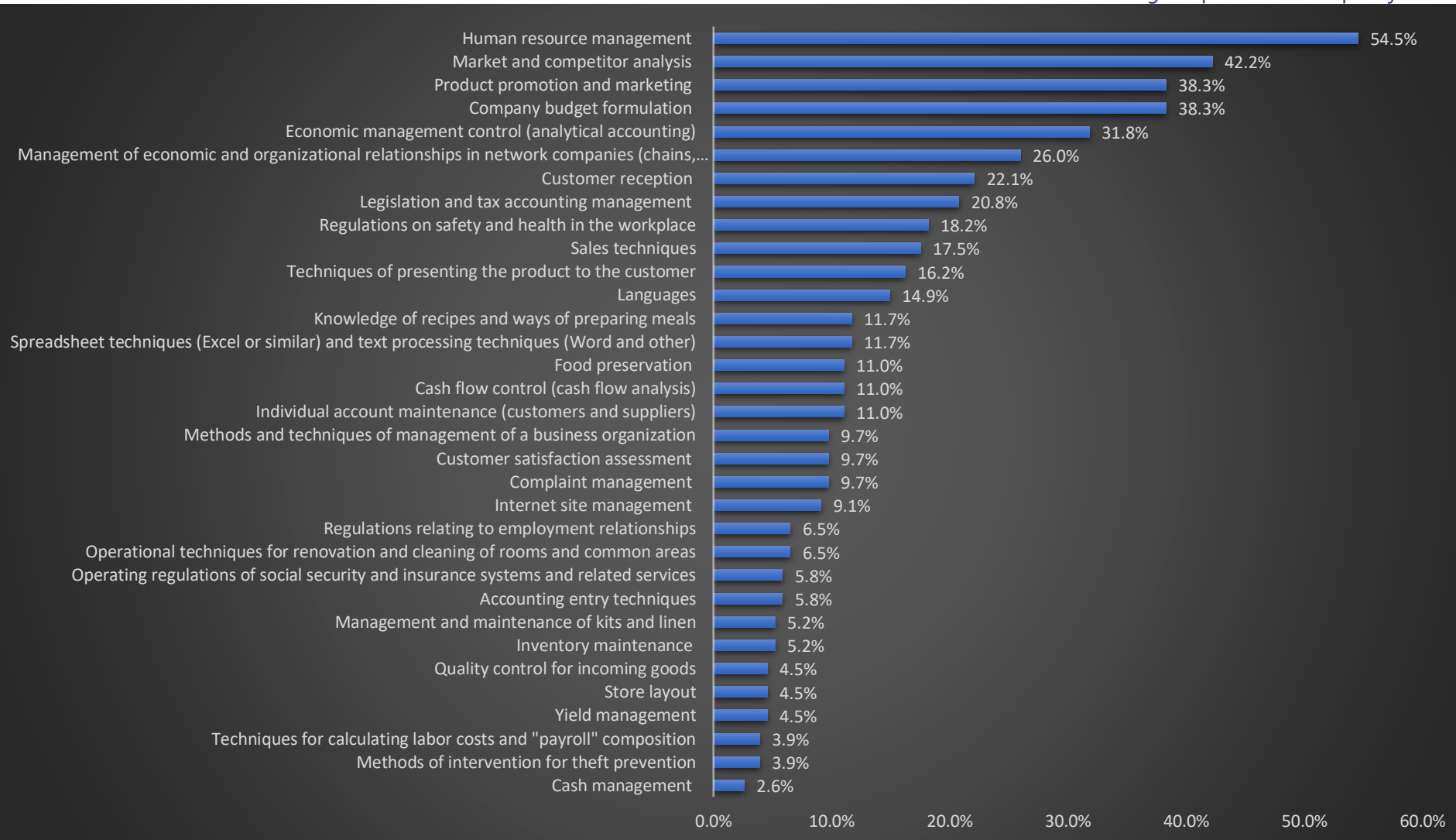
Njëkohësisht, kompanitë po i kushtojnë më shumë rëndësi aftësive të aftësive të buta), siç janë empatia, aftësitë për t'u përshtatur shumë situatave të ndryshme dhe zgjidhjet e problemeve, të cilat janë kyçe për ofrimin e një shërbimi të personalizuar dhe për menaxhimin e mysafirëve nga kulturat e ndryshme dhe me pritshmërinë e lartë.





Fushat e njohurive që duhet të mësohen përmes "Trajnimit Praktik"





EACEA – Nderimi i Kapaciteteve Erasmus+ në arsimin profesional, nr.

101092478 — VIRTU.AL

Mbështetja e Komisionit Evropian për këtë arsye nuk është një miratim i përmbajtjes që pasqyron vetëm mendimet e autorëve, dhe Komisioni nuk mund të jetë një veprim për çdo përdorim që mund të bëhet informacioni i përmbajtur në të.





5. Si të gjitha aftësitë dhe figurat profesionale përmes qasjes/mjeteve ViRTu.AL

Ajo që del nga analizat e kryera, si në aspektin e intervistave ashtu edhe të pyetësorëve, është një vëzhgim i rëndësishëm. Në fakt, në një kontekst është më shumë dhe në një treg që është rritur në të njëjtën kohë partnere në Virtual, ekziston një kërkesë në rritje për trajnim. Kompanitë kanë fat të personelit në tërësi; edhe më shumë, ato kanë vështirësi të personelit të trajnuar në mënyrë të përshtatshme.

Aspektet praktike të trajnimit, sigurisht, mendohen shumë të rëndësishme. Ekziston një vetëdije e fortë se jo të gjitha aftësitë që praktika mundëson përvetësimin e mundshëm të transferimit në një mjedis mjedisor. Prandaj, është më e rëndësishmja që të rritet bashkëpunimi i botës së arsimit dhe punës së botës, duke u mbështetur në programet e trajnimit që mendojnë gjithmonë të funksionojnë në sektorin e tyre.

Nga analiza e kurseve të hapura, nga ana tjetër, del se ka pak një shumë trajnime të trajnimit në mikpritjen e sektorëve të restoranteve. Disa kurse kanë një teorike, që sinon të prezantojë elementët bazë që lidhen me sektorin e turizmit. Këto kurse nuk transferojnë aftësi teknike profesionale, dhe aq më pak aftësi operative. Të tjera, përkundrazi, sin të japin aftësi shumë operacionale mund të përshtaten ekskluzivisht edhe në klasë, me përdorin të bëjnë të dy mënyrat, për shembull, kurse trajnimi mbi sistemet elektronike të rezervimit. Të gjithë janë kurse profesionale të hartuara për të dhënë aftësitë e nevojshme për një profesion specifik: Bukëpjekës, Pasticer, Receptionsist, etj.

Të gjitha këto janë kurse të përbashkëta, por jo të gjitha në një masë - shënimet e një zone të trajnimit për të mësuar aftësitë e tyre. Analizat zbulojnë një theks në, të gjitha aftësitë e tyre si komunikimi, të menduarit kritik, Zgjidhja e problemeve dhe në grup. Këto aftësi janë të suksesshme në mjedise të ndryshme profesionale. Kompanitë po i bëjnë më shumë rëndësi zotërimit të aftësive të buta të tilla si empatia dhe aftësitë për t'u përshtatur me situatat e ndryshme dhe zgjidhjet e problemeve, të cilat janë kusht për shërbimin e personalizuar dhe menaxhimin e klientëve nga paraardhje të ndryshme me pritjet e shumë të larta. "Akomodimi", "Akomodimi", "Animacioni", "Marketingu", "Takimi/Konferenca/Eks", "Pritja ashtu edhe për funksionet", "Pritja e nivelit të ulët të funksioneve të tilla si "Akomodimi"; "Takimi/Konferenca/Ekspozita", "SPA & Wellness".

Prandaj, mund të thuhet se zhvillimi i aktiviteteve edukative të simulimit virtual të përqendruara në mësimin disa aftësive të tjera, por edhe të njëjtit menaxheriale, të cilat shfaqen gjithashtu si të rëndësishme në të gjitha rolet profesionale, fushave funksionale dhe nivelit që zotërojnë.

5. ANEKSI 1 – FORMATI I INTERVISTES

Skenari i Sistemit të Turizmit

1. Në kuadër të përvojës suaj, si ka ndryshuar dhe si po ndryshon "Sistemi i Turizmit"? Cilët janë faktorët kryesorë (nxitësit) pas këtij ndryshimi? (risitë në produkte/procese, faktorët teknologjikë, rregullatorë, globalizimi, kostot e punës, delokalizimi...). Si ka ndryshuar roli i organizatës tuaj në dritën e këtyre zhvillimeve?
2. Në lidhje me këto ndryshime, a ka disa sektorë të Sistemit të Turizmit (mikpritja, shërbimi ushqimor, etj.) më të prekur se të tjerët?
3. Cilat janë (dhe do të jenë) proceset e punës në të cilat ndikimet e tranzicionit dixhital janë më të dukshme/të ndjeshme?

Aftësitë dhe profilet profesionale: nevojat aktuale dhe parashikimi për të ardhmen

1. A mund të tregoni profile të reja ose aftësi të reja edhe në lidhje me evolucionet e sjella nga tranzicionet dixhitale dhe të gjelbra?
2. Cilat përmbajtje dhe detyra pune kanë ndryshuar më dukshëm? (Më shumë manuale apo njohëse? Në rastin e një angazhimi më të madh njohës, kjo ka të bëjë me: zgjidhjen e problemeve, kërkimin dhe përpunimin e të dhënave, komunikimin dhe aspektet e marrëdhënieve me funksionet e tjera të kompanisë...)
3. A merrni pjesë në programe trajnimi dual (Sistemi i Trajnimit të Dyfishtë (DTS) është një mënyrë e ofrimit të trajnimit që kombinon trajnimin teorik dhe praktik. Quhet dual /"i dyfishtë" sepse trajnimi zhvillohet në dy vende – në shkollë dhe kompani). A mund të tregoni, pavarësisht nga pjesëmarrja juaj, cilat janë çështjet kryesore kritike të këtyre programeve?

Mospërputhje

A ka figura dhe aftësi profesionale që, nga këndvështrimi juaj, u nevojiten kompanive dhe për të cilat ato hasin vështirësi në gjetjen e tyre? Nëse po, a mund të na tregoni se cilat? (nëse është e mundur, referojuni edhe nivelit të kërkuar të arsimit/fushës së ekspertizës)

Cilat janë arsyet kryesore pse kompanitë nuk janë në gjendje të gjejnë këto figura profesionale? (Aftësi të pamjaftueshme, interes i vogël për profesionin, mungesë trajnimi të specializuar, mungesë atraktiviteti i sektorit...)



Sipas mendimit tuaj, si mund të ndërhyjmë për të adresuar vështirësinë në gjetjen e profileve specifike profesionale? (Marrëdhënia me sistemin e trajnimit dhe arsimit, aktivizimi i metodave të veçanta të rekrutimit, etj.)

Çfarë sugjerimesh mendoni se mund të jepni për sistemin e trajnimit dhe arsimit? Çfarë duhet të përmirësohet?





6. ANEKSI 2 – FORMATI I PYETËSORIT

Pyetësor

Nevojat profesionale dhe të trajnimit

Të sektorit të “turizimit” dhe “kateringut” –

Emri i kompanisë	_____
Tipologjia e kompanisë	☐ Mikpritje ☐ Katering





(A) – TË DHËNA TË PËRGJITHSHME

1 – Roli në kompani i të intervistuarit

- ☐ Sipërmarrës
☐ Drejtor
☐ Tjetër, specifiko

2 – Vendndodhja e kompanisë

(B) TË DHËNAT E KOMPANISË

4 – Sa punonjes ka kompania juaj?

- ☐ 1 – Punonjës pa afat të caktuar /të përhershëm
☐ 2 – Punonjës me afat të caktuar
☐ 3 – Punonjës sezonale
☐ 4 – Praktikantë
☐ 5 – Bahskëpunëtorë të familjes
☐ 6 – Tjetër

Total

5 – Peridha qe biznesi eshte i hapur

- ☐ vjetor ☐ sezonal





6 – Viti i fillimi te biznesit

7 – Viti i rinovimit të fundit





(C) POLITIKA E REKRUTIMIT

8 – Në përgjithësi, cilin nga kanalet e mëposhtme përdorni për rekrutimin e stafit?

- ☐ Shërbime publike punësimi
- ☐ Agjenci private punësimi
- ☐ Firma profesionale (avokatë, kontabilistë, konsulentë pune, etj.)
- ☐ Reklama në gazeta
- ☐ Rrjeti i të njohurve personalë (miq, të afërm, sipërmarrës të tjerë, etj.)
- ☐ Shkollat
- ☐ Institucionet e trajnimit profesional
- ☐ Shoqatat e biznesit
- ☐ Aplikimet e marra nga kompania ose prezantimi personal i punëtorëve
- ☐ Agjencitë e rekrutimit
- ☐ Baza të të dhënave
- ☐ Kanale të tjera, ju lutemi specifikoni _____

(D) NXITËSIT E NDRYSHIMIT

9 - Cilët faktorë ndryshimi prisni që do të kenë efekte të ardhshme në kompaninë tuaj dhe organizimin e saj (zgjidh maksimumi 3 opsione)?

- ☐ Stanjacioni ekonomik
- ☐ Mungesë besimi në situatën e ardhshme ekonomike dhe sociale
- ☐ Ndryshime në preferencat e klientëve
- ☐ Zhvillimi i tregjeve online dhe shitjeve në internet
- ☐ Konsumatorë të paqëndrueshëm, jo besnikë ndaj markave dhe prodhuesve
- ☐ Zhvillim i dobët i produkteve të kredisë konsumatore





- ☐ Lindja e produkteve të reja/destinacioneve të reja turistike
- ☐ Popullsia e të rinjve pa disponueshmërinë e të ardhurave për t'u përdorur për konsum
- ☐ Zinxhir i ngadaltë shpërndarjeje me shumë hapa të ndërmjetëm
- ☐ Pengesa burokratike dhe administrative për krijimin e ofertave të integruara dhe të diferencuara
- ☐ Kostot shumë të larta (personel, te pergjithshme, etj.)
- ☐ Ndryshimet në legjislacionin e punës
- ☐ Rritja e konkurrencës lokale
- ☐ Zhvillimi i kombinimeve të rrjetëzimit
- ☐ Mungesa e furnizimit (personel i disponueshëm për të punuar në sektor)
- ☐ Tjetër, specifikoni _____

10 – Lidhur me ndryshimet e treguara në pyetjen e mëparshme, cilën nga strategjitë e mëposhtme, kompania synon të miratojë/ndermarre ose ka miratuar tashmë ne pergjigje te tyre?

	Strategjite	Do te ndermarre	Ka ndermarre
1	Marrëveshje produktive me kompani të tjera në sektorin e turizmit		
2	Marrëveshje produktive me kompani të tjera në sektorë jashtë turizmit		
3	Zhvillimi i politikave të trajnimit për personelin e brendshëm		
4	Prezantimi i inovacioneve teknologjike		
5	Rritja e prodhimit		
6	Zhvillimi i formave të reja të kontrollit të menaxhimit		
7	Politikat e përmbajtjes së kostove		
8	Zhvillimi i produkteve të reja dhe/ose proceseve të reja të prodhimit		





	Strategjite	Do te ndermarre	Ka ndermarre
9	Kerkimi per tregje te reja krahas atyre tradicionale		
10	Trajnimi i te punesuarve te rinj		
11	Tjeter, specifiko _____		
12	Ska strategji		

(E) SISTEMI DUAL

11 - Besoni se trajnimi dual (domethënë, trajnimi i cili bazohet në alternimin e trajnimit "në klasë" - në një institucion trajnimi - dhe trajnimit praktik në "kontekste pune"), në një kompani/organizatë, gjë që në këtë mënyrë favorizon politikat e tranzicionit midis botës së arsimit/trajnimit dhe botës së punës) është i dobishëm?

- ☐ po
- ☐ jo
- ☐ Nuk e di, (nuk kam dëgjuar kurrë më parë për trajnimin "dual" (nëse e keni zgjedhur këtë opsion, shkoni direkt te pyetja nr. 15)

12 - A keni punësuar ndonjëherë staf që vjen nga një trajnimi dual?

- ☐ po
- ☐ jo

13 - Në përgjithësi, nga përvoja dhe njohuritë tuaja, a mund të na tregoni cilat janë çështjet kryesore kritike qasjes duale në turizëm?

- ☐ Studentët nuk janë të 'përgatitur' në mënyrë të mjaftueshme në klasë për t'u përballur me përvojën praktike në kompani
- ☐ Orët e dedikuara për "aktivitet praktik" nuk janë të mjaftueshme
- ☐ Kompanitë nuk kanë kohë të mjaftueshme për të kontaktuar studentët
- ☐ Tjetër, ju lutemi specifikoni _____

14 - A mund të na jepni referencat e trajnimeve dual në turizëm që organizohen në zonë?





Ofruesi i trajnimit _____

Emri i kursit _____

Kohëzgjatja e kursit _____

Ofruesi i trajnimit _____

Emri i kursit _____

Kohëzgjatja e kursit _____



(F) PROFESIONET DHE AFTESITE
Hoteleria (akomodimi) & katering

15 – Bazuar në përvojën tuaj dhe në lidhje me nevojat tuaja profesionale, në cilat fusha te veprimtarise dhe për cilat aftësi profesionale do të ishte e nevojshme të përmirësohej trajnimi për ata që duan të operojnë në këtë sektor?

	Aftesi teknike dhe te specializuara	Aftesi organizative	Aftesi te komunikimit dhe te marredhenies me publikun
Manaxhim/Drejtim			
Nivel i larte			
Nivel i mesëm			
Nivel i ulët			
Burime njerezore			
Nivel i larte			
Nivel i mesëm			
Nivel i ulët			
Marketing			
Nivel i larte			
Nivel i mesëm			
Nivel i ulët			
Administrim			
Nivel i larte			
Nivel i mesëm			
Nivel i ulët			
Teknologji Informacioni			
Nivel i larte			
Nivel i mesëm			



Nivel i ulët			
Recepsioni			
Nivel i lartë			
Nivel i mesëm			
Nivel i ulët			
Akomodimi			
Nivel i lartë			
Nivel i mesëm			
Nivel i ulët			
Restoranti /Lounge			
Nivel i lartë			
Nivel i mesëm			
Nivel i ulët			
Kuzhina			
Nivel i lartë (shef)			
Nivel i mesëm			
Nivel i ulët			
	Aftesi teknike dhe te specializuara	Aftesi organizative	Aftesi te komunikimit dhe te marrëdhënies me publikun
Bar			
Nivel i lartë			
Nivel i mesëm			
Nivel i ulët			
Mirembajtje			
Nivel i lartë			
Nivel i mesëm			
Nivel i ulët			



Animatoret			
Nivel i lartë			
Nivel i mesëm			
Nivel i ulët			
Spa & Mireqenie			
Nivel I lartë			
Nivel I mesëm			
Nivel I Ulët			
M.I.C.E.			
Nivel I lartë			
Nivel i mesëm			
Nivel I ulët			
Resort Plazhi			
Nivel i lartë			
Nivel i mesëm			
Nivel i ulët			
Tjeter, specifiko _____			



Hoteleria (Akomodimi) & katering

16 – Zgjidhni maksimumi 5 aftësi profesionale, midis të mëposhtmeve, të cilat duhet të mësohen kryesisht përmes trajnimit "praktik".

Dijet	
Teknikat e menaxhimit të burimeve njerëzore	
Teknikat e kontrollit të menaxhimit ekonomik (kontabilitet analitik)	
Teknikat e menaxhimit të legjislacionit dhe kontabilitetit tatimor	
Teknikat e hartimit të buxhetit të kompanisë	
Teknikat e analizës së tregut dhe konkurrentëve	
Teknikat e promovimit dhe marketingut të produkteve	
Teknikat për menaxhimin e marrëdhënieve ekonomike dhe organizative në kompanitë e rrjetit (chain, franchise, etj.)	
Teknikat e spreadsheet-eve (Excel ose të ngjashme) dhe teknikat e përpunimit të tekstit (Ëord dhe të tjera)	
Rregulloret mbi sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës	
Teknikat e regjistrimit të kontabilitetit	
Teknikat e mirëmbajtjes së llogarive individuale (klientët dhe furnizuesit)	
Teknikat e kontrollit të rrjedhës së parasë (analiza e cash floë /rrjedhës së parasë)	
Teknikat e optimizimit të rendimentit (menaxhimi i rendimentit)	
Teknikat e arredimit të dyqanit/vitrina	
Teknikat e pritjes së klientëve	
Teknikat e prezantimit të produktit tek klienti	
Teknikat e shitjes	
Teknikat e menaxhimit të ankesave	
Teknikat e vlerësimit të kënaqësisë së klientëve	
Teknikat e menaxhimit të parasë	
Teknikat e kontrollit të cilësisë për mallrat hyrëse	



Dijet	
Teknikat e mirëmbajtjes së inventarit	
Teknika për menaxhimin dhe mirëmbajtjen e kompleteve dhe çarçafëve	
Teknika operative për rinovimin dhe pastrimin e dhomave dhe zonave të përbashkëta	
Njohuri për recetat dhe mënyrat e përgatitjes së vakteve	
Teknika të ruajtjes së ushqimit	
Gjuhe te huaja	
Metodat e ndërhyrjes për parandalimin e vjedhjeve	
Teknika të menaxhimit të faqeve të internetit	
Teknika dhe metoda të menaxhimit të një organizate biznesi	
Teknika për llogaritjen e kostove të punës dhe përbërjen e "pagave"	
Rregullore që lidhen me marrëdhëniet e punës	
Rregullore operative të sistemeve të sigurimeve shoqërore dhe sigurimeve dhe shërbimeve përkatëse	
Tjeter, specifiko _____	
Tjeter, specifiko _____	
Tjeter, specifiko _____	





(G) TRAJNIM NE KOMPANI

17 – Keni zhvilluar aktivitete trajnuese per punonjesit tuaj gjate tre viteve te fundit?

- ☐ Po
- ☐ Jo

18 – Nese po, cilat mendoni se jane pasojat qe vijne si rezultat I pjesemarrjes ne aktivitet trajnuese? (maksimumi zgjidhni dy pergjigje/opsione)

- ☐ Performancë e përmirësuar e burimeve njerëzore
- ☐ Motivim/interes i rritur në punë
- ☐ Klimë e përmirësuar biznesi
- ☐ Permiresim i qarkullimit te informacionit brenda kompanisë
- ☐ Rritje e kapacitetit për vetë-koordinim dhe iniciativë brenda kompanisë
- ☐ Inovacion në procese
- ☐ Permiresim i kontrollit te kostove
- ☐ Permiresim i marrëdhënies se drejtpërdrejtë me klientët
- ☐ Rritje e aftesise për të transferuar inovacionet në proceset e biznesit
- ☐ Asnjë në veçanti
- ☐ Tjetër, ju lutemi specifikoni

