



CIKLI I TRETË I STUDIMEVE

**ZHVILLIMI I KURRIKULAVE BAZUAR NË KOMPETENCA NË
INSTITUCIONE TË ARSIMIT TË LARTË, NË PËRPUTHJE ME
KËRKESAT DINAMIKE TË TREGUT TË PUNËS: RASTI I KOSOVËS**

Nga:
MSc .Bekim Marmullaku

Mentor:
Prof. Assoc. Dr. Stefan Qirici

Korrik, 2019

Deklarata e autorsisë

Deklaroj se ky disertacion i doktoraturës është punim origjinal dhe është punë individuale e imja. Çdo burim apo literaturë e shfrytëzuar në këtë disertacion të doktoraturës është cituar/referuar sipas standardeve metodologjike.

Dedikim

Ky punim i dedikohet mësueses time të parë – nënës time. Asaj që me dijet e saj dhe me aq përkushtim m'i dha hapat e parë të shkollimit tim, e që pa mësimet e saj rruga e shkollimit tim nuk do të arrinte deri këtu. I jam mirënjohës gjithë jetën. Faleminderit NANË!

Falenderime

Falenderoj mentorin tim Prof. Assoc. Dr. Stefan Qiricin, i cili me përkushtimin, këshillat, profesionalizmin dhe urtësinë e tij bëri që ky punim të arrij nivelin e duhur dhe vlerën e tij.

Falenderim të veçantë kam për gruan time Fahrijen dhe fëmijët e mi Iliridën dhe Albionin, që në çdo moment ishin afër meje dhe patën durimin e mjaftueshëm që gjatë këtyre viteve ta kuptojnë mosprezencën time në përditshmëritë familjare.

Falenderoj, gjithashtu vëllaun tim Arsimin për përkrahjen e vazhdueshme morale dhe financiare, pa të cilin ky punim vështirë do të realizohej.

Abstrakt

Gjithnjë e më shumë po bëhet domosdoshmëri krijimi i një marrëdhënie dinamike në mes të bizneseve dhe Institucioneve të Arsimit të Lartë (IAL), sidomos në bashkëpunimin e tyre në hartimin e kurrikulave të programeve universitare dhe në përdorimin e metodave adekuate në definimin dhe hartimin e kompetencave të atij programi, në përputhje me nevojat e tregut të punës. Studimet e shumta të shekullit XXI në lidhje me Ekonomiksin e Arsimit, kanë argumentuar domosdoshmërinë e largimit nga qasja tradicionale e edukimit akademik, në drejtim të mësimdhënies bazuar në kompetenca. Kjo do të mundësohej përmes zhvillimit të kurrikulave postmoderne, të cilat edhe do t'u mundësonin të diplomuarve qasje më të lehtë dhe më të shpejt në tregun e punës.

Përputhje e kompetencave të arritura në studime me kërkesat e tregut të punës, efektet e bashkëpunimit biznes – universitet, humbja e vlefshmërisë së kompetencave gjatë periudhës diplomim – punësim, përdorimi i modelit të caktuar në definimin e një programi studimor janë disa nga pyetjet e ngritura në këtë hulumtim dhe si rast studimi është marrë Kosova.

Është përdorur qasja kuantitative, duke mbledhur të dhëna përmes pyetësorëve të bërë për mostrat e tri grupeve (bizneseve, IAL-ve dhe të diplomuarve).

Ky punim paraqet analizën deskriptive të të dhënave dhe gjetjet empirike, rezultatet e të cilave janë të marra përmes testeve të ndryshme statistikore, kryesisht përmes regresionit të shumëfishtë. Rezultatet e gjetjeve empirike tregojnë shpërputhje në mes të kompetencave të ofruara nga programet universitare dhe atyre që kërkojnë punëdhënësit dhe tregu i punës. Gjetjet tregojnë, gjithashtu se përdorimi i një modeli të caktuar në definimin dhe hartimin e kompetencave të një programi studimor, ndikon sinjifikativisht në arritjen përputhshmërisë së kompetencave të ofruara në një program studimor, me ato që kërkohen në tregun e punës. Nga rezultatet e këtij hulumtimi mund të shohim edhe efektet negative të periudhës diplomim – punësim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave të arritura gjatë studimeve.

Fjalët kyçe: Bashkëpunimi, tregu i punës, kompetencat, tranzicioni diplomim – punësim.

Abstract

Increasingly, it is becoming necessary to establish a dynamic relationship between businesses and Higher Education Institutions (HEIs), notably on their collaboration in curriculum development of university programs and the use of adequate methods in defining and writing competences of that program and their alignment with labor market needs. Numerous studies of the XXI Century regarding the Education Economics have argued the necessity of moving away from the traditional approach of academic education in direction to competence-based teaching. This would be achieved through the development of post-modern curricula, which would also enable graduates to have easier and faster access to the labor market.

Matching the competences achieved in studies with labor market needs, the effects of business - university cooperation, the loss of competence validity during the graduation - employment period, the use of a certain model in defining the competences of a study program, are some of the questions raised in this research and Kosovo is taken as a study case.

Quantitative approach was used, collecting data through questionnaires made for samples of three groups (businesses, HEIs and graduates).

This paper presents descriptive data analysis and empirical findings, the results of which are obtained through various statistical tests, mainly through multiple regressions.

The results of the empirical findings show mismatch between the competences offered by university programs and those that employers and the labor market requires. The findings also show that the use of a specific model in defining and writing the competences of a study program has a significant impact on achieving the compatibility of competences provided in a study program with those required in the labor market. From the results of this research we can see also the negative effects of the graduation - work period in losing the validity of competences achieved during the studies.

Key words: *Co-operation, labor market, competencies, transition graduation - employment.*

TABELA E PËRMBAJTJES

Deklarata e autorsisë.....	1
Dedikim	2
Falenderime	3
Abstrakt	4
Abstract.....	5
Lista e tabelave	9
Tabela e figurave	12
KAPITULLI I – HYRJE NË STUDIM	15
1.1 Hyrje	15
1.2 Lënda dhe arsyeshmëria e hulumtimit	16
1.3 Qëllimi dhe objektivat e hulumtimit	18
1.4 Hipotezat	19
1.5 Pyetjet kërkimore	19
1.6 Struktura e punimit	21
1.7. Përmbledhje e metodave të përdorura	23
1.8 Rëndësia e punimit.....	27
KAPITULLI II – RISHIKIM I LITERATURËS PËR ZHVILLIMIN E KURRIKULAVE TË PROGRAMEVE UNIVERSITARE DHE RAPORTIN E TYRE ME NEVOJAT E TREGUT TË PUNËS.....	29
2.1 Vështrim i përgjithshëm mbi kurrikulat, përmbajtjet, proceset dhe modelet e përdorura në zhvillimin e kurrikulave në programet universitare	29
2.2 Zhvillimi i kurrikulave të programeve universitare bazuar në kompetenca dhe rezultate të mësimnxënies – analizë e modeleve të përdorura në universitetet e vendeve të zhvilluara ..	51
2.3 Hulumtimet e deritanishme mbi përputhjen e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies të definuara në kurrikulë me kërkesat e punëdhënësve për ato kompetenca dhe rezultate të mësimnxënies.....	57
2.4 Format dhe trendet e bashkëpunimit të IAL-ve dhe punëdhënësve në zhvillimin e kurrikulave të programeve universitare në vendet e zhvilluara.....	64
Kapitulli III: NJË VËSHTRIM MBI TREGUN E PUNËS NË KOSOVË	66
3.1 Dinamika e zhvillimeve në tregun e punës në Kosovë.....	66
3.2 Analiza e treguesve kryesor të tregut të punës në Kosovë.....	67

3.3 Zhvillimi i indikatorëve kryesorë të tregut të punës në periudhën 2012 – 2017	68
3.4 Papunësia e të rinjve dhe papunësia sipas nivelit arsimor	73
3.5 Pagat, kushtet e punës dhe punësimi joformal i të rinjve	78
3.6 Trendet e arsimimit të të rinjve	79
3.7 Periudha kalimtare nga shkollimi në punësim i të rinjve në Kosovë dhe në vendet në zhvillim	82
3.8 Politikat aktive në tregun e punës dhe konteksti makroekonomik në Kosovë	83
KAPITULLI IV: NJË VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM MBI MËNYRËN, PËRMBAJTJEN DHE MODELET E PËRDORURA NË ZHVILLIMIN E KURRIKULAVE NË KOSOVË.....	88
4.1 Iniciativa, analizat dhe procedurat e zhvillimit të kurrikulave të programeve universitare në IAL-të në Kosovë, që nga paslufta (viti 1999) e deri më sot	88
4.2 Kontrolli i cilësisë së një programi studimor nga auditorë të brendshëm dhe të jashtëm në IAL-të në Kosovë, me theks të veçantë në definimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies.....	89
4.3 Modelet e suksesshme të përdorura nga IAL-të në Kosovë, në definimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies të një kurrikule.	89
4.4 Trendet dhe ndikimi i bashkëpunimit në mes të punëdhënësve dhe IAL-ve në Kosovë në zhvillimin e një programi studimor bazuar në kompetenca dhe rezultate të mësimnxënies dhe rritjen e punësimit të të diplomuarve.....	90
KAPITULLI V: METODOLOGJIA E HULUMTIMIT	92
5.2 Qëllimi i hulumtimit	92
5.3 Qasja hulumtuese.....	94
5.4 Strategjia e hulumtimit	94
5.5 Instrumentet kërkimore	95
5.6 Mostra	97
5.7 Teknikat e analizimit të të dhënave dhe specifikimet e modeleve.....	98
Kapitull VI- ANALIZA E TË DHËNAVE DHE GJETJET EMPIRIKE	115
6.1 Karakteristikat e bizneseve	115
6.2 Karakteristikat e universiteteve	119
6.3 Karakteristikat e të diplomuarve.....	120
6.4 Statistikat deskriptive.....	126
6.5 Gjetjet empirike.....	185
KAPITULLI VII: DISKUTIMI, REKOMANDIME DHE KONKLUSIONE	231
7.1 Testimi i Hipotezave	231

7.2 Diskutim.....	238
7.4 Rekomandime	245
BIBLIOGRAFIA	249
ANEKSI I- Pyetësorët.....	257
.....	260
ANEKSI II- Hipoteza 1.....	291
ANEKSI III- Hipoteza 2	310
ANEKSI IV- Hipoteza 3.....	316
ANEKSI V- Hipoteza 4.....	318
ANEKSI VI- Hipoteza 5.....	322

Lista e tabelave

Tabela 1- Numri i të punësuarve dhe shkalla e punësimit sipas gjinisë dhe grupmoshës.....	71
Tabela 2- Krahësimi i statistikave kyçe të punës midis vendeve të Ballkanit Përendimor	72
Tabela 3- Shkalla e punësimit ndër vite për grupmoshat 15 -24 vjet dhe 25 -34 vjet	73
Tabela 4- Numri i të papunëve dhe shkalla e papunësisë sipas nivelit arsimor	76
Tabela 5: Udhërrëfytyrë për treguesit kryesor për tregun e punës sipas SKZHse	85
Tabela 6: Karakteristikat kryesore të strategjive hulumtuese	95
Tabela 7: Struktura e instrumenteve kërkimore (pyetësorëve)	96
Tabla 8: Përmbledhje e variablave të përdorura në One sample t-test, Independent samples t-test dhe One-way ANOVA	102
Tabela 9: Definimi i variablave.....	107
Tabela 10: Definimi i variablave për modelet e rishikimit të programeve dhe hulumtimit për nevojat e tregut të punës	110
Tabela 11: Definimi i variablave për modelin e përdorimit të një modeli për hartimin e learning outcomes dhe ndikimin të tij në kërkesat dinamike të tregut të punës	112
Tabela 12: Definimi i variablave për modelin e ndikimit të periudhës diplomim-punësim në vlefshmërinë e kompetencave	114
Tabela 13: Karakteristikat e bizneseve	116
Tabela 1422: Karakteristikat demografike të diplomuarve	121
Tabela 15: Frekuenca e disiplinave.....	122
Tabela 16: Përqindja bizneseve në rangimin e e rëndësisë së kompetencave në shkallë nga 1-13 (1 më i rëndësishmi; 13 më pak i rëndësishëm).....	135
Tabela 17: Përceptimi i bizneseve për dobinë e kompetencave gjenerike krahasuar me përfshirjen e këtyre kompetencave në programe nga universitetet dhe perceptimin për arritjen e tyre nga të diplomuarit	165
Tabela 18: Vlerësimi i bizneseve për zotrimin e kompetencave gjenerike nga punonjësit e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve dhe të diplomuarve për zotrimin e këtyre kompetencave	167
Tabela 19: Vlerësimi i bizneseve për rëndësinë e kompetencave gjenerike nga punonjësit e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve dhe të diplomuarve për rëndësinë e këtyre kompetencave	169
Tabela 20: Vlerësimi i bizneseve për përputhjen në mes asaj se cka ka arritur të përvetësoj i diplomuari në universitet dhe asaj se çka i kërkohet të bëjë në punë krahasuar me përceptimin e universiteteve dhe të diplomuarve për të njejtën gjë.	171
Tabela 21: Përceptimi i bizneseve për dobinë e kompetencave specifike krahasuar me përfshirjen e këtyre kompetencave në programe nga universitetet dhe perceptimin për arritjen e tyre nga të diplomuarit.	173
Tabela 22: Vlerësimi i bizneseve për zotrimin e kompetencave specifike nga punonjësit e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve dhe të diplomuarve për zotrimin e këtyre kompetencave	175
Tabela 23: Vlerësimi i bizneseve për rëndësinë e kompetencave specifike për të ardhmen e punonjësve e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve dhe të diplomuarve për rëndësinë e këtyre kompetencave	177
Tabela 24: Vlerësimi i bizneseve për përputhjen në mes asaj se cka ka arritur të përvetësoj i diplomuari në universitet dhe asaj se çka i kërkohet të bëjë në punë krahasuar me përceptimin e universiteteve dhe të diplomuarve për të njejtën gjë.	179
Tabela 25: rezultatet e One sample t-test për të krahasuar përcaptimin e bizneseve kundër shkallës maksimale sa i përket kompetencave gjenerike dhe specifike.....	185
Tabela 26: Rezultatet e One sample t-test për të krahasuar përcaptimin e universiteteve kundër shkallës maksimale sa i përket kompetencave gjenerike dhe specifike.....	187
Tabela 27: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve për sa i përket dobishmërisë së kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës.	190
Tabela 28: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve publike për sa i përket dobishmërisë së kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës.	191
Tabela 29: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve private për sa i përket dobishmërisë së kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës.	192

Tabela 30: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve për sa i përket zotërimit të kompetencave gjenerike dhe specifike të të diplomuarve/punësuarve.	193
Tabela 31: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve publike për sa i përket zotërimit të kompetencave gjenerike dhe specifike të të diplomuarve/punësuarve.	194
Tabela 32: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve private për sa i përket zotërimit të kompetencave gjenerike dhe specifike të të diplomuarve/punësuarve.	195
Tabela 33: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve për sa i përket rëndësisë së kompetencave gjenerike dhe specifike për të ardhmen e të diplomuarve/punësuarve.	196
Tabela 34: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve publike për sa i përket rëndësisë së kompetencave gjenerike dhe specifike për të ardhmen e të diplomuarve/punësuarve.	197
Tabela 35: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve private për sa i përket rëndësisë së kompetencave gjenerike dhe specifike për të ardhmen e të diplomuarve/punësuarve.	197
Tabela 36: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve për sa i përket përceptimit për përputhjen e kompetencave që të diplomuarit i posedojnë dhe kërkesave të vendit të punës.	198
Tabela 37: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve publike për sa i përket përceptimit për përputhjen e kompetencave që të diplomuarit i posedojnë dhe kërkesave të vendit të punës.	199
Tabela 38: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve private për sa i përket përceptimit për përputhjen e kompetencave që të diplomuarit i posedojnë dhe kërkesave të vendit të punës.	200
Tabela 39: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve për sa i përket përceptimit për përputhjen e nivelit të shkathtësive, aftësive dhe njohurive që të diplomuarit i posedojnë dhe kërkesave të vendit të punës.	201
Tabela 40: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve publike për sa i përket përceptimit për përputhjen e shkathtësive, aftësive dhe njohurive që të diplomuarit i posedojnë dhe kërkesave të vendit të punës.	202
Tabela 41: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve private për sa i përket përceptimit për përputhjen e shkathtësive, aftësive dhe njohurive që të diplomuarit i posedojnë dhe kërkesave të vendit të punës.	202
Tabela 42: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve për sa i përket përceptimit për ndikimin e kurrikulës të hartuar me definim adekuat të kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies ndikon në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve.	203
Tabla 43: Rezultatet e One Way ANOVA për të gjetur diferencat në mes bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve lidhur me dobishmërinë e kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës.	204
Tabela 44: Rezultatet e One way ANOVA për të gjetur diferencat në mes bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve lidhur me zotërimin e kompetencave gjenerike dhe specifike nga të diplomuarit/punësuarit.	206
Tabla 45: Rezultatet e One way ANOVA për të gjetur diferencat në mes bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve lidhur me rëndësinë e kompetencave e kompetencave gjenerike dhe specifike për të ardhme e të diplomuarve/punësuarve.	208
Tabla 46: Rezultatet e One Way ANOVA për të gjetur diferencat në mes bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve lidhur me përputhjen e përceptuar të kompetencave gjenerike dhe specifike me kërkesat e tregut të punës.	210
Tabela 47: Pearson Korrelacioni në mes të bashkëpunimit, punësimit tranzicionit diplomim-punë dhe gatishmërisë për të punuar pa trajnim paraprak.	212
Tabela 48: Rezultatet e regresionit të shumfishtë për ndikimin e bashkëpunimit në mes të bizneseve dhe universiteteve në punësim, tranzicionin diplomim-punë dhe gatishmërisë për të punuar pa trajnim paraprak.	214
Tabela 49: Pearson Korrelacioni në mes të statusit të punësimit dhe rishikimit të programeve dhe hulumtimit për nevojat e tregut të punës nga universitetet.	217

Tabela 50: Rezultatet e regresionit të shumfishtë për ndikimin e rishikimit të programeve dhe hulumtimit të nevojave të tregut të punës në statusin e punësimit të të diplomuarve.	218
Tabela 51: Pearson Korrelacioni në mes të përdorimit të një modeli për të definuar Learning Outcomes dhe kërkesave dinamike të tregut të punës.	220
Tabela 52: Regresioni- Modeli i përdorur dhe ndikimi i tij në kërkesat dinamike	222
Tabela 53: Korrelacioni per periudhen tranzitore dhe vlefshmerine e kompetencave.....	224
Tabela 54: Rezultatet e regresionit të shumfishtë për ndikimin e tranzicionit nga diplomimi në punësim në përceptimin e të diplomuarve për humbjen e vlefshmërisë së kompetencave.	225
Tabla 55: Rezultatet e One-way ANOVA për të gjetur diferencat në mes bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve lidhur me përceptimin për humbjen e vlefshmërisë së kompetencave me zgjatjen e periudhës tranzitore.	227
Tabela 56: Kërkesat e bizneseve dhe ofertat e univerziteteve për raportin e ngarkesës së orëve mësimore për njohuri dhe shkathtësi/aftësi	229
Tabela 57: Përmbledhje e hipotezave të vërtetura dhe të pa vërtetuara	235

Tabela e figurave

Figura 1 - Dimensionet e kurrikulës.....	32
Figura 2- Rrathët e faktorëve të mjedisit.....	35
Figura 3 - Faktorët që ndikojnë në zhvillimin e kurrikulave.....	41
Figura 4 - Cikli kurrikular.....	42
Figura 5 - Procesi i disajnit të kurrikulës.....	46
Figura 6 - Kompetencat, qëllimet dhe rezultatet e mësimnxënies.....	54
Figura 7 - Konteksti ekonomik dhe mospërputhja e shkathtësive.....	61
Figura 8 - Hendeku në shkathtësitë e të diplomuarve – tash dhe në të ardhmen.....	64
Figura 9- Indikatorët kryesor të tregut të punës.....	68
Figura 10- Indikatorët e tregut të punës në periudhën 2012 -2017.....	69
Figura 11: Papunësia e të rinjve të moshës 15 – 34 vjet.....	74
Tabela 12: Punësimi i të rinjve në Ballkanin Përendimor.....	75
Figura 13- Shkalla e papunësisë për të papunët me nivel arsimor terciar për periudhën 2012 -2017.....	77
Figura 14- Punëtorë me arsim terciar me punësim të paqendrueshëm.....	78
Figura 15- Përqindja e pjesëmarrjes së të rinjve (18-22 vjet) në arsimin e lartë në vende të ndryshme në botë	80
Figura 16- Numri i studentëve të regjistruar në arsimin e lartë në Kosovë prej 2012 -2017.....	81
Figura 17: Numri i punëtorëve sipas madhësisë së firmes.....	117
Figura 18: Përqindja e firmave në secilin sektor sipas statusit legal.....	118
Figura 19: Numri i punëtorëve sipas regjionit.....	119
Figura 20: Lloji i pronësisë së universiteteve.....	119
Figura 21: Pozicioni i respondentëve në universitet.....	120
Tabela 1422: Karakteristikat demografike të diplomuarve.....	121
Figura 23: Moshë e respondentëve e kategorizuar sipas gjinisë.....	123
Figura 24: Lloji i universitetit ku respondentët i kanë përfunduar studimet e kategorizuar sipas regjionit prej nga është i diplomuari.....	123
Figura 25: Lloji i universitetit ku respondentët i kanë përfunduar studimet e kategorizuar sipas gjinisë.....	124
Figura 26: Numri i respondentëve i kategorizuar sipas statusit të kualifikimit dhe llojit të universitetit ku është marrë kualifikimi.....	124
Figura 27: Disiplina e të diplomuarve e kategorizuar sipas llojit të universitetit ku është marrë kualifikimi.....	125
Figura 28: Kënaqësia me performancën e punëtorëve sipas statusit ligjor të biznesit.....	126
Figura 29: Kënaqësia me performancën e punëtorëve sipas madhësisë së biznesit.....	127
Figura 30: Kënaqësia me performancën e punëtorëve sipas sektorit.....	128
Figura 31: Përputhshmëria e njohurive të fituara në studime me kërkesat e vendit të punës sipas statusit ligjor të biznesit.....	129
Figura 32: Përputhshmëria e njohurive të fituara në studime me kërkesat e vendit të punës sipas madhësisë së biznesit.....	130
Figura 33: Përputhshmëria e njohurive të fituara në studime me kërkesat e vendit të punës sipas sektorit ku operon biznesi.....	131
Figura 34: Përputhshmëria e shkathtësive të fituara në studime me kërkesat e vendit të punës sipas statusit ligjor të biznesit.....	132
Figura 35: Përputhshmëria e shkathtësive të fituara në studime me kërkesat e vendit të punës sipas madhësisë së biznesit.....	133
Figura 36: Përputhshmëria e shkathtësive të fituara në studime me kërkesat e vendit të punës sipas sektorit ku operon biznesi.....	134
Figura 37: Kompetencat më të rëndësishme sipas statusit ligjor të biznesit.....	136
Figura 38: Kompetencat më të rëndësishme sipas madhësisë së biznesit.....	136
Figura 39: Përceptimi për përputhshmërinë e kompetencave, dhe nivelit të njohurive, shkathtësive dhe aftësive të të punësuarve me kërkesat e vendit të punës sipas statusit ligjor të firmës.....	137

Figura 40: Perceptimi i bizneseve për programet universitare dhe proporcionin e orëve mësimore në mes të njohurive dhe shkathtësi/aftësi	138
Figura 41: Kërkesa e bizneseve për njohuri, aftësi/shkathtësi	139
Figura 42: Ndikimi i periudhës diplomim-punësim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave sipas sektorit ku operon biznesi.	140
Figura 43: Perceptimi i bizneseve lidhur me përputhshmërinë e programeve me nevojat e tregut të punës dhe vlerësimi për ndikimin e kompetencave në mundësinë e punësimit.	141
Figura 44: Njohja e kurrikulave nga bizneset në Kosovë	142
Figura 45: Njohja e kurrikulave nga bizneset në Kosovë	143
Figura 46: Pjesëmarrja në diskutime të hartimit të kurrikulave sipas statusit ligjor të firmës	143
Figura 47: Perceptimi i bizneseve për ndikimin e bashkëpunimit në arritjen e përputhshmërisë.	144
Figura 48: Perceptimi i bizneseve për ndikimin e bashkëpunimit në rritjen e normës së punësimit dhe shkurtimit të periudhës tranzitore diplomim - punësim.	145
Figura 49: Vlerësimi i bizneseve sipas statusit ligjor për aftësinë e të diplomuarve për të filluar punën pa trajnim paraprak.....	146
Figura 50: Vlerësimi i bizneseve sipas sektorit ku operojnë për aftësinë e të diplomuarve për të filluar punën pa trajnim paraprak.....	147
Figura 51: Përputhja e njohurive dhe shkathtësive/aftësive me kërkesat e vendit të punës sipas llojit të universitetit	148
Figura 52: Vlerësimi për shpërndarjen e ngarkesës së orëve sipas llojit të universitetit	149
Figura 53: Shpërndarja e ngarkesës së orëve sipas llojit të universitetit dhe përputhja me kërkesat e tregut të punës.	150
Figura 54: Sipas universiteteve cili duhet të jetë proporcioni i ngarkesës së orëve mësimore në mënyrë që të jetë në përputhje me kërkesat e tregut të punës.	150
Figura 55: Ndikimi i tranzicionit diplomim - punësim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave sipas perceptimeve të universiteteve.	151
Figura 56: Ndikimi i hartimit të rezultateve të mësimin në harmoni me nevojat e tregut në punësimin e të diplomuarve.....	152
Figura 57: Modelet e përdorura për të hartuar kompetencat dhe rezultatet e mësimnxënies	153
Figura 58: Perceptimi i universiteteve për ndikimin e përdorimit të modelit në punësueshmërinë e të diplomuarve dhe në përshtatjen e programeve me nevojat e tregut të punës.	154
Figura 59: Rishikimi i programeve mësimore sipas llojit të universitetit.....	155
Figura 60: Hulumtimet në lidhje me nevojat e tregut të punës sipas llojit të universitetit.....	156
Figura 61: Bashkëpunimi me biznese sipas llojit të universitetit.....	157
Figura 62: Mënyra e kontributit të bizneseve sipas universiteteve.....	157
Figura 63: Shpeshësia e pjesëmarrjes në diskutime nga ana e bizneseve sipas universiteteve.	158
Figura 64: Ndikimi i bashkëpunimit në rritjen e përputhshmërisë, punësimit dhe shkurtimit të periudhës diplomim-punësim	159
Figura 65: Perceptimi i të diplomuarve për cilësinë e studimeve	160
Figura 66: Dobishmëria e kompetencave gjenerike sipas perceptimeve të të diplomuarve	161
Figura 67: Situata aktuale e punësimit të të diplomuarve të anketuar	162
Figura 68: Koha që u është dashur të diplomuarve për të gjetur punë.....	163
Figura 69: Koha që të diplomuarit janë duke kërkuar punë	163
Figura 70: Perceptimi i të diplomuarve për humbjen e vlefshmërisë së kompetencave me zgjatjen e periudhës diplomim-punësim.....	164
Figura 71: Perceptimi i bizneseve për dobinë e kompetencave gjenerike krahasuar me përfshirjen e këtyre kompetencave në programe nga universitetet.....	166
Figura 72: Vlerësimi i bizneseve për zotimin e kompetencave gjenerike nga punonjësit e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve për zotimin e këtyre kompetencave.	168
Figura 73: Vlerësimi i bizneseve për rëndësinë e kompetencave gjenerike nga punonjësit e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve për rëndësinë e këtyre kompetencave.	170

Figura 74: Vlerësimi i bizneseve për përputhjen në mes asaj se cka ka arritur të përvetësoj i diplomuari në universitet dhe asaj se çka i kërkohet të bëjë në punë krahasuar me përceptimin e universiteteve për të njëjtën gjë.	172
Figura 75: Përceptimi i bizneseve për dobinë e kompetencave specifike krahasuar me përfshirjen e këtyre kompetencave në programe nga universitetet.	174
Figura 76: Vlerësimi i bizneseve për zotrimin e kompetencave specifike nga punonjësit e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve për zotrimin e këtyre kompetencave	176
Figura 77: Vlerësimi i bizneseve për rëndësinë e kompetencave specifike për të ardhmen e punonjësve e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve për rëndësinë e këtyre kompetencave	178
Figura 78: Vlerësimi i bizneseve për përputhjen në mes asaj se cka ka arritur të përvetësoj i diplomuari në universitet dhe asaj se çka i kërkohet të bëjë në punë krahasuar me përceptimin e universiteteve për të njëjtën gjë.	180
Figura 79: Përputhja e nivelit të arritur të njohurive, shkathtësive/aftësive të të diplomuarve, me nivelin e kërkuar në vendin e tyre të punës.	181
Figura 80: Vlerësimi i universiteteve dhe bizneseve për shkallën e aftësive dhe njohurive që ofrojnë programet e studimit.	182
Figura 81: Vlerësimi i universiteteve dhe bizneseve për ndikimin e bashkëpunimit në rritjen e përpunueshmërisë në mes të asaj se cilat kompetenca arrijnë të diplomuarit në programe universitare dhe atyre që kërkohen në tregun e punës.	183
Figura 82: Vlerësimi i universiteteve dhe bizneseve për ndikimin e bashkëpunimit në rritjen e normës së punësimit dhe të periudhës tranzitore diplomim – punësim të të diplomuarve në Kosovë.	184
Figura 83: Paraqitja grafike e mesatares së vlerësimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve, në lidhje me dobishmërinë e kompetencave gjenerike në të majtë dhe specifike në të djathtë	205
Figura 84: Mesatarja e vlerësimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve për zotërimin e kompetencave gjenerike në të majtë dhe specifike në të djathtë.	207
Figura 85: Mesatarja e vlerësimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve për rëndësinë e kompetencave gjenerike në të majtë dhe specifike në të djathtë	209
Figura 86: Mesatarja e vlerësimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve për përputhjen e kompetencave gjenerike në të majtë dhe specifike në të djathtë	211

KAPITULLI I – HYRJE NË STUDIM

1.1 Hyrje

Roli i arsimit dhe veçanërisht i arsimit të lartë konsiderohet të jetë një faktor vendimtar ndikimi i të cilit nxit zhvillimin shoqëror dhe ekonomik në shoqëritë moderne. Ekzistenca e një lidhjeje të fortë ndërmjet arsimit dhe tregut të punës po bëhë gjithnjë e më e qartë. Por, përkundër këtij fakti, kjo marrëdhënie dinamike duket të jetë edhe mëtuajtë pa një ndërlidhje adekuate dhe e pa aftë për t'u përgjigjur në kërkesat e ndërsjella. Edhe sot e kësaj dite nuk është arritur të krijohet një komplementaritet në bashkëpunim dhe kërkesa në mes të këtyre dy faktorëve relevant për sigurimin e të ardhmes së të rinjëve, punësimit të tyre dhe zhvillimit të tyre në karrierë.

Studiuesit e shumtë në hulumtimet e tyre kanë theksuar se vetëm njohuritë teorike dhe memorizimi i këtyre njohurive nuk u siguron studentëve aftësi të mjaftueshme për t'u përballur me sfidat e tregut modern të punës. Në ditët e sotme, punëdhënësit kërkojnë të diplomuar që janë në gjendje të veprojnë në mjedise komplekse të punës, të karakterizuara me probleme dhe veprime të përcaktuara mirë, me pranim të informacioneve kontradiktore dhe me pjesëmarrje në procese dinamike dhe shumë të integruara (Edwards, Sánchez-Ruiz & Sánchez-Díaz, 2009).

Si pasojë, institucionet arsimore duhet të synojnë përmbushjen e nevojave të një tregu dinamik të punës dhe pajisjen e studentëve jo vetëm me njohuritë teorike, por edhe me kompetencat e nevojshme për ta vënë atë në praktikë, kompetenca keto që duhet të definohen qartë dhe të maten përmes shkrimit dhe definimit të Rezultateve të Mësimnxënies (Learning Outcomes) për secilin program studimi dhe për lëndët në veçanti. "Kompetencat përfaqësojnë një kombinim dinamik të njohurive, të kuptuarit, aftësive dhe vlerave" (Belasen & Rufer, 2007; Berge et al, 2002; Nabi, 2003) të cilat lejojnë individët të jenë të përgjegjshëm ndaj sinjaleve të dhëna nga tregu dhe t'i përgjigjen atij jo vetëm si kërkohet në teori, por ç'është më e rëndësishmja t'i plotësojnë kërkesat praktike që kërkohen në vendin e tyre të punës.

Qysh para fillimit të shekullit XXI, edukimi akademik është larguar nga qasja tradicionale që bazohej vetëm në njohuri, duhe lëvizur drejt mësimdhënies të bazuar në kompetenca. Kohët e fundit ky proces po bëhet gjithnjë e më tepër një preokupim për institucionet e arsimit të lartë dhe aktorëve tjerë që ndërlidhen me tregun e punës. Me futjen e procesit të Bolonjës, shumë universitete të BE-së kanë vërejtur një interesim të shtuar nga sektorët e ndryshëm të industrisë që të bëhen pjesë e zhvillimit të kurrikulave të programeve të ndryshme, për të përfshirë interesat e tyre në mjedisin akademik.

Edhe në Kosovë dhe region sistemi i arsimit të lartë po përballlet me sfida serioze. Rritja e vazhdueshme e numrit të studentëve të regjistruar po i sfidon mundësitë dhe burimet e kufizuara të universitetve publike. Në të njëjtën kohë, numri i universitetve private po rritet me shpejtësi. Është shumë e rëndësishme që të rritet angazhim për të siguruar që kualifikimet në arsimin e lartë të plotësojnë kërkesat e tregut të punës. Në fund të fundit vlerën e një diplome universitare e percakton tregu i punës. Në këtë këndvështrimi, tregues i rëndësishëm është periudha tranzitore ose kalimtare e të diplomuarit nga shkolla në punë.

Statistikat aktuale na tregojnë se shumë të rinjë në Kosovë janë të papunë dhe një numër i madh i tyre janë me diploma të arsimit të lartë. Procesi i kërkimit dhe gjetjes së një vendi pune pas përfundimit të studimeve universitare është i gjatë. Ndër të tjera një situatë e tillë lë për të kuptuar se punëdhënësit nuk kanë një vlerësim të lartë për diplomat universitare. Një situatë e tillë mbetet për t'u diskutuar si nga stakeholders-at e në arsim të lartë dhe në tregun e punës, ashtu edhe nga qarqet akademike.

1.2 Lënda dhe arsyeshmëria e hulumtimit

Në një treg global gjithnjë e më konkurrues për arsimin e lartë, Institucionet e Arsimit të Lartë (IAL) kanë pranuar të dëgjojnë menaxherët kompanive më shumë se kurrë më parë. Si rezultat, IAL-të kanë zhvilluar iniciativa për të përshtatur programet e tyre mësimore me kërkesat e industrisë, me qëllim që të sigurojnë që të diplomuarit e tyre janë më konkurent dhe

kompetent në tregun e punës dhe gjithashtu të rrisin konkurrencën e tyre në tregun e arsimit ndërkombëtar.

Si rezultat i këtij ndërveprimi, në vendet e zhvilluara po shfaqen forma të reja të zhvillimit të kurrikulave, e cila është fokusuar në gjetjen e marrëdhënieve ndërmjet arsimit universitar, kompetencave të nevojshme që duhet të kenë të diplomuarit dhe nevojave të tregut të punës, duke përcaktuar saktësisht një set të kompetencave që duhet të përfshihen në lëndet përkatëse. Kjo qasje e re e bazuar në kompetenca, sot është një nga temat më të diskutuara në zhvillimin e kurrikulave.

Tema studimore e zgjedhur analizon, shqyrton lidhjen ndërmjet ofertes të arsimit të lartë dhe kërkesave të tregut të punës në Kosovë. Ajo gjithashtu evidenton pengesat që përballen të diplomuarit që kërkojnë punë për here të pare dhe rëndësinë e njohurive, kompetencave dhe aftësive të tyre për punëdhënësit.

Në Kosovë, por edhe në Ballkanin Perëndimor, ekziston shumë pak literaturë e cila analizon dhe trajton çështjen e zhvillimit të programeve studimore bazuar në lidhmërinë dhe bashkëpunimin në mes punëdhënësve dhe nevojave të tyre në tregun e punës, në njërin anë dhe IAL-ve në anën tjetër. Ky punimi do të ketë për qëllim trajtimin dhe analizën e thelluar kësaj çështje duke dhënë një kontribut modest në këtë fushë studimore.

Në këtë punim të doktoraturës do të fokusohemi në analizën e politikave dhe faktorëve të cilët bëjnë të mundur nxitjen e një bashkëpunimi më të mirë në mes të IAL-ve dhe punëdhënësve në zhvillimin e programeve dhe të kurrikulave të këtyre programeve, të nevojshme dhe në përputhje me kërkesat e tregut të punës. Me theks të veçantë në definimin më të mirë të kompetencave dhe rezultateve në mësimnxënie, në mënyrë që të përcaktohen sa më mirë njohuritë, shkathtësitë dhe aftësitë që duhet t'i kenë të diplomuarit dhe të cilat do të përputhen me kërkesat në tregun e punës.

IAL-të në Kosovë ballafaqohen me shumë sfida, ndërsa më thelbësorja është gjetja e një metode dhe modeli se si mund të definohen qartë dhe saktë kompetencat e nevojshme për një të diplomuar dhe Rezultatet e Mësimnxënies të një programi studimor dhe të cilat do të jenë plotësisht në përputhje me kërkesat e tregut të punës për një të diplomuar.

Ky punim i doktoraturës do të jap kontribut real në analizimin e faktorëve që ndikojnë në bashkëpunimin dhe shkaqet e përprthjes/mospërprthjes në mes të ofertës së programeve nga IAL-të në Kosovë dhe kërkesave të punëdhënësve ose tregut të punës.

1.3 Qëllimi dhe objektivat e hulumtimit

Në tërësinë e trajtësës së punimit synojmë të arrijmë disa objektiva kryesore si më poshtë vijon:

- Të paraqese nje tablo të qartë dhe të analizojë tendencat dhe zhvillimet në tregun e punës në Kosovë
- Të analizojë situatën e tregut të punës për të diplomuarit në Kosovë dhe problematikën e punësimit të tyre
- Të vleresojë sa zgjat periudha tranzitore nga shkolla në punë për të diplomuarit
- Të hulumtojë dhe analizoj aspektet teorike në lidhje me marrëdhënjet në mes të programeve universitare të ofruara dhe nevojave të tregut të punës. Evidentimi “hendekut” midis asaj çka ne mësojmë studentëve auditorë dhe asaj çka kërkon realisht tregu i punës në Kosovë.
- Të analizojë metodat dhe modelet bashkëkohore që aplikojnë sot IAL-të në vendet e zhvilluara në përcaktimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimdhënies në një program studimor.
- Të hulumtojë llojet dhe nivelin e njohurive, aftësive dhe shkathtësive që kërkojnë sot punëdhënësit për punëtorët e tyre në tregun e punës.
- Të promovojë rritjen e vetëdijes për rëndësinë e bashkëpunimit në mes të punëdhënësve dhe IAL-ve gjatë disajnit të kurrikulës dhe rekrutimit të punëmarrësve.
- Të konstatojë nivelin e përprthjes/mospërprthjes në mes të kurrikulës së ofruar në një program studimor (Rezultate të Mësimdhënies) dhe kërkesave të tregut të punës.
- Të sensibilizoj IAL-të për rëndësinë e rishikimit dinamik dhe modernizimin e vazhdueshëm të kurrikulave dhe metodave të mësimdhënies në përprthje me kërkesat e punëdhënësve, tregut të punës.

- Të ofrojë zgjidhje konkrete për mënyrën e bashkëpunimit dhe bashkëveprimit në mes të IAL-ve dhe punëdhënësve në disajnimin e kurrikulës dhe përcaktimin e kompetencave dhe rezulateve të mësimit për një program studimor.

1.4 Hipotezat

Në këtë temë të doktoraturës kemi menduar të parashtrojmë disa draft hipoteza, të cilat i kemi formuluar si më poshtë vijon:

H1. Ekziston përputhje midis kërkesës për Kompetenca dhe Rezultate të Mësimnxënies të të diplomuarve nga punëdhënësit në tregun e punës, dhe kompetencave dhe Rezultateve të Mësimnxënies që ofron kurrikula e programeve studimore nga IAL-të .

H2. Ekziston një lidhje pozitive në bashkëpunimin në mes të punëdhënësve dhe IAL-ve në hartimin e kurrikulave të programeve studimore dhe rritjen e punësimit të të diplomuarve.

H3. Ekziston lidhje pozitive midis rishikimit, zhvillimit dhe evoluimit të kurrikulës të programeve studimore të institucioneve të arsimit të lartë dhe rritjes së punësimit të të diplomuarve.

H4. Ekziston një lidhje pozitive midis modelit të përdorur në definimin e kompetencave dhe Rezultateve të Mësimnxënies dhe kërkesave dinamike në tregun e punës.

H5. Ekziston lidhje negative midis periudhës transitore nga shkolla në punë (papunësisë në radhët e të diplomuarve) dhe vlefshmërisë së kompetencave të arritura në studime.

H6. Proporcioni i shpërndarjes së ngarkesës së orëve mësimore për njohuritë, shkathtësitë dhe aftësitë është në përputhje me proporcionin që kërkojnë për to punëdhënësit në tregun e punës.

1.5 Pyetjet kërkimore

Një pyetje kërkimore është një mjet që na dërgon deri te marrja e përgjigjes për një problem apo çështje specifike për të cilën kemi ngritur shqetësimin dhe studimin për të, dhe paraqet bazën se cilin drejtim do të marr një projekt kërkimor. Është hapi fillestar në një projekt kërkimor dhe duke qenë i tillë i është kushtuar një vëmendje e veçantë formulimit të tyre, në mënyrë që të kemi një drejtim më të qartë dhe të saktë të hulumtimit gjatë shqyrtimit dhe analizës së të dhënave që do të behën konkretisht për këtë studim.

Në këtë studim, përmes pyetjeve kërkimore do të përpiqemi që të kemi një pasqyrë më të qartë mbi tematikën e studimit, duke përshkruar detajisht gjendjen e tanishme, me fokus të asaj në Kosovë dhe shqyrtuar detajisht faktorët që ndikojnë në krijimin e marrëdhënieve në

mes të aktorëve të tregut të punës dhe institucioneve të arsimit të lartë në zhvillimin e programeve studimore dhe kurrikulave të tyre.

Përmes rezultateve të marra nga këto pyetje do të përpiqemi që të bëjmë një analizë dhe të japim përgjigjet adekuate, si dhe konkluzionet dhe rekomandimet e nevojshme në lidhje me qëllimin kërkimor.

- I. Cila është situata dhe cilat janë tendencat e përgjithshme zhvillimore në tregun e punës në Kosovë. Dinamika, tendencat dhe zhvillimet në treguesit kryesorë të tregut të punës në Kosovë
- II. Cila është situata e punësimit të diplomuarve në Kosovë
- III. Sa zgjat periudha transitore nga shkolla në punë për të diplomuarit në Kosovë
- IV. Në çfarë mase përputhet niveli i njohurive, shkathtësive dhe aftësive që ofrohet nga kurrikula e programeve studimore me nivelin që kërkojnë punëdhënësit në tregun e punës në Kosovë.
- V. Në IAL-të në Kosovë, cili është proporcioni i ndarjes së ngarkesës së orëve mësimore për njohuritë, shkathtësitë dhe aftësitë e studentëve dhe cili është ai i kërkuar nga punëdhënësit në tregun e punës.
- VI. Sa dhe si i njohin bizneset kurrikulat e programeve studimore universitare që ofrojnë IAL-të në Kosovë
- VII. Sa dhe si bizneset në Kosovë janë pjesëmarrës në diskutimin, hartimin dhe propozimet për ndryshime në kurrikulat që ofrojnë IAL-të në Kosovë
- VIII. Cili është efekti i bashkëpunimit në zhvillimin e kurrikulave, në mes të IAL-ve dhe punëdhënësve në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve në Kosovë.
- IX. Sa është i rëndësishëm për IAL –të definimi adekuat i Rezultateve të Mësimnxënies (Learning Outcomes) për shkathtësitë dhe aftësitë të përfshira në kurrikulë dhe ngarkesës së orëve mësimore dedikuar për to.
- X. Cila është kërkesa e punëdhënësve për nivelin e shkathtësive dhe aftësive që duhet t'i ketë një i diplomuar, para punësimit.

- XI. Sa ndikon zgjedhja e një modeli të caktuar për definimin e kompetencave dhe Rezultateve të Mësimnxënies në cilësinë e definimit të tyre dhe konform kërkesave të punëdhënësve.
- XII. Sa ndikojnë kurrikulat e IAL-ve, kompetencat dhe Rezultatet e Mësimnxënies të zhvilluara në to në rritjen e punësimit të të diplomuarve.
- XIII. Sa ka ndikuar evoluimi i kurrikulave të programeve studimore në Kosovë, në ngritjen e cilësisë së tyre dhe në plotësimin dhe përshtatjen e dinamikës së kërkesave të tregut të punës.
- XIV. Sa ndikon kohëzgjatja e pritshmërisë për punësim, pas diplomimit (periudha transitore diplomim – punësim) në humbjen e vlerës së kompetencave të arritura nga të diplomuarve.

1.6 Struktura e punimit

Me qëllim të realizimit të këtij studimi përmes arritjes së objektivave, dhënies së përgjigjeve në pyetjet kërkimore dhe vërtetimit të hipotezave, kjo temë doktrature do të ketë edhe strukturën e vet. Tema është strukturuar, ndarë në shtatë kapituj kryesor dhe pjesët e tyre, përmes të cilëve do t'i trajtojmë çështjet e ngritura në këtë studim. Emërtimet e kapitujve dhe çështjet që mendojmë të trajtojmë brenda tyre paraqiten si më poshtë vijon:

Në kapitullin e parë është e shpjeguar arsyeshmëria e hulumtimit dhe objektivat e tij. Gjithashtu, janë të vendosura hipotezat e ngritura në këtë hulumtim, si dhe pyetjet kërkimore të tij. Ky kapitull përmban një përshkrim të shkurtë mbi rëndësinë e hulumtimit dhe metodat me të cilat realizohet hulumtimi.

Në kapitullin e dytë është dhënë rishikimi i literaturës në lidhje me zhvillimin e kurrikulave të programeve universitare dhe raportin e tyre me nevojat e tregut të punës. Kapitulli përmban një vështrim të përgjithshëm mbi mënyrën, përmbajtjet dhe modelet e përdorura në zhvillimin e kurrikulave në programet universitare, analizën krahasimore e metodave, procedurave dhe modeleve të përdorura në vendet e zhvilluara, në zhvillimin e programeve universitare bazuar në kompetenca dhe në rezultate të mësimi, karakteristikat, procedurat e zhvillimit të një

programi studimor në IAL-të e vendeve të zhvilluara dhe kontrolli i cilësisë, hulumtimet e deritanishme mbi përputhjen e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies të definuara në kurrikulë me kërkesat e punëdhënësve për ato kompetenca dhe rezultate të mësimnxënies dhe format dhe trendet e bashkëpunimit të IAL-ve dhe punëdhënësve në zhvillimin e kurrikulave të programeve universitare në vendet e zhvilluara.

Kapitulli i tretë fokusohet në një vështrim i përgjithshëm mbi situatën e tregut të punës në Kosovë, me theks të veçantë punësimi i të rinjve të diplomuar. Përshkruan dinamikën e zhvillimeve në tregun e punës dhe analiza e treguesve kryesorë të tregut të punës në Kosovë, shkallën e papunësisë në radhët e të rinjve të diplomuar, politikave aktive në tregun e punës në Kosovë dhe periudhën kalimtare nga Shkolla në Punë dhe papunësia në radhët e rinjve të diplomuar në Kosovë.

Kapitulli i katërt jep një vështrim i përgjithshëm mbi mënyrën, përmbajtjen dhe modelet e përdorura në zhvillimin e kurrikulave në IAL-të në Kosovë. Përshkruan iniciativat, analizat dhe procedurat e zhvillimit të kurrikulave të programeve universitare në IAL-të në Kosovë, që nga paslufta (viti 1999) e deri më sot; kontrollin e cilësisë së një programi studimor nga auditorë të brendshëm dhe të jashtëm në IAL-të në Kosovë, me theks të veçantë në definimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies dhe trendet dhe ndikimi i bashkëpunimit në mes të punëdhënësve dhe IAL-ve në Kosovë në zhvillimin e një programi studimor bazuar në kompetenca dhe rezultate të mësimnxënies dhe rritjen e punësimit të të diplomuarve.

Kapitulli i pestë, përshkruan metodat e hulumtimit të përdorura në këtë punim.

Kapitulli i gjashtë i dedikohet rezultateve të hulumtimit, përshkrimit të metodave ekonometrike dhe testeve statistikore, të përdorura për të analizuar rezultatet e nxjerra nga ky hulumtim si dhe shpjegon mënyrën e përgjigjeve në pyetjet kërkimore dhe në vërtetimin e hipotezave.

Në fund, në kapitullin e shtatë, është dhënë një përmbledhje e të gjeturave në punim, konkluzioneve dhe rekomandimeve.

1.7. Përmbledhje e metodave të përdorura

Me qëllim të vërtetimit të hipotezave, përgjigjes në pyetjet kërkimore dhe për një analizë më të mirë dhe më të saktë të rezultateve të arritura, në këtë studim do të përdoret metodologji shkencore dhe metodat më të dëshmuara deri tash në studimet shkencore. Duke u nisur nga fakti se shfrytëzimi i një numri më të madh të metodave zakonisht sjell deri tek konkludime më të qarta dhe më të drejta, ky punim do të shfrytëzoj sa më tepër metoda dhe teknika të hulumtimit.

Përmes këtyre metodave do të behët një analizë e detajuar e të dhënave të deritashme një lidhje me tematiken studimore dhe një analize të të dhënave primare të gjetura gjatë këtij studimi. Në parashtrimin, elaborimin dhe vërtetimin e hipotezave dhe dhënie përgjigje të pyetjeve kërkimore do të përdoren metoda të kombinuara kualitative dhe kuantitative. Metoda kuantitative do të përdoret për të vlerësuar dhe analizuar efektet e një programi studimor universitar të bazuar në kompetenca dhe rezultate të mësimi, bashkëpunimit me punëdhënësit me tregun e punës dhe rritjes së punësimit të të diplomuarve.

Përmes metodës kuantitative mund t'i transformojmë të dhënat apo informatat në numra dhe sasi që më vonë bëhen analiza statistikore duke tentuar që hulumtimi të bëhet më i strukturuar dhe i formalizuar. Qasja kuantitative karakterizohet me studimin e disa variablave për numër më të gjerë të faktorëve relevant për këtë temë studimi.

Nga instrumentet metodologjike do të përdoren metodat e mëposhtme:

1. *Metoda e analizës dhe sintezës* do të përdoren për prezantim logjik të hulumtimit, problemet dhe karakteristikat që kanë të bëjnë më mënyrën e definimit të kompetencave dhe rezultateve të mësimi në një kurrikulë të programeve universitare dhe kërkesave që kanë për to punëdhënësit në tregun e punës, si dhe nxjerrjen e konkluzioneve përfundimtare në lidhje me rëndësinë e kësaj çështje në Kosovë;
2. *Metodat induktive* mund të definohet si proces logjik i prezantimit gjeneral të propozimit duke u bazuar në observimin e një fakti specifik. *Metodat deduktive* mund të definohet si proces logjik si rrjedhojë e një konkluzioni nga një premisë ose diçka që dihet si e vërtetë. Ky hulumtim është deduktivë sepse teoritë ekzistojnë në këtë fushë

dhe konkluzionet do të dalin si rrjedhojë e teorive dhe rezultateve të gjetura nga ky studim.

3. *Anketimi dhe intervistimi*; janë strategji kuantitative të hulumtimit. Studimi bëhet duke përdorur pyetësorë ose intervista të strukturuar me qëllim të gjeneralisimit nga mostra tek popullimi. Përdorimi i anketimit është i përshtatshëm për shkak se në kohë të shkurtër, hulumtuesi ka në dispozicion një numër të madh të të dhënave dhe për të gjetur përgjigje problemat që hulumtohet, përdoren pyetësorë me përgjigje veç të përgatitura si alternative ose me pyetje të hapura.
4. *Metoda krahasuese* do të përdoret për krahasimin të dyfishtë. Së pari, një krahasim në mes të kompetencave dhe rezultateve të mësimi të definuara në kurrikulat e IAL-ve dhe atyre që kërkohen në tregun e punës në Kosovë dhe së dyti, krahasimi në mes nivelit të bashkëpunimit që kanë IAL-të dhe punëdhënësit në vendet e zhvilluara dhe rezultatet e këtij bashkëpunimi në rritjen e punësimit të të diplomuarve, me raportet e tilla në Kosovë.

Pjesë e metodologjisë së këtij hulumtimi shkencor është edhe rishikimi i literaturës teorike, e cila do të trajtohet në një kapitull të veçantë. Do të bëhet një vlerësim dhe analizë e literaturës ekzistuese në lidhje me rëndësinë e bashkëpunimit të IAL-ve dhe punëdhënësve në një proces të definimit të kompetencave dhe rezultateve të mësimi të një programi studimor. Do të analizojmë dhe komentojmë të gjeturat e shumë studimeve dhe hulumtimeve që kanë bërë studiues dhe organizata të ndryshme në botë në lidhje me këtë çështje.

Metodat statistikore

Pjesa analitike e këtij punimi do të përqendrohet në analizën e të dhënave mbi përputhjen/mospërputhjen e kompetencave dhe rezultateve të mësimi të një programi studimor në Kosovë dhe atyre të kërkuara nga punëdhënësit në tregun e punës. Gjithashtu, do të analizojmë efektin e bashkëpunimit në mes IAL-ve dhe punëdhënësve në ngritjen e nivelit të punësimit të të diplomuarve në Kosovë.

1. Përzgjedhja e mostrës

Në këtë punim do të jenë të përfshira së paku 500 ndërmarrje, organizata joqeveritare dhe institucione publike dhe të gjitha institucionet private dhe publike të arsimit të lartë në Kosovë, që janë rreth 30 të tilla.

Mbledhja e të dhënave do të behët përmes mostrës së shtresuar. Shtresim do të ketë në ndërmarrje sipas madhësisë së tyre, sektorit, vendit, statusit të organizatës (privat, publik apo OJQ) dhe shtresimi për IAL-të (publike apo private). Populacioni do të nxirret nga të dhënat e Agjencisë për Regjistrimin e Biznesit në Kosovë, Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale, Ministrisë së Arsimit dhe Agjencisë së Akreditimit të Kosovës, Ministria e Administratës Publike, Zyrat Komunale të Punësimit.

Të dhënat do të përpunohen përmes programeve statistikore të cilët janë të destinuara për këtë lloj hulumtimi edhe atë SPSS dhe STATA në disa pjesë ku ky program mundëson përpunim më të mirë të të dhënave. Duke i shfrytëzuar këto programe statistikore për përpunimin e të dhënave me shfrytëzimin e statistikës deskriptive do të behët shpërndarja e frekuencave dhe variablave, përcaktimi i medianës, korrelacioni, regresioni, devijimi standard, kryqëzimi i tabelave (*cross-tabulation*) etj.

2. Kryqëzimi i tabelave

Kryqëzimi i tabelave tregojnë se si dy çështje të ndryshme janë të ndër-lidhura me njëra-tjetrën. Analiza e kryqëzimit të tabelave më së shpeshti përdoret për të analizuar të dhënat kategorike. Kryqëzimi i tabelave nënkupton tabele me dy (apo më shumë) dimensione që e evidenton numrin e të anketuarve që kanë karakteristikat e veçanta të përshkruara në

tabelë. Në kuadër të programit statistikor SPSS kryqëzimi i tabelave na mundëson të sigurojmë informacione të shumta për ndërlidhshmerinë e variablave.

3. *Analiza e regresionit*

Analiza e regresionit është mjet statistikor që mundëson identifikimin e marrëdhënieve midis variablave. Zakonisht hulumtuesit kërkojnë që të konstatojnë efektin e një variable ndaj një variable tjetër, për shembull sa do të ndikoj bashkëpunimi në mes të IAL-ve dhe punëdhënësve në zhvillimin e kurrikulave, në rritjen e punësimit të të diplomuarve. Në studimin tone, kryqëzimi i tabelave mundëson që të konstatojmë efektin e kontributit të punëdhënësve në përcaktimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimin në punësimin e të diplomuarve, ndikimi i mundshëm që mund të ketë një model i caktuar për definimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimin në një definim më të qartë të kompetencave dhe rezultateve të mësimin, në përputhjen e proporcionit të ngarkesës së orëve mësimore në mes të njohurive, shkathtësive dhe aftësive të njëzërisht mësimor dhe atyre që kërkojnë punëdhënësit etj. Matjet statistikore bëjnë përpjekje që të përcaktojnë forcën e marrëdhënieve në mes të një ndryshore të varur, dhe një seri variablash tjera të pavarura.

4. *Korrelacioni dhe analiza e ndryshimit të njëanshëm / dyanshëm (ANOVA)*

Analiza e njëanshme e metodës së variaciones ka për qëllim të nxjerrë në pah rëndësinë e çdo variabli brenda çdo faktori (i brendshëm si definimi i kompetencave dhe rezultateve të mësimin, raporti në mes të ngarkesës së orëve mësimore për njohuri, shkathtësi dhe aftësi dhe modelit të përdorur në kurrikulë dhe atyre të jashtëm si bashkëpunimi në mes të IAL-ve dhe punëdhënësve, kërkesat e punëdhënësve për kompetenca dhe rezultate të mësimin në një program studimor) dhe të përjashtojë se cila prej variablave të përzgjedhur më lart është më i shquar brenda grupit dhe faktorëve të tyre. Vetëm atëherë, do të ishte e mundur të kontrollohej nëse një lloj korrelacioni mund të ekzistonte midis këtyre dy grupimeve të faktorëve.

Për secilën hipotezë, një analizë e variancës do të lejojë të diferencojë midis dy grupeve të synuara në studim: Grupi 1 –Institucionet e Arsimit të Lartë dhe Grupi 2 –punëdhënësit.

Mesatarja e çdo rezultati, do të tregoj korrelacionin dhe rëndësinë e këtij korrelacioni në skenarë të veçantë. P.sh. skenari 1; $H_0: \alpha_1 = \alpha_2 = \dots = \alpha_n = 0$ – në të cilin ' α ' përfaqëson grupin e synuar dhe ' n ' përfaqëson numrin e grupeve të synuara). Çdo hipotezë do të kishte depërtimin e saj sasior nëpërmjet anketave, të dhënave të hulumtimit dytësor të cilat do të ofrojnë skenarë për testimin e hipotezave.

Pra, do të krijohet Hipoteza zero që tregon se nuk ka ndryshime midis grupeve ose nuk kanë lidhje variablat midis njëra-tjetrës. Hipoteza alternative ose H_1 supozon se ka një ndryshim midis grupeve ose ekziston lidhje midis dy ose më tepër variablave. Llogaritja do të tregoj nëse hipoteza zero do të refuzohet ose jo.

1.8 Rëndësia e punimit

Rëndësia e këtij punimi ka të bëjë me faktin se trajton një çështje që një kohë të gjatë diskutohet në mes të komunitetit akademik dhe atij të biznesit apo të punëdhënësve në përgjithësi. Sidomos me fillimin e aplikimit të sistemit të Bolonjës ekziston një diskutim gjithnjë e më i madh në lidhje me mënyrën e definimit të kompetencave dhe rezultateve të mësimin të një programi mësimor dhe pritshmërive që kanë punëdhënësit në lidhje me kompetencat e arritura nga një i diplomuar.

Prandaj, trajtimi i kësaj çështje do të ishte me interes të veçantë për këto dy grupe të komuniteteve dhe për rëndësinë që mund të ketë, për të dyja palët dhe sidomos për të diplomuarit, bashkëpunimi dhe imputi komplementar i tyre, në definimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimin të një programi studimor.

Nga literature e konsultuar deri tani, vërejmë se ekziston një numër i kufizuar të punimeve të deritashme në lidhje me tematikën e shqyrtuar në këtë punim. Ekzistojnë një numër i hulumtimeve dhe punimeve shkencore si nga individ ashtu edhe nga organizata të ndryshme.

Edhe në Kosovë ka diskutime të vazhdueshme në lidhje me këtë temë. Ekzistojnë disa përpjekje në drejtim të koordinimit në mes të IAL-ve dhe punëdhënësve të sektorit publik dhe privat përmes:

- Marrëveshjeve bilaterale të bashkëpunimit në lidhje me punësimin e të diplomuarve

- Marrëveshjeve për trajnime të mëtutjeshme për të ngritur aftësitë dhe shkathtësitë e të diplomuarve për profesione të caktuara
- Angazhimet e organizatave ndërkombëtare në Kosovë në lidhje me ngritjen e cilësisë në arsimin e lartë në Kosovë
- Trajnimet e shumta në lidhje me mënyrën dhe metodat e definimit të kompetencave dhe rezultateve të mësimin në një program studimor

Mirëpo, deri më tani në Kosovë nuk është bërë një studim shkencor në lidhje me tematikën që shqyrtohet në këtë propozim kërkimor. Në temën e studimit të doktoraturës që do të paraqesim synojmë që me rezultatet e fituara nga metodat e përdorura për hulumtim dhe testimet e tyre të nxjerrin në pah ndikimin real të këtyre përpjekjeve.

Ky punim në përfundim të tij do të evidentojë gjetjet dhe do të nxjerrë konkluzione. Njëkohësisht do të ofrojë edhe rekomandime dhe masa në lidhje me rëndësinë e bashkëpunimit në mes të IAL-ve dhe punëdhënësve në përcaktimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimin gjatë zhvillimit të kurrikulave të një programi studimor.

KAPITULLI II – RISHIKIM I LITERATURËS PËR ZHVILLIMIN E KURRIKULAVE TË PROGRAMEVE UNIVERSITARE DHE RAPORTIN E TYRE ME NEVOJAT E TREGUT TË PUNËS

2.1 Vështrim i përgjithshëm mbi kurrikulat, përmbajtjet, proceset dhe modelet e përdorura në zhvillimin e kurrikulave në programet universitare.

2.1.1 Vështrim i përgjithshëm dhe qasje të ndryshme mbi zhvillimin e kurrikulave

Brenda arsimit të lartë një kurrikulë apo një program studimi është çështja kryesore në marrëdhëniet midis studentëve, personelit mësimor dhe universitetit. Gjithashtu, akterët e ndryshëm, që ndikojnë ose ndikohen nga studimet universitare, kanë dhe mund të kenë ndikimin e tyre në kurrikulë (si një program studimi i përbërë nga disa lëndë), por nga këndvështrimi i tyre, shpesh janë të vetëdijshëm vetëm për një pjesë nga tërësia e aspekteve të rëndësishme që ndërtojnë kurrikulën. Prandaj, çështjet e kurrikulës janë komplekse për t'u diskutuar me akterë të ndryshëm. Për këtë arsye, është e nevojshme që të përdoren modele dhe instrumente të qarta dhe të dobishme në zhvillimin e një kurrikule që përshkruajnë të gjitha blloqet e ndërtimit të kurrikulës, në mënyrë që të ndërtohen marrëdhënie të dobishme për të stimuluar të gjithë akterët në trajtimin e çështjeve arsimore, gjithnjë duke marrë parasysh tërë perspektivën e kurrikulës. Termi 'kurrikulë' që përdoret brenda kontekstit të arsimit të lartë mund të ketë domethënie (kuptime) të ndryshme për grupe të ndryshme (Barnett dhe Coate 2005; Fraser dhe Bosanquet 2006). Nganjëherë kurrikula është nënkuptuar si diçka që përbënë strukturën dhe përmbajtjen brenda një lënde studimore. Ky punim është bazuar në përshkrimin e një lënde dhe programit studimor ashtu siç është bërë nga Biggs dhe Tang (2011). Pra, fokusi është në aspektet e zhvillimit të kurrikulave që shkojnë përtej atyre të dizajnit të lëndëve, por përfshinë të gjitha lëndët brenda një programi. Në këtë punim kurrikula dhe programi (i studimit) janë sinonime.

Bazuar në burime të ndryshme të literaturës së deritashme (Egan, 2003), termi “Kurrikulë” ka origjinën nga Greqishtja që d.m.th. “drejtim (gjurmë) e karrocës”. Ndërsa në latinisht ka kuptimin e një karroce vrapimi.

Kurrikula ka të bëjë me të gjitha aktivitetet e të mësuarit të cilat janë të planifikuara me kujdes dhe e udhëhequr nga institucioni arsimor duke përfshirë dhe kryer nga mësimmxënësit (studentët) në grupe ose individualisht, në klasë ose në kontekste jashtë klasës (Mednick, 2006). Duke qenë se bartësit e kurrikulës kanë nevojë për një plan të përpiluar me kujdes dhe për udhëzime paraprake, mësimi duhet të planifikohet dhe udhëzohet në mënyrë që të specifikojë metodat e synuara për të arritur rezultatet e dëshiruara të të nxënës. Kurrikula ka të bëjë me përcaktimin ose propozimin se cilat lëndë apo përmbajtje duhet të merren nga studentët e një programi të caktuar akademik, të përcaktoj profesorët që përgatisin lëndët ose përmbajtjet e tyre, të caktuara përpara fillimit të secilit semestër, si dhe ofrojnë rezultate mësimore që kanë një ndikim pozitiv mbi studentët (Null, 2011).

Në hartimin e kurrikulës, hartuesit duhet të marrin në konsideratë objektivat, metodat, materialet, procedurat dhe sistemin e vlerësimit. Këto udhëzime zbatohen për planprogramin e arsimit të përgjithshëm, i cili, kur është i dizajnuar në mënyrë universale, duhet të plotësojë nevojat arsimore të shumicës së studentëve, duke përfshirë edhe ata me aftësi të kufizuara (Njogu, 2012).

Teoricienët e edukimit (Mednick, 2006, González, Quesada, J. Mueller, & R. Mueller, 2011) e shohin kurrikulën si një koncept më të gjerë dhe për këtë arsye e karakterizojnë si: Një tërësi të njohurive ose produktit; si një proces; si përvojë (praktikë) dhe si një përmbajtje. Pasi që një edukim cilësor nuk do të thotë që është vetëm një përpjekje për t'i arritur disa shkathtësi të parapërcaktuara në kurrikulë, por ka të bëjë edhe me mundësinë për realizimin e potencialit të plotë dhe aftësisë për t'i përdorur këto shkathtësi për një të mirë më të madhe për vetveten dhe të tjerët (Dewey, 1918, 1966, Mille & Seller, 1985), atëherë detyra e zhvillimit të kurrikulës kërkon një qasje më gjithëpërfshirëse.

Ekziston një histori e debateve për zhvillimin e kurrikulave. Tyler (1969) sugjeroi këto elemente thelbësore për të hartuar një program të suksesshëm: qëllimet arsimore të institucioneve; disponueshmëria e përvojave arsimore për të arritur këto qëllime; organizimi i

përvojave arsimore; mekanizmat për të matur nëse qëllimet janë duke u arritur. Për vite me radhë, mënyra e zhvillimit të kurrikulave të propozuara nga Tyler (1950) dhe Taba (1962) ndikoi shumë dhe udhëhoqi mënyrën se si u zhvilluan ato. Edhe pse sot këto mënyra të zhvillimit të kurrikulave konsiderohen të tejkaluara, konservative, tradicionale dhe me një fokus të ngushtë, ato edhe më tutje konsiderohen dhe vlerësohen si të dobishme, sepse në brendinë e këtyre modeleve të zhvillimit të kurrikulave ekzistojnë elementet themelore të zhvillimit të kurrikulave bashkëkohore të tilla si: përcaktimi i qëllimeve ose objektivave; përcaktojnë përvojat ose aktivitetet që lidhen me qëllimet; organizojnë aktivitetet ose përvojat dhe së fundi ato vlerësojnë qëllimet (Khan & Law, 2015)

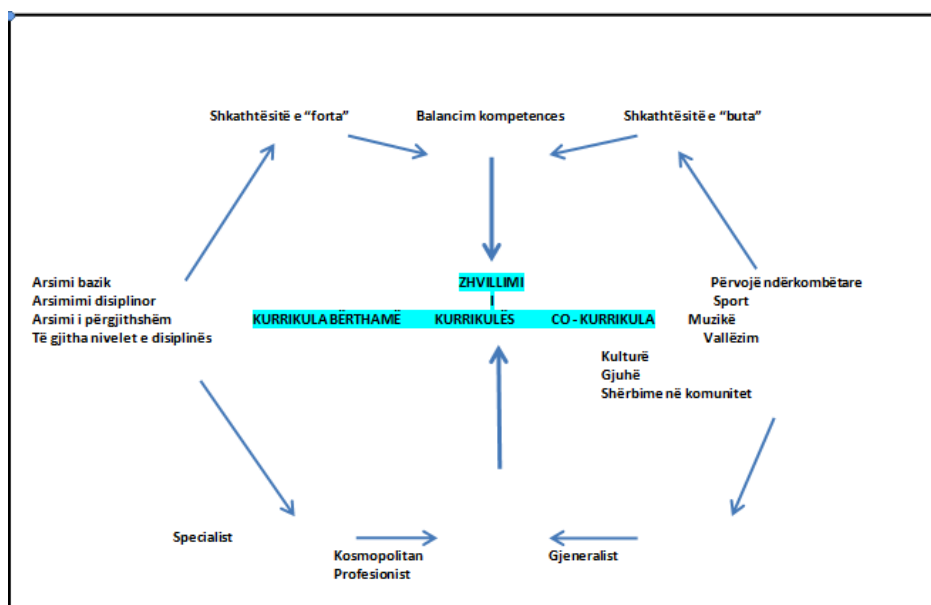
Përkundër vlerës së koncepteve tradicionale në zhvillimin e kurrikulave, dinamika aktuale globale dhe sfidat shumëdimensionale të shoqërisë bashkëkohore dhe kërkesat gjithnjë e në rritje që kurrikulat të përshtaten me dinamikën e ndryshimeve të teknologjisë dhe kërkesave të tregut të punës, kërkojnë një qasje më ndryshe dhe aplikim të modeleve të reja në dizajnimin e kurrikulave. Për këtë arsye disa ekspertë në fushën e arsimit rekomandojnë që kurrikula të parashikojë qëllime më të gjera dhe objektiva mësimore të institucioneve arsimore që përfshijnë vlera shoqërore, kulturore, politike dhe fetare të një shoqërie (Krull & Kurm , 1996) dhe një diapazon më të gjerë të njohurive dhe shkathtësive, ku mësimnxënësi në fund të studimit arrin kompetenca për veprime të shumëfishta në dobi të punës dhe aktivitetit ku vepron. Termit kurrikulë i referohen emra të ndryshëm që i janë dhënë asaj, siç përshkruhet më poshtë (Cuban, 1992; Cortes, 1981; Longstreet & Shane, 1993) e që tregojnë shkallën e rëndësisë së planprogramit për programet studimore dhe institucionet arsimore.

Në figurën (Figura 1.) më poshtë është paraqitur gama e njohurive ose kompetencave që duhet të zotëroj sot një i diplomuar, për të përballuar sfidat e globalizmit dhe ndikimit të tij në sferën e arsimit dhe të tregut të punës.

Kjo qasje gjithëpërfshirëse për zhvillimin e kurrikulumit përfshinë aktivitetete të mësimdhënies nga kurrikula bërthamë dhe bashkëkurrikulare(co-kurrikula), si dhe aktivitetet e mësimnxënies. Aktivitetet kryesore kurrikulare (kurrikula bërthamë) përqendrohen në një disiplinë të veçantë (konceptet, teoritë etj.), Ndërsa, aktivitetet bashkëkurrikulare supozohet të përfshijnë tema të sportit, muzikës, valleve dhe kulturës etj. Një kombinim i përshtatshëm i

këtyre dy elementeve kyçe që përfshinë gjithpërfshirjen dhe cilësinë e programeve studimore, besohet të ndihmojë në nxjerrjen e të diplomuarve me kompetenca të balancuara (shkathtësi të “forta” – hard skills dhe shkathtësi të “buta” – soft skills) të dëshiruara për tregun intelektual dhe profesional të botës së globalizuar (Khan & Law, 2015). Kjo është karakteristikë e të ashtuquajturave “kurrikula të integruara”, modele të cilat përdoren gjithnjë e më shumë në universitetet botërore, sidomos në nivelin e studimeve themelore universitare.

Figura 1 - Dimensionet e kurrikulës



Burimi: Khan & Law, 2015

Zhvillimi i kurrikulës është një proces që kalon nëpër faza të ndryshme dhe ndërmerret pas çdo periudhe të caktuar, periudhë të cilën e përcakton institucioni arsimor ose ndonjë auditorë i jashtëm, siç mund të jenë agjencitë për akreditimin e programeve studimore. Gjatë këtij procesi, të gjitha institucionet e arsimit të lartë, pavarësisht nga llojet, origjina dhe madhësitë e tyre duhet të marrin në konsideratë këta faktorë: *variablat mjedisore që rrethojnë institucionin; strategjitë pedagogjike që do të përdoren për të zbatuar aktivitetet e mësimdhënies dhe mësimnxënies të parapara në kurrikulë; kompetencat e diplomuarve që do të zhvillohen; dhe, udhëheqjen e institucioneve arsimore që kërkohet.*

2.1.2 Ndikimi i mjedisit në zhvillimin e kurrikulave dhe analiza e tij

Është gjithnjë e me e qartë se IAL-të janë në një ndikim gjithnjë e më të madh nga faktorët e mjedisit, qofshin ata faktorë të brendshëm apo të jashtëm që ndikojnë në zhvillimin e IAL-ve ose në cilësinë e zhvillimit dhe implementimit të programeve studimore, respektivisht kurrikulave të tyre. Njohja dhe të kuptuarit e faktorëve të mjedisi të jashtëm dhe të brendshëm që ndikojnë në kurrikulë dhe në gjithë kontekstin institucional, ndihmon në një arsyetim më racional në planifikimin dhe hartimin e kurrikulave.

2.1.3 Ndikimi i mjedisit të brendshëm në zhvillimin e kurrikulave

Mjedisi i brendshëm i quajtur ndryshe edhe si mjedisi institucional reflekton kulturën, operacionet, njerëzit, strategjitë dhe strukturat e institucionit. Mjedisin e brendshëm ose kulturën organizative e përbëjnë gjithashtu, historia, zakonet, traditat e tij dhe rutinat e punës së zhvilluara gjatë një periudhe të gjatë (Khan & Law, 2015). Pjesë e mjedisit të brendshëm konsiderohet edhe mënyra e marrjes së vendimeve dhe si dhe sa punonjësit (mësimdhënësit dhe stafi administrativ) janë të përfshirë në vendimmarrje menaxheriale dhe vendime të lidhura me politikat e institucionit, siç janë zhvillimi i kurrikulave.

Ndër faktorë brendshëm më me ndikim në zhvillimin dhe rishikimin e kurrikulave dhe në procesin e ndryshimeve në institucionet arsimore janë individët brenda institucionit. Ky proces i ndryshimeve ndikohet nga individët të cilët janë përfshirë në ndryshim, pra ndikojnë ose ndikohen nga këto aktivitete në organizatë. Hulumtuesit që studiojnë çështjen e ndryshimit në arsim identifikojnë individin si një faktor të rëndësishëm në proces (Lashway, 1997; Seymour, 1988). Qëndrimet e njerëzve shpesh ndikojnë në përpjekjet për ndryshim. Ekzistojnë dy grupe individësh: ata që janë objektiv i ndryshimit dhe liderët e ndryshimit (Zaltman & Duncan siç përmendet në Seymour, 1988). Faktorët e brendshëm si lideri i ndryshimit ose udhëheqësi i procesit, ekipi udhëheqës, fakulteti dhe komuniteti i gjerë brenda institucionit, ndikojnë në zhvillimin dhe ndryshimin e kurrikulës (Stark & Lattuca, 1997). Udhëheqësi i procesit ose i ndryshimit duhet të jetë një koordinator dhe të identifikohet në fillim të procesit të zhvillimit ose ndryshimit të kurrikulit dhe të ketë aftësitë për ta udhëhequr procesin dhe të ketë autoritetin dhe kohën e mjaftueshme për të udhëhequr (Stark & Lattuca, 1997). Organizata

duhet të identifikojë një përgjegjës (lider) i cili mund të mobilizojë palët e interesit përmes dialogut të hapur dhe komunikimeve të ndryshme dhe "të drejtojë ridizajnimin dhe zbatimin e një kurrikule të bazuar në mësim" (Hubball et al., 2007, fq 99). Këta individë duhet të kenë aftësi të shquara administrative, aftësi udhëheqëse dhe shkathtësi politike (Seymour, 1988), si dhe të kuptojnë mirë se çfarë është ose do të jetë kurrikula për studentët individualisht ose kolektivisht (Hyun, 2006).

2.1.4 Ndikimi i mjedisit të jashtëm në zhvillimin e kurrikulave

Në zhvillimin e kurrikulave duhet marrë në konsideratë edhe ndikimin e mjedisit të jashtëm që është gjithnjë e më ndikues në zhvillimin e gjithmbarshëm të institucioneve arsimore dhe kurrikulave të programeve të tyre në veçanti. Kjo ndodh efektivisht si te institucionet arsimore të sektorit privat apo publik. Ky mjedis dhe faktorët që e përbëjnë atë shpeshherë është problematik me ndikimin e tyre dhe institucionet arsimore e kanë shumë të vështirë të ndikojnë në të, për shkak se janë të pakontrollueshëm nga institucioni dhe me faktorë numerikisht shumë më të mëdhenjë se sa ata në mjedisin e brendshëm. Prandaj, një institucion arsimor, sidomos në periudhat e zhvillimit ose rishikimit të kurrikulave të programeve studimore, duhet që patjetër t'i trajtoj ose analizoj efektet e secilit veç e veç. Si i tillë mjedisi i jashtëm mund të trajtohet në dy grupe të faktorëve përbërës. Në grupin e parë hyjnë faktorët që janë më "afër" institucionit, pra mjedisit të industrisë ose sektorit të arsimit, ndërsa grupit tjetër i takojnë faktorët e mjedist të përgjithshëm ose makromjedisit. Në mjedisin e industrisë ndikim të rëndësishëm ka numri ekzistues i institucioneve të arsimit të lartë; shkalla e hyrjes në këtë sektor të institucioneve të reja të arsimit të lartë; shkalla e bashkëpunimit në mes të institucioneve të arsimit të lartë; shpërndarja e ndryshimit ose ofrimit të programeve të reja studimore; vendosja e standardeve të reja akademike; aplikimi i modeleve të reja arsimore; niveli i perkrahjes institucionale për programe të reja inovative; niveli i kërkimeve shkencore etj.

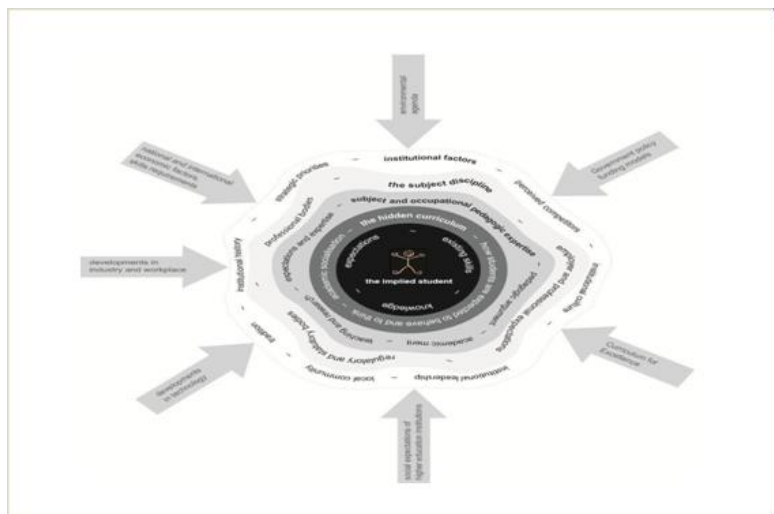
Në dekadat e fundit, mjedisi i përgjithshëm ose makromjedisi që rrethon institucionet arsimore ka përjetuar ndryshime drastike dhe dramatike. Shkaqet e këtyre ndryshimeve

përfshijnë shfaqjen e tregut global i cili është më i lidhur dhe i integruar; sistemin ekonomik të hapur dhe të lirë; një sistem politik miqësor dhe demokratik të investimeve; ndryshimet revolucionare në fushën e teknologjive të informacionit dhe të komunikimit (Hallinger & Snidvongs, 2008). Sibley (1998) identifikoi disa çështje të reja që përkojnë me sfidat me të cilat përballen institucionet e arsimit të lartë të sotëm në mbarë botën, siç janë rritja e konkurrencës globale; një fuqi punëtore në moshën e njohurive që kërkon aftësi të mendimit kritik, fleksibilitet dhe bashkëpunim dhe të mësuarit gjatë gjithë jetës (Lifelong Learning – LLL).

Tradicionalisht, kurrikula e një programi studimor në një institucion të arsimit të lartë, është konsideruar si punë e një fakulteti të atij institucioni. Por, kohët e fundit, për shkak të ndikimeve të jashtme si shoqëria, qeveria, alumni grupet e studentëve dhe të tjerët, po ndikojnë në zhvillimin e kurrikulave dhe procesin e ndryshimit të kurrikulave (Stark & Lattuca, 1997, f. 98-100). Organet e akreditimit, gjithashtu presin më shumë nga institucionet arsimore veçanërisht në aplikimin e metodave bashkëkohore të mësimdhënies dhe sidomos në fushën e vlerësimit të nxënies të studentëve. Ky ndikim i jashtëm ka bërë që një numër i institucioneve arsimore të angazhohen në rishikimin e kurrikulave në një përpjekje për të identifikuar rezultatet e dëshiruara të mësimnxënies (Alstete, 2004; Lucas, 2000; Wolf & Hughes, 2007).

Në figurën 2. janë të paraqitur rrathët e mjedisit dhe disa prej faktorëve të rëndësishëm të mjedisit të brendshme dhe të jashtme, që ndikojnë në zhvillimin dhe rishikimin e kurrikulave të programeve universitare dhe institucioneve arsimore në përgjithësi.

Figura 2- Rrathët e faktorëve të mjedisit



2.1.5 Strategjitë pedagogjike

Pedagogjia është një ndërveprim shoqëror në mes të mësimitdhënësit dhe mësimitnxënësit, ku studenti dhe mësimitdhënësi marrin pjesë aktivisht (Cogill, 2000). Pedagogjia përfshin metodat e mësimitdhënies dhe mësimitnxënies, që në fakt përcakton një metodë mësimore ose një mënyrë për të bërë diçka të përcaktuar qartë dhe në mënyrë sistematike. Ky përshkrim i pedagogjisë më shumë i takon metodave pedagogjike që klasifikohen si formale ose sistematike e që kanë të bëjnë me: mësimitnxënien bazuar në lëndë ose raste (lexim dhe diskutim); mësimitnxënie të orientuar në hulumtime; mësimitnxënien e orientuar në projekte; mësimitnxënie e orientuar në probleme etj. Metodatat pedagogjike mund të jenë edhe aktivitetet bashkëkurrikulare ose joformale dhe me aktivitete jo aq sistematike, siç janë diskutimet në klasë, prezentimet verbale, pyetje dhe përgjigje, brainstorming, raportet, intervistat, vizitat në teren etj.

Mësimitdhënia dhe mësimitnxënia në arsimin e lartë është një proces i përbashkët, me përgjegjësi si për studentët ashtu edhe për mësimitdhënësit për të kontribuar në suksesin e tyre (EU, 2013).

Bazuar në hulumtimet e deritashme, ekspertët rekomandojnë që në syllabuset e lëndëve të një kurrikule të jetë e aplikuar metodologjia dhe strategjitë pedagogjike të mësimitdhënies sipas kurrikulave postmoderne, që bazohen në një proces me studentin në qendër. Gjithashtu, ekspertët sugjerojnë se qëllimet e mësimitdhënies, organizimi i kurrikulës, struktura e lëndës dhe pedagogjia duhet të jenë student me qendër (Huba & Freed, 2000).

Një lëndë duhet të dizajnohet dhe të mësohet duke përdorur një metodë ose kombinim të metodave (Khan & Law, 2015). Ofrimi mësimitdhënies tradicionale në arsimin e lartë nuk i ka shërbyer kurrë të gjitha grupeve në shoqëri. Ndërsa, nevoja për qasje moderne dhe postmoderne në aplikimin e strategjive pedagogjike në zhvillimin e kurrikulave dhe syllabuseve të lëndës, është rritur ndjeshëm në dekadat e fundit. Kufizimet financiare, të kohës dhe vendndodhjes, vazhdojnë të përjashtojnë grupet e studentëve nga pjesëmarrja në arsimin e lartë. Kjo është veçanërisht e theksuar te studentët më në moshë të rritur dhe atyre që kërkojnë mësim të vazhdueshëm. Ambiciet tona për t'u bërë një shoqëri dhe ekonomi me

intensifikim të njohurive, varen nga disponueshmëria e fuqisë punëtore shumë të aftë dhe fleksibile (Biggs,2012).

Sot, në kohën e zhvillimit të kurrikualve postmoderne, aplikimi i strategjive të ndryshme pedagogjike është bërë sa i mundshëm aq edhe i domosdoshëm. Studentët në shumë pikëpamje janë të veçantë dhe e tillë është edhe mënyra se si ata mësojnë. Prandaj, mjetet mësimore të përdorura në universitete dhe kolegje duhet të kujdesen për të përshtatur sa më shumë që është e mundur mënyrat individuale të të mësuarit, gjithnjë me studentin në qendër. Për shembull, disa nga studentët do të mësojnë më mirë dhe më të shpejtë me ndihmën e medias interaktive që përfshijnë imazhe, grafikë, video dhe elemente audio. Të tjerët do të preferojnë tekst statik dhe numra në matje të ndryshme. Teknologjia në klasë mund të kombinojë të gjitha këto për një përvojë të personalizuar të të nxënit për secilin student, bazuar në pikat e forta të secilit prej tyre. Mirëpo, teknologjia në vetvete nuk përbënë domosdoshmërisht një përmirësim të cilësisë së mësimnxënies dhe mësimdhënies, por është e qartë se cilësia e përmbajtjes së materies mësimore duhet të mbetet e dorës së parë, ndërsa teknologjia të jetë një mundësues për një zgjerim të mëtutjeshëm dhe mund të mbështesin përpjekjet drejt mësimdhënies më të orientuar nga studentët (EU, 2014). Mësimdhënësit tani kanë mundësinë të ofrojnë një gamë të gjerë materialesh, në një shumëllojshmëri formatesh të cilat mund të përmirësojnë cilësinë dhe diversitetin e kurrikulës.

Përveç përmirësimit të efektivitetit të mësimin, një përshtatje me nevojat individuale mund të ketë gjithashtu një efekt të rëndësishëm në reduktimin e braktisjes së studimeve nga ana e studentëve.

Për të avancuar më tutje metodat e mësimdhënies dhe praktikat pedagogjike, mekanizmat e tjerë të mësimdhënies dhe mësimnxënies, siç janë praktikat profesionale (praktikat e bazuara në kompani), arsimi plotësues në programet që përfshijnë aktivitete bashkëkurrikulare si sportet, muzika dhe vallëzimi dhe ato që ndihmojnë studentët të ndërtojnë aftësi komunikimi, disiplinë dhe vetëbesimin, aplikimi i kurrikulës multidisiplinare dhe modalitete tjera, mund të shtojnë vlerë në njohuritë dhe përvojën e studentëve dhe janë të dobishme për t'i lejuar ata të specializohen në të fusha të ndryshme me interes (p.sh., hulumtimi, inovacioni, konsultimi, sipërmarrësia dhe zhvillimi i lidërshit social).

Për më tepër, pedagogjia mund të plotësohet mirë duke dërguar studentë jashtë vendit, për një periudhë prej një semestri në një vit akademik ose të paktën për një verë, duke i lejuar ata të mësojnë nga të jetuarit dhe të studiojnë në një mjedis ndërkombëtar. Në lidhje me këtë, sot gjithnjë e më shumë janë të aplikueshme marrëveshjet në mes të institucioneve të arsimit të lartë për shkëmbim të studentëve dhe universitetet dhe kolegjet evropiane për këtë kanë një përkrahje të fuqishme nga programet e ndryshme të Komisionit Evropian.

2.1.6 Kompetencat e të diplomuarve

Një ndër faktorët më të rëndësishëm në dizajnimin e kurrikulave është definimi i qartë i kompetencave që duhet të ketë të zotëruara një i diplomuar, në fund të studimeve të tij. Edhe më tutje ekziston një debat i gjerë në mes të studiuesve se çka nënkupton në fakt ky term dhe si mund të përkufizohet ai. Termi kompetencë dhe kompetentë është konfuz në literaturë (Shaikhah et al, 2009). Shumë definicione dhe nga disa këndvështrime dhe shumë shkrime janë bërë për gjetjen e përkufizimit të saktë në mes të termave kompetencë dhe kompetentë (Hoffman, 1999). Siç ka theksuar Shaikhah et al (2009), shumë autorë si Winterton (2009), McClelland (1973), Thornston (1992), Athey and Orth (1999), Kurz and Bartram (2002), Schippmann (2000), Lustri (2007), Le Boterf (2000) i kanë përdorur këto terma si sinonime.

Sipas Bordit Ndërkombëtar të Standardeve për Udhëzime për Trajnim dhe Performancë (2005), termi kompetencë i referohet njohurive, aftësive ose qëndrimeve që i mundëson një personi që të kryejë në mënyrë efektive aktivitetet

në një profesion apo funksion të caktuar ndaj standardeve të pritshme në punësim. Ndërsa, në biznes dhe në jetën profesionale, kompetencat kërkohen në rastin e përzgjedhjes së punonjësve, përdoren si bazë për kompensimin, për matjen e performancës, vlerësimin e nevojave për trajnim, vlerësimin e rezultateve të trajnimit dhe për planifikim strategjik.

Marrë parasysh kërkesat gjithnjë e më të specifikuara të tregut të punës dhe dinamikën e ndryshimeve globale në ekonomi dhe shoqëri, edhe zhvillimi i kurrikulave po përjeton linearisht dinamikën e ndryshimeve, i ndikuar nga këta faktor, me qëllim të përmbushjes së kërkesa të tregut të punës. Prandaj, autorë të ndryshëm kanë dhënë mendime të ndryshme në lidhje me atë se si duhet definuar kompetenca në kurrikulë dhe çka duhet të zotëroj një i diplomuar në fund të programit studimor. Vetëm njohuritë nuk janë të mjaftueshme në shoqërinë e sotme;

studentët duhet të përshtaten për të ndryshuar dhe për të aplikuar njohuritë e tyre për zgjidhjen e problemeve (Evers, Rush & Berdrow, 1998). Sipas Evers et al. (1998) si kompetenca të përbashkëta që gjenden në literaturën ekzistuese mund të përmenden katër: vetmenaxhimi; komunikimi; menaxhimi i njerëzve dhe detyrat dhe menaxhimi i inovacionit dhe ai me ndryshime. Ose për kompetenca tjera të nevojshme sipas Hall (2006) që përfshijnë: të menduarit kritik, shkathtësitë ndërpersonale dhe kompjuterike. Në përgjithësi, qëllimi është të zhvillohen sjellje profesionale në studentëve të cilët mund të përfshijnë aftësitë e menaxhimit të kohës, marrjen e vendimeve etike, pjesëmarrjen në organizatat profesionale, paraqitjen e duhur profesionale dhe sjelljet e duhura në takime. Kompetenca është kombinimi i shkathtësive, aftësive dhe njohurive të nevojshme për të kryer një detyrë të veçantë (Qendra Kombëtare për Statistikat e Arsimit (NCES) të Departamentit Amerikan të Arsimit, 2002).

Në fund mund të themi se duke pasur parasysh ndryshimin e vazhdueshëm të konteksteve sociale, kulturore dhe organizative, kjo atmosferë e re postmoderne e zhvillimit të kurrikulave dhe definimit të kompetencave në to, kërkon gjithashtu që profesionistët të zhvillojnë kompetencat e të mësuarit gjatë gjithë jetës.

Për përcaktimin e kompetencave në një program studimor më gjerësisht do të flitet në kapitujt tjerë të këtij punimi.

2.1.7 Lidershipi i institucionit arsimor

Lidershipi në institucionet e arsimit të lartë, gjithnjë e më shumë po nxjerrë në pah rëndësinë e tij si në organizimin ashtu edhe në udhëheqjen e institucionit. Numri gjithnjë në rritje i universiteteve publike dhe private dhe efektet e globalizmit e bëjnë të domosdoshëm një lidrship efektiv në institucionet arsimore. Udhëheqja efektive është thelbësore për suksesin e një organizate.

Disa studime kanë treguar efektet pozitive në zhvillimit e lidrshit në një shumëllojshmëri të variablave organizative siç janë kënaqësia e ndjekësve, angazhimi dhe performanca (Avolio BJ (2007), Wilhelmson (2006), Rhodes et al. (2008)). Këto variabla janë çështje kryesore në udhëheqje, pavarësisht se në çfarë konteksti i shqyrtojmë ato. Sipas Sathye, udhëheqja në institucionet akademike është më e larmishme dhe komplekse sesa udhëheqja në

sektorë të tjerë publikë dhe privat. Një ndryshim i tillë buron nga fakti se udhëheqja në institucionet akademike është e përkushtuar në maksimizimin e vlerave të palëve të interesit si: studentët, stafi, qeveria dhe publiku në përgjithësi. Kjo nënkupton që lidershipi i udhëheqësve akademikë duhet të jenë më kompetentë dhe më efektivë, në mënyrë që në të njëjtën kohë të kënaq interesat e stakeholders-ave kaq të ndryshëm (Durie & Beshr, 2016).

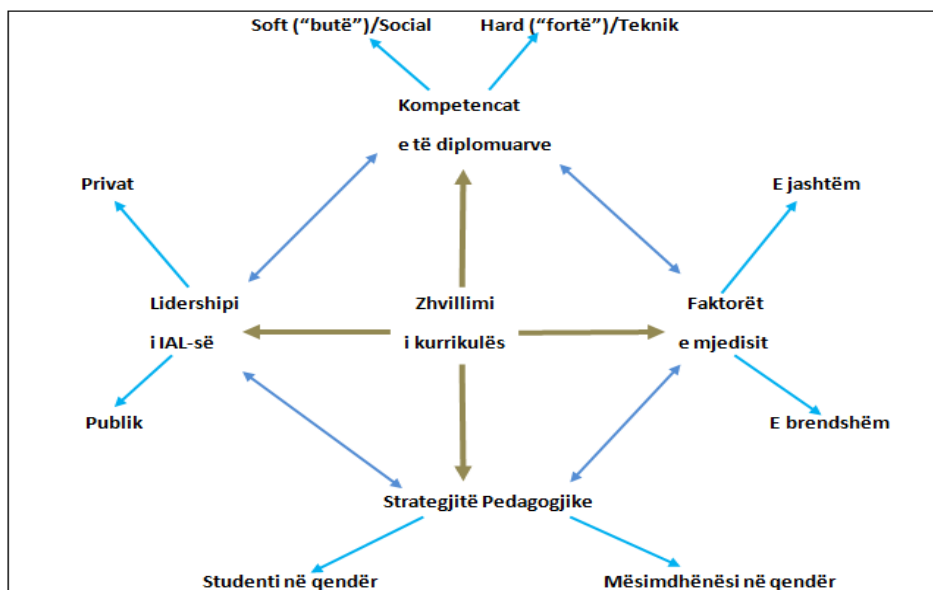
Lidershipi në një institucion arsimor ka rol të theksuar në organizimin strukturës së ekipit udhëheqës, strukturë kjo e cila është mjaft e dobishme për të organizuar individët me aftësi dhe funksione që mund të kryejnë në mënyrë sinergjike detyra të caktuara; për të eliminuar barrierat midis departamenteve, për të siguruar informacionet, pajisjet dhe furnizimet e nevojshme, për të angazhuar anëtarët në procesin e vendimmarrjes etj.

Lidershipi në një institucion arsimor duhet të jetë depërtues, dinamik dhe mbështetës, karakteristika këto jetësore në procesin e zhvillimit, zbatimit dhe vlerësimit të kurrikulës (Khan & Law, 2015).

Udhëheqësit e arsimit duhet të: artikulojnë një vizion dhe të krijojnë strukturën për atë vizion që do të arrihet, jo vetëm me fjalë, por edhe me veprime; të jenë simbole të vlerave institucionale që ato udhëheqin; të jenë të vetëdijshëm për natyrën të pozitës së tyre kur marrin masa; të jenë model për studentët, fakultetet dhe institucionet e tjera akademike dhe të jenë të vetëdijshëm për implikimet e mundshme të vendimeve dhe veprimeve të tyre. Rolet e liderit arsimor janë të shumtë: trajner, mësues, këshilltar, lehtësues, drejtor dhe ndonjëherë prind (Pfeffer, 2009; Quick & Normore, 2004).

Në figurën 3. Janë të paraqitur faktorët e lartpërmendur që ndikojnë në zhvillimin e kurrikulave.

Figura 3 - Faktorët që ndikojnë në zhvillimin e kurrikulave



2.1.8 Procesi dhe modelet e zhvillimit të kurrikulave

Për dekada me radhë ekziston një debat në mes të studiuesve në lidhje me procesin e zhvillimit të kurrikulave dhe modelet më të mira që mund të përdoren në dizajnimin e tyre. Sot, ekzistojnë qasje dhe perspektiva të ndryshme në lidhje me procesin e zhvillimit të kurrikulave të reja ose rishikimit të tyre. Por, e përbashkëta e tyre është si veprim është se mësimdhënia dhe mësimnxënia është një proces dhe me këtë edhe qasja duhet të jetë e tillë në zhvillimin e kurrikulave, ku kjo gjë është po aq e rëndësishme sikur vetë produkti që sjellë një kurrikulë.

Në këtë studim do të paraqesim disa nga studimet e autorëve të ndryshëm dhe modelet e propozuara prej tyre në lidhje me procesin e zhvillimit, rishikimit dhe hartimit të kurrikulave, në konceptet moderne dhe postmoderne të këtij procesi.

Kurrikula është një proces dinamik që në hartimin e saj mendohet të përfshihen shumë njerëz dhe procedura të ndryshme. Zhvillimi i kurrikulave nënkupton që ndryshimet janë sistematike dhe nënkupton përfshirjen e këtyre ndryshimeve në të. Pra, një përditësim ose një ndryshim për të plotësuar, alternuar, modifikuar ose përmirësuar kurrikulën bazuar në kushtet ekzistuese. Për të prodhuar ndryshime pozitive, zhvillimi duhet të ketë qëllimin e qartë, të jetë i planifikuar dhe progresiv. Zakonisht është linear dhe ndjek një mënyrë hap pas hapi dhe logjike

duke përfshirë fazat e mëposhtme: planifikimi i kurrikulës, hartimi i kurrikulës, zbatimi i kurrikulës dhe vlerësimi i kurrikulës.

Sipas Peyton dhe Peyton (1998), cikli kurrikular "përfshin zhvillimin e kurrikulave përmes një procesi si: vlerësimi të nevojave, dizajnim, zbatim dhe rezultati. Pas kësaj, rezultatet shqyrtohen dhe vlerësohen dhe krahasohen me vlerësimin fillestar të nevojave. Kurrikula si aktivitet dinamik ndryshon me pritjet shoqërore dhe me nevojat e mësimdhënësve, ku kjo, gjithashtu, kërkon ndryshim dhe menaxhim të burimeve".

Figura 4 - Cikli kurrikular



Burimi: *Peyton and Peyton, 1998*

Tyler, Taba, Saylor & Alexander janë autorë të shumë studimeve në lidhje me kurrikulat moderne dhe procesin e zhvillimit të tyre. Në përgjithësi, shumica e modeleve që përshkruajnë zhvillimin e kurrikulave, procesin e ndajnë në katër faza: Planifikimi i kurrikulës; dizajnimi i kurrikulës; zbatimi i kurrikulës dhe vlerësimi i kurrikulës.

2.1.9 Modeli Tyler

Sipas Tyler ose siç është e njohur si Arsyetimi i Tyler-it modeli i zhvillimit të kurrikulës bazohet në katër parimet themelore, të cilat dalin nga përgjigjet e pyetjeve të mëposhtme:

1. Cilat qëllime arsimore kërkohen të arrihen nga ana e institucionit arsimor?
2. Çfarë përvojash arsimore mund të ofrohen që të arrihet në këto qëllime?
3. Si mund të organizohen këto përvoja arsimore në mënyrë efektive?

4. Si mund të përcaktojmë nëse këto qëllime janë duke u realizuar apo jo? (Tyler, 1949)

Modeli i Tyler thekson se në zhvillimin e kurrikulës duhet të merren në konsideratë: Qëllimet e shkollës; Përvojat arsimore në lidhje me qëllimet; Organizimi i përvojave; Vlerësimi i përvojës. Në fushën e arsimit, arsyetimi Tyler (1949) është modeli modernist më i famshëm i zhvillimit të kurrikulave. Sipas Kliebard (1995), ky model nuk ka marrë ndonjë “goditje” të drejtpërdrejt mbi supremacinë e tij, që nga publikimi i tij.

2.1.10 Modeli Taba

Modeli Hilda Taba ose “Qasja nga Baza” është një përmirësim në modelin e Tyler. Ajo mendon se mësimdhënësit duhet të jenë pjesëmarrës në zhvillimin e një kurrikule. Si një qasje nga baza Taba sugjeron që zhvillimi të filloj nga “poshtë – lartë”, në vend se nga lartë si ajo që Tyler propozoi. Taba propozoj shtatë hapa kryesor të modelit linear, siç janë:

- Diagnostifikimi e nevojave të mësimnxënësve dhe pritshmëritë e shoqërisë së gjerë
- Formulimi i objektivave të mësimi
- Përzgjedhja e përmbajtjes mësimore
- Organizimi i përmbajtjes mësimore
- Përzgjedhja e përvojave të mësimnxënies
- Përcaktimi se çka duhet të vlerësohet dhe mjetet për ta bërë atë.

2.1.11 Modeli Saylor dhe Alexander

Nga pikëpamja e Saylor dhe Alexander (1974), zhvillimi i kurrikulës duhet bërë në katër hapa. Sipas tyre, kurrikula është *“një plan për sigurimin e një pakoje të mundësive të të nxënit për të arritur një spektër të qëllimeve arsimore dhe objektiva specifike për një popullacion të identifikuar dhe e shërbyer nga një qendër e vetme arsimore.”* Sipas këtyre autorëve, proces i zhvillimit të kurrikulave duhet të kaloj nëpër këto faza: 1) Qëllimet, objektivat dhe domeni; 2) Dizajnimi i kurrikulës; 3) Zbatimi i kurrikulës; 4) Vlerësimi i kurrikulës.

2.1.13 Qasja postmoderne në zhvillimin e kurrikulave

Dinamika e ndryshimeve të kërkesave të tregut të punës, rritja eksponenciale e numrit të universiteteve dhe kolegjeve private dhe publike në botë dhe programeve që ofrojnë ato, avancimet dhe zhvillimet e reja teknologjike, pashmangshmërisht kanë bërë që edhe procesi i zhvillimit të kurrikulave dhe modelet që aplikohen në zhvillimin dhe dizajnimin e tyre të jenë në hap me këto zhvillime. Kjo ka bërë që sot kurrikulat të përjetojnë periudhën e postmodernitetit të zhvillimit të tyre ose siç quhen ndryshe kurrikulat postmoderne. Kjo qasje mbështet konceptin, ku në fokus është qasja në proces si vazhdimësi e qasjes në produkt. Qasja në produkt është inicuar nga Tyler si konceptualizim mekanik në një planifikim cilësor të kurrikulave.

Për qasje postmoderne të zhvillimit të kurrikulave, ka mendime të ndryshme në lidhje me atë se çka duhet të përmbajë procesi i zhvillimit të tyre.

Koncepti i postmodernitetit në zhvillimin e kurrikulave ende është në zhvillim e sipër. Me këtë mund të thuhet se edhe përkufizimi i postmodernizmit ende po zhvillohet. Bullock et al (1988, fq 672) në lidhje me këtë çështje thotë: "Edhe më tutje është një trup amorf i zhvillimeve dhe drejtimeve të shënuara nga eklekticismi, pluro - kulturalizmi dhe shpesh duket si një kornizë reference postindustrialiste dhe e teknologjisë së lartë, bashkë me një pikëpamje skeptike të përparimit teknik". Është e qartë pra, se vet mungesa e deritashme e një përkufizimi përfundimtar, është përkufizimi më i mirë aktual i postmodernitetit. Hargreaves (1995) shenjat e postmodernitetit i sheh në aspektin filozofik dhe ekonomik.

Stenhouse (1975) mbështet qasjen që ky zhvillim të jetë një proces. Ai propozoi që së pari të zgjedhet përmbajtja, pastaj të zhvillohen strategjitë e mësimdhënies, të vlerësohet progresi i përvojës mësimore dhe të vlerësoj pikat e forta dhe të dobëta të studentëve, me një theks në empirizëm, ku një proces kurrikulumi nuk duhet hartuar për të qenë një skicë që duhej ndjekur, por një propozim për tu testuar. Peter Knight (2001) gjithashtu argumenton për një qasje të procesit duke theksuar domosdoshmërinë e koherencës dhe përparimit në një kurrikulum. Ai përmend konceptin e planprogramit spiral (Bruner 1960) të Jerome Bruner, duke thënë se Bruner përshkroi një program të mirë si një spirale me angazhime të përsëritura

për të përmirësuar dhe thelluar aftësitë, konceptet, qëndrimet dhe vlerat dhe për të zgjeruar shtrirjen e tyre.

Shumë autorë (Davis, 2011; Diamond, 2008; Herring dhe Bryan, 2001; Hubball dhe Burt, 2004; Morcke dhe Eika, 2009; Oliver et al., 2008; Prideaux, 2007; Stark dhe Lattuca 1997), tashmë pajtohen për karakteristikat që duhet të ketë hapi i parë në zhvillimin e kurrikulave dhe sipas tyre ato duhet të jenë:

- Të bazuar në literaturën shkencore që ka të bëjë me teorinë e të mësuarit, zhvillimin e kurrikulës, zhvillimin akademik ose arsimor, dizajnin instruksional;
- Qartësimi i dallimit dhe lidhjes ndërmjet zhvillimit të kurrikulumit në tërësi dhe hartimit të lëndeve të caktuara;
- I përgjithshëm në përshkrimin e kurrikulës në mënyrë që të përdoret për çdo fushë brenda arsimit të lartë;
- Të jenë të dobishme në hartimin, rishikimin dhe vlerësimin e një kurrikulumi;
- Të japin mundësi çdo pale të interesuar (personeli mësimor, studentët, menaxherët, përfaqësuesit e sektorit dhe tregut të punës etj.) për të diskutuar planprogramin nga pikëpamja e tyre;
- I lehtë të prezantohet përmes një prezantimi të shkurtër, një metafore ose një prezantimi të qartë skematik.

Ndërsa, bazuar në karakteristikat e mësipërme, autorët Totté, Huyghe dhe Verhagen nga Academic Development Unit, KU Leuven, Belgjikë kanë zhvilluar një skemë konceptuale që mund të përdoret nga të gjithë akterët që marrin pjesë në zhvillimin e kurrikulës. Sipas tyre janë njëmbëdhjetë elemente që duhet të përbëjnë një kurrikulë: 1) Filozofia arsimore; 2) Pozicionimi i kurrikulës; 3) Rezultatet e mësimnxënies; 4) Struktura dhe renditja; 5) Strategjitë e mësimdhënies, mësimnxënies dhe vlerësimit; 6) Disiplina, komuniteti hulumtues, tregu i punës (me alumni) dhe shoqëria; 7) Burimet e institucionit; 8) Politikat; 9) Karakteristikat e studentëve; 10) Burimet e studentëve; 11) Lëndët që përbëjnë programin studimor. Ky studim i autorëve të lartpërmendur është bazuar në studimet e mëhershme të Diamond (2008); Stark dhe Lattuca (1997); Stensaker dhe Harvey (2006), ndërsa për pikën 11). autorët janë bazuar në

studimet e Prosser dhe Trigwell (1999), Biggs (1999), Ramsden (2003), Biggs dhe Tang (2011), Elen (2002).

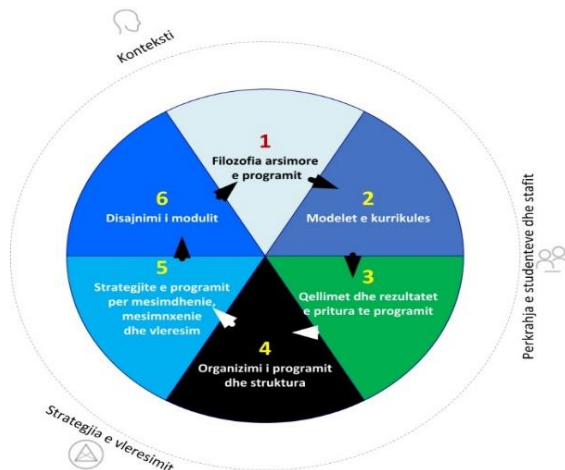
Një model tjetër për procesin e dizajnit të kurrikulave në institucione të arsimit të lartë, është ai i dizajnuar nga Geraldine O'Neill (2015) nga University College Dublin. Sipas autores, ky model është zhvilluar bazuar në punën dhe përvojën e saj dhe të bashkëpunëtorëve të saj, në studimet e deriatëhershme rreth procesit të dizajnit të kurrikulës (O'Neill et al, 2014; Galvin & O'Neill, 2014; O'Neill & McMahon, 2012; O'Neill, 2010; O'Neill & Hung, 2010; Keenan & O'Neill, 2008).

Sipas O'Neill termi 'Program' përdoret rregullisht për të përshkruar një komplet të serive të njësive mësimore që çon në një kualifikim. Termi "program" dhe "kurrikulë" përdoren, gjithashtu në mënyrë të ndërsjellë, ku kurrikulum përdoret shpesh për të përshkruar një kontekst dhe proces më të gjerë konceptual" (O'Neill, 2015; fq. 8).

Figura 5. Paraqet mënyrën e interpretimit të procesit të hartimit të kurrikulës sipas Geraldine O'Neill.

Sipas autorës ky interpretim është i ndikuar edhe nga literature dhe praktikat e kurrikulave online. Kjo komponentë ndikon edhe më shumë që këtë model ta kualifikojmë edhe më shumë si model të hartimit të kurrikulave postmoderne në Institucionet e Arsimit të Lartë. Gjithashtu, ky model është i konceptuar si një proces ciklik dhe dinamik, pra që jep mundësinë që aplikimi i tij të mundësojë krijimin e kurrikulave të reja dhe poashtu edhe rishikimin dhe përmirësimin e kurrikulave ekzistuese të një programi studimor universitar dhe këtë duke përdorur modelin në formë ciklike dhe në vazhdimësi. Komponentët e këtij procesi të hartimit të kurrikulës nuk janë të pavarura njëra me tjetrën, por ato ndikojnë në njëra tjetrën dhe ndonjëherë janë edhe komplementare. Këto komponente kanë një nivel të ndarjes, por ato nuk kanë ndonjë linearitet strikt dhe siç vëren autorja, në praktikë mësimdhënësit dhe stafi tjetër i institucionit arsimor shpesh del jashtë kornizave të përcaktuara në disajnin e përgjithshëm të kurrikulës.

Figura 5 - Procesi i dizajnit të kurrikulës



Burimi: O'Neill, 2015

Pjesët përbërëse të këtij modeli janë të ndara në tri domene. Domeni i parë ka të bëjë me **kontekstin** në të cilin zhvillohet kurrikula dhe ndikimin e tij në planprogramin e arsimit të lartë. Sipas këtij përshkrimi, kurrikula është e ndikuar shumë nga mjedisi social, fizik, ekonomik dhe kulturor. O'Neill paraqet shembuj të mjediseve që ndikojnë në kontekst, duke pranuar se faktorët që përbëjnë keto mjedise dhe shkalla e ndikimit të tyre ndryshon gjatë kohës dhe në mes të konteksteve të ndryshme. Sipas këtij studimi, kontekstet janë të ndara sipas kualifikimit të faktorëve të mjedisit, në kontekste në nivel të programit, institucionit, në ato kombëtare dhe ndërkombëtare.

2.1.14 Filozofia arsimore e programit

Filozofia arsimore e programit është faza e parë e procesit të hartimit të kurrikulës, sipas modelit O'Neill. Në këtë fazë dizajnimi i programit parasheh:

- shqyrtimin e nevojave dhe resurseve të duhura për programin;*
- zhvillimin dhe artikulin e një vizioni dhe një sërë vlerash që aspirojnë ekipi i programit, gjegjësisht filozofinë arsimore të një programi; dhe*
- shqyrtimin fillestar të nevojave dhe të rrugëtimeve të studentëve.*

2.1.15 Modelet e kurrikulave

Faza e dytë e procesit të dizajnit të kurrikulave sipas O'Neill është faza e përcaktimit për modelin që duhet përdorur në një kurrikulë të caktuar. Sipas autores, fjala “model” këtu përdoret kuptim të përcaktimit për “produkt model” apo “proces model” dhe përshtatshmërinë e përdorimit të ndonjërit prej tyre në dizajnimin e kurrikulës, si dhe përparësitë dhe të metat e secilit prej tyre.

Themelet e “produkt modelit” janë në modelin Tyler(1949) dhe model fuqimisht i përkrahur nga Deklarata e Bolonjës (1999) dhe nga Komisioni Evropian (2009). Shumë autorë këtë qasje të zhvillimit të kurrikulave e konsiderojnë si shumë teknike dhe të fokusuar tepër në objektiva të mësimnxënies dhe rezultate të mësimnxënies, duke u fokusuar dhe menduar vetëm në vlerën e rezultatit të arritur dhe jo në listën e kontekstit që ka kurrikula. Literatura e kohëve të fundit në këtë fushë sugjeron që në përdorimin e këtij modeli duhet të merret parasysh që të mos jetë tepër përshkruar kur të shkruhen rezultatet e mësimnxënies (Gosling, 2009; Hussey & Smith, 2008; Maher, 2004; Hussey & Smith, 2003). Hussey dhe Smith theksojnë se motivimi i studentëve mund të jetë problem me një qasje të tillë të hartimit të kurrikulës. Prandaj, sipas tyre duhet lejuar një nivel fleksibiliteti për mësimdhënësit që studentëve t’u lejohet të shprehin vlerësime, gëzime, kënaqësi dhe t’u lejohet demonstrime të ndryshme (Hussey dhe Smith, 2003, fq. 367).

Përparësitë e “proces model-it” janë të theksuar nga Knight (2001). Sipas tij, “ka kuptim që të planifikohet një kurrikulë në mënyrë intuitive, ku mund të jemi të lirë nga pretendimet komplekse teorike, se ajo çka vlenë është përmbajtja...”. gjithashtu, në këtë kontekst O'Neill thekson edhe rëndësinë e zgjedhjes së njërit të këtyre dy modeleve, bazuar në atë se a kemi të bëjmë me program studimor Teknik/Shkencor apo Jo-teknik/ Jo-Shkencor. Sipas shumë autorëve “produkt modeli” është më i përshtatshëm/përdorur për programet Teknike/Shkencore, ndërsa për ato Jo-Teknike/Jo-Shkencore rekomandohet “proces modeli”. O'Neill thekson se sot shumë programe studimore kanë kombinim të këtyre modeleve dhe kanë komponentët e të dyja këtyre modeleve.

2.1.15 Qëllimet dhe rezultatet e pritura të programit

Sipas O'Neill, programi synon të përshkruajë qëllimin e të gjithë programit dhe mund të shkruhet si vijon:

Programi:

- përgatit studentët që / për
- zhvillon kompetencat në fushat e ...
- siguron studentët me...

Ndërsa, rezultatet e pritura të mësimnxënies janë ato që një student tipik pritet të arrijë përmes angazhimit dhe në përfundim të programit. Rezultatet e programit janë njohuritë, shkathtësitë dhe qëndrimet që studentët i posedojnë kur mbarojnë programin. Karakteristikat kryesore të rezultateve të pritura të programit janë:

- i. Studenti i fokusuar, dmth. studenti duhet të jetë në gjendje të ...
- ii. Rezultatet e pritura në programe të nivelit të lartë që janë më të mëdha në fushëveprimin dhe më komplekse se sa rezultatet e pritura të një moduli.
- iii. Udhëhequr nga vlerat profesionale, interdisiplinare dhe institucionale
- iv. Udhëzuar nga nivelet ndërkombëtare, kombëtare dhe institucionale. (UCD Curriculum Review Project, 2015)

2.1.16 Organizimi i programit dhe struktura

Në punimin e O'Neill (2015) faza e katërt e procesit të dizajnit të kurrikulës është ajo e organizimit të programit dhe krijimit të strukturës së tij. Ky punim sqaron formën e rekomanduar për këtë dhe atë duke u bazuar në studimin e Ornstein dhe Hunkins (2009).

Në fazat e hershme të dizajnit të një programi, është e rëndësishme të merret parasysh se si komponentët e programit janë të organizuara dhe ato lidhen njëra me tjetrën. Këto duhet të organizohen në mënyrë që të arrihet kohezioni maksimal dhe integrimi në një program. Sipas (Ornstein & Hunkins, 2009) organizimi i programit behët në sferën e: a) Fushëveprimit; b) Sekuencës; c) Vazhdimësisë; d) Integritit; e) Artikulimit dhe f) Balancimit. Përveç kësaj, rekomandohet që ekipi i programit duhet:

- *Të reflektoj mbi filozofinë arsimore të programit dhe modelet e programit.*
- *Të marr parasysh nevojat e studentëve .*
- *Të skicoj disajne të ndryshme.*

- Të kontrolloj qëllimet / rezultatet e mësimnxënies/ përvojat mësimnxënies/ vlerësimin.
- Dizajnimi i ndarjes me të tjerët (Ornstein & Hunkins, 2009)

2.1.17 Strategjitë e programit për mësimdhënie, mësimnxënie dhe vlerësim

Bazuar në filozofinë arsimore të programit, në rezultatet e pritura dhe në modelin e zgjedhur të kurrikulës, duhet edhe të planifikohet një përafrim dhe koherencë në qasje të mësimdhënies dhe mësimnxënies. Në këtë studim O'Neill vë në pah disa emërues të përbashkët të mësimdhënies dhe mësimnxënies:

- Angazhimi dhe fuqizimi i studentëve në kurrikulë.
- Dimensionet sociale të të mësuarit, duke përfshirë komunitetet e punës praktike, të nxënit në grup.
- Mësim eksperimental dhe i bazuar në punë.
- Qasjet për të inkurajuar krijimtarinë dhe inovacionin.
- Ndërkombëtarizimi i kurrikulës.
- Rritja e mësimin të kombinuar dhe atij online.

Gjithashtu, ky punim nxjerr në pah rëndësinë e shqyrtimit të vlerësimit në nivelin e programit, për shembull: parimet e vlerësimit të programit; vlerësimin për mësimdhënien si një qasje; vlefshmërinë dhe besueshmërinë e vlerësimit të programit.

Vlerësimi është një proces sistematik për mbledhjen dhe vlerësimin e informacionit mbi progresin e studentëve, të cilat mund të përdoren për një apo më shumë nga tri qëllimet e mëposhtme:

- Të kontribuojë në sigurimin e cilësisë
- Sigurimi i kualifikimit (vlerësimi sumativ)
- Përmirësimi i të nxënit të studentëve (vlerësimi formativ) (Bloxham & Boyd, 2008; Mutch & Brown, 2001)

2.1.18 Dizajnimi i modulit

Në hartimin e një moduli, O'Neill rekomandon që:

- Të merren parasysh nevojat e grupit të studentëve dhe kontekstin e mësimit të tyre, p.sh. niveli, përvoja e mëparshme e studentëve.
- Të merren parasysh detyrat kryesore të mësimit për studentët dhe në bazë të këtyre të shkruhen rezultatet e mësimnxënies.
- Të përshtaten rezultatet e mësimnxënies të modulit, qasjet e vlerësimit dhe aktivitetet e mësimdhënies dhe mësimnxënies.
- Të theksohet mësimi aktiv i studentëve, në veçanti të nxënit në mes të studentëve, vetë-monitorimit dhe mësimit autonom.
- Të zhvillohet një efikasitet me stafin dhe studentët për përvojën e të mësuarit të kombinuar.

2.2 Zhvillimi i kurrikulave të programeve universitare bazuar në kompetenca dhe rezultate të mësimnxënies – analizë e modeleve të përdorura në universitetet e vendeve të zhvilluara

2.2.1 Periudha e zhvillimit të kurrikulave bazuar në kompetenca dhe rezultate të mësimnxënies

Qysh në fillimet e viteve të 90-ta të shekullit të kaluar, shumë institucione të arsimit të lartë në Evropë kanë filluar të mendojnë për largimin nga metodat tradicionale të mësimdhënies, duke u orientuar në mësimdhënie bazuar në kompetenca dhe rezultate të mësimnxënies. Me fillimin e aplikimit të procesit të Bolonjës, ky preokupim është bërë gjithnjë e më i theksuar për këto institucione. Në një kohë të globalizmit dhe në një treg gjithnjë e më konkurrues në arsimin e lartë, universitetet janë shumë të përkushtuara që të zhvillojnë programet e tyre studimore dhe të përshtatin mësimet e tyre akademike në mënyrë të atillë që u përgjigjen nevojave të industrisë, duke i bërë të diplomuarit e tyre të kërkuar në tregun e punës dhe konkurrent në tregun e arsimit ndërkombëtar. Prandaj, sot dhe çdo ditë e më shumë në universitete po shfaqet një formë e re e zhvillimit të kurrikulave, të tilla që përcaktojnë qartë se cilat kompetenca dhe rezultate të mësimnxënies duhet të përfshihen në një program studimor dhe në lëndët përkatëse të tij.

Vendet evropiane, universitetet e të cilave kanë filluar më herët (në fillim të vitit 1990 ose më herët) aplikimin e zhvillimit të kurrikulave të bazuara në kompetenca dhe rezultate të

mësimnxënies janë: Belgjika, Finlanda, Franca, Hungaria, Irlanda, Lituania, Holanda, Norvegjia, Polonia, Rumania, Sllovenia, Suedia dhe Mbretëria e Bashkuar. Ndërsa, ato të fundit në Evropë (që kanë filluar të prezantojnë kurrikula bazuar në kompetenca dhe rezultate të mësimnxënies tek në vitin 2005) janë: Austria, Bullgaria, Kroacia, Qiproja, Republika Çeke, Danimarka, Estonia, Gjermania, Greqia, Islanda, Letonia, Lihtenshtajni, Malta, Portugalia, Sllovakia, Spanja dhe Turqia (Cedefop, 2012).

2.2.2 Definimi i kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies të një kurrikule të programit studimor

Interesimi në arsimin e bazuar në kompetenca është në rritje dhe këtë me një intensitet të madh në dekadën e fundit (Gillies & Howard, 2003; Gordon & Issenberg, 2003, James, 2002). Kompetencat merren ose zhvillohen gjatë procesit të mëimit nga studenti (Tuning 2007). Edhe më tutje nuk ekziston një përkufizim i qartë dhe përfundimtar për termin “kompetencë” në një kurrikulë universitare dhe për përmbajtjen që duhet të ketë realisht ky term i përdorur në këtë kontekst.

Bordi Ndërkombëtar i Standardeve për Trajnimin dhe Udhëzimin e Performancës (IBSTPI) përcakton një kompetencë si "njohuri, aftësi ose qëndrim që mundëson që në mënyrë efektive të kryejnë aktivitetet e një profesioni apo funksioni të caktuar në standardet që priten në punësim" (IBSTPI, 2005).

Një kompetencë përfshinë të dy anët: mënyrën dhe një fund. Mënyra është një kombinim i njohurive, shkathtësive ose aftësive dhe përfundimi është që të kryejnë në mënyrë efektive aktivitetet e një profesioni apo funksioni të caktuar me standardet që priten në punësim (The Competence Consortium, 2009). Thelbi i hartimit të kurrikulës të bazuar në kompetenca është të sigurojë që studentët do të jenë në gjendje të demonstrojnë kompetencat e tyre të fituara pasi të kenë fituar një kombinim të nevojshëm të njohurive, shkathtësive dhe aftësive (Chyung 2006).

Ekziston një dallim ndërmjet kompetencave gjenerike (kompetencat që janë të transferueshme në të gjitha zonat e studimit) dhe kompetencave specifike të lëndëve (p.sh. kompetencat specifike për një fushë lëndore). Pra, ekziston një set i njohurive, aftësive, shkathtësive, qëndrimeve dhe veprimeve që duhet të ketë një student në përfundim të një

programi studimor, një moduli ose një lëndë të caktuar, të cilat janë të definuara qartë, të realizueshme dhe të matshme në fund të një procesi mësimor.

Brenda secilës kompetencë të definuar, duhet të jenë të përcaktuara edhe rezultatet e mësimnxënies, të cilat përcaktojnë arritshmërinë e kompetencës, përmes njohurive, shkathtësive dhe aftësive të arritura nga studenti, e që i mundësojnë realizimin e asaj kompetence.

Edhe për rezultatet e mësimnxënies vitet e fundit ekziston një debat i gjerë në mes të komunitetit akademik, studiuesve të ndryshëm të hartimit të kurrikulave dhe palëve tjera të interesit. Përpos nevojës që studentët të jenë sa më të përgatitur me tregun e punës, koncepti i definimit të qartë të rezultateve të mësimin në një kurrikulë, ndihmon në studentët të jenë të shkathtë, të sigurt dhe të përgjegjshëm në shoqëri (Lettmayr,2012). Rezultatet e mësimnxënies janë një mjet shumë i mirë dhe i dobishëm për zbërthimin, diskutimin dhe rishikimin e kurrikulës. Rezultatet e mësimnxënies janë shtylla kurrikulare e iniciativave të tanishme arsimore moderne për organizatat si Korniza Evropiane e Kualifikimeve (EQF) dhe Kornizën e Kualifikimeve për Zonën Evropiane të Arsimit të Lartë (QF-EHEA) nga ana tjetër. Modelet dhe metodat tradicionale të shprehjes së suksesit të mësimin dhe niveleve të kualifikimit zëvendësohen me sisteme të bazuara në rezultatet e të mësimnxënies dhe deskriptorëve të kualifikimit. Këto sisteme në fund të fundit sigurojnë transparencën e nevojshme për të lehtësuar krahasimin e njohurive, shkathtësive dhe aftësive ndërmjet institucioneve arsimore në vende të ndryshme evropiane.

Sipas Cedefop (2009a), ekzistojnë arsye, domene dhe mënyra të ndryshme në të cilat përdoren rezultatet e mësimnxënies. Në veçanti, ato përdoren në nivele të ndryshme për/që të:

- a) të karakterizuar (në nivel sistemik) synimet e përgjithshme për arsim dhe trajnim;
- b) theksoj set-in e kërkesave ose standardeve të përcaktuara për kualifikim;
- c) qartësimin e qëllimeve të kurrikulave dhe programeve studimore.

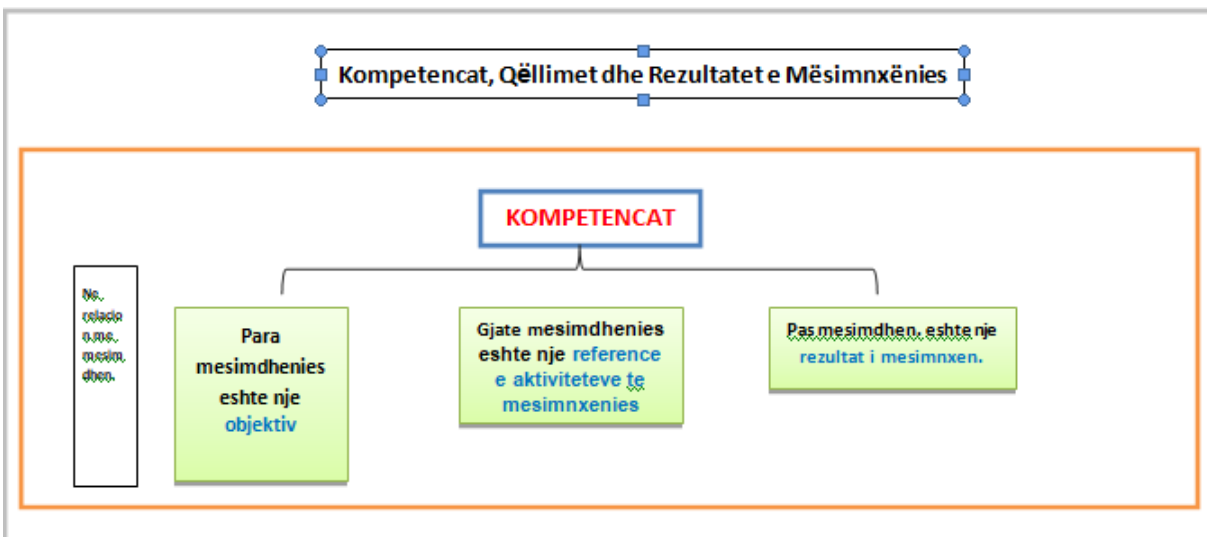
Për më tepër, në varësi të nivelit në të cilin ato përdoren, rezultatet e mësimnxënies shërbejnë për qëllime të ndryshme si:

- njohjen e mësimit paraprak;
- të japë kredi;
- për të siguruar cilësinë;
- të përmirësojë kredibilitetin;
- për të rritur transparencën (Cedefop 2009a, f.10).

Në veçanti, rezultatet e mësimnxënies janë një mënyrë dalluese për të shprehur atë që studentët duhet të fitojnë nga programet e tyre të të mësuarit, duke përdorur rezultatet e mësimnxënies që.

- nënkupton një fokus të veçantë në atë që aftësitë, njohuritë dhe atributet që një student duhet të fitoj;
- nënkupton, së paku një ribalancim të theksuar nga inputet në outpute të programit dhe, në të shumtën e rasteve, mungesë të plotë të përshkrimit normativ të inputeve;
- bën një kërkesë për vlefshmërinë, për shembull, se një pako (set) i rezultateve të mësimnxënies janë të garantuara , sepse ato korrespondojnë me një pako (set) performancash në vendin e punës ose më një pako (set) të kompetencave (Cedefop, 2009a).

Figura 6 - Kompetencat, qëllimet dhe rezultatet e mësimnxënies



Burimi: University of Girona

2.2.3 Sfidat e aplikimit të kurrikulave bazuar në kompetenca

Aplikimi i kurrikulave bazuar në kompetenca edhe më tutje është një sfidë e madhe për shumë universitete. Sfidat mund të vijnë nga autoritetet e ndryshme rregullatore të vendeve ndryshme dhe rregulloret e tyre, nga rregulloret e universiteteve si dhe nga rezistenca e shumë profesorëve dhe studiuesve të ndryshëm në lidhje me kurrikulat bazuar në kompetenca. Shumë universitete akoma e përdorin këtë lloj kurrikule në formë eksperimentale, duke e aplikuar vetëm në disa programe studimore të tyre.

Sfidë në vete është përshkrimi dhe definimi i kompetencave në mënyrë të tillë që të jenë uniforme, në mënyrë që ato të kenë të njëjtin kuptim në kontekste të ndryshme dhe për audienca të ndryshme. Duhet të sigurohet një qasje të tillë të përshkrimit dhe degëzimit të të dhënave, standardizimit të terminologjisë dhe semantikës, që mund të çojë në transferueshmërinë e kompetencave midis disiplinave të ndryshme në programe të arsimit të lartë, por gjithashtu edhe nëpër organizata.

Poashtu, reformimi i një kurrikule drejt një qasjeje më të bazuar në kompetenca nënkupton më shumë autonomi për institucionin arsimor që ofrojnë programet arsimore (Kouwenhoven, 2009). Një tjetër sfidë e madhe për fakultetet, stafin dhe administratorët është të konstatoj "degëzimin e të dhënave" që sigurojnë se kompetencat janë të vlefshme dhe të besueshme me qëllimin përfundimtar, në praktikë, të tilla që ato të jenë plotësisht të transferueshme midis dhe jashtë entiteteve në studimet pasuniversitare (Departamenti Amerikan i Arsimit, 2002). Prandaj, në një vend, sistemi i arsimit të lartë duhet të jetë fleksibil, në mënyrë që të sigurohet një përshtatje e duhur për kurrikulat bazuar në kompetenca.

Kritikët e kurrikulave të bazuara në kompetenca janë skeptikë në këtë qasje sepse mendojnë që se studentët që studiojnë programe të dizajnuara me kurrikula të tilla marrin njohuritë që mbështesin zhvillimin e kompetencave dhe se përvetësimi i njohurive zhvillohet në kontekstin e aplikimit, pra në kontekstin profesional dhe se studentët nuk fitojnë një pikëpamje koherente mbi tërësinë e njohurive në disiplinën e tyre, që mendohet si komponentë e nevojshme për një profesion akademik ose përpjekje shkencore dhe roli i vogël i njohurive disiplinore që mund të marrin studentët gjatë studimeve nga një kurrikulë bazuar në

kompetenca, konsiderohet si një nga rreziqet më të theksuara që përmendin kritikët e këtyre kurrikulave.

Edhe Barnett (1994) kritikon këtë lloj të kurrikulave në kontekstin e rëndësisë së njohurive dhe konsideratës që duhet të kenë njohuritë në arsimin akademik. Kurrikula e bazuar në kompetenca, në këndvështrimin e Barnett është një bashkim mbi modele të ngushta, blloqe ose projekte që minojnë kërkimin në kuptim të thellë. Edhepse, modularizimi rrit përgjegjësinë dhe mundësitë që studentët të përcaktojnë shtigjet e tyre të mësimi, kjo gjithashtu çon në përvoja të fragmentuara të të nxëniti për studentët. Prandaj, ulja e rëndësisë njohurive disiplinore shihet si një rrezik serioz. Një tjetër rrezik i lidhur me praktikën e zbatimit të kurrikulave bazuar në kompetenca, është se ai është ngushtuar në përvetësimin e stileve të mendimit, qëndrimeve dhe skemave për zgjidhjen e problemeve që lidhen me një profesion të caktuar (Wendrich et al., 2005).

Kompetenca shihet si një kombinim i ndërlikuar i njohurive, qëndrimeve, aftësive dhe vlerave të paraqitura në kontekstin e zbatimit të detyrave. Kritika të tjera mbi kurrikulën bazuar në kompetenca që shpesh theksohet ka të bëjë mendimin se ky lloj i kurrikulave është diçka që në thelb është e shtyrë nga spektri ekonomik. Shumë aktivitete në kurrikulën bazuar në kompetenca çojnë në një qasje tepër të reduktuar, të ngushtë, të ngurtë dhe të atomizuar (Macfarlane & Lomas, 1994). Ajo injoron lidhjet në mes të detyrave dhe attributeve të performancës themelore (Kerka, 1998). Pra, sipas shumë kritikëve kjo lloj kurrikule duhet të përfshijë kompetenca më të përgjithshme (aftësitë kryesore, kompetencat kyçe, aftësitë esenciale, aftësitë themelore). Theksi duhet të vihet në aktivitetet e mësimdhënies dhe mësimnxënies dhe në vlerësimin e "aftësisë së përgjithshme për të mësuar dhe për të aplikuar kompetencat në shumë aspekte të ndryshme të aktiviteteve të një personi" (Fleming, 1993). Gjithashtu, si kritikë politike thuhet që kurrikulat bazuar në kompetenca janë të tilla vetëm për të kënaqur interesat e punëdhënësve dhe se devijojnë nga koncepti i studimeve universitare që nënkupton arsimim akademik, shkencor, hulumtues dhe mendim kritik.

2.3 Hulumtimet e deritanishme mbi përputhjen e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies të definuara në kurrikulë me kërkesat e punëdhënësve për ato kompetenca dhe rezultate të mësimnxënies.

2.3.1 Qasje të ndryshme mbi rëndësinë e definimit të kompetencave në një program studimor, në përgjigje të kërkesave të tregut të punës

Sot, ekziston një komunitet gjithnjë e më i gjerë me akademik, hulumtues e studiues të ndryshëm dhe sidomos një komunitet i fuqishëm i punëdhënësve, që përkrahin fuqimisht idenë se të diplomuarit e rinj përpos që kanë nevojë për njohuri themelore teorike, ata në përfundim të një programi studimor duhet të jenë të pajisur edhe me një sërë kompetencash që u mundëson atyre të jenë më të gjithanshëm kur ballafaqohen me sfida të reja dhe të panjohura në tregun e punës. Për këtë arsye, palët e interesuara (stakeholders - at) të universiteteve janë gjithnjë e më të shqetësuara se sa një program studimor ose një kurrikulë në tërësi i plotëson interesat dhe kërkesat e punëdhënësve dhe në përgjithësi mbi efektivitetin e atij programi, në këtë kontekst. Ekziston një pajtim i përgjithshëm nga palët e interesit, se të diplomuarit përpos njohurive teorike, në përfundim të studimeve të tyre ata duhet që të pajisen edhe me aftësi, shkathtësi dhe qëndrime që t'u përgjigjen kërkesave të vendit të punës. Sfidues dhe me shumë debat është edhe më tutje raporti i ngarkesës së orëve të mësimnxënies në mes të komponentëve të lartpërmendura.

Në sistemin arsimor bashkëkohor në botë, në kohët e fundit, me një dinamikë të lartë po ndryshon tabloja në përgjigje të kërkesave të tregut të punës i cili është gjithnjë e më shumë i përqendruar në kompetenca dhe kërkon nga sektori i arsimit një zhvendosje drejt një mësimnxënie bazuar në kompetenca (Vervenne & Xheneumont, 2005).

2.3.2 Kompetencat e kërkuara në tregun e punës

Kompetenca shpesh i referohet attributeve individuale të tilla si njohuritë, shkathtësitë, aftësitë, qëndrimet dhe personalitetet, me anë të të cilave mund të fitohet dhe ruhet një punë ideale (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004, Loo & Semeijn, 2004, Yorke & Knight, 2006).

Edhe më tutje nuk ekziston një përkufizim i përgjithshëm mbi temin e kompetencës, e në veçanti në kontekstin e kompetencës/kompetencave të arritura në përfundim të studimeve në një program universitar. Kjo, ndër të tjera për faktin se përmbajtja e ndonjëherë edhe domenet

e kompetencave ndryshojnë në segmente të ndryshme të tregut të punës, e më këtë rrjedhimisht e sfidojnë edhe definimin e dëshiruar të tyre në një kurrikulë studimore.

Megjithatë, shumë autorë janë përpjekur që me studimet e tyre të përmbledhin domenet e caktuara të kompetencave të kërkuara në vendin e punës dhe aftësitë ose shkathtësitë e dëshiruara që mund të dalin prej tyre.

Rezultatet e hulumtimeve të këtyre autorëve, treguan se kompetencat më të mira mund të çojnë në një punësim të qëndrueshëm, në paga më të mira dhe në një zhvillim më të mirë në karrierë.

Garbia-Aracil dhe der Velden (2008) kryen kërkime mbi përputhjen ndërmjet kërkesave të tregut të punës dhe pagave. Rezultatet e tyre treguan se përputhja midis kompetencave individuale të kapitalit njerëzor dhe karakteristikave të punës është çështje vendimtare në raportet në mes të punëdhënësit dhe punëmarrësit. Ata hulumtuan gjashtë kategori të kompetencave:

1. kategori organizative (puna nën presion, saktësia, menaxhimi i kohës, puna e pavarur, përqendrimi);
2. kategoria e fushave specifike (njohuri teorike specifike në fushë të caktuar, njohja e metodave në fusha specifike);
3. kategori metodologjike (njohuri të gjuhëve të huaja, shkathtësi kompjuterike, kuptim të sistemit organizativ, dokumentim idesh dhe informacioneve, aftësi për zgjidhjen e problemeve, kompetenca analitike, aftësi mësimore, njohuri të gjera të përgjithshme);
4. kategoria gjenerike (të menduarit ndërdisiplinor, mendimi kritik, aftësitë e komunikimit me gojë, aftësitë e komunikimit me shkrim, planifikimi dhe koordinimi);
5. kategori pjesëmarrëse (arsyetimi ekonomik, negocimi, këmbëngulja, lidershpi, marrja e përgjegjësi, mendimi reflektues); dhe
6. kategoria socio-emocionale (duke punuar në një ekip, iniciativë, përshtatshmëri, duke u përfshirë personalisht, besnikëri, duke vlerësuar pikëpamjet e ndryshme).

Selvadurai, Choy dhe Maros (2012) gjithashtu identifikuan 16 aftësi ideale gjenerike që punonjësit e diplomuar duhet të posedojnë. Ata i klasifikuan këto 16 shkathtësi në pesë kategori të përgjithshme:

- planifikimi dhe zgjidhja e problemeve (5s, studimi i planifikimit, menaxhimi dhe administrimi),
- marrja dhe trajtimi i informacionit (teknologjia e informacionit, aftësitë kërkimore, analiza statistikore, ,
- komunikimit dhe prezantimit (marrëdhëniet me publikun, të folurit publik, subtopik),
- zhvillimi shoqëror dhe bashkëveprimi (shoqërisht i vëmendshëm, marrëdhëniet me klientët, ndërveprimet inter dhe intra organizacionale,
- tiparet dhe atributet individuale -besimi, përkushtimi, pasioni.

Ndërsa, Loo dhe Semeijn (2004) hulumtojnë kompetencat e studentëve dhe përfitimet tyre në karrierë, duke identifikuar 12 kompetenca vendimtare për sukses në karrierë: shkathtësitë e komunikimit, shkathtësitë udhëheqëse, saktësitë, shkathtësitë në teknologjinë së informacionit dhe komunikimit, planifikim dhe aktivitete organizative, që kanë të bëjnë me ndryshimet, njohuritë e specializuara profesionale, metodat dhe teknikat specifike të lëndëve, kapacitetin për punë të pavarur, kreativitetin dhe iniciativën.

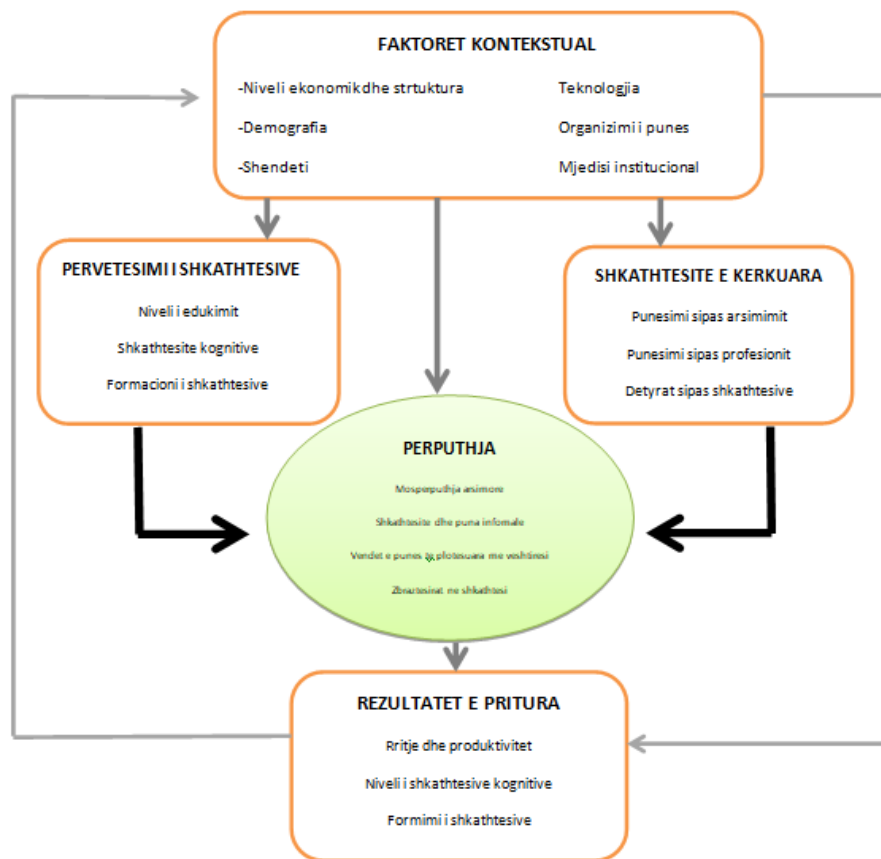
2.3.3 Përputhja e shkathtësive të arritura si rezultat i mësimnxënies me nevojat e tregut të punës

Në ekonomitë e tregut, tregjet dhe prodhimi i produkteve ndikojnë në kërkesën për punësim, ndërsa kërkesat për shkathtësi të caktuara përcaktohen nga zgjedhjet që bëjnë e punëdhënësit gjatë dizajnit të punëve Kandidatët për punësim dhe punonjësit potencial, gjithashtu vijnë në tregun e punës me njohuri, kompetenca dhe aftësi të ndryshme që mund të përkufizohen gjerësisht si "shkathtësi" ose rezultat i zgjedhjeve individuale të arsimimit, trajnimit dhe përvojës së tyre të punës, të kombinuara me aftësitë e lindura dhe preferencat (World Economic Forum; Davos, 2014)

Nevoja për të pasur përputhje në mes të shkathtësive të arritura si rezultat i mësimnxënies dhe kërkesave për to në tregun e punës, është riaktualizuar në kohën e krizës

ekonomike 2008 -2009. Akterët e tregut të punës, përfshirë qeveritë, kompanitë dhe punëtorët, dëshirojnë të sigurohen që kërkesat profesionale të përputhen me arsimin dhe trajnimin adekuat që mund ta marrin të diplomuarit si punëtor potencial. Shumë analistë kanë argumentuar se mospërputhja e shkathtësive është përforcuar nga kriza ekonomike dhe ka identifikuar mospërputhjen e tyre si një pengesë kryesore që pengon rimëkëmbjen ekonomike në Evropë (ECB, 2012). Paradoksi qëndron në faktin se në anën e ofertës, pra nga ana e institucioneve të arsimit të lartë tendencat tregojnë se ekziston një rritje e nivelit të arritjeve arsimore të punëtorëve, ndërsa në anën e kërkesës paraqitet një dinamikë e lartë e ndryshimeve teknologjike, sfida e globalizmit dhe tregjet e diversifikuara, që lehtësisht i bëjnë kompetencat dhe rezultatet e mësimnxënies të një kurrikule të paqëndrueshme në kohë. Sipas ILO (2013) ekziston një relacion në mes të kontekstit ekonomik dhe përputhjes/mospërputhjes së shkathtësive të marra në procesin e edukimit dhe kërkesave të punëdhënësve, si në figurën 7.

Figura 7 - Konteksti ekonomik dhe mospërputhja e shkathtësive



Burimi: ILO, 2013

Mospërputhja e shkathtësive në këtë kontekst, është një term që përfshin të gjitha llojet e diskrepancave ndërmjet shkathtësive të ofruara nga një program studimor dhe aftësive të nevojshme në tregun e punës. Shkathtësitë dhe kompetencat në vetvete nuk maten me programet të zakonshme statistikore. Dhe shpeshherë, kjo është arsyeja që në anën e ofertës përdoren “proxy shkathtësi” si justifikim ose tendencë për zëvendësim, të tilla si kualifikimet dhe vitet e arsimit, ndërsa ato për profesionet në anën e kërkesës.

2.3.4 Pakënaqësia e punëdhënësve me rezultatet e mesimnxënies dhe shkathtësitë e arritura nga të diplomuarit në IAL në Ballkanin përëndimor

Procesi i tranzicionit ekonomik, i përcjellur me privatizimin e ndërmarrjeve shtetërore dhe ristrukturimi ekonomik në vendet e Ballkanit Perëndimor, është përcjellur edhe me

tepricën e fuqisë punëtore dhe në veçanti me mungesën e shumë shkathtësive të tyre për t'ju përgjigjur kërkesave në një vend pune me teknologji të re dhe koncepte të reja të organizimit dhe funksionimit të organizatës (Andarenko & Bartlett, 2012). Rrethanat e reja të krijuara zakonisht kërkonin shkathtësi të reja dhe të ndryshme nga ato të mëparshmet dhe kërkesa për shkathtësi të reja u zhvillua më shpejt se sa sistemi i arsimit, i cili nuk ishte në gjendje të përshtatej me dinamikën e ndryshimeve dhe nivelin e kërkesës, duke krijuar situata kur të diplomuarit e rinj hynë në tregun e punës me mungesa të shumta të shkathtësive të nevojshme. Prandaj, për shkak të ndryshimeve strukturore, duket se mospërputhja e shkathtësive është një fenomen më i theksuar në vendet në tranzicion sesa në vendet e zhvilluara.

Natyrisht, problemi nuk është karakteristik vetëm për vendet e Ballkanit Perëndimor. Studimet mbi mospërputhjen e shkathtësive të arritura pas diplomimit me ato të kërkuara nga punëdhënësit, në të gjitha vendet në tranzicion kanë gjetur se "edhe kur njerëzit kanë kualifikimin e duhur për një profesion ata nuk mund të kenë domosdoshmërisht shkathtësitë e nevojshme për të kryer në mënyrë efektive punën dhe për të kënaqur pritjet e punëdhënësit. Ndryshimi i shpejtë teknologjik dhe ekonomik e bën të vështirë të parashikohet se çfarë lloj shkathtësish do të nevojiten në të ardhmen e afërt dhe më të largët dhe cilat lloje të vendeve të reja të punës do të shfaqen "(ETF, 2011). Çështja e mospërputhjes së shkathtësive ka dy dimensione: kërkesën për shkathtësi në tregun e punës dhe pajisjen me shkathtësi nga sistemi i arsimit dhe trajnimit. Studime që janë fokusuar në sistemin arsimor, kohëve të fundit kanë argumentuar se sistemet e arsimit në vendet e tranzicionit duhet të nënshtrohen reforma strukturore të thella për t'u bërë më të përgjegjshëm ndaj nevojave të tregut të punës (Sondergaard dhe Murthi, 2011).

Palët e interesit (stakeholders-at) ankohen për mungesën e gatishmërisë (përgatitjes) për t'u inkuadruar në punë nga ana e të diplomuarve në vendet e Ballkanit Perëndimor, duke shprehur mungesën e shkathtësive interaktive të të diplomuarve, shkathtësive në TI-së, shkathtësive organizative dhe shkathtësisë për të punuar në ekip. IAL-të konsiderohen se përqendrohen në njohuritë teorike në dëm të dhënies së diplomave me njohuri dhe përvojë praktike, që është një shqetësim kryesor i punëdhënësve (European Commission, 2016). Përveç

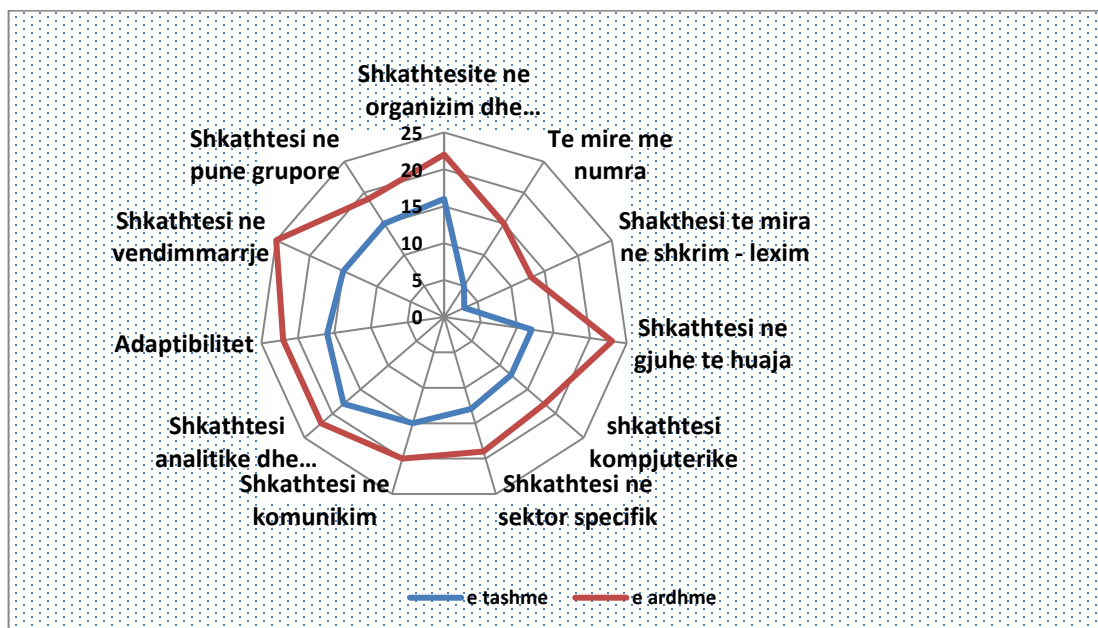
kësaj, kurrikula e shumë programeve studimore nuk reflekton kombinimin e shkathtësive dhe aftësive që kërkojnë punëdhënësit.

Studimi i Komisionit Evropian *“Nga Universiteti në Punësim: Dispozitat e Arsimit të Lartë dhe Nevojat e Tregut të Punës në Ballkanin Perëndimor”* (2016) evidenton këto shqetësime. Anketa e bërë në këtë studim gjënë të dhëna të rëndësishme mbi nivelin e arritjes së shkathtësive të diplomuarve në IAL –të në vendet e Ballkanit Perëndimor. Këto rezultate dalin nga anketa me punëdhënësit të pyetur për rëndësinë e çdo shkathtësie për aktivitetin e biznesit (nevojat aktuale të shkathtësive), dhe rëndësinë e të njëjtës shkathtësie brenda tre vjetëve (nevojat për shkathtësi të ardhshme). Sipas këtij raporti, dallimi midis rëndësisë së shkathtësive të dëshiruara dhe shkathtësive aktuale të diplomuarve sqaron hendekun aktual të shkathtësive të punonjësve të diplomuar, ku një mangësi në shkathtësi i referohet një situatë ku niveli i një diplomuari ose lloji i shkathtësive është i papërshtatshëm në funksion të kërkesave të veçanta të punës.

Rezultatet e këtij hulumtimi tregojnë se 30 % e punëdhënëseve mendojnë se të diplomuarit e rinj me rezultatet e tyre të mësimnxënies, sjellin vetëm pak ose disa vlera të shtuar në vendin e tyre të punës. Gjithashtu, punëdhënësit kanë perceptimin se niveli i shkathtësive të arritura gjatë studimit është dukshëm nën mesataren e kërkuar në vendin e punës. Në një shkallë vlerësimi nga 1-10, ata i vlerësojnë në nivelin 3-4 të arritshmërisë. Në veçanti, vërejnë mungesën e shkathtësive si: shkathtësitë vendimmarrëse, shkathtësitë analitike dhe zgjidhja e problemeve, puna ekipore, planifikimi dhe organizimi, shkathtësitë komunikuese dhe shkathtësia për t'u përshtatur dhe vepruar në situata të reja. Studimi konstaton se kurrikula e shumë programeve studimore shpesh nuk arrin të sigurojë kombinimin e shkathtësive që kërkojnë punëdhënësit. Gjithashtu, është menduar gjerësisht se IAL pajis studentët kryesisht me njohuri teorike dhe se të diplomuarit kanë mungesë të aftësive të përgjithshme dhe specifike.

Studimi ka paraqitur grafikun e hendekut në mes të shkathtësive të dëshiruara dhe të ardhme të të një diplomuari, si në figurën 8.

Figura 8 - Hendeku në shkathtësitë e të diplomuarve – tash dhe në të ardhmen



Burimi: Raporti i Komisionit Evropian “Nga Universiteti në Punësim: Dispozitat e Arsimit të Lartë dhe Nevojat e Tregut të Punës në Ballkanin Perëndimor” (2016)

2.4 Format dhe trendet e bashkëpunimit të IAL-ve dhe punëdhënësve në zhvillimin e kurrikulave të programeve universitare në vendet e zhvilluara.

Bashkëpunimi në mes të IAL-ve dhe punëdhënësve në zhvillimin e kurrikulave të programeve studimore është një temë mjaft aktuale në Bashkim Evropian, dhe po shtjellohet me një intensitet të madh në kontekst të zhvillimit të politikave për punësim. Ky bashkëpunim shpeshherë njihet si “bashkëpunimi universitet – biznes”.

Në BE, shumë institucione të arsimit të lartë punojnë në bashkëpunim me bizneset lokale për të përshtatur programet ekzistuese të studimit ose për të hartuar programe krejtësisht të reja (Healy et al., 2012). Prandaj, në hapësirën territoriale të BE-së, bashkëpunimi industri – IAL i mbështetur nga organizatat lokale ose rajonale mund të nxitë rritje ekonomike në këto territore.

Bashkëpunimi mbi hartimin e kurrikulës dhe kontaktet midis punëdhënësve dhe studentëve mund të çojë në ofrimin e praktikave, përmirësimin e punësimit të të diplomuarve dhe lehtësimin e kalimit të të diplomuarve nga IAL në një punë të ardhshme. Bashkëpunimi midis

IAL-ve dhe punëdhënësve në formën e zhvillimit të kurrikulave dhe rekrutimit gradual rreth sektorëve të veçantë dhe programeve të studimit mund të vazhdohet gjithashtu, në një bashkëpunim më të gjerë në aktivitetet kërkimore dhe zhvillimore, spin-offet e IAL dhe transferimin e teknologjisë, duke shtyrë më tej zhvillimin ekonomik lokal, i cili do të krijojë më shumë vende pune për të diplomuarit e IAL (European Commission, 2016). Në BE, bashkëpunimi midis punëdhënësve dhe IAL-ve është mjaft i zakonshëm dhe punëdhënësit marrin pjesë në vendimmarrje ose organe konsultative në kuadër të IAL-ve në 22 vende të BE-së, ndërsa janë të përfshirë aktivisht në zhvillimin e kurrikulave në 19 vende dhe të tilla që shpesh marrin pjesë në mësimdhënie në 15 shtete (Eurydice, 2014: 67).

Në Ballkanin Perëndimor, trendet e bashkëpunimit në mes të IAL-ve dhe punëdhënësve janë mjaft të ulëta. Ndonjëherë, këto bashkëpunime përpiqen të inkurajohen nga mbështetja e qeverisë me projekte të ndryshme të bashkëpunimit universitar.

Hulumtimi i Komisionit Evropian *“Nga Universiteti në Punësim: Dispozitat e Arsimit të Lartë dhe Nevojat e Tregut të Punës në Ballkanin Perëndimor”* (2016), jep disa të dhëna mbi nivelin e këtij bashkëpunimi. Nga ky studim del se vetëm 21% e punëdhënësve e bëjnë këtë "shpesh", ndërsa 34% kurrë nuk bashkëpunojnë me IAL-të në këtë mënyrë. Në mënyrë të ngjashme, vetëm 16% e punëdhënësve bashkëpunojnë shumë me IAL-të për rekrutimin e të diplomuarve dhe 29% nuk bashkëpunojnë në këtë mënyrë. Në lidhje me efektin që ka bashkëpunimi në lidhje me programet e studimit, për të rritur përputhjen shkathtësive të të diplomuarve me vendet e punës, 62% janë përgjigjur "shumë", "tepër shumë" ose "disi", ndërsa në lidhje me bashkëpunimin mbi rekrutimin, 78% e të anketuarve në këtë studim janë përgjigjur në të njëjtën mënyrë.

Këto të dhëna lënë të kuptohet se ndërsa punëdhënësit besojnë se një bashkëpunim i tillë do të përmirësonte rezultatin e procesit të rekrutimit, për të ndërmarrë veprime bashkëpunuese pengesat ekzistojnë në të dyja anët, nga IAL-të dhe punëdhënësit.

Kapitulli III: NJË VËSHTRIM MBI TREGUN E PUNËS NË KOSOVË

3.1 Dinamika e zhvillimeve në tregun e punës në Kosovë

Çdo vend ka nevojë që të ndërtoj një sistem të menaxhimit, zhvillimit dhe avancimit të njohurive, përmes të cilit mund të arrijë nivele të larta të zhvillimit ekonomik dhe shoqëror. Kjo funksionon para se gjithash kur kuptohen drejt kërkesat e tregut të punës dhe kur arrihet që këto kërkesa të konvertohen në rezultate të pritura nga një proces arsimor përkatës. Njohuritë dhe kompetencat që zhvillohen në universitete, institucione kërkimore, por edhe në ndërmarrje apo nga qeveria e një shteti, kanë kuptim nëse ato përdorën për zhvillim ekonomik dhe shoqëror të një vendi dhe ato janë të tilla nëse aplikohen në procese që krijojnë vlera. Këto vlera janë arritur kur produktet dhe shërbimet që i ofrohen kërkesës në treg janë si rezultat i hulumtimeve, inovacioneve, zhvillimeve dhe punës që del nga industria. Për të identifikuar kërkesat e tregut të punës dhe kompetencat e të punësuarve që kërkon ai treg, duhet krijuar një mekanizëm që përcjellë nevojat e tregut të punës dhe të dijë se si t'i interpretoj ato dhe si t'i konvertoj ato në rezultate të pritura të një programi studimor, si në aspektin e kompetencave që mund të arrijë një i diplomuar, ashtu edhe në atë të nivelit të programit që i përshtatet kërkesës.

Ky punim do të përpiqet që të analizoj kërkesat reale të tregut të punës në Kosovë dhe përputhjen ose mospërputhjen e tyre me kompetencat që zotërojnë të diplomuarit e programeve studimore në vend. Për këtë arsye, është e rëndësishme që kemi një pasqyrë të tregut të punës në Republikën e Kosovës, ku do të pasqyrohen treguesit kryesor të tregut të punës, struktura demografike, struktura arsimore dhe socio- ekonomike e të punësuarve, profili i tyre, si dhe programet aktive dhe politikat makroekonomike të tregut të punës në Kosovë.

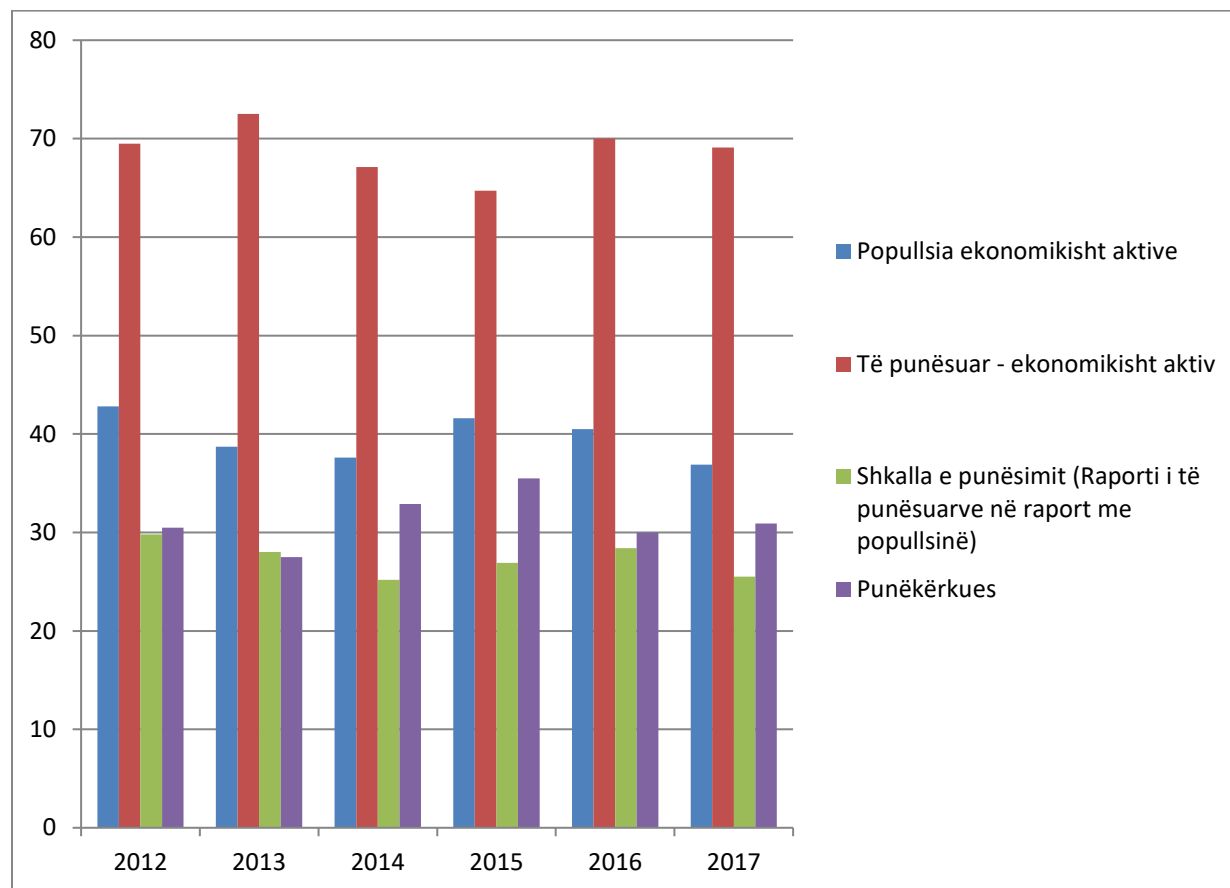
3.2 Analiza e treguesve kryesor të tregut të punës në Kosovë.

Në bazë të raporteve të Agjencisë së Statistikave të Kosovës (ASK) , të dhënat e Anketës së Fuqisë Punëtore (AFP) prej vitit 2012 e deri më sot, treguesit e tregut të punës në vazhdimësi konstatojnë se dy të tretat e popullsisë janë në moshë pune dhe prej tyre mbi 50% janë ekonomikisht joaktiv. Në vitin 2015, në Kosovë vetëm 25.2% e popullsisë në moshë pune ishte e punësuar. Gjithashtu, të dhënat e agjencisë për këtë periudhë kohore tregojnë se të rinjtë në Kosovë kanë gjasa dy herë më shumë të jenë të papunë se sa pjesa tjetër e popullsisë ekonomikisht joaktive.

Gjithashtu, të dhënat e AFP-së prej vitit 2012 -2017 tregojnë se në këtë periudhë kohore personat ekonomikisht aktiv në Kosovë, asnjëherë nuk kanë kaluar shifrën e 43% të tyre, duke variuar prej 36.9% në vitin 2012 deri në maksimumin e saj në 42.8% në 2018 dhe me një nivel rreth 30% të të papunëve nëpër këto vite. Një shkallë e rëndësishme e uljes së papunësisë është vërejtur vetëm në vitin 2016, ku në vitin 2016 kishte 101.773 punëkërkues të regjistruar, një rënie prej 9.3% krahasuar me vitin 2015 (“Employment and Social Welfare Policies in Kosovo”, 2017).

Këto të dhëna tregojnë që tregu i punës në Republikën e Kosovës, në periudhë kohore 2012 - 2017 ka pasur ndryshime shumë të vogla, me oscilime në përqindje siç është paraqitur në Figurën 9 dhe 10.

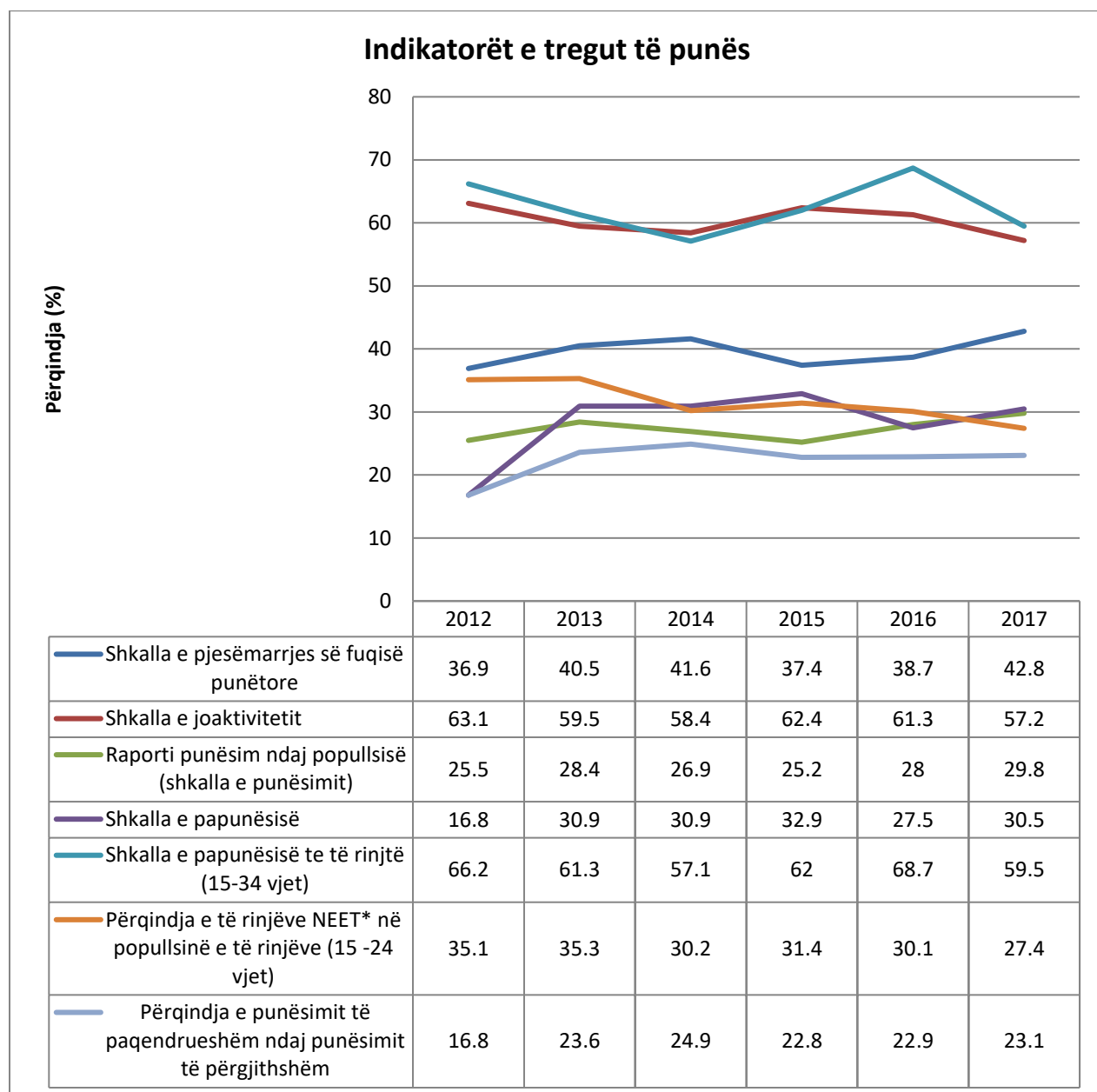
Figura 9- Indikatorët kryesor të tregut të punës



Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës (Anketa e Fuqisë Punëtore prej 2012 deri 2017

3.3 Zhvillimi i indikatorëve kryesorë të tregut të punës në periudhën 2012 – 2017

Figura 10- Indikatorët e tregut të punës në periudhën 2012 -2017



Burimi: Të dhëna të marrura nga ASK – AFP, 2012 -2017

*NEET përbëjnë pjesën e të rinjve(15-24 vjeç), që nuk janë as të punësuar, nuk ndjekin as shkollim dhe as trajnim

Trendet e participimit, papunësisë dhe punësimit të të rinjve në Kosovë

Nëse shikohen të dhënat e ASK – AFP 2017 mbi shkallën e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore në tregun e punës në Kosovë për grupmoshat prej 15 – 34 vjeç vërehet se afër gjysma e tyre përbëjnë shkallën e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore në vend, me pjesëmarrje prej 43.7% të tyre në tregun e punës. Pra, Kosova karakterizohet me popullsi me moshë të re dhe rrjedhimisht pritet që popullsia me moshë pune të rritet edhe më shumë në dekadën e ardhshme.

Prej vitit 2012, kur ka filluar Anketa e Fuqisë Punëtore në Kosovë nga ASK e deri në të dhënat e vitit 2017, shifrat tregojnë se për çdo vit numri i të rinjve të papunë në Kosovë kalon mbi 50%. Kjo shifër vlen për grupmoshën 15-24 vjet sipas tabelave të AFP. Subjekt i këtij hulumtimi është edhe grupmosha tjetër prej 25-34 vjet, e cila gjithashtu në bazë të këtyre të dhënave merr pjesë në një përqindje të madhe të të papunëve në Kosovë.

Nga të gjitha analizat e deritashme ndër vite në Kosovën e pasluftës, del që punësimi në Kosovë mezi arrin vlerën afër 30% me ulje dhe rënie ndër vite nga 1.5 deri në 3 pikë, me vlerën më të ulët prej 25.6 % në 2012 dhe atë më të lartën prej 29.8% në 2017.

Papunësia dhe joaktiviteti janë probleme të mëdha në Kosovë, që ka normat më të larta në Ballkanin Perëndimor dhe në të gjithë Evropën. Me popullsinë në moshë pune (rritja demografike) në rritje të vazhdueshme dhe pak krijim të vendeve të punës, shkalla e punësimit ra në 31.3% (për moshën 20-64 vjeç) në vitin 2014, më e ulta në Evropë. Hendeku gjinor është i konsiderueshëm, me vetëm 14% të grave në punësim në krahasim me gati 50% të meshkujve. Përafërsisht 70% e fuqisë punëtore në Kosovë janë të punësuar në shërbime, ndërsa më pak se 3% punon në bujqësi, me këtë përqindje që po zvogëlohet që nga viti 2011. Kjo sugjeron mosbalancim në krijimin e vendeve të punës, duke krijuar më shumë vende pune në shërbime dhe industri. Këto shifra janë pasqyruar edhe në profilin e aftësive të fuqisë punëtore, me 20% të klasifikuar me kualifikim të ulët (ETF Report, 2017).

Shkalla më e lartë e punësimit arrin te njerëzit e moshës së mesme (35 - 44 vjet), ndërsa më e ulta te të rinjtë. Në vitin 2017 shkalla e punësimit te grupmosha 15 -24 vjet ishte 11.2%, ndërsa për ata prej 25 -34 vjet ishte 35.2%. Tabela 1 paraqet punësimin në raport me popullsinë për vitin 2017.

Tabela 1- Numri i të punësuarve dhe shkalla e punësimit sipas gjinisë dhe grupmoshës

KOSOVË	Meshkuj	Femra	Gjithsej
PUNËSIMI (NË MIJËRA)			
Grupmosha			
15 – 24	30.2	8.6	38.7
25 – 34	68.0	17.0	85.0
35 - 44	74.4	20.5	95.0
45 - 54	66.4	19.8	86.2
55 - 64	42.6	9.6	52.2
15 - 64	281.6	75.5	357.1
Raporti punësim ndaj popullsisë (%)			
Grupmosha			
15 – 24	16.7	5.2	11.2
25 – 34	53.3	14.9	35.2
35 - 44	66.2	16.8	40.5
45 - 54	65.4	16.9	39.4
55 - 64	52.0	12.4	32.7
15 - 64	46.6	12.7	29.8

Burimi: ASK – AFP, 2018

Krahasuar me vendet tjera të Ballkanit Perëndimor, Kosova ka një gjendje mjaftë të rënduar të shkallës së pjesëmarrjes në fuqinë punëtore. Nga të dhënat në tabelën 2 tregojnë se Kosova është e fundit me këtë shkallë dhe pas saj vjen Bosnja dhe Hercegovina e cila gjithashtu ka shkallën e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore më pak se 50%. Shqipëria prin nga vendet e Ballkanit Perëndimor me 64.2% të të punësuarve në statistikat e vitit 2015. Këtë shkallë të ulët të pjesëmarrjes së fuqisë punëtore në Kosovë. Kosova ka një popullsi mjaft të re dhe shumë raporte shkallën e ulët të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore e shpjegojnë me pjesëmarrjen e lartë që kanë të rinjtë e Kosovës në shkollim. Kosova ka numrin më të madh të studentëve krahasuar me popullsinë nga të gjithë vendet e Ballkanit Perëndimor, është e pesta në Evropë dhe e teta në botë. Kjo kategori e të rinjve konsiderohen si joaktiv, prandaj kjo konsiderohet si

një ndër arsytet thelbësore për nivelin e ulët të shkallës së pjesëmarrjes në fuqinë punëtore në Kosovë.

Tabela 2- Krahاسimi i statistikave kyçe të punës midis vendeve të Ballkanit Perëndimor

	Shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore		Raporti punësim ndaj popullsisë		Shkalla e papunësisë	
VENDI	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Kosova	41.6	37.6	26.9	25.2	35.3	32.9
Shqipëria	61.5	64.2	50.5	52.9	17.9	17.5
Maqedonia	nuk ka të dhëna	64.9	nuk ka të dhëna	47.8	nuk ka të dhëna	26.3
Serbia	51.6	51.6	42.0	42.5	17.0	17.7
Mali i Zi	61.6	62.6	50.4	51.4	18.2	17.8
Bosnja dhe Hercegovina	43.7	44.1	31.7	31.9	27.5	27.7

Burimi: Webfaqet e Zyrave Statistikore Kombëtare. Indikatorët për Serbinë i referohen popullsisë së moshës 15 e më shumë. (Marrë nga ASK-AFP,2015)

Statistikat e shkallës së punësimit për periudhën prej vitit 2012 – 2017 për grupmoshat që janë subjekt i këtij studimi, pra përqindja e pjesëmarrjes së tyre në numrin total të popullsisë në moshë pune, janë të paraqitura në tabelën 3.

Tabela 3- Shkalla e punësimit ndër vite për grupmoshat 15 -24 vjet dhe 25 -34 vjet

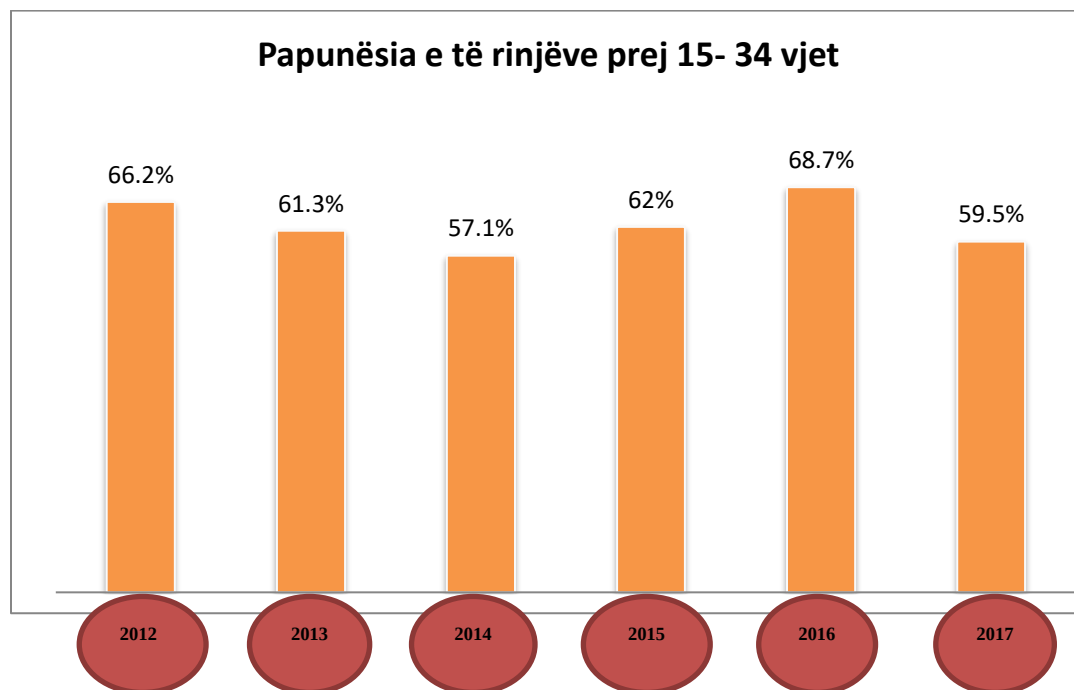
Raporti punësim ndaj popullsisë (%)						
<i>Mosha</i>	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15 – 24	9.8	10.0	9.0	8.5	10.1	11.2
25 - 35	30.5	34.6	32.6	29.3	33.6	35.2

Përkundër faktit që këto grupmosha konsiderohen grupmoshat më vitale dhe ardhmëria e një shoqërie, nga tabela e mësipërme vërehet që asnjëherë kjo kategori nuk ka arritur që të jetë e përfshirë në punësim më shumë se 35% - shi i popullsisë në moshë pune në Kosovë. Hulumtimet e deritanishme në Kosovë në lidhje me këtë dukuri tregojnë disa faktorë që kanë ndikuar në një përqindje kaq të ulët të të rinjve në punësim. Mungesa e politikave shtetërore në stimulimin e punësimit të të rinjve, tranzicioni i shoqërisë, tregu i çrregulluar i punës, ekonomia joformale, humbja e besimit për të gjetur punë të mirëfilltë e deri te mospërputhja e kompetencave të arritura në shkollim me ato çka kërkohen në tregun e punës, faktor ky që do të jetë subjekt i këtij studimi.

3.4 Papunësia e të rinjve dhe papunësia sipas nivelit arsimor

Papunësia në Kosovë më së shumti ka goditur popullsinë me moshë të re, ku tashmë shumë vite papunësia e kësaj grupmoshe kalon shifrat e 60%. Nga statistikat e vitit 2015 rezulton se 62% e të papunëve i takojnë grupmoshës 15-34 vjet, dhe kjo shifër ndryshon me pak pikë në vitet tjera para dhe pas kësaj periudhe.

Figura 11: Papunësia e të rinjve të moshës 15 – 34 vjet

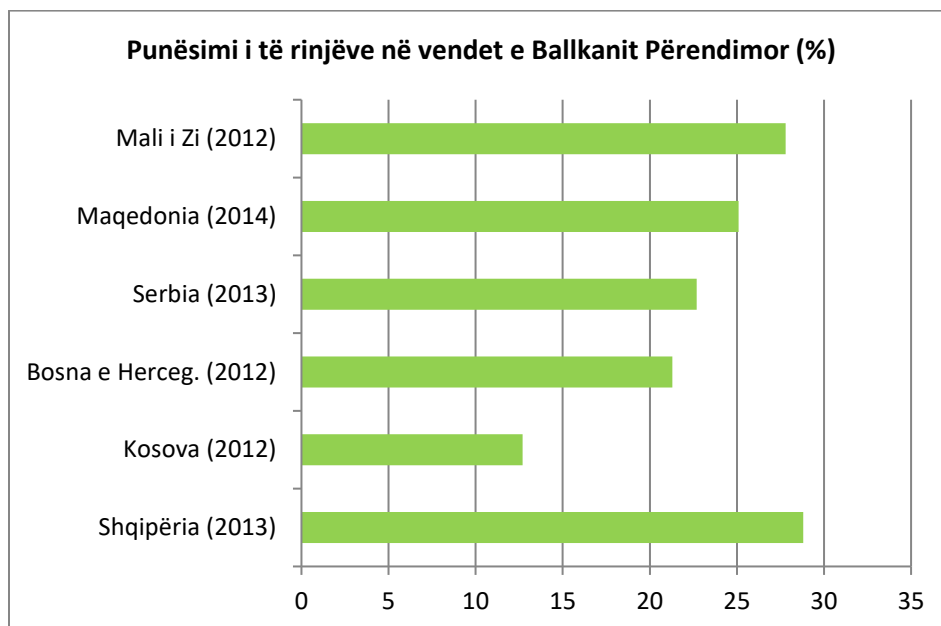


Burimi: ASK- AFP (Kalkulim i autorit)

Një nga arsyet për rënien e papunësisë tek të rinjtë në vitin 2014 mund të jetë koha e emigrimit më të madh nga paslufta në Kosovë. Në periudhën 2014-2016, nga Kosova në vendet e BE-së azil u kërkuar nga 110,165 kosovarë, 71% e tyre në moshë pune dhe 53% në moshën 14-34 vjeç (Assessment Report on Employment And Social Welfare Policies in Kosovo, 2017).

Një numër i madh i popullsisë në Kosovë është ekonomikisht joaktive. Në AFP-në e vitit 2017 rezulton se 57.2 e popullsisë në moshë pune është joaktive. Prej tyre përqindjen më të madhe e përbëjnë popullata e re. Kjo, për disa arsye e ndër më të theksuarat është angazhimi i kësaj grupmoshe në shkollim. P.sh.nëse merret joaktiviteti i të rinjve (15-24 vjeç) si variabël i varur, analiza e regresionit tregon se të qenit më i ri se 23 vjeç është i lidhur negativisht me joaktivitetin e të rinjve, ndoshta lidhur me pjesëmarrjen në arsimin e mesëm ose të lartë (Kosovo Human Development Report, 2016). Krahasuar me vendet e Ballkanit Perëndimor, Kosova ka përqindjen më të ulët të punësimit të të rinjve. Bazuar në të dhënat e Bankës Botërore (2016) dhe ato të ASK-së nga AFP e vitit 2014 del se Shqipëria prin me 28.8% të të rinjve të punësuar dhe Kosova është e fundit me 12.7%. Tabela 12, tregon të dhënat për vendet e Ballkanit Perëndimor.

Tabela 12: Punësimi i të rinjve në Ballkanin Perëndimor



Burimi: World Bank DataBank (2016) and Kosovo Agency of Statistics, 2015. LFS 2014 data

Duhet theksuar se të gjitha rezultatet statistikore të nxjerrura gjatë viteve të pasluftës në Kosovë, tregojnë se shkalla e papunësisë së të rinjve ndaj popullsisë së të rriturve në vend është dy (2), pra mundësia që një i ri të jetë i papunë është dy herë më e madhe se sa te të rriturit.

Rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore në Kosovë tregojnë të dhënat mbi shkallën e papunësisë në bazë të nivelit arsimor të të papunëve. Rezultatet tregojnë se kategoria e të papunëve me arsim terciar në Kosovë ka përqindjen më të ulët të papunësisë, ndërsa ata pa shkollë janë të papunë në përqindjen më të lartë të pjesëmarrjes në shkallën e papunësisë. Mirëpo, edhe pse me pjesëmarrjen më të ulët në shkallën e papunësisë, të papunët me nivel terciar kanë një përqindje shqetësuese të të papunëve. Për më tepër, që nga fillimi i Anketës së Fuqisë Punëtore nga ASK, rezultatet tregojnë se kjo përqindje ka parë një rritje sistematike. Dallim jo sinjifikativ bënë viti 2016 me një rënie prej një pike të përqindjes, ndërsa niveli më i lartë arrihet në matjen e vitit 2017, me 25% të papunëve me nivel terciar të arsimit. Ndërsa, shkalla e papunësisë ka pësuar rënie për të papunët me nivel fillor dhe të mesëm, dhe sidomos te ata pashkollë, kurse një rritje të të papunëve me të atyre me shkollim profesional.

Tabela 4, tregon numrin e të papunëve dhe shkallën e papunësisë në Kosovë sipas nivelit arsimor në vitin 2017.

Tabela 4- Numri i të papunëve dhe shkalla e papunësisë sipas nivelit arsimor

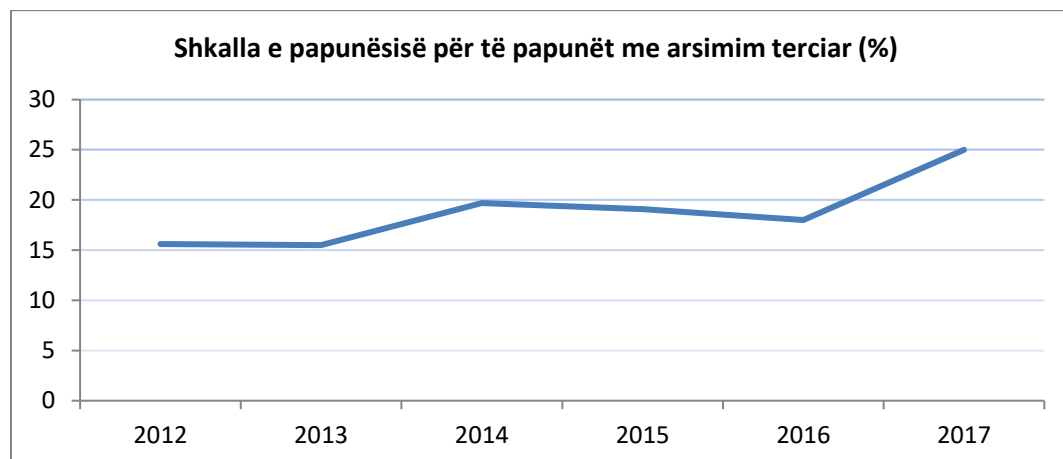
Kosovë	Gjithsej
PAPUNËSIA (NË MIJËRA)	
Pa shkollë	0.7
Fillor	32.7
Arsim profesional i mesëm	61.8
Shkollë e mesme gjimnazi	29.9
Terciar	31.4
Totali	156.6
SHKALLA E PAPUNËSISË (%)	
Pa shkollë	44.6
Fillor	35.0
Arsim profesional i mesëm	33.8
Shkollë e mesme gjimnazi	27.2
Terciar	25.0
Totali	30.5

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës (2018). AFP, 2017

Niveli i lartë i pjesëmarrjes në shkallën e papunësisë me arsim terciar në Kosovë shpjegohet në mënyra dhe faktorë të ndryshëm nga hulumtues të tregut të punës në Kosovë (ASK – AFP, 2012 -2017; , 201, ETF; Kosovo Human Development Report, 2016; KEEN, 2017)

Mendimet kryesisht fokusohen në cilësinë e arsimit të lartë dhe në kompetencën e të diplomuarve për të kryer punë të nivelit dhe profesionit për të cilin kanë diplomuar. Ky perceptim, kryesisht vjen nga punëdhënësit si në sektorin privat, ashtu edhe nga ata në institucionet shtetërore. Gjithashtu, edhe numri i madh i studentëve në raport me popullsinë në Kosovë, ka ndikuar në rritjen e kësaj përqindje. Grafiku më poshtë (Figura 13) paraqet trendin e shkallës së papunësisë për të papunët me nivel terciar, me rezultatet e AFP-së prej vitit 2012 deri në 2017.

Figura 13- Shkalla e papunësisë për të papunët me nivel arsimor terciar për periudhën 2012 - 2017



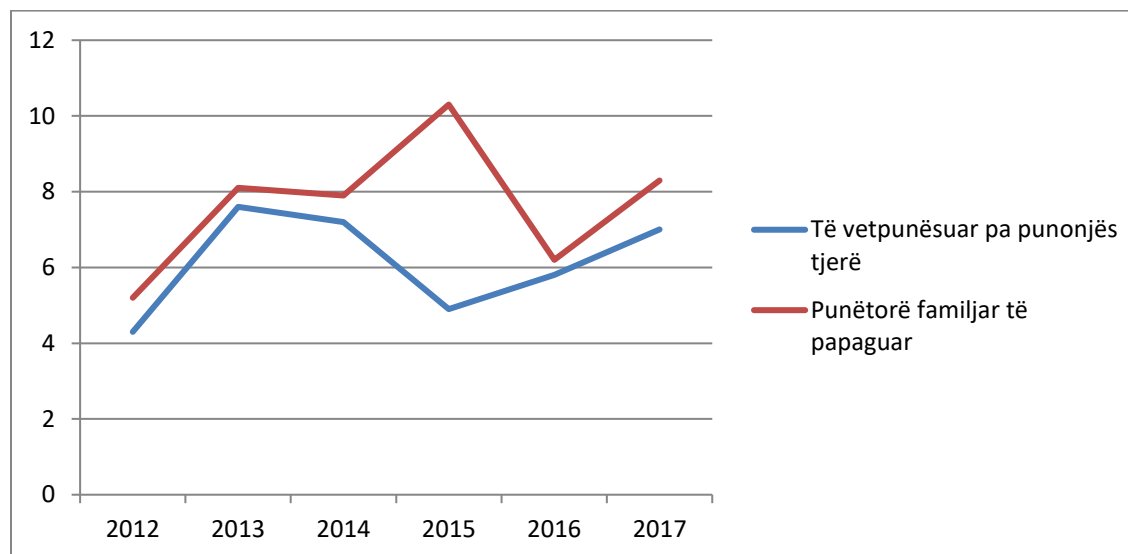
Burimi: Të dhëna të marrura nga ASK - AFK

Një fakt interesant që del nga raportet e ASK-së janë të dhënat që tregojnë se vazhdimisht nga vitit 2012 deri me anketën e fundit të fuqisë punëtore me 2017, që tregojnë se punëdhënësit në sektorin shtetëror përbëjnë më shumë se 50% të tyre me arsimin terciar. Ndërsa, sa i përket sektorit privat në asnjë vit nga periudha 2012 – 2017 nuk kalon shifrën e 18% të punëdhënësve me arsim terciar.

Pothuajse 1/4-ta e të punësuarve në Kosovë në 6 vitet e fundit i takojnë kategorisë së të punësuarve në punësim të paqëndrueshëm. Punësim i paqëndrueshëm konsiderohen punëtorët e vetëpunësuar pa punonjës të tjerë apo ata që punojnë në një biznes familjar pa pagesë. Mbi 2/3-tat e kësaj kategorie punojnë në profesione si shërbyes dhe shitës, në zejtarë dhe të ngjashme, si dhe në profesione elementare. Dhe, vetëm një përqindje e vogël është në profesione si menaxherë, ligjvënës, teknik ose profesionistë. Në bazë të AFP 2017, vetëm 1.6% e të vetpunësuarve pa punonjës tjerë janë menaxherë të lartë, ligjvënës ose zyrtar, 1.6% janë teknik dhe 1.7% janë profesionist. Situatë e ngjashme është edhe te punësimi i paqëndrueshëm si punëtor pa pagesë në biznes familjar.

Sa i përket nivelit të arsimimit, raportet statistikore nga AFP tregojnë se në 6 vitet e fundit prej 5 – 10 % e të punësuarve në punë të paqëndrueshme janë me arsimim terciar. Figura 14 tregon trendin e punësimi të paqëndrueshëm të punëtorëve me arsim terciar

Figura 14-Punëtorë me arsim terciar me punësim të paqëndrueshëm



Burimi: Të dhëna të marrura nga ASK – AFP për periudhën 2012 -2017

3.5 Pagat, kushtet e punës dhe punësimi joformal i të rinjve

Statistikat e institucioneve të Kosovës tregojnë se afër 80% e të punësuarve në Kosovë punojnë me kontratë individuale. Pjesa tjetër punon pa kontratë. Situatë me e keqe është te të rinjtë, ku në bazë të statistikave të Agjencisë së Statistikave të Kosovës 40 -50% të tyre punojnë pa kontratë. Të dhënat e vitit 2017 tregojnë për 46.2% e të rinjve që punojnë pa kontratë. Gjithashtu, në bazë të këtyre të dhënave, vetëm rreth 30% e të punësuarve me kontratë kanë kontratë të përhershme, ndërsa pjesa tjetër janë të punësuar me kontratë të përkohshme (AFP, 2017).

Agjencia e Statistikave të Kosovës, por edhe raportet tjera japin shifra edhe në lidhje me nivelin e pagave të të punësuarve në Kosovë. Nga të dhënat e Anketës së Fuqisë Punëtore në periudhën prej vitit 2012 deri në 2017 del se paga mesatare në vend është 300 – 400 euro, me një rritje substanciale në vitin 2017 ku rezulton se paga mesatare është 400 – 500 euro. Kjo rritje e theksuar e mesatares së pagave në Kosovë mund të jetë për shkak të rritjes së pagave në sektorin publik, ku një numër i të punësuarve i të punësuarve i takojnë këtij sektori.

Raportet në lidhje me tregun e punës në Kosovë tregojnë për një përqindje të madhe të punësimit joformal në vend. Kjo dukuri në veçanti vërehet te të rinjtë, të cilët janë të punësuar

kryesisht në agrokulturë, në sektorin e shërbimeve dhe të tregtisë. Në 2017, ekonomia joformale (në Kosovë) vlerësohet të jetë 31.7%. Krahasuar me shkallën e ekonomisë joformale të vitit 2014, ekonomia joformale ka mundur të zvogëlohet për vetëm 1%, përparim shumë të ulët në krahasim me objektivin e qeverisë për të reduktuar ekonominë joformale me 5% deri në vitin 2018. Vlerësohet se në sektorin joformal sektori më shumë se 45,000 punëtorë punojnë me orar të plotë, ku 33,2% e të ardhurave personale për familjet është joformale (Assessment Report on Employment and Social Welfare Policies in Kosovo, 2017)

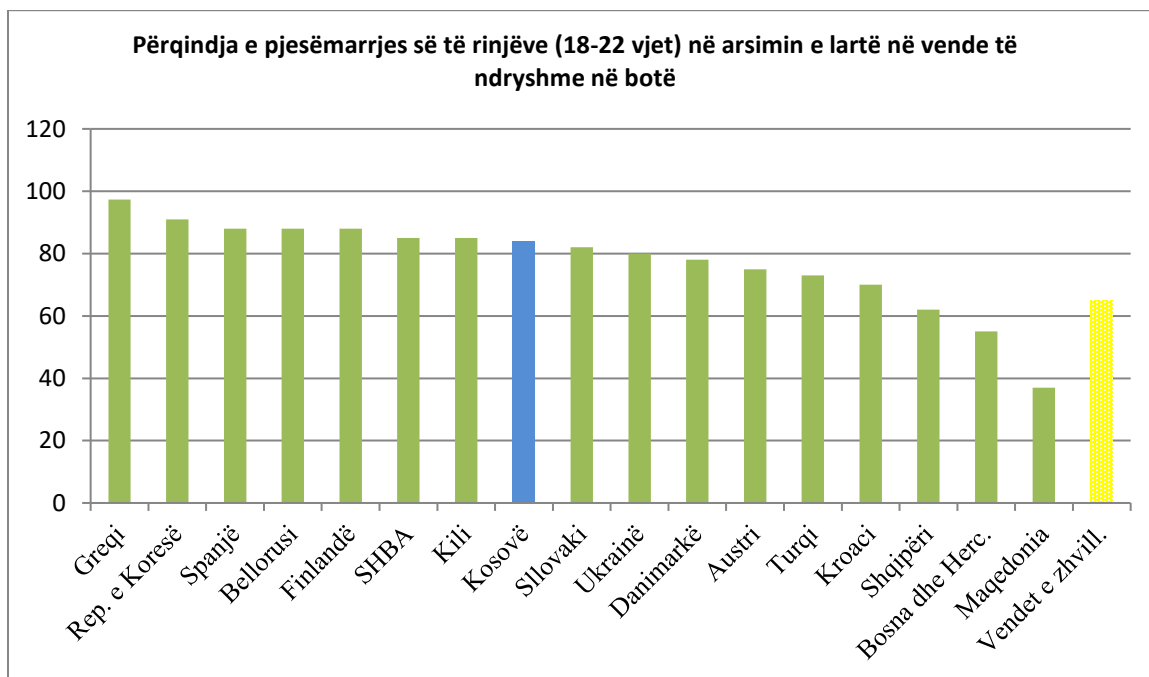
Në vitin 2016 në Kosovë është miratuar Strategjia Kombëtare e Zhvillimit 2016 – 2021, e cila ka hyrë në fuqi në janar të vitit 2016. Strategjia orientohet kryesisht në menaxhimin e kapitalit njerëzor në vend, me fokus kryesor harmonizimin më të mirë në mes të sistemit arsimor dhe tregut të punës, siç thuhet në strategji, si ndër shtyllat kryesore të zhvillimit ekonomik. Përmes këtij harmonizimi, strategjia pretendon edhe adresimin e problemit të punësimit joformal dhe krijimin e kushteve për punë. Deri me sot, nuk janë vërejtur rezultate konkrete në implementimin e kësaj strategjie. Përpos organizimit të disa konferencave me tematikë të tillë dhe me qëllim të sensibilizimit të palëve të interesit për rëndësinë harmonizimit të sistemit arsimor dhe tregut të punës, nuk është vërejtur ndonjë shembull praktik i zbatueshmërisë së kësaj strategjie.

“Sa i përket kontratave të punës, gjysma e punëtorëve të rinj (në Kosovë) ishin të punësuar joformalisht në kohën e anketës me më shumë se 20 përqind të punëtorëve të rinj pa asnjë kontratë.” (Corbanese & Rosas, 2007).

3.6 Trendet e arsimimit të të rinjve

Në Kosovë ekziston një përqindje mjaft e lartë e pjesëmarrjes së të rinjve në arsimin e lartë. Kosova zë vendin e tetë në botë me shkallën e pjesëmarrjes në arsimin e lartë me 84.23% të regjistruar të moshës 18 -22 vjet. Ndërsa, në Evropë me këtë pjesëmarrje renditet menjëherë pas Greqisë, Spanjës, Bjellorusisë dhe Finlandës (“Implementation of Kosovo education strategic plan in 2017”, KEEN – 2017). E njëjta situatë e renditjes së Kosovës në mes të shteteve të botës dhe Evropës rezulton edhe nëse marrim raportin e numrit të studentëve të regjistruar në çdo 100.000 banorë të atij vendi.

Figura 15- Përqindja e pjesëmarrjes së të rinjve (18-22 vjet) në arsimin e lartë në vende të ndryshme në botë



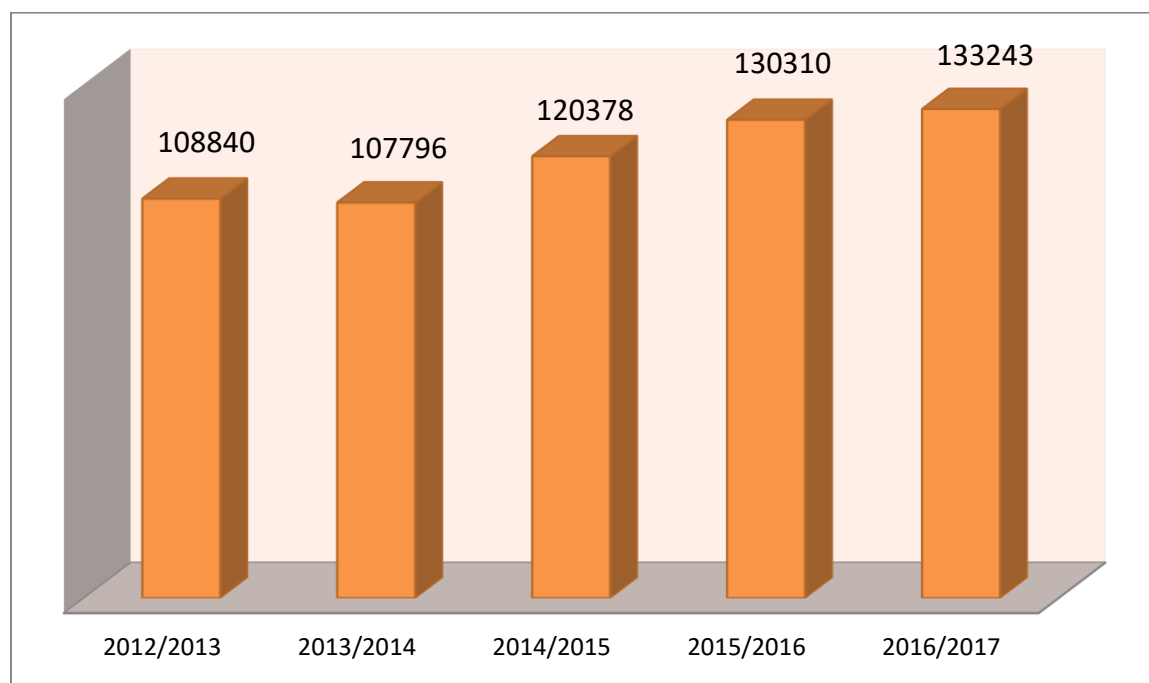
Burimi: Të dhëna nga UN (http://data.un.org/Data.aspx?d=UNESCO&f=series%3AAGER_56)

Situatë të njëjtë të pozicionit të Kosovës në raport me shtetet tjera të botës kemi edhe nëse marrim raportin e numrit të të rinjve të moshës 18 – 22 vjet, të regjistruar në studime të larta, në raport me 100.000 banorë të kësaj moshe, të një vendi.

Për më tepër, të dhënat statistikore të viteve të fundit tregojnë se trendi i rritjes të atyre që regjistrohen çdo vit në studimet universitare është në rritje të vazhdueshme. Nga 40.000 studentë që ka pasur në Kosovë në vitin 2014, ky numër ka arritur në 133.243 në vitin akademik 2016/2017 dhe janë 7473 studentë në 100.000 banorë të Kosovës, raport ky që është rreth dyfish më i lartë se sa mesatarja e vendeve të Bashkimit Evropian (BE). Një dukuri e tillë statistikisht ulë papunësinë në Kosovë, por në rrethana të Kosovës ulë cilësinë në arsim dhe në anën tjetër kthehet me efekte negative pas diplomimit të studentëve, për shkak të rritjes së papunësisë së të diplomuarve.

Trendet e numrit të studentëve të regjistruar në arsim në nivel universitar në 5 vite (prej vitit 2012 deri me 2017) janë të paraqitura në Figurën 16.

Figura 16- Numri i studentëve të regjistruar në arsimin e lartë në Kosovë prej 2012 -2017



Burimi: KESP assessment 2011-2015, Statistics on education 2015/16 and 2016/17

Shqetësues është fakti se përkundër numrit të madh të të rinjve kosovar që vijojnë studimet, programet universitare dhe oferta e arsimit të lartë në përgjithësi në vend, është në shpërputhje me kërkesat e tregut të punës. Kjo konstatohet edhe në Planin Strategjik të Arsimit në Kosovë 2017 -2021, të bërë nga Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë e Kosovës (MASHT) ndër të tjera thuhet : *“...të gjitha hulumtimet në Kosovë tregojnë se ekziston një shpërputhje e madhe ndërmjet ofertës së arsimit të lartë dhe kërkesave të tregut të punës”*.

Arsimimi dhe trajnimi i vazhdueshëm si standard i BE-së, do të ishte një mundësi e mirë për të zvogëluar shpërputhjen në mes të ofertës së programeve të arsimit të lartë dhe kërkesave të tregut të punës. Por, të dhënat tregojnë se ekziston një mungesë e madhe mundësive për ofrim të arsimimit dhe trajnimit të vazhdueshëm si dhe një pranueshmëri të ulët të punëkërkuësve për të ndjekur këto programe. Vetëm 1.26% e punëkërkuësve kanë marrë pjesë në programet e trajnimit pas përfundimit të studimeve. (“Kosovo - Country Strategy Paper 2017-20”, ETF, 2017)

3.7 Periudha kalimtare nga shkollimi në punësim i të rinjve në Kosovë dhe në vendet në zhvillim

3.7.1 Definimi i periudhës kalimtare

Definimi i periudhës kalimtare prej shkollimit në punësim, sot shkon përtej konceptit tradicional mbi qasjen rreth sasisë së punësimit dhe papunësisë. Studimet e ILO (International Labor Organization) dizajnohen në atë mënyrë që të matin shkallën e lehtësisë ose vështirësisë që përjetojnë të rinjtë në kërkim dhe qasje në një punë të denjë. Edhe më tutje nuk është plotësisht e definuar se cila mund të quhet një punë e denjë, por nga të gjitha definicionet e saj del që një e tillë mund të jetë ajo që rezulton si produktive; një punë që gjeneron të ardhura adekuate dhe ajo që punëmarrësit i siguron të drejta në punë dhe mbrojtje sociale. Jo domosdoshmërisht sasia e punësimit përcakton nivelin e një arritjeje të caktuar të periudhës kalimtare nga shkolla në punë. Janë shumë faktorë të tjerë që e bëjnë një aktivitet të jetë punë për të rinjtë. Puna joformale, ajo me orar të zgjatur, puna jashtë profesionit dhe mungesa e perspektivës në karrierë e bëjnë dekurajuese një punë të caktuar dhe mund të ketë pasoja të caktuara socio – ekonomike.

Një tranzicion i “butë” nga shkolla në punë, ku i punësuar arrin të siguroj një punë të mirë dhe të përhershme e cila i mundëson siguri, kënaqësi në punë dhe zhvillim në karrierë, mund të konsiderohet si kalim i suksesshëm nga shkollimi në punësim. Koncepti i tranzicionit nga shkolla në punë përcaktohet nga ILO si kalimi i një të riu që nga përfundimi i shkollimit deri te një punë e parë "karriere" ose punë e "rregullt". Interpretimi i këtyre termave në një masë është interpretim subjektiv, që në fakt nënkupton mundësinë e zhvillimit në karrierë të një individi dhe kohëzgjatja ka të bëjë më satisfaksionin e një individi të punësuar me periudhën kohore të kontratës së tij të punës.

Tranzicioni nga shkolla në punë është ndarë në tri faza kryesore dhe këto janë kur personi:

1) nuk ka "filluar ende" tranzicionin (të gjithë të rinjtë ende në shkollë ose joaktiv, pa pasur ndërmend të punojnë) ; 2) është "në tranzicion" (të gjithë të papunët, ata që punojnë, por duan të ndërrojnë punë ose të kthehen në arsim, si dhe të rinjtë që janë joaktiv dhe jo në shkollë, por planifikojnë të punojnë më vonë dhe ata që punojnë me punë të denjë deficite ose në punë jo-

karriere ose të përkohshme); ose 3) "kalon" në punë të denjë, p.sh. të gjithë të rinjtë e punësuar në një karrierë apo punë të përhershme, duke gëzuar kushte të mira pune dhe mbrojtje sociale.

Nuk ka shumë të dhëna në lidhje me kohëzgjatjen e periudhës kohore nga shkolla në punësim për të rinjtë e Republikës së Kosovës. Por, hulumtimin e bërë nga UNDP ("Kosovo Human Development Report 2016"), i cili i referohet të dhënave nga Agjencia e Statistikave të Kosovës dhe Anketës së Fuqisë Punëtore të bërë me 2014 nga kjo agjenci, tregon se në Kosovë periudha kalimtare nga shkolla në punë ka një kohëzgjatje mjaft shqetësuese. Sipas këtij raporti kohëzgjatja mesatare e papunësisë është 10.4 vjet. Ku në baza gjinore kohëzgjatja është 11.3 vjet për femrat dhe 10.1 vjet mesatarisht për meshkujt (ASK, të dhënat e AFP 2014). Kjo është një periudhë mjaft e gjatë e pritjes për punësim, që me dinamikën aktuale të ndryshimeve teknologjike dhe të tregut të punës, me siguri që do të përcillet me një humbje të theksuar të vlefshmërisë së kompetencave të arritura gjatë studimeve.

3.8 Politikat aktive në tregun e punës dhe konteksti makroekonomik në Kosovë

3.8.1 Konteksti makroekonomik

Në dekadën e fundit dhe sidomos në periudhën pas pavarësisë ekonomia e Kosovës ka parë një rritje të qëndrueshme ekonomike. Në periudhën prej vitit 2008 deri më 2015, rritja ekonomike ka qenë mesatarisht 3.5% në vit. Sipas të dhënave të Bankës Qendrore në Kosovë, në vitet në vazhdim ka pasur një rritje ekonomike të lehtë që arrin deri në 3.9% në vitin 2017. Edhe pse kjo rritje në këtë periudhë kohore mund të konsiderohet si më e qëndrueshmja nga të gjitha shtetet e Evropës, kjo nuk ka qenë e mjaftueshme për të rritur numrin e vendeve të punës, duke lënë Kosovën edhe më tutje si vendin më të varfër dhe me nivelin më të lartë të papunësisë në Evropë. Pra, kjo rritje ekonomike nuk ka arritur të përkthehet në rritje të numrit të vendeve të reja të punës dhe në Kosovë treguesit e tregut të punës janë më të këqinjët në rajon dhe botë (Raporti : *Banka Ndërkombëtare për Rindërtim dhe Zhvillim / Banka Botërore, 2017*). Kjo ndodh për ndodh për faktin se kjo rritje është e nxitur nga konsumi dhe investimet nga remitencat, ku edhe këto të fundit janë të investime në konsum dhe një përqindje e vogël në patundshmëri. Kontribues tjetër në rritje ekonomike është sektori publik me rritje të

konsumit privat me rritje të pagave dhe transfereve publike e në veçanti me investimet kapitale dhe pakët mund të konsiderohen kontributi i sektorit privat, i cili shumë pak ishte në gjendje të gjeneroj vende të reja të punës. Bile, krijimi neto i vendeve të punës nga ky sektor ka qenë në rënje në dekadën e fundit. (Raporti : *Banka Ndërkombëtare për Rindërtim dhe Zhvillim / Banka Botërore, 2017*). Këto të dhëna janë analizuar duke marrë parasysh aktivitetin ekonomik të firmave formale, ndërsa gjendja mund të ndërroj dukshëm nëse do të kishte mundësi kalkulimi edhe të ekonomisë informale në Kosovë e cila llogaritet të jetë deri në 31.7% në vitin 2017.

Burimet kryesore të rritjes ekonomike të vendit vazhdojnë të jenë shërbimet, bujqësia, ndërtimtaria dhe industria. Kosova karakterizohet me deficit të lartë tregtar i cili është mbi 2.4 miliardë euro. Ndërsa, sektori i vetëm i cili ka bilanc pozitiv tregtar janë shërbimet. Kosova ka një shkallë shumë të ulët të Investimeve të Huaja Direkte (IHD) dhe më të ultën në të gjitha vendet e regjionit, ndërsa ndërmarrjet në vend për kah madhësia janë kryesisht mikrobiznese (91% e ndërmarrjeve të regjistruara në Agjencinë për Regjistrimin e Bizneseve në Kosovë – ARBK) që punësojnë më pak se 10 punëtorë.

3.8.2 Programet aktive të tregut të punës

Në vazhdimësi dhe sidomos në dekadën e fundit, Qeveria e Kosovës ka marrë një varg angazhimesh, ka krijuar shumë programe dhe politika për të rritur shkallën e punësimit në Kosovë. Ekzistojnë dokumente të brendshme dhe ato në bashkëpunim ndërkombëtar të cilat janë miratuar nga qeveria me qëllim të stimulimit të individëve dhe organizatave të ndryshme për angazhim shtesë në rritjen e punësimit në vend. Për këtë qëllim janë miratuar dhjetëra ligje që janë nga fusha e punësimit dhe me qindra akte nënligjore nga kjo fushë. Por, shumica prej këtyre programeve dhe strategjive të qeverisë kanë pasur rezultate simbolike ose nuk kanë pasur fare në qëllimin e tyre.

Ndër dokumentet kombëtare më të rëndësishme në politikat e punësimit aktualisht, është “Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016 – 2021” (SKZH) dhe Programi i Qeverisë 2017 - 2021, ndërsa nga marrëveshjet ndërkombëtare janë: Marrëveshja për Stabilizim dhe Asociim (MSA), Agjenda për Reforma Evropiane (ARE), Programi për Reforma në Ekonomi (PRE), Marrëveshja “Stand-by” me Fondin Monetar Ndërkombëtar (FMN), etj.

Ndër shtyllat e veçanta të SKZH-së është shtylla e parë e saj që trajton Kapitalin Njerëzor, janë paraparë edhe masat dhe aktivitetet konkrete, të cilat kryesisht ndërlidhin aftësimin profesional me sistemin arsimor. Parashihen masa që ndërlidhen me punësimin dhe ndër të tjera janë:

- Ndërlidhja më e mirë ndërmjet sistemit arsimor dhe tregut të punës;
- Adresimi i punësimit jo formal dhe krijimi i kushteve të përshtatshme për punë.

Pas aprovimit të Udhërrëfyesit për zbatimin e SKZH-së, Qeveria e Kosovës ka vendosur treguesit kryesor për tregun e punës, si në tabelën 5.

Tabela 5: Udhërrëfyeti për treguesit kryesor për tregun e punës sipas SKZHse

Masa	Treguesi	Njësia e Matjes				
		2021	Treguesi 2017			
		Viti	Vlera	Vlera		
		Vlera				
T R E G U N E P U N Ë S	Përqindja e punësimit kundrejt numrit të popullsisë (niveli i punësimit)	%	2015	25.2%	34%	29.9%*
	Papunësia në total (% kundrejt fuqisë së aftë për punë)	%	2015	32.9%	20%	30.6%
	Shkalla e papunësisë tek të rinjtë (15-24 vjeç)	%	2015	57.7%	30%	50.9%
	Përqindja e të rinjve që nuk ndjekin arsimin apo trajnimin, në total, NEET (% kundrejt totalit të popullsisë në moshë të re)	%	2015	31.4%	25%	27.1%

	Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë së aftë për punë	%	2015	37.6%	42%	43%
--	--	----------	-------------	--------------	------------	------------

Burimi: Politikat e Punësimit dhe Mirëqenies Sociale në Kosovë- Raport Vlerësimi, 2017

Gjithashtu, si dokument i brendshëm i Qeverisë së Kosovës në lidhje me politikat dhe programet e punësimit është edhe Programi Qeverisë 2017 -2021, i cili përmes Ministrisë së Punës dhe Mirëqenjes Sociale parasheh veprime dhe objektiva konkrete në lidhje me rritjen e shkallës së punësimit në Kosovë. Ndër të tjera, këto objektiva janë:

- ✓ Rritjen e punësimit përmes masave aktive të tregut të punës;
- ✓ Punësimin e një anëtarit për çdo familje që nuk e kanë asnjë të punësuar;
- ✓ Ofrimin e shërbimeve të aftësisë profesionale në përputhje me kërkesat e tregut të punës;
- ✓ Avancimin e kushteve të punës të punëtorëve dhe luftimin e punësimit jo formal;

Në vitet e fundit përmes Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale janë organizuar gjithashtu, një varg programesh përmes të cilave janë subvencionuar projekte të rinjve përmes programeve të ndërmarrësisë dhe krijimit të bizneseve individuale, të cilat do të stimulojnë vetëpunësimin dhe me këtë edhe uljen e shkallës së papunësisë në Kosovë.

Në kuadër të bashkëpunimit ndërkombëtar të Qeverisë së Kosovës dhe organizmave tjerë ndërkombëtarë në lidhje me punësimin është edhe Marrëveshja për Stabilizim- Asociimit (MSA) në mes të Kosovës dhe BE-së e nënshkruar me 2016. Objektivat e qeverisë janë në përshtatjen e legjislacionit me direktivat e BE-së dhe me Kapitullin 19 të Acquis dhe aprovimin e katër ligjeve që kanë të bëjnë me këtë fushë. Ndërsa, Programi për Reforma Ekonomike (PRE) i aprovuar nga qeveria në nëntor të vitit 2016, parasheh disa aktivitete më afatshkurtra (2 vjeçare) në lidhje me politikat aktive të tregut të punës në Kosovë. Aktivitetet e PRE-së në fushën e punësimit janë:

- Krijimi formal i Agjencisë për Punësim

- Licencimi i ofruesve jopublikë të shërbimeve të punësimit për të përmirësuar ofrimin e masave të punësimit (për zbatimin e masave aktive të tregut të punës)
- Trajnimi i këshilltarëve të punësimi dhe shqyrtimi i rezultateve të performancës
- Përmirësimi i Integritetit të Sistemit Informativ të Tregut të Punës (SITP) me Sistemin e Menaxhimit të Informatave Arsimore (SMIA)

Nga ky program, aktiviteti “Përmirësimi i Integritetit të Sistemit Informativ të Tregut të Punës (SITP) me Sistemin e Menaxhimit të Informatave Arsimore (SMIA)” është realizuar plotësisht, ndërsa aktivitetet tjera kanë mbetur në proces, ku përpos organizimeve vjetore të panairëve të punë nuk janë vërejtur rezultate tjera.

KAPITULLI IV: NJË VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM MBI MËNYRËN, PËRMBAJTJEN DHE MODELET E PËRDORURA NË ZHVILLIMIN E KURRIKULAVE NË KOSOVË

4.1 Iniciativa, analizat dhe procedurat e zhvillimit të kurrikulave të programeve universitare në IAL-të në Kosovë, që nga paslufta (viti 1999) e deri më sot

Institucionet e Arsimit të Lartë në Kosovë (IAL), deri në mars të vitit 2008, programet e tyre studimore i kanë zhvilluar bazuar në ligjin për Arsimin e Lartë në Kosovë. Në mars të vitit 2008 është themeluar Agjencia e Kosovës për Akreditim (AKA). Nga kjo periudhë e deri sot IAL-të zhvillimin e kurrikulave dhe procedurat e aplikimit për programe studimore i bëjnë në mënyrë strikte bazuar në rregullat dhe udhëzuesit e Agjencisë së Kosovës për Akreditim.

Iniciativat e zhvillimit të një programi studimor, kryesisht vijnë nga anëtarët e stafit brenda një universiteti, por edhe nga stakeholders-at tjerë të universitetit (fakultetit), bazuar në analizat apo hulumtimet që kanë bërë institucionet në lidhje me kërkesat nga jashtë apo tregun e punës. Kështu ndodh edhe me iniciativat në Institucionet e Arsimit të Lartë në Kosovë.

Pas themelimit të AKA-së procedurat e hartimit dhe akreditimit të një programi studimor i nënshtrohen rregullave dhe udhëzimeve të përcaktuara nga kjo agjenci. Iniciativat fillojnë nga strukturat udhëheqëse të institucionit (dekanatet e fakulteteve ose katedrat e tyre), për të proceduar më tutje në nivele tjera të institucionit. Disa universitete/kolegje kanë deklaruar se brenda strukturës së tyre organizative, kanë Zyrat për Zhvillimin e Kurrikulave. Programi i ri studimor zhvillohet bazuar në hulumtimet që kanë bërë universitetet ose duke përdorur të dhënat e hulumtimeve të bëra nga subjekte tjera, në lidhje me kërkesat në Kosovë për një program të caktuar. Para aplikimit nga AKA kërkohet që për program të shkruhet një Raport i Vetëvlerësimit, ku përmes udhëzuesit që jep agjencia, janë të përcaktuara qartë pikat kryesore që duhet përmbajë raporti. Kapitujt kryesor të raportit duhet të përmbajnë të dhëna mbi qëllimin/misionin e programit, menaxhimin dhe organizimin e tij, kapacitetet kadrovike dhe infrastrukture për organizimin e programit, dëshmi mbi hulumtimet dhe arsyeshmërinë në lidhje me nevojën e tregut të punës për programin studimor, target grupi që i dedikohet programi, rezultatet e mësimi për program, raporti ndërmjet pjesës teorike dhe praktike/eksperimental (ngarkesa e orëve për njohuri, shkathtësi/aftësi), puna praktike etj. Që

nga viti 2018, në akreditimin e programeve studimore nga universitetet/kolegjet përdoret manuali i standardeve të kërkuara të cilësisë që duhet plotësuar secili program. Për një program studimor, janë të përcaktuara 91 standarde të cilësisë të ndara në 7 fusha, që duhet të jenë të arritura për t'u mundësuar mbajtja programi studimor.

4.2 Kontrolli i cilësisë së një programi studimor nga auditorë të brendshëm dhe të jashtëm në IAL-të në Kosovë, me theks të veçantë në definimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies.

Secili Institucion i Arsimit të Lartë është i obliguar të ketë organizmat e brendshëm për sigurimin e cilësisë së studimeve. Duhet të ketë të përcaktuara qartë mekanizmat dhe mjetet për matjen e progresit. Këtë e bëjnë përmes matjeve të ndryshme, përmes pyetësorëve, raporteve të vetëvlerësimit për stafin, observimeve, bashkëbisedimeve, kontrollit të syllabuseve etj. Fokus i veçantë jepet në hartimin e një programi të ri, ku me vëmendje të shtuar shikohet definimi i kompetencave që parasheh programi studimor dhe i rezultateve të mësimnxënies në fund të programit. Arritshmëria e rezultateve të mësimnxënies (Learning Outcomes) vlerësohet në fund të çdo viti akademik.

Kontrolli i jashtëm i cilësisë behët nga Agjencia për Akredim e Kosovës. Edhe agjencia përmes mekanizmave të saj të kontrollit, kontrollin e cilësisë e fokuson në hartimin dhe arritjen e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies. Definimin e qartë të rezultateve të mësimnxënies agjencia e kërkon edhe në udhëzuesin për hartimin e raportit të vetëvlerësimit ku kërkohet që programi të definohet me 7-10 rezultate të mësimnxënies, duke përdorur foljet kyçe nga modeli i Declan Kennedy dhe taksonominë e Bloom-it. Për të vlerësuar cilësinë e një programi studimor, me Ligjin për Arsim në Kosovë, AKA është e obliguar të angazhoj ekspertë të jashtëm të fushave përkatëse.

4.3 Modelet e suksesshme të përdorura nga IAL-të në Kosovë, në definimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies të një kurrikule.

Një ndër vlerat më të mëdha të një programi studimor është definimi dhe hartimi adekuat i kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies, që parashihet t'i zotëroj studenti në përfundim të një programi studimor. Për këtë arsye IAL-të në Kosovë dhe AKA i kushtojnë

vëmendje të veçantë kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies. Për definimin dhe hartimin e tyre ekzistojnë disa modele që përdorën nga universitete dhe vende të ndryshme. Disa prej tyre konsiderohen më efektive dhe arritja e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies janë më lehtë të matshme. Sidoqoftë, për modelet më të përdoruara nga IAL-të në Kosovë dhe të dhënat mbi llojin, efektet dhe aplikueshmërinë e tyre do të flitet në kapitujt në vijim të këtij punimi.

4.4 Trendet dhe ndikimi i bashkëpunimit në mes të punëdhënësve dhe IAL-ve në Kosovë në zhvillimin e një programi studimor bazuar në kompetenca dhe rezultate të mësimnxënies dhe rritjen e punësimit të të diplomuarve.

Bashkëpunimi në mes të punëdhënësve dhe IAL-ve është bërë temë e debateve tash e disa vite nga forumet më prestigjioze në botë. Banka Botërore, Fondi Monetar Ndërkombëtar, Forumi Ekonomik në Davos, Banka Ndërkombëtare për Rindërtim dhe Zhvillim dhe shumë institute hulumtuese, universitete dhe institucione tjera, tash e disa vite me radhë bëjnë hulumtime dhe diskutime të shumta në lidhje me efektet e këtij bashkëpunimi në zhvillimin e një programi studimor i cili do të jetë në funksion të kërkesave të tregut të punës dhe në funksion të rritjes së normës së punësimit në të gjitha vendet e globit. Janë bërë hulumtime dhe raporte se si dhe në çfarë niveli duhet të jetë ky bashkëpunim në mënyrë që universitetet të zhvillojnë programe të tilla studimore, ku kompetencat dhe rezultatet e mësimnxënies që do t'i arrijë një i diplomuar nga një program studimi, të jenë ato që punëdhënësit i kërkojnë nga të punësuarit e tyre në një fushë/profesion të caktuar. Shumica e këtyre raporteve japin të dhëna të qarta për efektet e këtij bashkëpunimi në rritjen e normës së punësimit dhe sidomos në shkurtimin e periudhës transitore diplomim – punësim. Edhe në Kosovë ka disa raporte nga hulumtimet për këtë problematikë, ndërsa edhe në këtë punim janë marrë perceptimet e bizneseve dhe universiteteve në lidhje me efektet e bashkëpunimit biznes – universitet në zhvillimin e programeve studimore, me theks të veçantë në rritjen e normës së punësimit dhe shkurtimit të periudhës transitore diplomim – punësim. Rezultatet e këtij hulumtimi do të analizohen në kapitujt vijues.

KAPITULLI V: METODOLOGJIA E HULUMTIMIT

Ky kapitull kalon nëpër proceset e studimit dhe ofron sqarime të detajuara për qasjet e ndryshme metodologjike që kemi zgjedhur për t'i dhënë përgjigje problemit empirik të kësaj teme, gjithashtu, do të diskutohen instrumentet kërkimore që janë përdorur për të nxjerrë informacionet e nevojshme për këtë hulumtim dhe teknikat për analizimin e të dhënave së bashku me definimin e variablave të përdorura.

5.2 Qëllimi i hulumtimit

Qëllimi kryesor i këtij hulumtimi është:

- a) Analizimi i përputhshmërisë së programeve studimore universitare të bazuara në kompetenca dhe rezultate të mësimi me kërkesat e bizneseve për kompetencat që duhet të zotërojnë të punësuarit e tyre, si dhe efektit që kanë këto programe në punësueshmërinë e të diplomuarve.
- b) Në të njëjtën kohë studimi ka për qëllim të masë ndikimin e bashkëpunimit të universiteteve me punëdhënësit në tregun e punës në rritjen e punësimit të diplomuarve.

Në mënyrë që të përmbushen këto qëllime, janë ngritur gjashtë hipoteza, me qëllimin parësor që përmes këtij hulumtimi të arrihet një kuptim më i plotë i problemit empirik të prezantuar. Gjatë përcaktimit të metodave është tentuar të zgjidhet metoda që reflekton më së miri qëllimet e studimit.

Sipas (Saunders & Thornhill, 2009) hulumtimet mund të kategorizohen në disa lloje, varësisht nga natyra dhe qëllimi i temës që hulumtohet. Qëllimi i një hulumtimi mund të jetë: a) *Eksplorues*- kur nuk dihet shumë rreth temës dhe realizohet për të qartësuar natyrën e një problemi. Si rezultat, ky lloj hulumtimi është i përshtatshëm, kur nuk ka njohuri paraprake të problemit të hulumtuar. Studimi eksplorues është shumë efektiv për të kuptuar se “çka po

ndodh”, qëllimi i një studimi të tillë është të mundësojë kuptimin e problemit dhe jo të sjellë konkluzione rreth tij; b) *Përshkrues (deskriptiv)*- për të përshkruar një problem të njohur, qëllimi i një hulumtimi të tillë është të paraqesë një profil të përafërt të një personi, fenomeni apo situatë. Ky lloj hulumtimi mund të jetë vazhdim ose paraardhës i një studimi eksplorues, në varësi të specifikave të temës që hulumtohet; c) *Shpjegues*- për të shpjeguar një problem të njohur mirë. Një hulumtim i tillë merret me studimin e një problemi apo fenomeni, me qëllim që të gjejë lidhjet e rastit në mes të variablave.

Në kushte normale, studimet eksploruese dhe përshkruese kryhen të parat, e pastaj realizohet studimi shpjegues, përmes të cilit tentohet të shpjegohen të gjitha variablat që lidhen me fenomenin e studiuar dhe ndikimin e variablave në njëri tjetrin. Gjithsesi, është evidente që në të njëjtën kohë mund të paraqitet më shumë se një qëllim, sepse kufijtë në mes të këtyre qëllimeve nuk mund gjithmonë të definohen qartë. Kështu që, pika e nisjes e studimit tonë është pikërisht problemi hulumtues, “përputhshmëria e programeve universitare me kërkesat e tregut të punës dhe ndikimi i tyre në punësimin e të diplomuarve?” duke u nisur nga ky problem, është trajtuar dhe analizuar literaturë nga fusha e ekonomisë të edukimit, në mënyrë që të specifikohen pyetjet hulumtuese dhe të krijohet një kornizë e hulumtimit.

Duke u nisur nga qëllimi primar i hulumtimit dhe pyetjet hulumtuese, gjithashtu duke e pasur parasysh faktin që janë mbledhur të dhëna primare për të testuar hipotezat, në mënyrë që pyetjet hulumtuese të marrin përgjigje, lehtësisht mund të argumentojmë që ky hulumtim fillimisht ka karakter përshkrues dhe mëton t’i përshkruajë karakteristikat e një popullacioni përmes mostrës. Andaj natyrshëm është zgjedhur metoda analitike-deskriptive për realizimin e këtij hulumtimi. Kjo nënkupton vlerësimin e qëndrimeve, opinioneve, vlerësimeve dhe karakteristikave të universiteteve dhe të bizneseve dhe analizimin e faktorëve të përputhshmërisë së kompetencave të kërkuara me ato të ofruara dhe ndikimin e bashkëpunimit në mes të këtyre dy grupeve në rritjen e punësimit të të diplomuarve kosovar. Gjithashtu, duke e ditur që ky hulumtim synon të shpjegojë lidhjen në mes të bashkëpunimit, përdorimit të modeleve për hartimin e kompetencave dhe ndikimin e tyre në përputhjen e

kërkesës dhe ofertës për kompetenca dhe në rritjen e punësimit të të diplomuarve, qëllimi i këtij hulumtimi gjithashtu është edhe shpjegues.

5.3 Qasja hulumtuese

Metoda kualitative dhe kuantitative janë dy qasjet kryesore dhe më të shpeshta që përdoren për kryerjen e hulumtimeve, sidomos kur flitet për studimet që kryhen në shkencat sociale. Qëllimi i dy qasjeve është krijimi i një kuptimi më të mirë për veprimet e individëve, grupeve apo institucioneve dhe analiza e ndikimit të këtyre veprimeve në njëra tjetrën. Përderisa metoda kuantitative përfshin prezantim numerik të të dhënave, me qëllim të përshkrimit dhe sqarimit të fenomenit, metoda kualitative përfshin ekzaminimin dhe interpretimin jo numerik të vërtetës, me qëllim të zbulimit të themeleve që i lidhin variablat që studiohen. Pra, të dhënat nga qasja kualitative shprehen në formën e fjalëve, jo në formë numerike. Të dhënat e tilla bazohen në observime, intervista dhe rishikim të dokumenteve, ndërsa qasja kuantitative përdor numrat dhe instrumentet dhe metodat statistikore për të analizuar dhe prezantuar rezultatet. Për të përmbushur qëllimet e kësaj teme, janë marrë parasysh të dyja qasjet, kualitative dhe kuantitative. Fillimisht është marrë parasysh qasja kualitative ku kemi analizuar literaturën ekzistuese, me qëllim të identifikimit të faktorëve më të rëndësishëm lidhur me ndikimin e programeve universitare në rezultatet e tregut të punës së të diplomuarve. Kjo është pasuar nga qasja kuantitative, në kuptimin e mbledhjes dhe analizimit të të dhënave kuantitative primare, duke përdorur pyetësorët, të dhënat e të cilit janë të analizuar dhe shprehur në mënyrë matematikore e statistikore, duke përdorur, numra, grafe dhe tabela.

5.4 Strategjia e hulumtimit

Strategjia e hulumtimit paraqet një plan për realizimin e tij. Përmes saj do të përcaktohet se si do të zhvillohen pyetjet e tij dhe në çfarë mënyre këto pyetje do të marrin përgjigje. Një studim mund të realizohet duke ndjekur disa strategji si: *eksperimenti, mbledhja e të dhënave përmes pyetësorit, kontrolli dhe analiza e të dhënave arkivore, analiza e të dhënave historike, dhe rasti studimor*. Mirëpo, zgjedhja në mes të strategjive nuk është komplet e lirë. Ekzistojnë disa kritere për të përcaktuar strategjinë e hulumtimit në varësi të: pyetjes hulumtuese, kontrollit mbi ngjarjet dhe fokusimit në ngjarjet e pranishme.

Tabela 6: Karakteristikat kryesore të strategjive hulumtuese

Strategjia	Lloji i pyetjeve	Kontrolli mbi ngjarjet	Fokusi në ngjarjet prezente
Eksperimenti	Si, pse	Po	Po
Pyetësi	Kush, çka, ku, sa, cilët, çfarë	Jo	Po
Analiza arkivore	Kush, çka, ku sa, çfarë	Jo	Jo
Historia	Si, pse	Jo	Jo
Rast studimi	Si, pse, çfarë	Jo	Po

(Burimi: Yin, 1994)

Duke iu referuar tabelës 6, e cila përmbledh kriteret e adoptimit të strategjisë së hulumtimit, shohim se ky studim është i fokusuar në ngjarje aktuale, sepse synojmë të shohim përputhjen e ofertës dhe kërkesës për kompetenca dhe ndikimin e tyre në punësimin e të diplomuarve në periudhën aktuale. Në të njëjtën kohë, nuk mund të kemi kurrfarë kontrolli mbi ngjarjet, sepse mostra është e përbërë nga biznese dhe universitete që kanë sjellje, opinione dhe karakteristika të ndryshme, në të cilat ne nuk mund të kemi kurrfarë kontrole. Gjithashtu, pothuajse të gjitha pyetjet hulumtuese të kësaj teme lidhen me strategjinë e pyetësit. Andaj, duke u bazuar në kriteret dhe argumentet më lartë, strategjia e pyetësit është zgjedhur për realizimin e këtij hulumtimi. Gjithashtu, strategjia e pyetësit është e domosdoshme edhe për të përmbushur qëllimin deskriptiv analitik të kësaj, ndërsa qëllimi shpjegues i temës përmbushet përmes analizimit të të dhënave të mbledhura nga pyetësit dhe gjetjes e shpjegimit të lidhjeve në mes të variablave.

5.5 Instrumentet kërkimore

Pas hartimit të pyetësit kemi vendosur që pyetësi të plotësohet online, përmes internetit, si forma më e përshtatshme në këtë situatë, meqë po punohet me tri mostra të ndryshme. Të dhënat janë mbledhur në një periudhë prej gjashtë muaj prej Shtatorit 2018 deri në Mars 2019. Duke e pasur parasysh që këtë hulumtim e përbëjnë tri grupe të interesit (Universitetet, Bizneset dhe Të diplomuarit) janë përpiluar tre pyetësor për secilin nga grupet në mënyrë që

frazimi të targetoj specifikisht secilin nga grupet. Është tentuar që dizajni i pyetësorëve të jetë atraktiv dhe i thjeshtë, logjik në strukturë në mënyrë që respondentit të kuptojë se për çka bëhet fjalë dhe të mos konfuzohet.

Pyetësi final për bizneset konsiston në katër pjesë, për universitetet në pesë pjesë, ndërsa për të diplomuarit në tre pjesë (shih tabelën më poshtë për më shumë detaje). Shumica e pyetjeve sidomos të pjesa e perceptimeve që është e përbashkët për të tre grupet janë hartuar duke përdorur shkallën e Likertit me pesë pikë ku p.sh, në varësi të deklaratës, 1 ka qenë niveli më i ulët në shkallë, 3 niveli neutral, ndërsa p5 niveli më i lartë në shkallë.

Tabela 7: Struktura e instrumenteve kërkimore (pyetësorëve)

Pyetja	Përmbajtja
Pyetësi i bizneseve	
Pyetja 1 deri në pyetjen 5	Karakteristikat e biznesit
Pyetja 6 deri në pyetjen 8	Pyetje filtër
Pyetja 9 deri në pyetjen 30	Perceptimet e bizneseve lidhur me kompetencat specifike dhe gjenerike
Pyetja 31 deri në pyetjen 40	Bashkëpunimi i bizneseve me universitetet
Pyetësi i universiteteve	
Pyetja 1 dhe 2	Karakteristikat e universiteteve
Pyetja 3	Pyetje filtër
Pyetja 4 deri në pyetjen 20	Perceptimet e universiteteve lidhur me kompetencat specifike dhe gjenerike
Pyetja 21 deri në pyetjen 26	Përdorimi i modelit për hartimin e Learning Outcomes
Pyetja 28 deri në pyetjen 33	Bashkëpunimi i universiteteve me bizneset
Pyetësi i të diplomuarve	
Pyetja 1 deri në pyetjen 9	Karakteristikat demografike të të diplomuarve
Pyetja 10 deri në 14, 16 dhe 17	Perceptimet e të diplomuarve lidhur me kompetencat specifike dhe gjenerike
Pyetja 15 deri në pyetjen 20	Punësimi dhe periudha diplomim-punësim

Përpara lansimit të tij përfundimtar, u konsiderua e rëndësishme që forma e parë e pyetësorëve të testohet përmes një studimi pilot, në mënyrë që të identifikohen pyetjet e paqarta që do ta rrezikonin fuqinë e pyetësorit për nxjerrjen e informacioneve. Qëllimi i këtij

studimi ishte të merren sugjerime për rishikimin potencial të pyetësorit. Tridhjetë të diplomuar nga Kolegji “FAMA”, bashkë me disa profesorë dhe disa ndërmarrës, morën pjesë në pilot studim. Të gjithëve iu kërkua të ofrojnë sugjerimet e tyre lidhur me qartësinë dhe përmbajtjen e pyetjeve. Si rezultat i këtij procesi, me sugjerimin e pjesëmarrësve në studim dhe me vërtetimin e këtyre sugjerimeve nga analizimi paraprak i të dhënave, disa pyetje u ridefinuan për të eliminuar paqartësitë, e disa të tjera u hoqën fare.

5.6 Mostra

Përcaktimi i mostrës është element crucial në studimet kuantitative. Elementi i parë i rëndësishëm në këtë proces është definimi i qartë i popullacionit për të cilin dëshirojmë të nxjerrim përfundime. Është jetike që popullacioni të jetë qartë i definuar përpara se të vazhdohet me zgjedhjen e mostrës, pa e njohur popullacionin adekuat për hulumtimin, studiuesit nuk mund të realizojnë hulumtimin, sepse rezultatet do të ishin joreale. Pasi që ne jemi të interesuar të identifikojmë perceptimet e bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve në lidhur me lidhjen në mes të programeve të studimit dhe tregut të punës, në këtë hulumtim në fakt kemi tre popullacione të veçanta,

- Grupi i parë janë të gjitha bizneset në Kosovë që pos pronarit kanë të punësuar, në periudhë më shumë se tre muaj, individë me shkollim universitar. (254 respondentë të anketuar)
- Grupi i dytë janë të gjitha universitetet dhe kolegjet në Kosovë. (63 respondentë të anketuar) dhe
- Grupi i tretë janë të gjithë individët të cilët kanë diplomë universitare. (263 respondentë të anketuar)

Për të tri grupet janë përdorur mostra të qëllimshme, me kushtet që kemi vënë ne si kërkues. Me qëllim që të ketë një shpërndarje sa më adekuate të mostrës dhe që njësitë në popullacion të kenë një homogjenitet sa më të lartë që do të rezultonin me një mostër sa më të saktë, për biznese janë vendosur kriteri gjeografik, madhësisë së bizneseve, numrit të të punësuarve, sektorit të bizneseve, organizatave qeveritare dhe joqeveritare. Për universitete janë marrë

kriteri gjeografik dhe statusi legal i tij. Ndërsa, për të diplomuar, njësitë në popullacion i karakterizon mosha, universiteti ku kanë përfunduar studimet, gjinia, territori dhe niveli i kualifikimit.

5.7 Teknikat e analizimit të të dhënave dhe specifikimet e modeleve

Të dhënat të cilat janë mbledhur përmes pyetësorëve do të analizohen dhe diskutohen gjerësisht për tu dhënë përgjigje pyetjeve dhe hipotezave të këtij hulumtimi. Në këtë seksion do të ofrohen sqarimet e detajuara lidhur me teknikat statistikore të përdorura dhe do të specifikohen modelet empirike të përdorura për të testuar hipotezat e kësaj teme, në të njëjtën kohë do të tregohet se cilat teste janë përdorur në rastin e secilës nga hipotezat e kësaj teme.

Me qëllim që të dhënat e mbledhura të analizohen në mënyrë efikase dhe me qëllim të maksimizimit të vlerës së informacionit, është përdorur softueri: Social Package for the Social Sciences (SPSS). SPSS është një program kompjuterik që mundëson realizimin e analizave të thella statistikore. Ky program ka opsione dhe karakteristika që mundësojnë realizimin e analizave statistikore në mënyrën më të mirë e sidomos për hulumtime nga shkencat sociale.

Testet statistikore të përdorura për të vërtetuar hipotezat e kësaj teme janë: One sample t-test, Intependent samples t-test, One-Way ANOVA, Korrelacioni, Kryqëzimi i tabelave dhe Regresioni i shumëfishtë.

5.7.1 One sample t-test

One sample t-test është një nga teknikat statistikore për të testuar hipotezën e parë (H1) në këtë temë. One sample t-test është test parametrik i cili përdoret për të përcaktuar nëse mesatarja e mostrës është statistikisht e ndryshme nga mesatarja e supozuar e popullacionit. Kjo procedurë statistikore njihet thjeshtë me emrin t-test, variabla që përdoret për tu testuar quhet variabla testuese. Në këtë lloj testi variabla testuese përdoret për tu krahasuar me vlerën testuese që është një vlerë e supozuar si mesatare e popullacionit ose në rastin tonë është vlera e shkallës maksimale në shkallën e Likertit për të testuar nëse perceptimet e bizneseve/universiteteve janë të anuara nga nivelet ekstreme (1 ose 5), pra ky test në rastin tonë është përdorur për të realizuar një pjesë të GAP analizës.

Null hipoteza (H_0) dhe hipoteza alternative (H_1) në rastin e One sample t-test mund të shprehet si në vijim:

$H_0: \mu = \bar{x}$ ("mesatarja e mostrës është statistikisht e barabartë me mesataren e propozuar")

$H_1: \mu \neq \bar{x}$ ("mesatarja e mostrës nuk është statistikisht e barabartë me mesataren e propozuar").

Ku μ është konstantë e propozuar, kundër të cilës do të testohet mostra e mesatares $\bar{x}$ në rastin tonë shkalla maksimale në pyetjet e përfshira (5).

Test statistika për One sample t-test shënohet me t , dhe është llogaritur duke e përdorur formulën e mëposhtme:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{S_{\bar{x}}} \quad (1)$$

Ku;

$$S_{\bar{x}} = \frac{s}{\sqrt{n}} \quad (2)$$

μ = Konstanta e propozuar në rastin tonë (5);

$\bar{x}$ = Mesatarja e mostrës;

n = Madhësia e mostrës (numri i observimeve);

s = Devijimi standard i mostrës;

$S_{\bar{x}}$ = Gabimi standard i kalkuluar i mesatares.

Për të kalkuluar GAP-in në mes të mesatares së mostrës dhe konstantës së propozuar kalkulohet vlera t , e cila krahasohet me vlerën kritike në tabelën e distribucionit t me shkallë lirie $df = n-1$. Nëse vlera $t >$ se vlera kritike t , atëherë ne themi që null hipoteza refuzohet dhe pranohet hipoteza alternative që mesatarja e mostrës është e ndryshme nga konstanta e propozuar.

5.7.2 Independent samples t-test

Independent samples t-test është teknika e radhës e përdorur për të testuar hipotezën parë (H1). Independent Samples t-test po ashtu është një test parametrik i cili i krahason mesataret e dy grupeve të pavarura në mënyrë që të përcaktohet nëse ka evidencë statistikore që mesataret e popullacioneve përkatëse të jenë statistikisht të ndryshme. Në këtë studim *Independent samples t- test* është përdorur për të performuar GAP analizën për të parë nëse ka, diferenca statistikore në mes të perceptimeve mesatare të bizneseve dhe universiteteve sa i përket dobishmërisë, zotërimit, rëndësisë dhe përputhjes së kompetencave gjenerike dhe specifike. Ky test na mundëson në fakt të testojmë hipotezën një (H1) në tërësi, sepse krahason mesataret e universiteteve dhe të bizneseve duke ofruar kështu dëshmi të mjaftueshme për përputhjen në perceptime në mes të këtyre dy grupeve.

Null hipoteza (H_0) dhe hipoteza alternative (H_1) në rastin e Independent sample t-test mund të shprehet si në vijim:

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ ("mesataret e dy popullacioneve janë statistikisht të barabarta")

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ ("mesataret e dy popullacioneve nuk janë statistikisht të barabarta")

Ose;

$H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0$ ("diferenca në mes të mesatareve të dy popullacioneve është e barabartë me 0")

$H_1: \mu_1 - \mu_2 \neq 0$ ("diferenca në mes të mesatareve të dy popullacioneve nuk është e barabartë me 0")

Ku μ_1 dhe μ_2 janë mesataret e popullacioneve për grupet 1 dhe 2, respektivisht. Në rastin tonë mesataret e perceptimeve për universitetet dhe për bizneset.

Test statistika për Independent sample t-test shënohet me t , dhe është llogaritur duke e përdorur formulën e mëposhtme:

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \quad (3)$$

$\bar{x}_1$ = Mesatarja e mostrës së parë;

$\bar{x}_2$ = Mesatarja e mostrës së dytë;

n_1 = Numri i observimeve të mostrës së parë;

n_2 = Numri i observimeve të mostrës së dytë;

s_1 = Devijimi standard i mostrës së parë;

s_2 = Devijimi standard i mostrës së dytë.

Në rastin tonë grupi 1 janë universitetet ndërsa grupi 2 janë bizneset. Për të kalkuluar GAP-in në mes të mesatareve të dy mostrave kalkulohet vlera t , e cila krahasohet me vlerën kritike në tabelën e distribucionit t me shkallë lirie $df=n-1$. Nëse vlera $t >$ se vlera kritike t , atëherë ne themi që null hipoteza refuzohet dhe pranohet hipoteza alternative që mesataret e universiteteve dhe bizneseve janë statistikisht të ndryshme.

5.7.3 Analiza e variancës (One-way ANOVA)

One-Way ANOVA është teknika e tretë me radhë, e përdorur për të testuar hipotezën parë dhe të pestë (H_1 dhe H_5), në këtë rast përfshihen në analizë edhe të diplomuarit si grupi i tretë i interesit në këtë hulumtim. One-Way ANOVA krahason mesataret e dy apo më shumë grupeve të pavarura në mënyrë që të kontrollojë nëse ka evidencë statistikore për të konstatuar se mesataret e tri grupeve janë të ndryshme. Në këtë studim *One-Way ANOVA* është përdorur për të parë nëse ka diferenca signifikante statistikore në mes të perceptimeve mesatare të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve sa i përket dobishmërisë, zotërimit, rëndësisë dhe përputhjes së kompetencave gjenerike dhe specifike. Gjithsesi, karakteristikë e ANOVA është se si e vetme tregon vetëm nëse ka diferencë signifikante statistikore në mes të grupeve ose jo dhe nuk e përcakton ku është diferenca në mes të grupeve. Prandaj, për të përcaktuar se ku është diferenca është përdorur Post- Hoc test, më saktë LSD Post-Hoc, rezultatet e të cilit gjenden në aneks.

Null hipoteza dhe hipoteza alternative e One-way ANOVA shprehet si në vijim:

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \dots = \mu_k$ ("të gjitha k mesataret e popullacioneve janë të barabarta")

H_1 : Së paku një μ_i është e ndryshme ("së paku një nga k mesataret e popullacioneve nuk është e barabartë me të tjerat")

Ku;

μ_i është mesatarja e popullacionit të grupit i ($i = 1, 2, \dots, k$).

Test statistika për One-Way ANOVA shënohet me F . Për një variabël të pavarur me k grupe, F statistika vlerëson nëse mesataret e grupeve kanë diferencë statistikore.

Tabela 8: Përmbledhje e variablave të përdorura në One sample t-test, Independent samples t-test dhe One-way ANOVA

Variabla	Definimi	Niveli i matjes
Dobishmëria për vendin e punës për kompetencat gjenerike dhe specifike	Kompoziti mesatar i perceptimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve për dobishmërinë e kompetencave gjenerike dhe atyre specifike.	Variablat e përdorura në teste janë kompoziti mesatar i variablave kryesore që janë variabla <i>ordinale</i> të cilat përfshin 13 kompetenca gjenerike dhe specifike ku dobishmëria matet në shkallë nga 1-5.
Zotërimi i kompetencave gjenerike dhe specifike	Kompoziti mesatar i perceptimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve për zotërimin e kompetencave gjenerike dhe specifike nga të diplomuarit.	
Rëndësia e kompetencave gjenerike dhe specifike për të ardhmen	Kompoziti mesatar i perceptimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve për rëndësinë e kompetencave gjenerike dhe specifike për të ardhmen e të diplomuarve.	
Përputhja	Kompoziti mesatar i perceptimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve për përputhjen e kompetencave gjenerike dhe specifike me nevojat e vendit të punës.	
Përputhja	Perceptimi direkt për përputhjen e kompetencave në përgjithësi me kërkesat e vendit të punës për performancë të mirë.	Variabël <i>ordinale</i> e cila mat perceptimin për përputhjen në shkallë 1-5; ku 1 aspak dhe 5 plotësisht

Përputhja e nivelit të njohurive, shkathtësive dhe aftësive	Perceptimi direkt për përputhjen e nivelit të njohurive, shkathtësive dhe aftësive me kërkesat e vendit të punës për performancë të mirë.	
---	---	--

5.7.4 Korrelacioni

Korrelacioni është një tjetër test statistikor i përdorur në këtë temë, ai është përdorur për të testuar lidhjen në mes të variablave të cilat janë përdorur në regresion, për tu siguruar që forca dhe drejtimi janë në nivelin e pritur. Korrelacioni është një test parametrik i cili prodhon një koeficient korrelacioni (r), i cili e matë drejtimin dhe fuqinë e lidhjes lineare në mes të dy variablave të vazhdueshme. Në rastin tonë korrelacioni është përdorur si test ndihmës në hipotezat dy, tre, katër dhe pesë (H2, H3, H4 dhe H5). Koeficienti i korrelacionit varion në mes 1 dhe -1, ku 1 paraqet korrelacion pozitiv perfekt ndërsa -1 paraqet korrelacion negativ perfekt ndërsa 0 tregon se variablat nuk kanë lidhje lineare njëra me tjetrën. Duhet ta kemi parasysh koeficienti i korrelacionit (r) mund të paraqitet me çfarëdo vlerash në mes 1 dhe -1. Lidhja në mes dy variablave konsiderohet shumë e fortë, kur koeficienti i korrelacionit është nga 0.70 deri 0.99 ose, -0.70, deri - 0.99, lidhja konsiderohet e fortë koeficienti i korrelacionit nga 0.4 deri 0.69 ose -0.40 deri -0.69, lidhja konsiderohet e moderuar kur koeficienti i korrelacionit është nga 0.30 deri 0.39 ose nga -0.30 deri -0.39, lidhja konsiderohet e dobët kur koeficienti i korrelacionit është nga 0.20 deri 0.29 ose nga -0.20 deri -0.20, lidhja konsiderohet e shumë e dobët kur koeficienti i korrelacionit është nga 0.01 deri 0.19 ose nga -0.01 deri -0.19. Ndërsa, signifikanca sig. edhe në rastin e korrelacionit ka kuptim të veçantë, sepse është tregues që përcakton sigurinë ose probabilitetin se lidhja në mes variablave nuk është rastësore.

Null hipoteza (H0) dhe hipoteza alternative (H1) të testit të signifkancës mund të shprehet si në vijim:

H0: $r = 0$ ("koeficienti i korrelacionit të popullacionit është i barabartë me 0; prandaj nuk ka asociacion")

H1: $r \neq 0$ ("koeficienti i korrelacionit të popullacionit nuk është i barabartë me 0; prandaj korrelacioni jo zero mund të ekzistojë").

Koeficienti i korrelacionit në mes të dy variablave x dhe y shënohet me r ose r_{xy} dhe kalkulohet me formulën në vijim:

$$r_{xy} = \frac{cov(x, y)}{\sqrt{var(x)} * \sqrt{var(y)}} \quad (4)$$

Ku:

$cov(x, y)$ është kovarianca e mostrës në mes x dhe y ;

$var(x)$ është variance e mostrës për x ;

dhe $var(y)$ është variancë e mostrës për y .

5.7.5 Regresioni

Teknika e radhës e përdorur për të ofruar përgjigje në pyetjet e këtij hulumtimi dhe për të dhënë mbështetje për hipotezat dy, tre, katër dhe pesë (H2, H3, H4 dhe H5) është regresioni (OLS). Regresioni linear është një metodë statistikore e cila na lejon të përmbledhim lidhjen në mes të dy variablave, në anën e djathtë të ekuacionit të regresionit paraqiten variablat e pavarura të cilat do të quhen edhe regressor ose predictor, ndërsa në të majtën ato të varura. *Regresioni* është përdorur për të përcaktuar ndikimin që variablat e pavarura kanë në variablat e varura në disa modele të veçanta. Në mënyrë që të sigurohemi që regresioni është testi i duhur për tu përdorur, në kemi përdorur testin Kolmogorov-Smirnov për tu siguruar që të dhënat janë të shpërndara normalisht gjë që është vërtetuar, prandaj është vazhduar me këtë teknikë.

5.7.5.1 Specifikimet e modeleve

Në mënyrë që të kalkulohet efekti faktorëve si: bashkëpunimi, rishikimi i programeve dhe hulumtimi në punësimin e të diplomuarve si dhe efekti i përdorimit të një modeli për hartimin e

learning outcomes e gjithashtu edhe efekti i supozuar negativ i tranzicionit nga diplomimi në punësim, janë përdorur disa modele ekonometrike.

Modeli i përgjithshëm i paraqitur në vazhdim është përdorur për të kalkuluar rezultatet:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_1 \dots + \beta_k x_k + \varepsilon_i \quad (5)$$

Ku y është variabël e varur; x është vektor i variablave të pavarura dhe β_k është vektor i koeficientëve.

Regresioni (OLS) për ndikimin e bashkëpunimit në mes të universiteteve dhe bizneseve në rezultatet e tregut të punës (testimi i hipotezës së dytë – H2)

Modelet për biznese

Variabla kryesore e pavarur në këtë regresion e quajtur këtu variabla e interesit është bashkëpunimi në mes të universiteteve dhe bizneseve, në të njëjtën kohë në mënyrë që koeficienti i ndikimit të bashkëpunimit të jetë sa më i përafërt me realitetin kemi përdorur edhe një sërë variablash kontrolluese, të cilat na ndihmojnë të kontrollojmë për efekte heterogjene që mund të paraqiten nga karakteristikat e bizneseve apo universiteteve e kështu, përmes tyre secila nga dummy variablat e përfshira heq një pjesë të efektit që vjen nga karakteristika të caktuar duke lënë koeficientin e bashkëpunimit më afër të vërtetës. Variablat kontrolluese të përfshira në këtë regression janë: 1) Lloji i biznesit i cili në model përfaqësohet me katër dummy (SH.P.K, Korporatë, Institucion Publik dhe OJQ), ndërsa biznesi individual mbetet në β_0 si pikë reference; 2) Sektori i cili në model ka tre variabla (Shërbime, Tregti dhe Shërbime publike) ndërsa bizneset e sektorit të prodhimit gjenden në β_0 si pikë reference.

Në rastin e bizneseve kemi katër variabla të varura të cilat në modelin e mëposhtëm zëvendësojnë y_i :

- 1) Perceptimi i bizneseve për ndikimin e bashkëpunimit në punësimin e të diplomuarve;**
- 2) Perceptimi i bizneseve për ndikimin e bashkëpunimit në tranzicionin diplomim-punësim;**

3) Perceptimi i bizneseve për gatishmërinë e të diplomuarve në bachelor për të filluar punën pa trajnim paraprak dhe

4) Perceptimi i bizneseve për gatishmërinë e të diplomuarve në master për të filluar punën pa trajnim paraprak. Prandaj në tabelën e regresionit kemi katër modele të renditura sipas listës së mësipërme.

Modelet e sqaruara më lartë formalisht mund të shprehen si në vijim:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Bashkepunimi}_i + \beta_2 \text{SHPK}_i + \beta_3 \text{Korporate}_i + \beta_4 \text{In_Publik}_i + \beta_5 \text{OJQ}_i + \beta_6 \text{Sherbime}_i + \beta_7 \text{Tregti}_i + \beta_8 \text{Sh_Publike}_i + \varepsilon_i \quad (6)$$

β_0 është konstanta, β_1 është parametri i variablës së interesit i cili do të kalkulohet nga variabla e bashkëpunimit β_2 deri në β_8 janë parametra që do të kalkuloohen nga variablat kontrolluese dhe ε_i është termi i errorit. Ndërsa, y_i siç u sqarua edhe më lartë zëvendësohet me katër variablat e varura të këtij regresioni në secilin model veç e veç (rezultatet ofrohen në katër modele të veçanta në kapitullin e rezultateve).

Modelet për universitete

Variabla kryesore e pavarur edhe në rastin e universiteteve është bashkëpunimi në mes të universiteteve dhe bizneseve, edhe në modelet e universiteteve në mënyrë që koeficienti i ndikimit të bashkëpunimit të jetë sa më i përafërt me realitetin kemi përdorur një variabël kontrolluese, llojin e biznesit e cila na ndihmojnë të kontrollojmë për efekte heterogjene që mund të paraqiten nga karakteristikat e ndryshme të universiteteve private dhe publik. Në rastin e universiteteve kemi dy variabla të varura të cilat në modelin e mëposhtëm zëvendësojnë y_i : **1)** Perceptimi i universiteteve për ndikimin e bashkëpunimit në punësimin e të diplomuarve; **2)** Perceptimi i universiteteve për ndikimin e bashkëpunimit në tranzicionin diplomim-punësim. Prandaj në tabelën e regresionit kemi dy modele (modeli 5 dhe 6) që ofrojnë koeficientet për modelet e mësipërme

Modelet e sqaruara më lartë formalisht mund të shprehen si në vijim:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Bashkepunimi}_i + \beta_2 \text{Universitet privat}_i + \varepsilon_i \quad (7)$$

β_0 është konstanta, β_1 është parametri i variablës së interesit i cili kalkullohet nga variabla e bashkëpunimit, β_2 është parametër që do të kalkullohet nga variablat kontrolluese dhe ϵ_i është termi i errorit. Ndërsa, y_i siç u sqarua edhe më lartë zëvendësohet me dy variablat e varura të këtij regresioni në dy modele (rezultatet ofrohen në dy modele të veçanta në kapitullin e rezultateve)

Tabela 9: Definimi i variablave

Variabla	Definimi	Niveli i matjes
Variablat e varura		
Punësimi	<i>Perceptimi i bizneseve për ndikimin e bashkëpunimit në punësimin e të diplomuarve</i>	<i>Mesatare:</i> Kompoziti mesatar i perceptimit të bizneseve/universiteteve për ndikimin e bashkëpunimit në punësimin e të diplomuarve.
Tranzicioni	<i>Perceptimi i bizneseve për ndikimin e bashkëpunimit në tranzicionin diplomim-punësim</i>	<i>Mesatare:</i> Kompoziti mesatar i perceptimit të bizneseve/universiteteve për ndikimin e bashkëpunimit në tranzicionin diplomim-punësim.
Gatishmëria për punë e të diplomuarve në bachelor dhe master	<i>Perceptimi i bizneseve për gatishmërinë e të diplomuarve në bachelor dhe master për të filluar punën pa trajnim paraprak</i>	<i>Mesatare:</i> Kompoziti mesatar i perceptimit të bizneseve/universiteteve për gatishmërinë e të diplomuarve në bachelor dhe master për të filluar punën pa trajnim paraprak.
Variabla e interesit		
Bashkëpunimi	<i>Pjesëmarrja e bizneseve/universiteteve në aktivitete të përbashkëta për propozime apo hartime të programeve të studimit</i>	<i>Dummy:</i> Variabël dummy që tregon nëse bizneset dhe universitetet marrin pjesë në aktivitete të përbashkëta.
Variablat kontrolluese		
Lloji i biznesit	<i>Katër dummy variabla për llojin e biznesit, biznesi individual referencë</i>	<i>Dummy:</i> <i>SH.P.K, Korporatë, Institucion Publik dhe OJQ</i>
Spektori	<i>Tre dummy variabla për sektorin e operimit të biznesit, biznesi ku bizneset e sektorit të prodhimit përdoren si referencë</i>	<i>Dummy:</i> Shërbime, Tregti dhe Shërbime publike
Lloji i universitetit	<i>Një dummy variabël për llojin e universitetit ku universitetet publike përdoren si referencë</i>	<i>Dummy:</i> Universitet privat

Regresioni (OLS) për ndikimin e rishikimit të programeve dhe hulumtimit për nevojat e tregut të punës, në punësimin e të diplomuarve (testimi i hipotezës së tretë – H3)

Modeli për rishikimin e programeve

Variabël e varur në modelin e parë (në tabelën e regresionit Modeli 1) është punësimi i të diplomuarve të cilët janë në mostër të këtij hulumtimi, pra karakteristika e cila po provohet të shpjegohet është punësimi i të diplomuarve, ku jemi të interesuar të shohim nëse në fakt kjo variabël ndikohet nga rishikimi i rregullt i programeve, e nëse po në çfarë madhësie dhe drejtimi është ky ndikim.

Variabla kryesore e pavarur në këtë model e quajtur këtu variabla e interesit është rishikimi i programeve nga ana e universiteteve, edhe në këtë model, në mënyrë që të kontrollojmë për efekte heterogjene, në variablën e punësimit në mes të grupeve të ndryshme kemi përdorur disa variabla kontrolluese me qëllimin që koeficienti i rishikimit të programeve të jetë sa më real. Variablat kontrolluese të përfshira në këtë regresion janë: 1) Gjinia, prej të cilës në model përfshihet një dummy për femrat, ndërsa koeficienti për meshkujt mbetet në β_0 si pikë reference; 2) Kualifikimi prej të cilës në model përfshihen dy dummy, një për master dhe një për “Kualifikim tjetër”, ndërsa niveli bachelor përsëri mbeten në β_0 si pikë reference; 3) Lloji i universitetit, prej të cilit në model ndodhet një dummy për universitet private, ndërsa koeficienti për universitet publik gjendet në β_0 si pikë reference.

Modeli i sqaruar më lartë formalisht mund të shprehet si në vijim:

$$\mathbf{Punesimi}_i = \beta_0 + \beta_1 \mathbf{Rishikimi}_i + \beta_2 \mathbf{Femer}_i + \beta_3 \mathbf{Master}_i + \beta_4 \mathbf{Kual_tjeter}_i + \beta_5 \mathbf{Uni_Privat}_i + \varepsilon_i \quad (8)$$

β_0 është konstanta, β_1 është parametri i variablës së interesit i cili do të kalkulohet nga variabla e rishikimit të programeve β_2 deri në β_5 janë parametra që do të kalkuloohen nga variablat kontrolluese dhe ε_i është termi i errorit. Rezultatet e këtij modeli gjenden në tabelën e regresionit lidhur me bashkëpunimin dhe hulumtimin në kolonën Modeli 1 dhe shërbejnë për të testuar hipotezën e tretë.

Modeli për hulumtimin e nevojave të tregut të punës

Edhe në modelin e dytë (në tabelën e regresionit Modeli 2) variabël e varur është punësimi i të diplomuarve të cilët janë në mostër të këtij hulumtimi, pra karakteristika e cila po provohet të shpjegohet është punësimi i të diplomuarve, ku jemi të interesuar të shohim nëse në fakt kjo variabël ndikohet nga hulumtimi i nevojave të tregut të punës, e nëse po në çfarë madhësie dhe drejtimi është ky ndikim.

Variabla kryesore e pavarur në këtë model është hulumtimi për nevojat e tregut të punës, edhe në këtë model si në modelin paraprak në mënyrë që të kontrollojmë për efekte heterogjene në variablën e punësimit në mes të grupeve të ndryshme kemi përdorur disa variabla kontrolluese me qëllimin që koeficienti i hulumtimit të nevojave të tregut të punës të jetë sa më real. Variablat kontrolluese të përfshira në këtë regresion janë: 1) Gjinia prej të cilës në model përfshihet një dummy në për femrat ndërsa koeficienti për meshkujt mbetet në β_0 si pikë reference; 2) Kualifikimi prej të cilës në model përfshihen dy dummy një për master dhe një për tjetër ndërsa niveli bachelor përsëri mbeten në β_0 si pikë reference; 3) Lloji i universitetit prej të cilit në model ndodhet një dummy për universitet privat, ndërsa koeficienti për universitet publik gjendet në β_0 si pikë reference.

Modeli i sqaruar më lartë formalisht mund të shprehet si në vijim:

$$\mathbf{Punesimi}_i = \beta_0 + \beta_1 \mathbf{Hulumtimi}_i + \beta_2 \mathbf{Femer}_i + \beta_3 \mathbf{Master}_i + \beta_4 \mathbf{Kual_tjeter}_i + \beta_5 \mathbf{Uni_Privat}_i + \varepsilon_i \quad (9)$$

β_0 është konstanta, β_1 është parametri i variablës së interesit i cili do të kalkulohet nga variabla e hulumtimit të nevojave të tregut β_2 deri në β_5 janë parametra, që do të kalkuloohen nga variablat kontrolluese dhe ε_i është termi i errorit. Rezultatet e këtij modeli gjenden në tabelën e

regresionit lidhur me rishikimin e programeve dhe hulumtimin për nevojat e tregut, në kolonën Modeli 2 dhe shërbejnë për të testuar hipotezën e tretë.

Tabela 10: Definimi i variablave për modelet e rishikimit të programeve dhe hulumtimit për nevojat e tregut të punës

Variabla	Definimi	Niveli i matjes
Variablat e varura		
Punësimi	<i>Statusi i punësimit të të diplomuarve</i>	<i>Binare:</i> 1: nëse individ punon; 0; nëse nuk punon.
Variabla e interesit		
Rishikimi i	<i>Rishikimi i programeve mësimore nga ana e universiteteve ku kanë studiuar të diplomuarit</i>	<i>Binare:</i> 1: nëse universitetet i rishikojnë programet; 0; nëse universitetet nuk i rishikojnë programet
Hulumtimi	<i>Hulumtimi për nevojat e tregut të punës nga ana e universiteteve ku kanë studiuar të diplomuarit.</i>	<i>Binare:</i> 1: nëse universitetet bëjnë hulumtime; 0; nëse universitetet bëjnë hulumtime
Variablat kontrolluese		
Femër	<i>Dummy për gjininë, femrat të përfshira në tabelën e regresionit</i>	<i>Binare:</i> 1: Femër; 0: Mashkull
Kualifikimi	<i>Dy dummy variabla për nivelin e kualifikimit, të përfshira në tabelën e regresionit janë Master dhe Bachelor</i>	<i>Dummy:</i> Bachelor; Master dhe Tjetër.
Lloji i universitetit	<i>Dummy për llojin e universitetit, universitet privat i përfshirë në tabelën e regresionit</i>	<i>Binare:</i> 1: Universitet Privat; 0: Universitet Publik
Lloji i universitetit	<i>Një dummy variabël për llojin e universitetit ku universitetet publike përdoren si referencë</i>	<i>Dummy:</i> Universitet privat

Regresioni (OLS) për ndikimin e përdorimit të një modeli për hartimin e learning outcomes në kërkesat dinamike të tregut të punës (ky regresion përdoret për të testuar hipotezën e katërt – H4)

Variabla kryesore e pavarur në këtë regresion është përdorimi i një modeli për të hartuar learning outcomes, edhe në këtë model regresioni sikur në rastet tjera kemi kontrolluar për efekte heterogjene në mes të llojeve të universiteteve, pra variabël kontrolluese është lloji i universitetit, kjo është bërë në mënyrë që koeficienti i ndikimit të bashkëpunimit të jetë sa më i përafërt me rezultatin real të popullacionit. Në tabelën e regresionit është përfshirë vetëm universiteti privat si dummy variablë ndërsa koeficienti për universitete publike mbetet në β_0 si pikë reference

Në këtë regresion kemi pesë variabla të varura të cilat sit ë përbashkëta interpretohen sikur kërkesa dinamike të tregut të punës. Secilën nga këto variabla në modelin e mëposhtëm zëvendësojnë y_i :

- 1) Ndikimi i modelit në përshtatjen e kompetencave me nevojat e tregut të punës;
- 2) Ndikimi i kurrikulave bazuar në LO në përshtatjen me nevojat e tregut të punës;
- 3) Përputhja e shkathtësive, njohurive dhe aftësive me kërkesat e vendit të punës
- 4) Përputhja e kërkesave specifike me kërkesat e tregut të punës dhe
- 5) Përputhja e kërkesave gjenerike me kërkesat e tregut të punës. Prandaj në tabelën e regresionit kemi pesë modele të renditura sipas listës së mësipërme.

Modelet e sqaruara më lartë formalisht mund të shprehen si në vijim:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Modeli}_i + \beta_2 \text{Universitet Privat}_i + \varepsilon_i \quad (6)$$

β_0 është konstanta, β_1 është parametri i variablës së interesit i cili do të kalkulohet nga variabla e përdorimit të një modeli për hartimin e LO dhe β_2 është parametër që do të kalkulohet nga variabla kontrolluese (lloji i universitetit) dhe ε_i është termi i errorit. Ndërsa y_i siç u sqarua edhe më lartë zëvendësohet me pesë variablat e varura të këtij regresioni në secilin model veç e veç (rezultatet ofrohen në pesë modele të veçanta në kapitullin e rezultateve dhe shërbejnë për të testuar hipotezën katër).

Tabela 11: Definimi i variablave për modelin e përdorimit të një modeli për hartimin e learning outcomes dhe ndikimin të tij në kërkesat dinamike të tregut të punës

Variabla	Definimi	Niveli i matjes
Variablat e varura		
Përshtatja me nevojat e tregut të punës	Ndikimi i modelit në përshtatjen e kompetencave specifike dhe gjenerike me nevojat e tregut të punës	Mesatare: Kompozit mesatar i perceptimit të universiteteve për ndikimin e modelit në përshtatjen e kompetencave me nevojat e tregut të punës.
Ndikimi i kurrikulave bazuar në LO në përshtatjen me nevojat e tregut të punës	Ndikimi i kurrikulave bazuar në LO në përshtatjen me nevojat e tregut të punës	Mesatare: Kompozit mesatar i perceptimit të universiteteve për ndikimin e kurrikulave të bazuar në LO në përshtatjen e kompetencave me nevojat e tregut të punës.
Përshtatja me nevojat e tregut të punës (Shkathtësi, aftësi dhe njohuri)	Ndikimi i kurrikulave bazuar në LO në përshtatjen e shkathtësive, njohurive dhe aftësive me nevojat e tregut të punës	Mesatare: Kompozit mesatar i perceptimit të universiteteve për përshtatjen e shkathtësive, njohurive dhe aftësive me nevojat e tregut të punës.
Përputhja e kompetencave specifike me nevojat e tregut të punës.	Përputhja e kompetencave specifike me nevojat e tregut të punës	Variablat e përdorura në teste janë kompoziti mesatar i variablave kryesore që janë variabla <i>ordinale</i> të cilat përfshin 13 kompetenca gjenerike dhe specifike ku dobishmëria matet në shkallë nga 1-5.
Përputhja e kompetencave specifike me nevojat e tregut të punës.	Përputhja e kompetencave gjenerike me nevojat e tregut të punës	
Variabla e interesit		
Modeli	Indikator i përdorimit të një modeli për të hartuar dhe definuar kompetencat dhe rezultatet e mësimnxënies (LO).	Binare: 1: nëse universiteti përdor model; 0: nëse universiteti nuk përdor model.

Variablat kontrolluese		
Lloji i universitetit	<i>Një dummy variabël për llojin e universitetit ku universitetet publike përdoren si referencë</i>	<i>Binare:</i> 1: Universitet privat; 0: Universitet Publik.

Regresioni (OLS) për ndikimin e tranzicionit diplomim- punësim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave (testimi i hipotezës së pestë – H5)

Variabël e varur në këtë model është perceptimi i të diplomuarve për humbjen e vlefshmërisë së kompetencave të tyre, pra në këtë rast jemi të interesuar të shohim se a ka ndikim dhe sa ka ndikim zgjatja e periudhës diplomim - punësim në vlefshmërinë e kompetencave të fituara gjatë studimeve, sipas perceptimit të të diplomuarve.

Variabla kryesore e pavarur në këtë model ose variabla e interesit është periudha diplomim-punësim, pra dëshirojmë të dimë se me ndryshimin e këtij indikator si ndikohet variabla e varur e perceptimit në vlefshmërinë e kompetencave. Edhe në këtë model në mënyrë që të kontrollojmë për efekte heterogjene në vlefshmërinë e kompetencave, p.sh. nëse një pjesë e efektit mund të shpjegohet përmes gjinisë apo fushës së studimit, kemi përdorur disa variabla kontrolluese me qëllimin që koeficienti i ndikimit të tranzicionit nga diplomimi në punësim të jetë sa afër të vërtetës. Variablat kontrolluese të përfshira në këtë regresion janë: 1) Gjinia prej të cilës në model përfshihet një dummy në për femrat, ndërsa koeficienti për meshkujt mbetet në β_0 si pikë reference; 2) Kualifikimi prej të cilës në model përfshihen dy dummy një për master dhe një për “ Kualifikim tjetër”, ndërsa niveli bachelor përsëri mbeten në β_0 si pikë reference; 3) Lloji i universitetit prej të cilit në model ndodhet një dummy për universitet privat, ndërsa koeficienti për universitet publik gjendet në β_0 si pikë reference; 4) Fusha e studimit prej të cilës përfshihet një vektor për fushën e studimit duke lënë si pikë reference vetëm disiplinën për të cilët nuk përcaktohet fusha e studimit.

Modeli i sqaruar më lartë formalisht mund të shprehet si në vijim:

$$\text{Vlefshmeria e kompetencave}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Periudha e tranzicionit}_i + \beta_2 \text{Femer}_i + \beta_3 \text{Master}_i + \beta_4 \text{Kual_tjeter}_i + \beta_5 \text{Uni_Privat}_i + \theta' \text{Fusha e studimit}_i + \varepsilon_i \quad (8)$$

β_0 është konstanta, β_1 është parametri i variablës së interesit i cili do të kalkulohet nga variabla e periudhës së tranzicionit, β_2 deri në β_5 janë parametra që do të kalkuloohen nga variablat kontrolluese θ' është vektor për fushën e edukimit dhe ϵ_i është termi i errorit. Rezultatet e këtij modeli gjenden në tabelën e regresionit të hipotezës se pestë, lidhur me ndikimin e tranzicionit diplomim-punësim në perceptimin për vlefshmërinë e kompetencave nga ana e të diplomuarve.

Tabela 12: Definimi i variablave për modelin e ndikimit të periudhës diplomim-punësim në vlefshmërinë e kompetencave

Variabla	Definimi	Niveli i matjes
Variablat e varura		
Vlefshmëria e kompetencave	<i>Perceptimi i të diplomuarve për humbjen e vlefshmërisë së kompetencave me zgjatjen e periudhës diplomim-punësim</i>	<i>Mesatare:</i> Mesatare e perceptimit të të diplomuarve për humbjen e vlefshmërisë së kompetencave.
Variabla e interesit		
Periudha e tranzicionit	<i>Indikator që tregon për periudhën e tranzicionit në kategori nga 1 deri në më shumë se 60 muaj.</i>	<i>Kategorike:</i> Njëmbëdhjetë kategori për periudhën e tranzicionit diplomim-punësim.
Variablat kontrolluese		
Femër	<i>Dummy për gjininë, femrat të përfshira në tabelën e regresionit</i>	<i>Binare:</i> 1: Femër; 0: Mashkull
Kualifikimi	<i>Dy dummy variabla për nivelin e kualifikimit, të përfshira në tabelën e regresionit janë Master dhe Bachelor</i>	<i>Dummy:</i> Bachelor; Master dhe Tjetër.
Lloji i universitetit	<i>Dummy për llojin e universitetit, universitet privat e përfshirë në tabelën e regresionit</i>	<i>Binare:</i> 1: Universitet Privat; 0: Universitet Publik
Fusha e studimit	<i>Dummy për fushën e studimit</i>	<i>Dummy:</i> Vetëm në rastin kur fusha është e panjohur është lënë në reference.

Kapitull VI- ANALIZA E TË DHËNAVE DHE GJETJET EMPIRIKE

6.1 Karakteristikat e bizneseve

Bazuar në të dhëna të grumbulluara prej të tre pyetësorëve dhe në përpunimin e tyre në këtë kapitull të radhës do të bëjmë analizen e të dhënave dhe do të parashtrojmë gjetjet empirike. E fillojmë analizën së pari me bizneset.

Tabela e mëposhtme ofron të dhënat lidhur me karakteristikat e bizneseve në kuptim të statusit legal, regjionit ku funksionon biznesi, madhësisë së tyre dhe sektorit të operimit. Nga anketimi rezultoi që në numër më të madh të anketuar ishin bizneset e llojit SHPK me gati 40%, më pas bizneset individuale me rreth 30%, korporatat me 16% ndërsa institucionet tjera dhe OJQ-të në total ishin vetëm pak mbi 15%. Sa i përket sektorit të veprimit në numër më të madh ishin të përfaqësuara bizneset **prodhuese** me rreth 33% (84), më pas bizneset që merren me tregti me 28.6% (73), bizneset shërbyese me 23.1% (59) dhe shërbime publike me 14.9% (38). Ndërsa, sipas madhësisë, diçka më pak se gjysma (43.5%) janë biznese të mesme me 50-249 të punësuar, 27.5% (70) ishin biznese të vogla me 10-49 të punësuar, 17.6% (45) ishin biznese mikro me 1-9 të punësuar dhe 11% (28) ishin biznese të mëdha me 250+ të punësuar. Ndërsa sa i përket përfshirjes gjeografike, është tentuar që të kihet përfaqësim të bizneseve nga gjithë Kosova. Kështu, 40% e bizneseve (102) e bizneseve të anketuara veprojnë në Prishtinë, rreth 15% (38) operojnë në Mitrovicë, 11.4% (29) biznese kryejnë veprimtarinë në Pejë, 12.5% (32) në Prizren e kështu me radhë.

Tabela 13: Karakteristikat e bizneseve

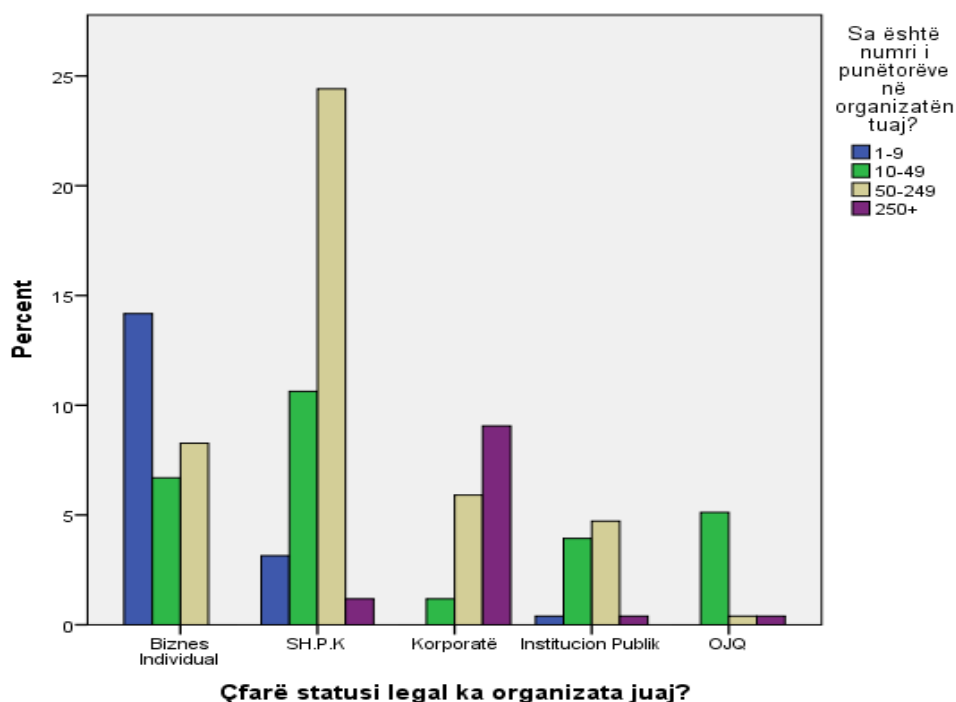
	Frekuenca	Përqindja
Statusi legal		
Biznes Individual	74	29.0
SH.P.K	100	39.2
Korporatë	41	16.1
Institucion Publik	24	9.4
OJQ	15	5.9
Regjioni		
Prishtina	102	40.0
Mitrovica	38	14.9
Peja	29	11.4
Prizren	32	12.5
Ferizaj	13	5.1
Gjilan	25	9.8
Gjakova	16	6.3
Numri i punëtorëve		
1-9	45	17.6
10-49	70	27.5
50-249	111	43.5
250+	28	11.0
Spektori		
Prodhim	84	32.9
Shërbime	59	23.1
Tregti	73	28.6
Shërbime publike	38	14.9

Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Siç edhe mund të vërehet, përqindja më e madhe e bizneseve individuale janë mikro biznese me 1-9 të punësuar (rreth 15%), ndërsa më pak biznese të vogla (rreth 7.5%) me 10-49 të

punësuar dhe biznese të mesme (8.5%) me 50-249 të punësuar. Nga ana tjetër tek SHPK-të kemi një pasqyrë tjetër, ku shumica atyre të anketuara janë biznese të mesme me 50-249 të punësuar ndërsa më pak biznese të vogla, mikro biznese dhe biznese të mëdha. Tek korporatat edhe siç pritet, pjesa më e madhe e tyre janë biznese të mëdha me mbi 250+ të punësuar dhe më pak biznese të mesme dhe të vogla. Institucionet publike dhe OJQ-të janë më shumë të vogla dhe mikro.

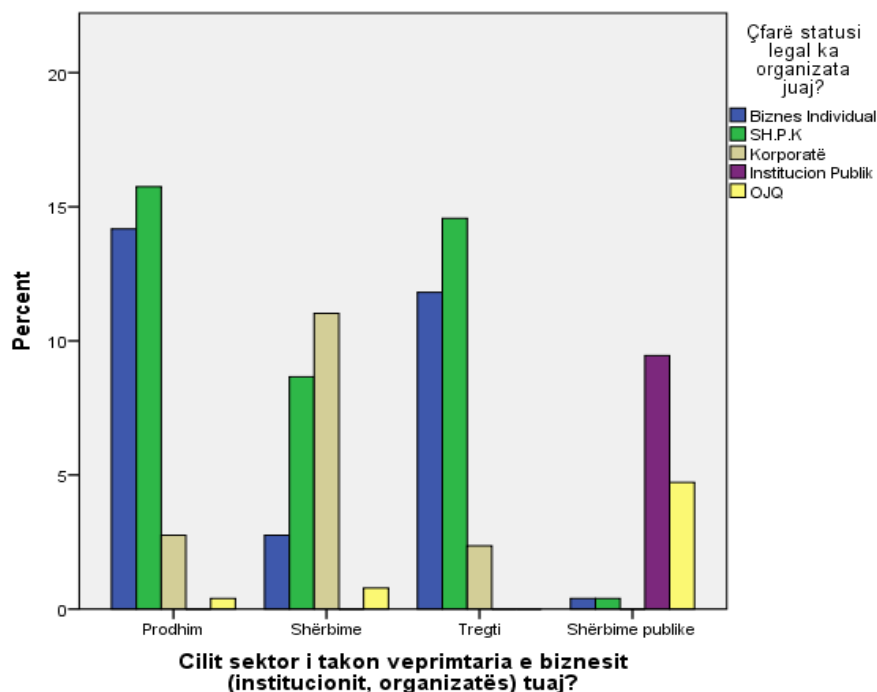
Figura 17: Numri i punëtorëve sipas madhësisë së firmës



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Nga kryqëzimi i të dhënave nga sektori dhe statusi legal (Figura 18) rezulton që bizneset prodhuese në masë të madhe janë biznese individuale ose SHPK (mbi 30%), bizneset shërbyese më së shumti janë korporata dhe SHPK (rreth 20%), bizneset që merren me tregti janë në masë të madhe biznese individuale dhe SHPK. (rreth 28%).

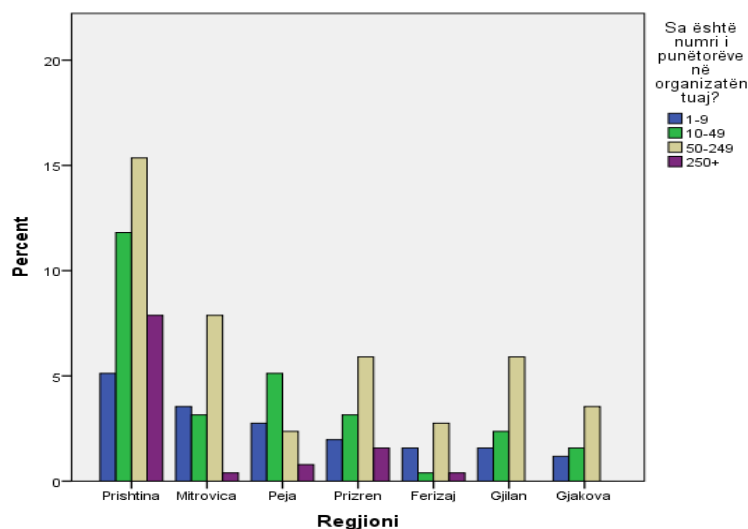
Figura 18: Përqindja e firmave në secilin sektor sipas statusit legal



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 19, paraqet kryqëzimin e variablave madhësia e biznesit dhe regjioni, aty rezulton që në Prishtinë që është edhe kryeqendra e vendit, kemi koncentrim më të madh të bizneseve të mesme dhe të vogla për dallim nga regjionet tjera. Kështu, këto dy lloje të bizneseve përbëjnë gati 28% e bizneseve të anketuara. Edhe në rajonet tjera siç mund të vërehet se në numër më të madh janë bizneset e mesme por dallimi nuk është i njëjtë sikur në rastin e kryeqendrës. Gjithsesi, nuk duhet anashkaluar edhe fakti se një përqindje të mirë të bizneseve në këto rajone përbëjnë bizneset e vogla dhe mikro bizneset, pra ato që kanë 10-49 të punësuar gjegjësisht 1-9 të punësuar.

Figura 19: Numri i punëtorëve sipas regjionit

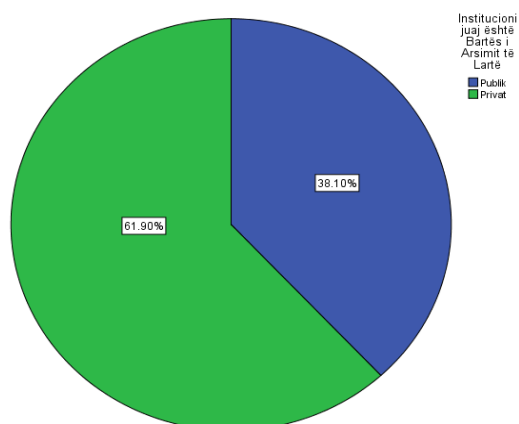


Burimi: Anketa e realizuar nga autori

6.2 Karakteristikat e universiteteve

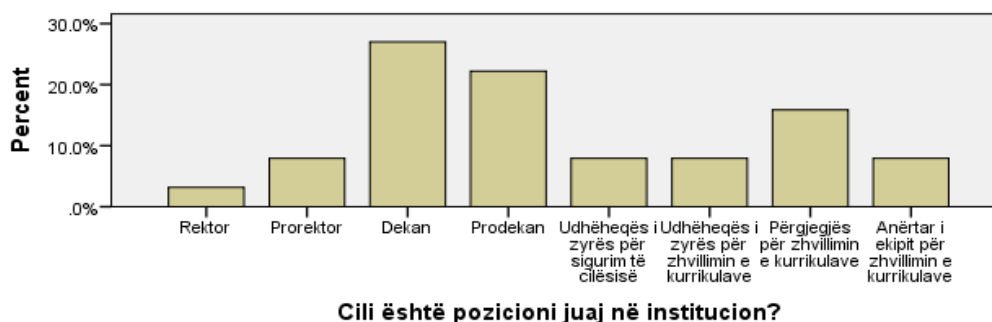
Nga pyetësori tjetër që ishte i dedikuar për universitetet, u nxorën karakteristikat e të njëjtëve, lidhur me statusin juridik të tyre (privat apo publik) dhe pozitën e personit që është anketuar. Kështu, nga totali i universiteteve të anketuara, 61.90% ishin universitete private dhe 38.10% universiteteve publike. Kjo tregon edhe pasqyrën e përbërjes së institucioneve të arsimit të lartë në Kosovë, ku numër më të madh janë universitetet private karshi atyre shtetërore që janë në numër më të vogël.

Figura 20: Lloji i pronësisë së universiteteve



Ndërsa, figura 21 tregon pozitën që kanë respondentët në anketën e realizuar. Përqindja më e madhe e atyre që u anketuan ishin dekan dhe prodekan me rreth gati 50%, më pas përgjegjës për zhvillim të kurrikulave, për të vijuar me anëtarët e ekipit për zhvillim të kurrikulave dhe udhëheqësit e zyrës për cilësi dhe atij për zhvillim të kurrikulave. Pra, është evidente që janë targetuar personat që në baza ditore merren me problematikën në fjalë, me qëllim që të kemi informacion sa më cilësor.

Figura 21: Pozicioni i respondentëve në universitet



6.3 Karakteristikat e të diplomuarve

Anketa e tretë ishte e dedikuar për të diplomuarit, si palë e tretë e involvuar në hulumtim. Nga rezultatet e anketës, më poshtë ofrojmë karakteristikat e tyre. Mbi 60% e të anketuarve ishin persona të moshës 20-24 dhe 25-29 vjeç, që mund të kategorizohen si të rinj. Pjesa tjetër janë persona të moshës 30-34 vjeç (35.4%), të moshës 35-39 vjeç (1.1%) dhe të moshës 40-44 vjeç (3%). Sa i përket gjinisë së të anketuarve, 52.6% (141) ishin femra, ndërsa 47% ishin meshkuj. Në aspekt të regjionit përfaqësim më të madh kishte nga rajoni i Prishtinës me 26.9%, për të vijuar me Mitrovicën me 20.9%, Prizrenit 17.5%, Pejës dhe Gjilanit me nga 8.2%, dhe Ferizajt me 7.8%.

Për sa i përket faktit se ku kanë kryer studimet, 54.1% kishin deklaruar se kanë kryer në universitet privat ndërsa 44% universitet publik. Ndërsa, lidhur me gradën së studimeve universitare të kryera, afër 62% e të anketuarve kishin kryer studimet bachelor, rreth 35% studimet master, ndërsa 1.1% tjetër lloj të studimeve.

Tabela 14: Karakteristikat demografike të diplomuarve

	Frekuenca	Përqindja
<i>Mosha</i>		
20 - 24	31	11.6
25 - 29	130	48.5
30 - 34	95	35.4
35 - 39	3	1.1
40 - 44	8	3.0
<i>Gjinia</i>		
Mashkull	126	47.0
Femër	141	52.6
<i>Regjioni</i>		
Prishtina	72	26.9
Mitrovica	56	20.9
Peja	22	8.2
Prizren	47	17.5
Ferizaj	21	7.8
Gjilan	22	8.2
<i>Niveli i kualifikimit</i>		
Bachelor	166	61.9
Master	94	35.1
Tjetër	3	1.1
<i>Lloji i universitetit</i>		
Publik	118	44.0
Privat	145	54.1
Tjetër	3	1.1

Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Lidhur me disiplinën apo fushën ku e kanë kryer gradën universitare, rezultojnë që 50.4% e të anketuarve kishin kryer Biznes, Administrim dhe Drejtësi, 13.8% Informim dhe teknologji të komunikimit, 12.3% kishin kryer Shkencat Natyrore, Matematikë dhe Statistikë, 7.5% kishin

kryer Shkenca sociale, Gazetari dhe informim, 4.9% Inxhiniering, Pylltari dhe Ndërtimtari, 3.4% Shëndet dhe Përkujdesje, dhe më pak Agrokulturë, Edukim dhe Shërbime.

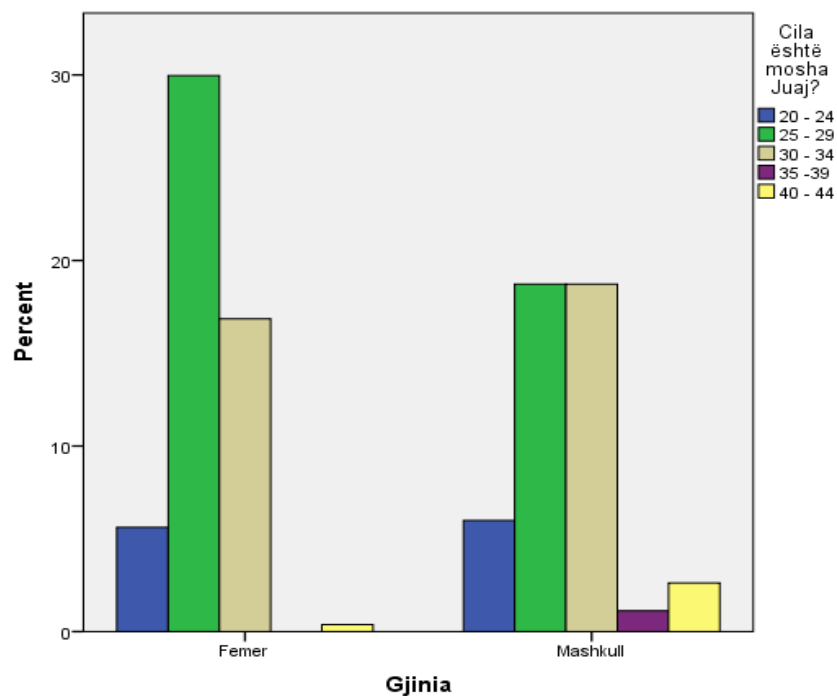
Tabela 15: Frekuenca e disiplinave

Disiplina	Frekuenca	Përqindja
Edukim	4	1.5
Shkenca sociale, Gazetari dhe informim	20	7.5
Biznes, Administrim dhe Drejtësi	135	50.4
Shkencë natyrore, Matematikë dhe Statistikë	33	12.3
Informim dhe teknologji e komunikimit	37	13.8
Inxhiniering, Prodhimtari dhe Konstruksion	13	4.9
Agrokulturë, Pylltari, Peshkatari dhe Veterinari	6	2.2
Shëndet dhe Përkujdesje	9	3.4
Shërbime	1	.4
E panjohur ose e paspecifikuar	5	1.9

Burimi: Anketa e realizuar nga autori

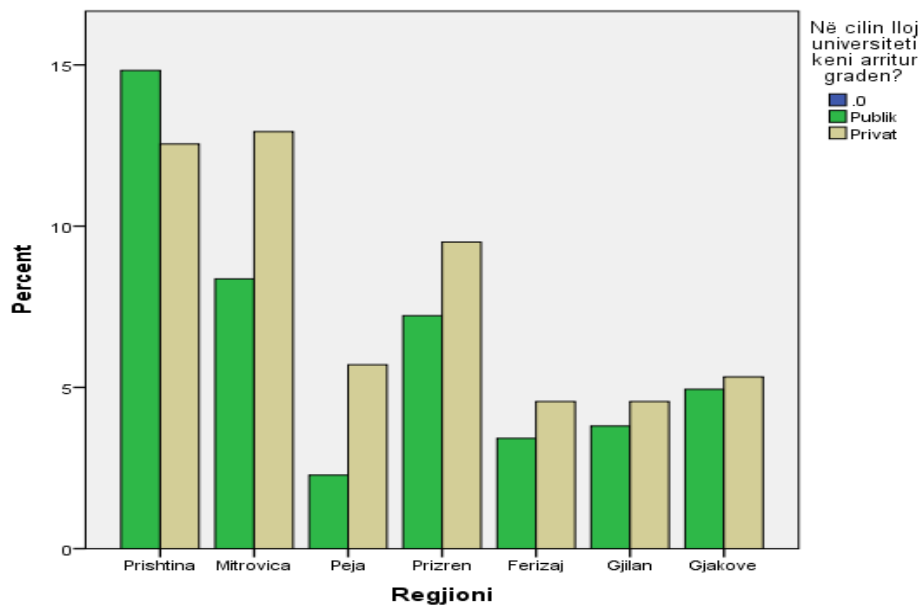
Figura 22, paraqet rezultatet e kryqëzimit të variablës gjini dhe moshë, aty rezulton që afër 30% e femrave të anketuara ishin të moshës 25-29 vjeç, diku 5% të moshës 20-24 vjeç dhe rreth 17% të moshës 30-34 vjeç. Ndërsa, tek meshkujt nga 18% kishte meshkuj të moshës 25-29 vjeç dhe 30-34 vjeç. Të moshës 20-24 vjeç ishin vetëm rreth 5% të meshkujve.

Figura 22: Moshë e respondentëve e kategorizuar sipas gjinisë



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

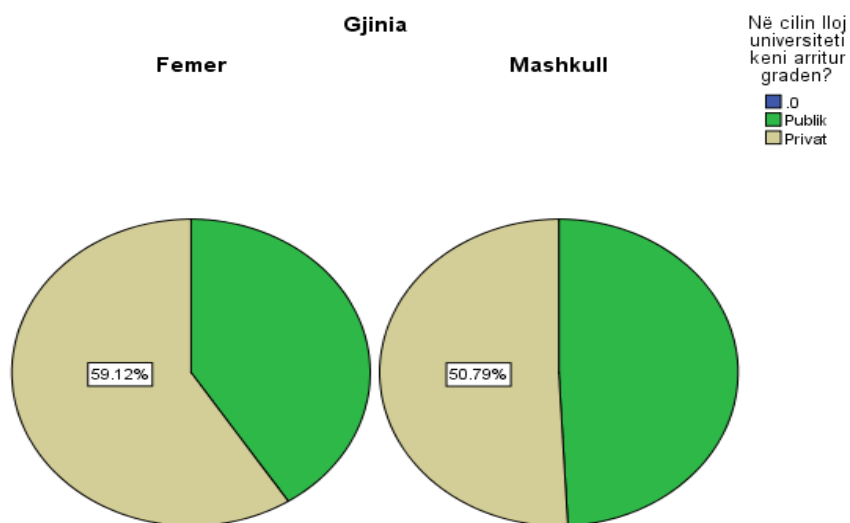
Figura 23: Lloji i universitetit ku respondentët i kanë përfunduar studimet e kategorizuar sipas regjionit prej nga është i diplomuari.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 23, tregon që shumica e respondentëve të anketuar që kanë diplomuar në universitete publike, janë nga regjioni i Prishtinës. Universiteti i Prishtinës është universiteti më i madh publik në Kosovë dhe me numër më të madh të programeve të studimit. Nga universitetet private më së shumti respondent nga në regjionin Prishtinë, Mitrovicë dhe Prizren, aty ku edhe kanë shtrirje më të madhe.

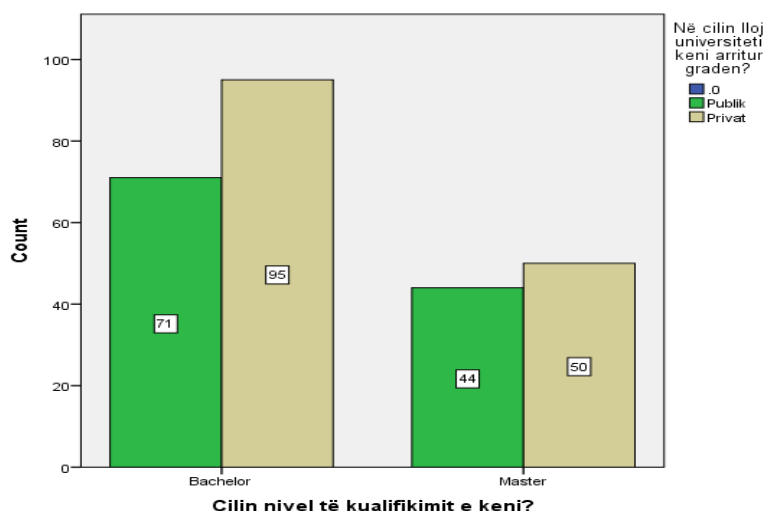
Figura 24: Lloji i universitetit ku respondentët i kanë përfunduar studimet e kategorizuar sipas gjinisë.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

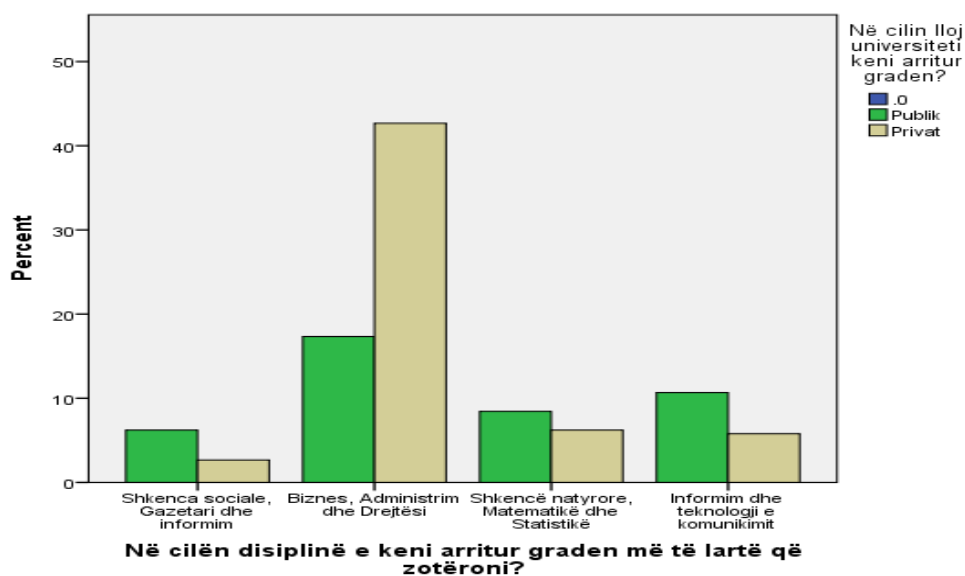
Në Figurën 24 vërehet se respondentët e anketuar janë të përfaqësuar afërsisht barabartë në bazë të llojit të universitetit – publik dhe privat. Megjithatë, në një masë më të shtuar respondent të gjinisë femërore ka në universitetet private (59.12%).

Figura 25: Numri i respondentëve i kategorizuar sipas sipas nivelit të kualifikimit dhe llojit të universitetit ku është marrë kualifikimi



Nga respondentët e anketuar të nivelit bachelor 57.22% e tyre janë nga universitetet private dhe 42.77% nga ato publike. Të anketuarit e nivelit master janë 46.8% të diplomuar ne univeristetet publike të tjerët nga ato private (Figura 25).

Figura 26: Disiplina e të diplomuarve e kategorizuar sipas llojit te universitetit ku është marrë kualifikimi



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

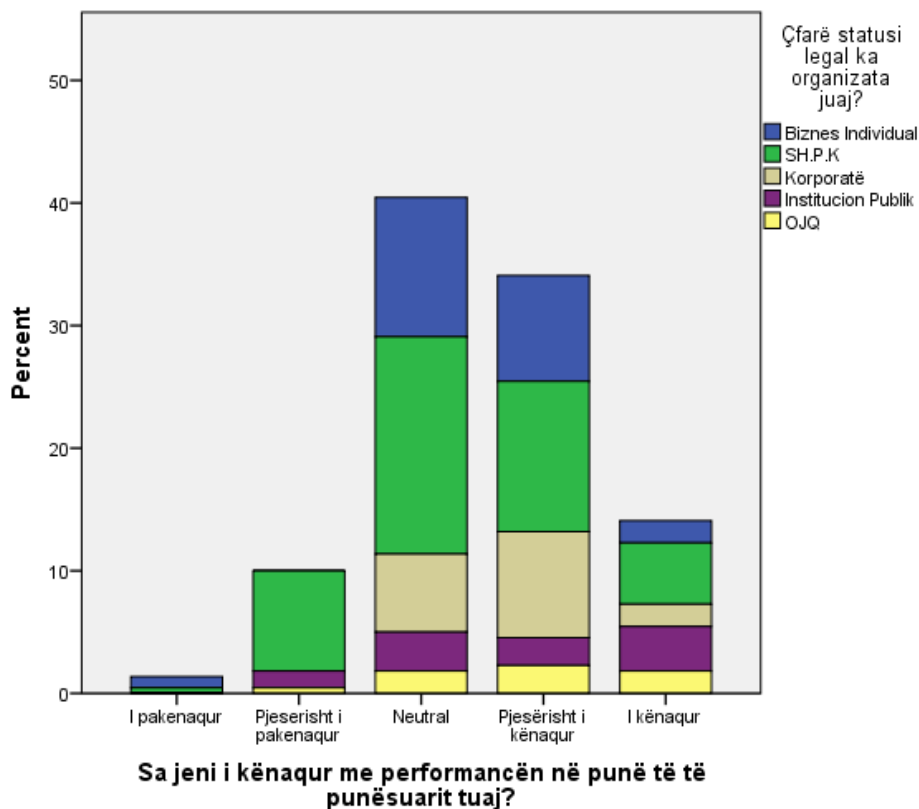
Figura 26 e cila paraqet një kryqëzim të variablës disiplina e studimit dhe lloji i universitetit ku të diplomuarit kanë mbaruar studimet, vërehet se më së shumti respondent ka nga disiplina Biznes, Administrim dhe Drejtësi, ku dominojnë respondentët e universiteteve private me mbi

40%. Respondentët e disiplinave tjera janë të përfaqësuar afërsisht barabartë nga të dy llojet e universiteteve me afërsisht 10% e të anketuarve.

6.4 Statistikat deskriptive

6.4.1 Statistika deskriptive për bizneset

Figura 27: Kënaqësia me performancën e punëtorëve sipas statusit ligjor të biznesit

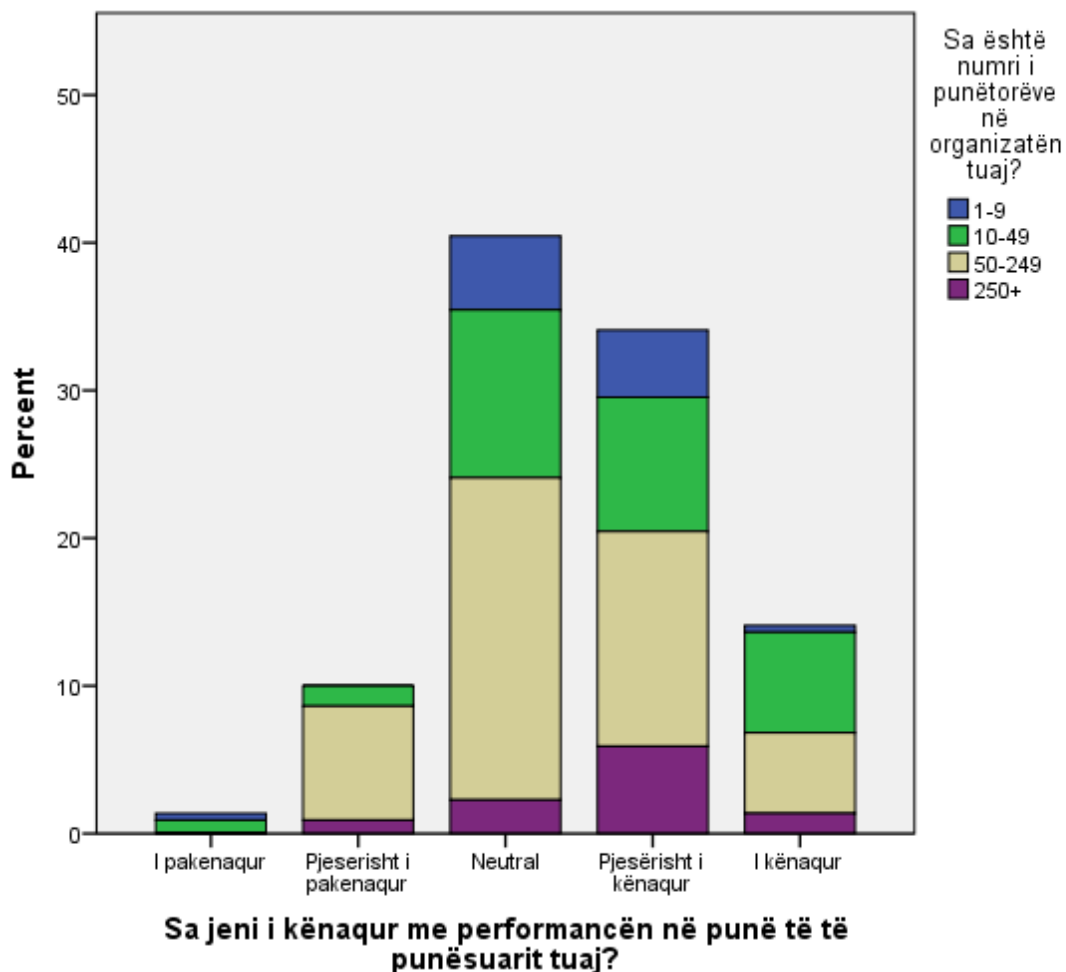


Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 27, paraqet rezultatet për kënaqësinë e bizneseve me performancën e punëtorëve të dhënë sipas statusit legat të biznesit. Respondentët e institucioneve publike, me përgjigjet tyre, anojnë më shumë kah vlerësimi i kënaqur ose pjesërisht i kënaqur me performancën në punë të të punësuarve të tyre. Ky konstatim vërehet edhe duke marrë parasysh edhe frekuencën e përgjigjeve nga këto lloje të organizatave, krahasuar me të tjerat të anketuara në këtë hulumtim. Ndërsa, vlerësimi i SH.P.K.-ve anon kah “neutral” dhe “pjesërisht neutral” në lidhje me performancën në punë të të punësuarve të tyre. Në grafik shfaqet edhe një përqindje e

bizneseve individuale që janë deklaruar të pakënaqur më performancën në punë të të punësuarve të tyre.

Figura 28: Kënaqësia me performancën e punëtorëve sipas madhësisë së biznesit

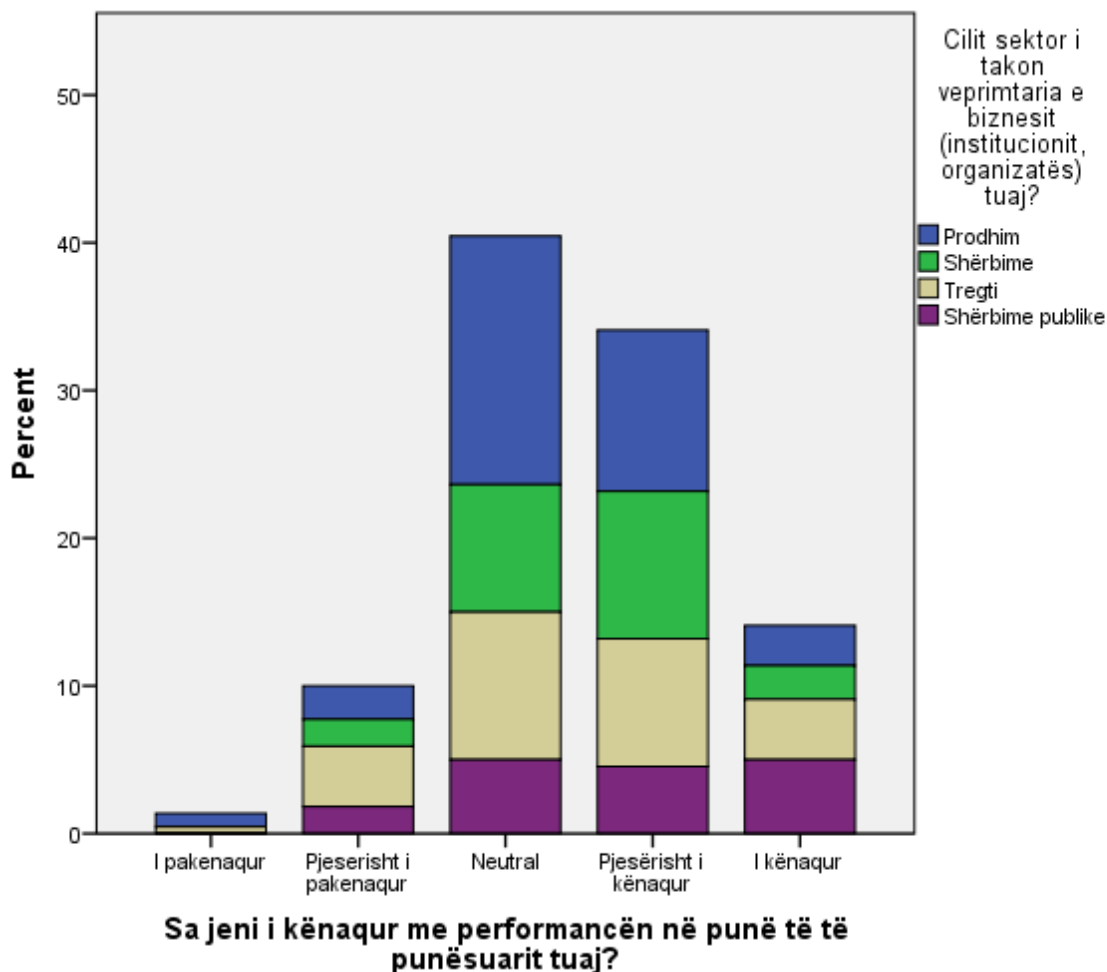


Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 28, përsëri paraqet rezultatet për kënaqësinë e bizneseve me performancën e punëtorëve, por tani të dhënë sipas madhësisë së biznesit. Përgjigjet e të anketuarve nga bizneset/organizatat me numër më të madh të të punësuarve, kanë dhënë vlerësim që anon kah vlerësimi pozitiv dhe neutral në lidhje me performancën në punë e të punësuarve të tyre. Ato organizata me 50-249 të punësuar, kanë dhënë edhe vlerësime si pjesërisht të pakënaqur, por kjo mund të shfaqet edhe për shkak të frekuencës më të lartë që ka kjo kategori në

anketim. Nga figura vërehet se pakënaqësi me performancën e të punësuarve të tyre kanë mikrobizneset dhe ato me 10-49 të punësuar.

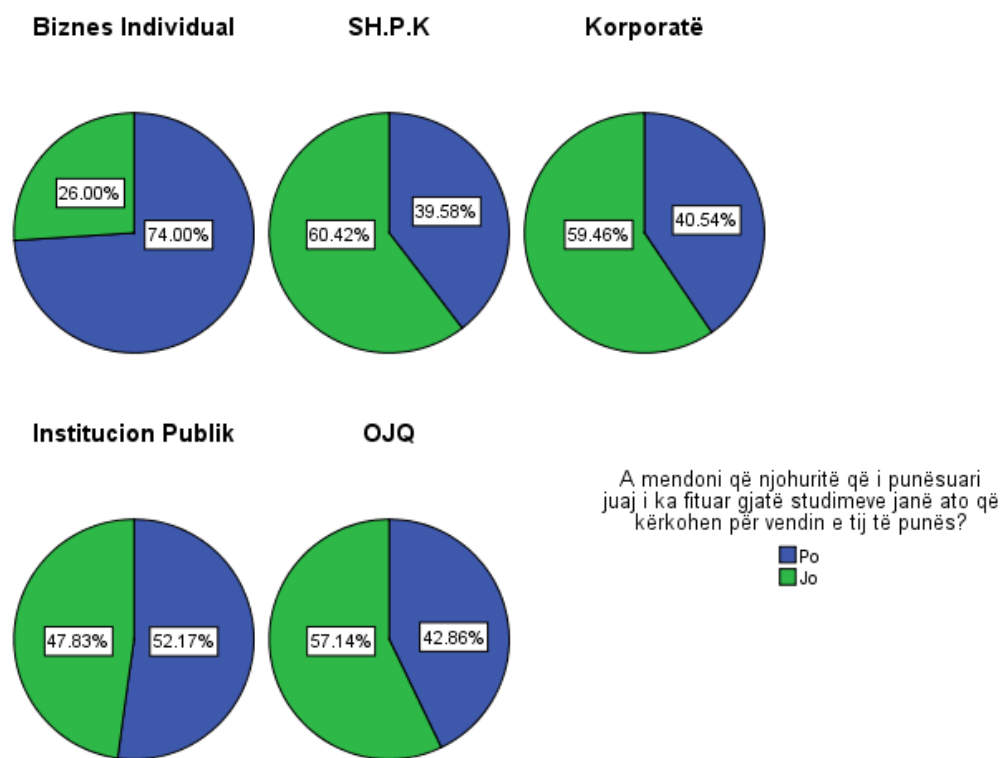
Figura 29: Kënaqësia me performancën e punëtorëve sipas sektorit



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 29, shfaq të dhëna për kënaqësinë e bizneseve me performancën e punëtorëve, por tani të copëzuar sipas sektorit ku operon biznesi. Sektori i shërbimeve publike është më i kënaquri me performancën në punë nga të punësuarit e tyre. Sektori i prodhimit anon kah vlerësimi neutral dhe pjesërisht i kënaqur, ndërsa sektorët tjerë kanë një vlerësim mesatar në lidhje me performancën në punë të të punësuarve të tyre.

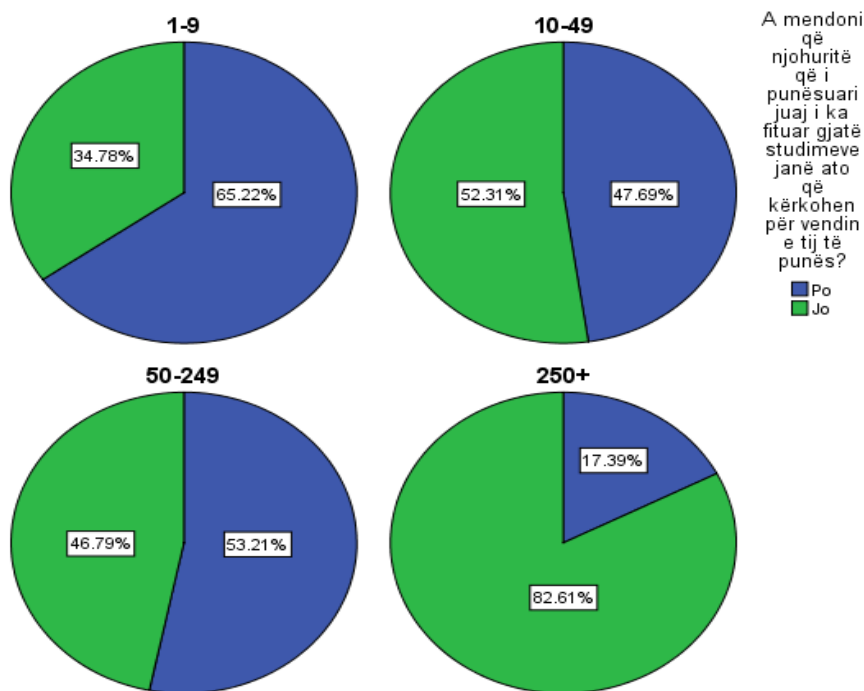
Figura 30: Përputhshmëria e njohurive të fituara në studime me kërkesat e vendit të punës sipas statusit ligjor të biznesit



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 30, paraqet rezultatet e pyetjes direkte për perceptimin e bizneseve për përputhshmërinë e njohurive që të punësuarit i kanë fituar në studime me ato që kërkohen në vendin e tij/saj të punës. Duke e ditur që lloje të ndryshme të bizneseve kanë kërkesa për njohuri të ndryshme atëherë rezultatet i kemi copëzuar sipas llojit të biznesit. Gjetjet janë mjaft interesante, përderisa respondentët e anketuar nga institucionet publike dhe bizneset individuale kanë perceptimin se njohuritë që i punësuari i tyre i ka fituar gjatë studimeve janë ato që kërkohen në vendin e tyre të punës ku dukshëm prinë bizneset individuale me 74% të përgjigjeve pozitive. Llojet tjera të bizneseve dhe OJQ-të me afërsisht 60% të përgjigjeve kanë dhënë mendim negative.

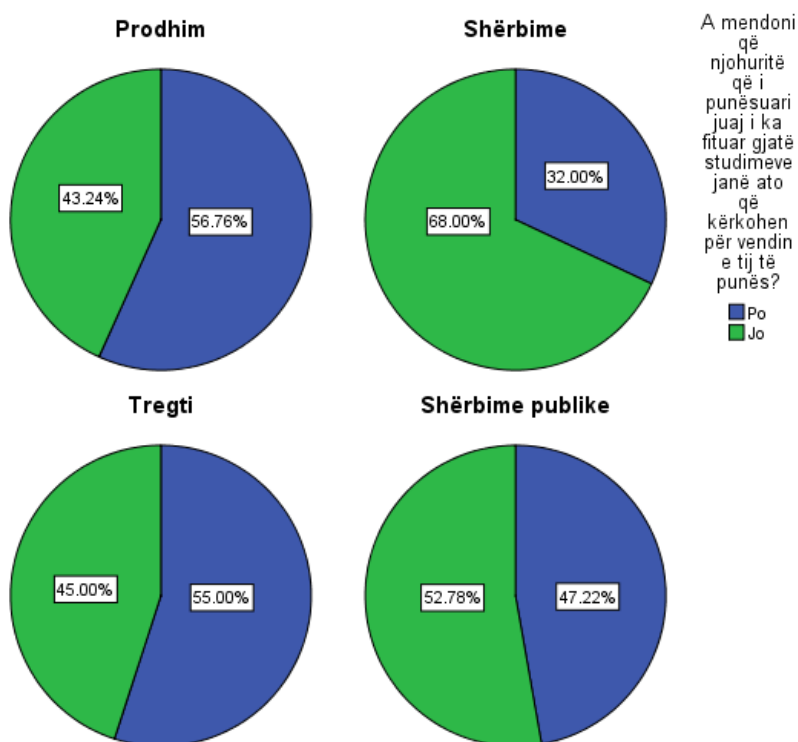
Figura 31: Përputhshmëria e njohurive të fituara në studime me kërkesat e vendit të punës sipas madhësisë së biznesit



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Edhe Figura 31 paraqet rezultatet e pyetjes direkte për perceptimin e bizneseve për përputhshmërinë e njohurive që të punësuarit i kanë fituar në studime me ato që kërkohen në vendin e tij/saj të punës. Edhe në këtë rast e kemi konsideruar të rëndësishme ti ndajmë veç e veç paraqitjet grafike sipas madhësisë së bizneseve duke supozuar që nevojat për njohuri ndryshojnë me ndryshimin e madhësisë së biznesit. Figura tregon se ato organizata që kanë numër më të madh të punëtorëve, kanë pakënaqësi më të mëdha me nivelin e njohurive që të punësuarit e tyre kanë arritur gjatë studimeve. P.sh. ndërmarrjet që kanë më shumë se 250 punëtorë, në 82.61% të tyre kanë dhënë vlerësim se të punësuarit e tyre nuk i kanë përfituar njohuritë që kërkohen në vendin e punës gjatë studimeve.

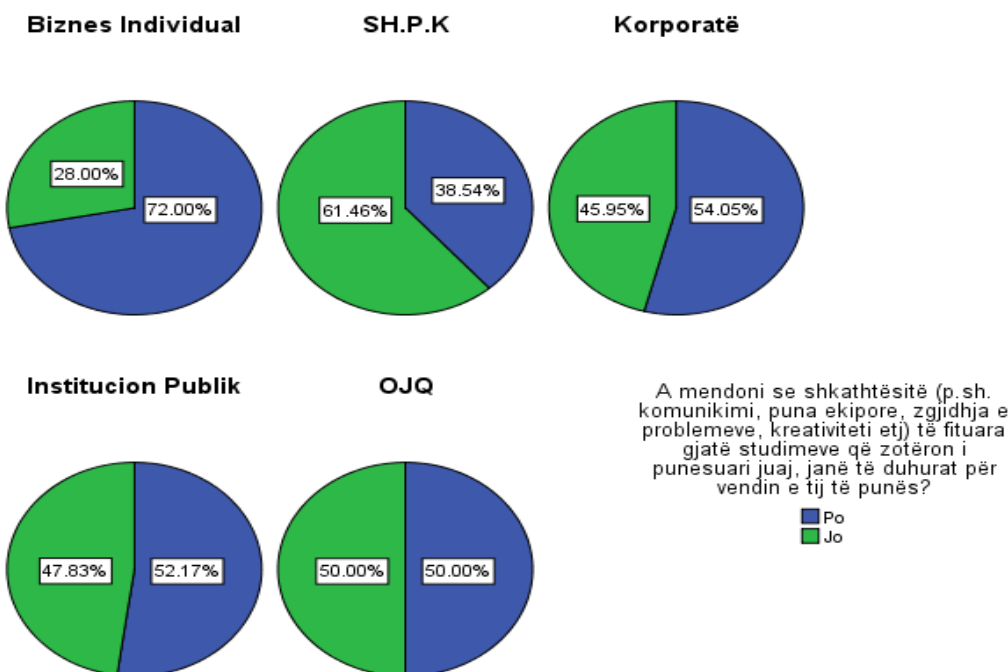
Figura 32: Përputhshmëria e njohurive të fituara në studime me kërkesat e vendit të punës sipas sektorit ku operon biznesi



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 32 paraqet rezultatet e pyetjes direkte për përceptimin e bizneseve për përputhshmërinë e njohurive që të punësuarit i kanë fituar në studime me ato që kërkohen në vendin e tij/saj të punës. Edhe në këtë rast kemi konsideruar të rëndësishme ti ndajmë veç e veç paraqitjet grafike sipas sektorit të operimit duke ndjekur të njejtin supozim. Respondentët e bizneseve që operojnë në sektorët e prodhimit dhe tregtisë, kanë dhënë vlerësim më pozitiv në lidhje me nivelin e njohurive që të punësuarit e tyre kanë arritur gjatë studimeve. Sektori i shërbimeve duket se është më i pakënaquri me nivelin e njohurive që të punësuarit e tyre në studime, me 68% të respondentëve të tyre që janë përgjigjur negativisht.

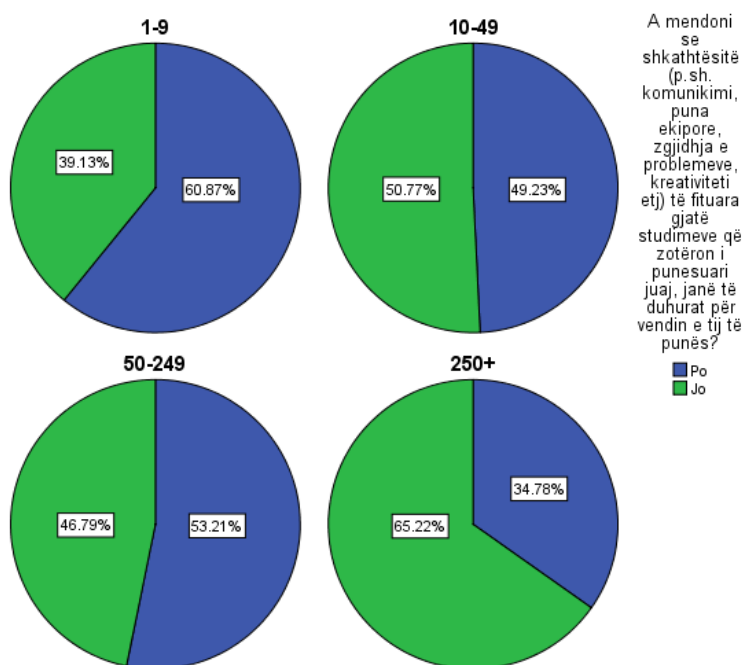
Figura 33: Përputhshmëria e shkathtësive të fituara në studime me kërkesat e vendit të punës sipas statusit ligjor të biznesit



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 33 paraqet rezultatet e pyetjes direkte për përceptimin e bizneseve për përputhshmërinë e shkathtësive që i posedon i punësuar me ato që janë të nevojshme për vendin e punës. Duke ndjekur supozimin që bizneset me karakteristika të ndryshme kërkojnë shkathtësi të ndryshme në këtë rast paraqitja grafike është ndarë sipas statusit legal të biznesit. Respondentët e anketuar nga institucionet publike dhe bizneset individuale kanë përceptimin se shkathtësitë që i punësuar i tyre i ka fituar gjatë studimeve janë ato që kërkohen në vendin e tyre të punës. OJQ-të kanë mendim me 50 -50 në lidhje me këtë çështje. Ndërsa, vetëm SH.P.K.-të kanë dhënë mendim negative në lidhje me nivelin e shkathtësive që i punësuar i tyre ka arritur gjatë studimeve. Sidoqoftë, duhet vërejtur se përpos bizneseve individuale, mendimi i respondentëve të organizatave tjera është përafërsish i ndarë barabartë në lidhje me pyetjen e parashtruar

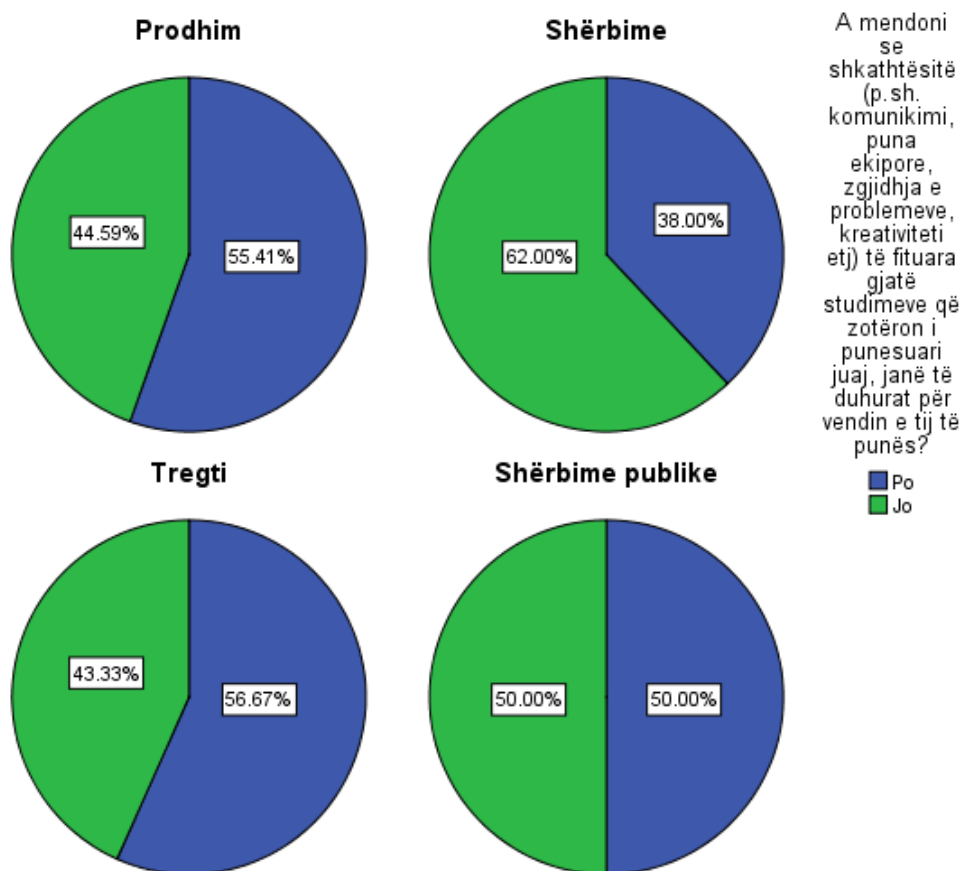
Figura 34: Përputhshmëria e shkathtësive të fituara në studime me kërkesat e vendit të punës sipas madhësisë së biznesit



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Edhe Figura 34 paraqet rezultatet e pyetjes direkte për perceptimin e bizneseve për përputhshmërinë e shkathtësive që i posedon i punësuarit me ato që janë të nevojshme për vendin e punës. Duke ndjekur supozimin që bizneset me karakteristika të ndryshme kërkojnë shkathtësi të ndryshme në këtë rast paraqitja grafike është ndarë sipas madhësisë së biznesit. Mikrobizneset me 1-9 punëtor me 60.87% të tyre kanë dhënë mendim pozitiv në lidhje me arritjes së kompetencave specifike që të punësuarit e tyre kanë arritur gjatë studimeve. Respondentët e bizneseve/organizatave me numër më të madh të të punësuarve kanë shprehur pakënaqësi më të madhe në lidhje me këto të arritura të të punësuarve të tyre. 65.22% e atyre që kanë më shumë se 250 të punësuar, kanë dhënë mendimin se shkathtësitë e arritura gjatë studimeve, nuk janë të nivelit që i duhen të punësuarit të tyre në vendin e tij të punës.

Figura 35: Përputhshmëria e shkathtësive të fituara në studime me kërkesat e vendit të punës sipas sektorit ku operon biznesi



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

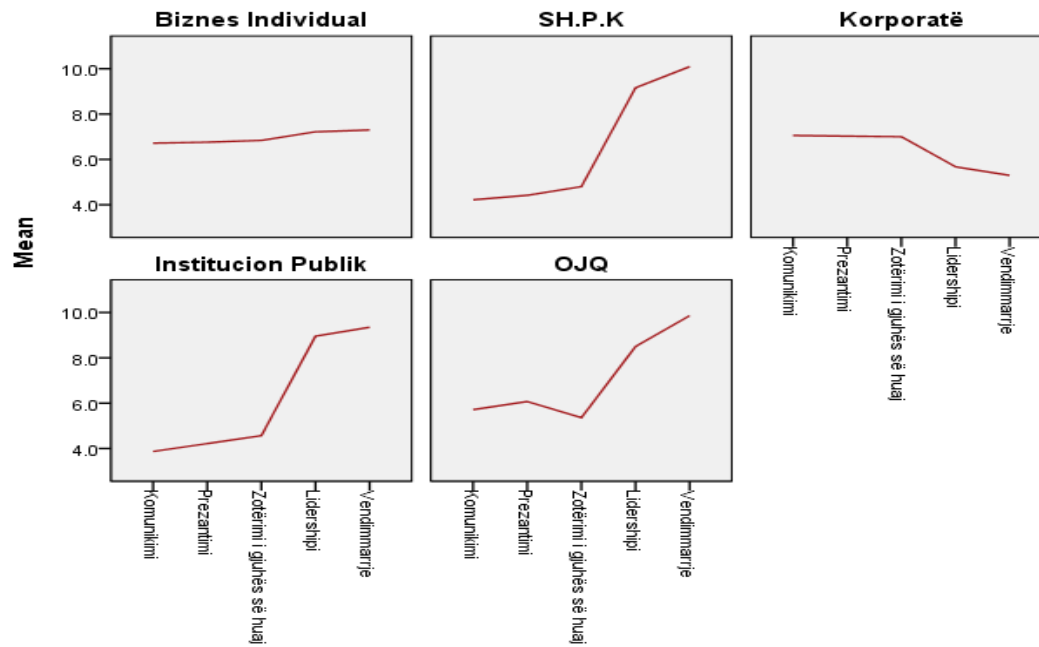
Figura 35 përsëri paraqet rezultatet e pyetjes direkte për perceptimin e bizneseve për përputhshmërinë e shkathtësive që i posedon i punësuarit me ato që janë të nevojshme për vendin e punës. Duke ndjekur supozimin që bizneset me karakteristika të ndryshme kërkojnë shkathtësi të ndryshme në këtë rast paraqitja grafike është ndarë sipas sektorit ku operon biznesi. Sektori i shërbimeve është më i pakënaquri me shkathtësitë që të punësuarit e tyre i kanë përvetësuar gjatë studimeve. Me 62% të tyre që kanë dhënë vlerësim negativ. Respondentët e sektorit të tregtisë kanë shprehur një kënaqësi më pozitive me shkathtësitë që kanë marrë në studime të punësuarit e tyre. Por, megjithatë 43.33% e tyre kanë dhënë një mendim negative me këto të arritura.

Tabela 16: Përqindja bizneseve në rangimin e rëndësisë së kompetencave në shkallë nga 1-13 (1 më i rëndësishmi; 13 më pak i rëndësishëm)

Kompetenca gjenerike	Mesatarja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Komunikimi	5.3	28.6%	9.3%	4.5%	4.2%	8.0%	7.9%	1.9%		0.5%		0.5%	2.9%	24.8%
Prezantimi	5.4	3.6%	27.4%	10.7%	13.0%	8.5%	2.0%	1.4%		0.9%	0.5%	2.9%	24.3%	1.4%
Zotërimi i gjuhës së huaj	5.6	3.2%	3.5%	37.5%	12.0%	9.4%	2.5%	1.4%	1.4%	0.9%	0.5%	23.5%	1.0%	3.8%
Numërimi	5.4	7.9%	10.8%	4.9%	31.5%	4.7%	6.9%		0.5%	2.3%	25.6%	2.0%	1.0%	1.0%
Shkrimi dhe leximi	4.9	17.5%	8.9%	4.0%	4.2%	30.0%	0.5%		1.0%	25.0%	1.0%	0.5%	0.5%	1.9%
Përdorimi i Kompjuterit	6.1	3.9%	4.6%	6.7%	1.9%	5.6%	44.8%	2.4%	25.7%	2.3%	1.0%	0.5%	0.5%	3.3%
Kreativiteti	7.1	3.2%	2.3%	0.4%	0.9%	0.9%	2.0%	75.0%	6.2%	2.7%	1.9%	1.0%	4.9%	2.4%
Fleksibiliteti	7.3	2.5%	2.3%	0.9%	1.4%	0.5%	27.1%	4.8%	49.5%	5.0%	1.9%	2.9%	2.9%	2.4%
Mendim kritik	7.5	2.5%	1.2%	1.3%	0.9%	25.8%	3.0%	2.9%	4.8%	43.6%	9.7%	2.9%	1.9%	1.0%
Aftësitë analitike dhe sintetizuese	7.7	2.1%	2.3%	1.8%	25.9%	1.9%	1.0%	1.9%	2.4%	8.2%	44.4%	7.4%	1.5%	2.4%
Lidershipi	8.0	1.8%	2.3%	24.6%	2.3%	1.9%	0.5%	1.9%	4.3%	2.3%	5.3%	44.6%	10.2%	1.4%
Punë ekipore	8.1	2.9%	22.0%	1.8%	0.5%	1.4%		5.3%	2.4%	2.7%	5.3%	7.8%	43.7%	3.8%
Vendimmarrje	8.5	20.4%	3.1%	0.9%	1.4%	1.4%	2.0%	1.0%	1.9%	3.6%	2.9%	3.4%	4.9%	50.5%

Burimi:
Anketa e realizuar nga autori

Figura 36: Kompetencat më të rëndësishme sipas statusit ligjor të biznesit



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 37: Kompetencat më të rëndësishme sipas madhësisë së biznesit

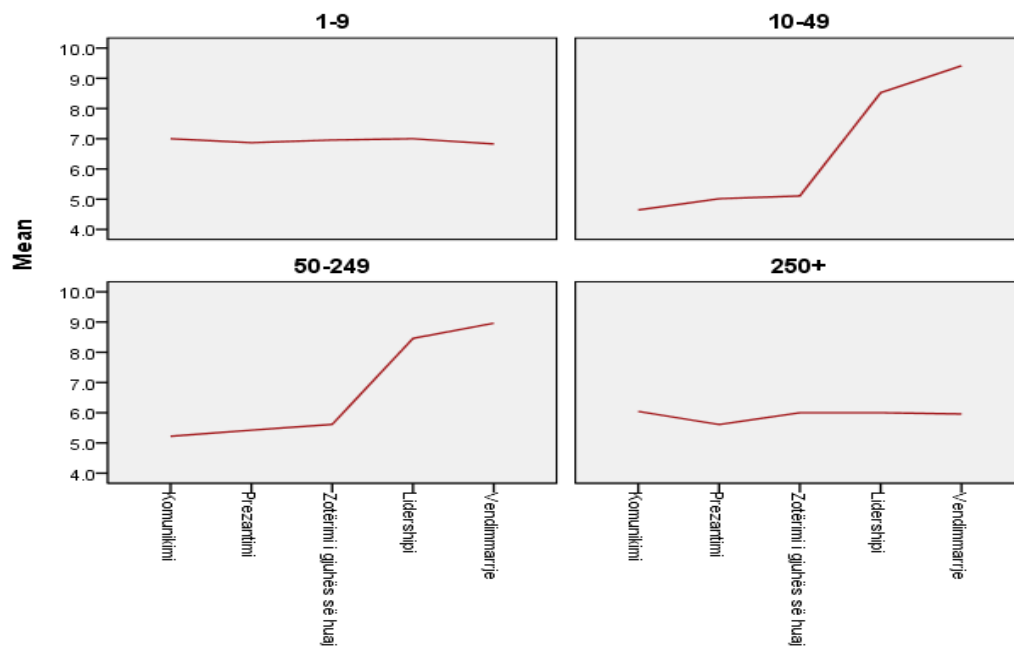
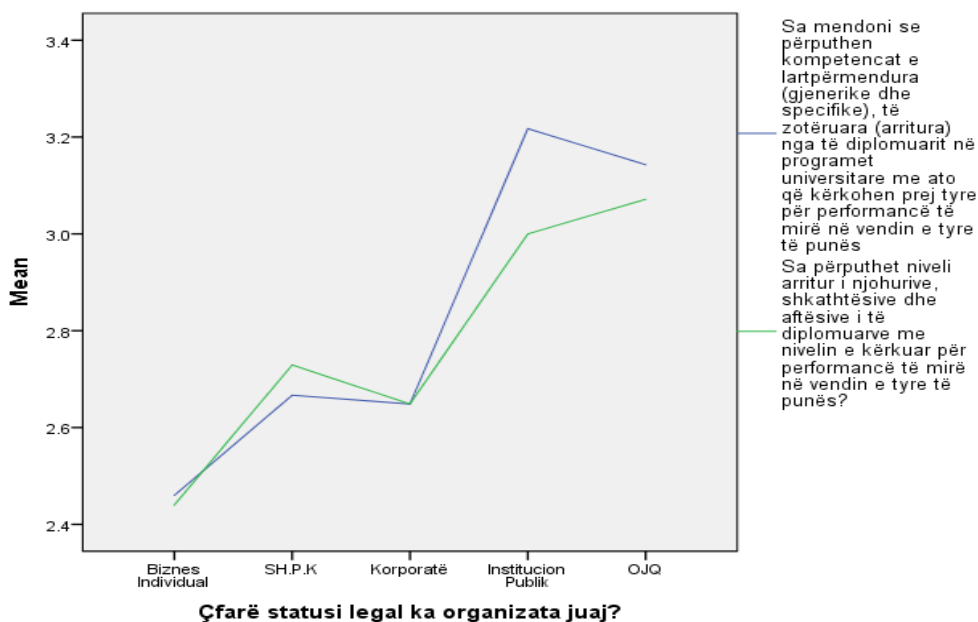


Tabela 16 paraqet përqindjen e selektimit në trembëdhjetë kompetenca gjenerike, pyetja ka kërkuar që repondentët (bizneset/institucionet publike/OJQ-të) që të japin një rangim të rëndësisë së tyre prej 1 deri 13, ku 1 është më i rëndësishmi dhe 13 më së paku i rëndësishëm. Rezultatet në tabelë tregojnë që 5 kompetencat e shfaqura në figurat 36 dhe 37, kanë dalë si më të rëndësishmet. Komunikimi dhe prezantimi janë kompetencat më të vlerësuara nga të gjitha llojet e organizatave, përpos korporatave të cilat lidërsipin dhe vendimarrjen e konsiderojnë më lartë për kah rëndësia. Duhet vërejtur se institucionet publike dhe OJQ-të, njohjen e gjuhës së huaj e vlerësojnë më lartë se sa bizneset private.

Figura 38: Perceptimi për përputhshmërinë e kompetencave, dhe nivelit të njohurive, shkathtësive dhe aftësive të të punësuarve me kërkesat e vendit të punës sipas statusit ligjor të firmës.



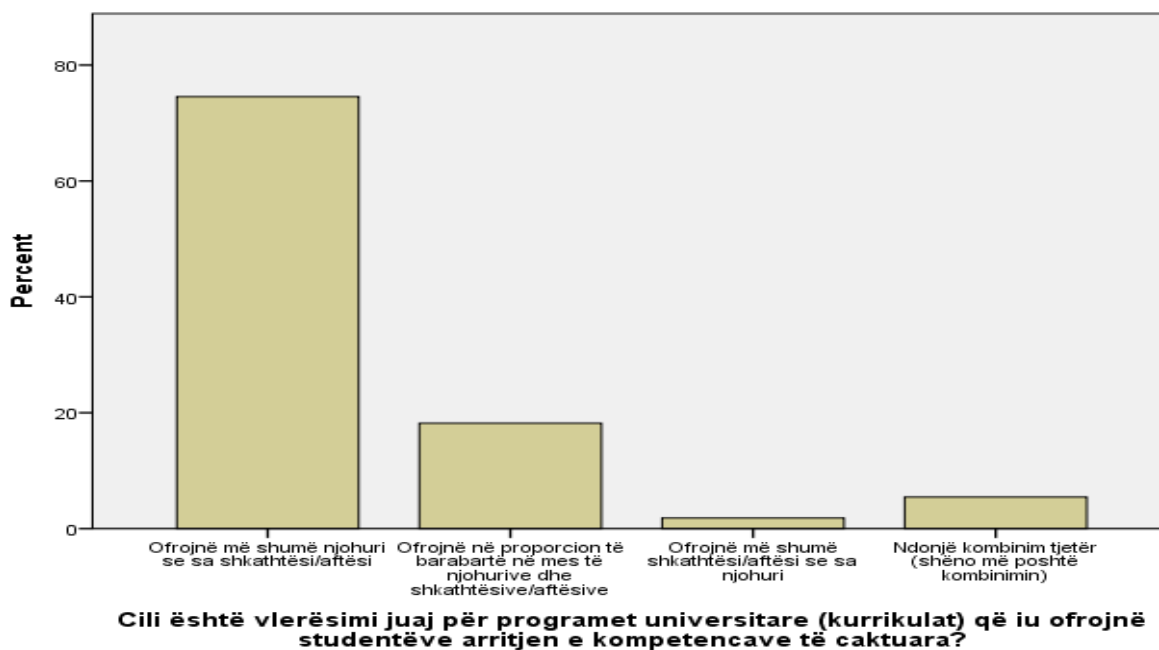
Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Siç mund shihet në Figurën 38, bizneset e vlerësojnë përputhjen e kompetencave (të të dy llojeve – gjenerike dhe specifike) që të diplomuarit i arrijnë në përfundim të studimeve, me ato që kërkohen prej tyre në vendin e tyre të punës në nivel relativisht të ulët. Shumë ngjashëm

mendojnë edhe për nivelin e njohurive, shkathtësive/aftësive për performancën e tyre në punë. Në shkallën prej 1-5 me vetëm 2.7 janë vlerësuar këto dy variabla.

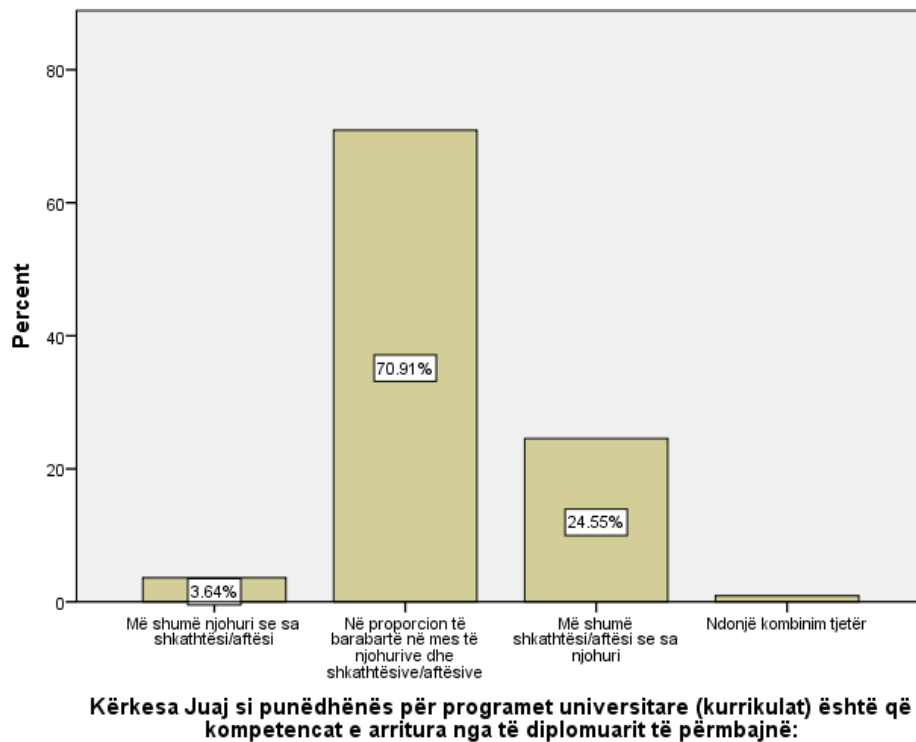
Në Figurën 38, nga grafiku shihen se institucionet publike dhe OJQ-të, megjithatë kanë një mendim më pozitiv në lidhje me përputhjen e kompetencave dhe nivelit të njohurive, shkathtësive/aftësive me kërkesat e tregut të punës për këto komponente për performancë të mirë në vendin e punës. Me mbi 3.0 vlerësohet nga këto dy lloje të institucioneve, përputhja e kompetencave gjenerike dhe specifike me kërkesat e tregut të punës. Ngjashëm është dhënë vlerësimi edhe për nivelin e njohurive dhe shkathtësive/aftësive. Një vlerësim mjaft të ulët për këto çështje japin bizneset individuale, një vlerësim që është dukshëm nën mesataren e shkallës.

Figura 39: Perceptimi i bizneseve për programet universitare dhe proporcionin e orëve mësimore në mes të njohurive dhe shkathtësi/aftësi



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

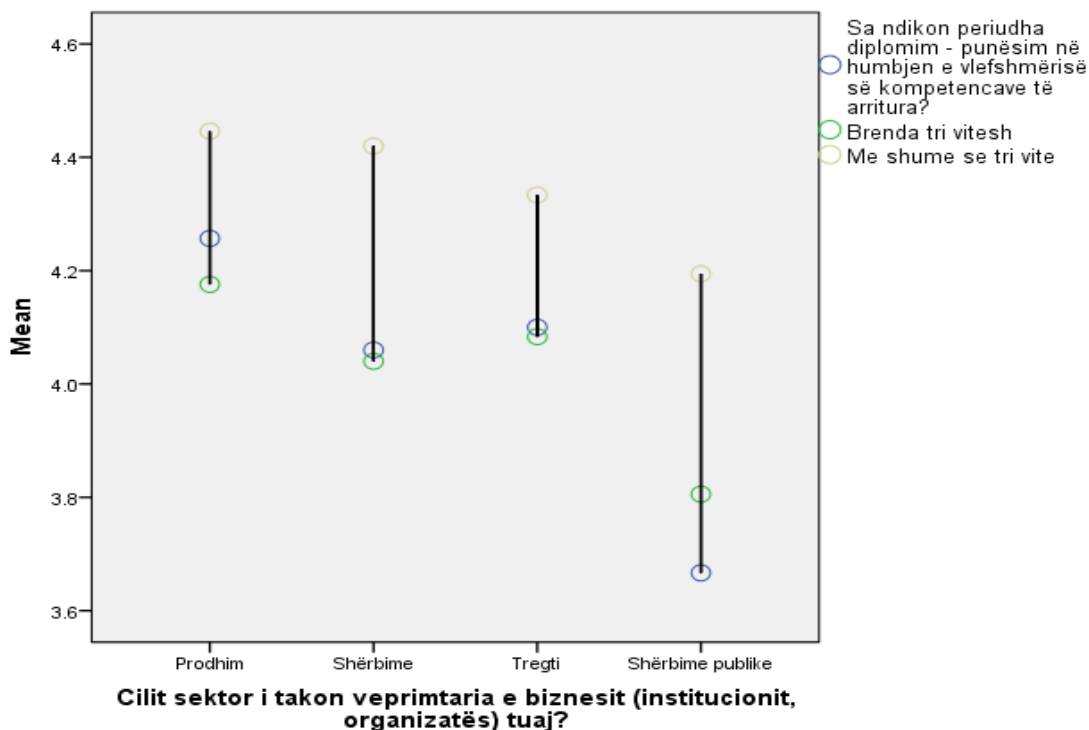
Figura 40: Kërkesa e bizneseve për nivel të njohurive, aftësive/shkathtësive



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 40 tregon se mbi 70 % e bizneseve dhe institucioneve publike e OJQ-ve të anketuara janë të mendimit se universitetet me programet e tyre studimore, për kompetenca të caktuara ju ofrojnë studentëve më shumë njohuri se sa shkathtësi/aftësi. Ndërsa, rreth 71% e tyre mendojnë që në programet universitare duhet të ketë proporcion të barabartë në ngarkesën e orëve mësimore në mes të njohurive në njërin anë dhe shkathtësive/aftësive në anën tjetër.

Figura 41: Ndikimi i periudhës diplomim-punësim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave sipas sektorit ku operon biznesi.

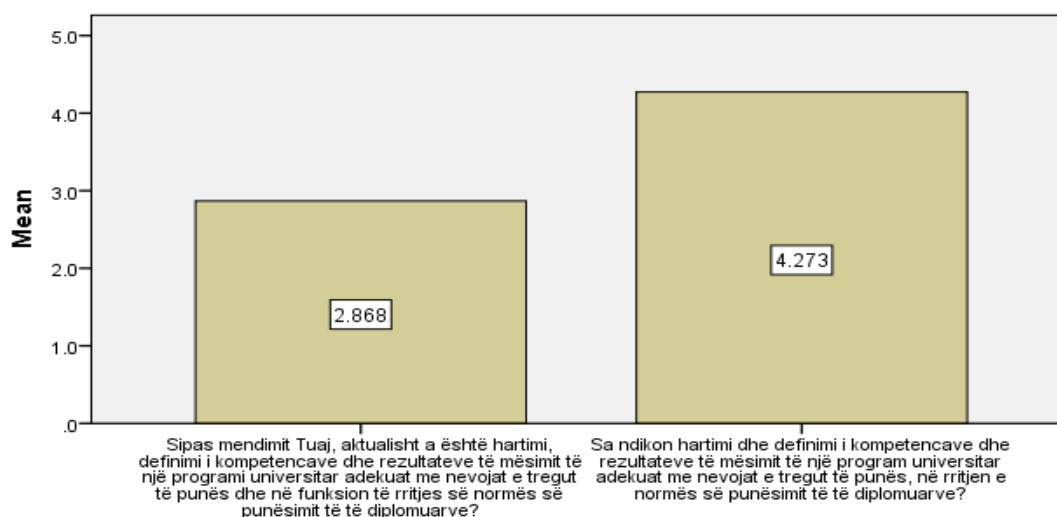


Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 41 paraqet rezultatet për perceptimin e bizneseve për ndikimin e periudhës nga diplomimi në punësim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave të fituara gjatë studimeve. Respondentët e të gjitha bizneseve të anketuara, pajtohen “shumë” ose “tepër shumë” se zgjatja e periudhës tranzitore diplomim – punësim të të diplomuarve, ndikon në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave të arritura gjatë studimeve, për përdorim të tyre në vendin e punës. Në shkallën prej 1-5, me mbi 4 është vlerësuar kjo humbje e vlefshmërisë, ndërsa me 4.36 është perceptuar shkalla e kësaj humbje nëse kjo periudhë zgjatet më shumë se 3 vjet. Nga Figura 41 shihet se bizneset nga sektori i prodhimit dhe shërbimeve janë më shumë të bindur se kjo humbje e vlefshmërisë së kompetencave ndodh me zgjatjen e periudhës diplomim –

punësim. Me 4.5 ose në mes të “shumë” dhe “tepër shumë” është vlerësimi i ndërmarrjeve prodhuese për këtë humbje të vlefshmërisë.

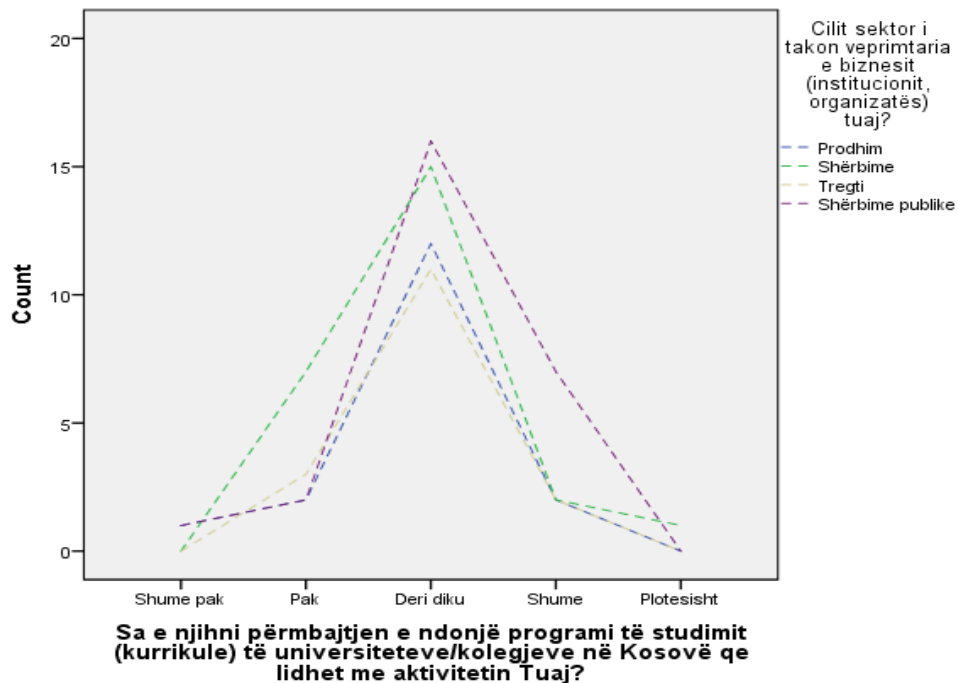
Figura 42: Perceptimi i bizneseve lidhur me përputhshmërinë e programeve me nevojat e tregut të punës dhe vlerësimi për ndikimin e kompetencave në mundësinë e punësimit.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 42 paraqet përceptimet mesatare të dy variablave, kolona në të djathtë është për ndikimin e hartimit dhe definimit të adekuat të kompetencave në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve në programet universitare, ndërsa në të majtë është mendimi i këtyre respondentëve se aktualisht ky hartim dhe definim i kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies është adekuat me kërkesat e tregut të punës dhe në funksion të rritjes së normës së punësimit. Sa i përket variablës së parë vlerësimi mesatar i bizneseve është 4.23 në shkallë nga 1-5, pra ata janë të bindur se një hartim adekuat i kompetencave dhe rezultateve të mësimit të një programi studimor, ka ndikim në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve në programet universitare. Ndërsa, sa i përket variablës së dytë në një shkallë të njëjtë vlerësimi, vetëm vlerësimi mesatar është vetëm 2.86, pra mendimi i bizneseve është se aktualisht ky hartim dhe definim i kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies është adekuat me kërkesat e tregut të punës dhe në funksion të rritjes së normës së punësimit.

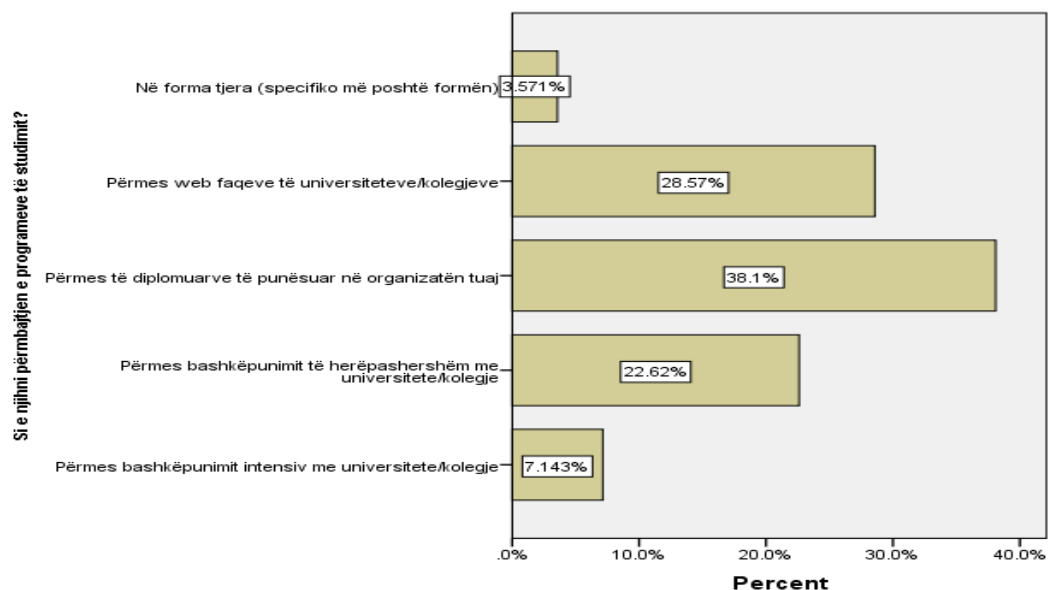
Figura 43: Njohja e kurrikulave nga bizneset në Kosovë



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 43 jep të dhëna se në bazë të deklarimit të respondentëve për njohjen e kurrikulave të universiteteve ose kolegjeve, të gjitha bizneset dhe organizatat publike, njohin mesatarisht përmbajtjen e programeve universitare në Kosovë. Por, nga grafiku duket se organizatat me shërbime publike kanë njohuri më të madhe në lidhje me përmbajtjen e kurrikulave të programeve studimore, ku një numër i konsiderueshëm i tyre janë deklaruar se i njohin shumë ose plotësisht.

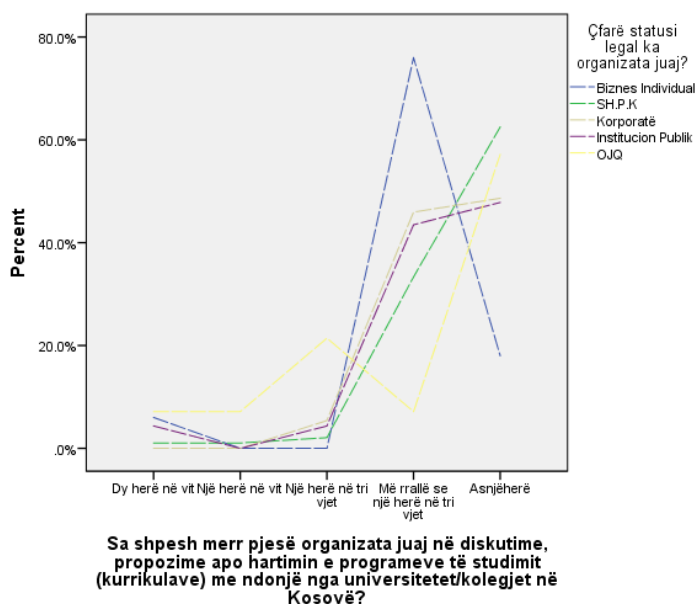
Figura 44: Njohja e kurrikulave nga bizneset në Kosovë



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

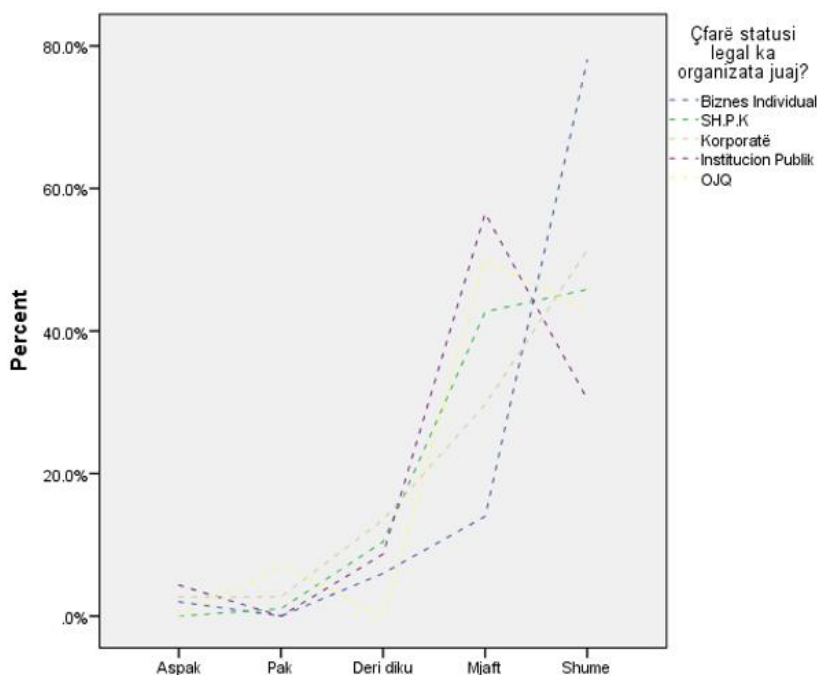
Figura 44 tregon për mënyren e njohjes së programeve nga ana e universiteteve. Vetëm 29.7% e respondentëve të bizneseve janë deklaruar se i njohin kurrikulat universitare përmes bashkëpunimit me universitete. 70.24% të tjerë janë deklaruar se programet studimore i njohin përmes formave tjera, si ëeb faqeve, përmes të diplomuarve në organizatën e tyre ose në forma tjera.

Figura 45: Pjesëmarrja në diskutime të hartimit të kurrikulave sipas statusit ligjor të firmës



Më tej në Figurën 45 shihet se shumica e bizneseve/institucioneve publike ose OJQ-ve (afër 50%) të anketuara, kanë deklaruar se asnjëherë nuk marrin pjesë në ndonjë formë të bashkëpunimi me universitetet, në hartimin e përbashket të kurrikulave universitare. Pjesa tjetër e respondentëve kanë deklaruar se bashkëpunojnë më rrallë se njëherë në tri vjet, e në veçanti bizneset individuale (afër 80% e tyre) kanë dhënë një përgjigje të tillë.

Figura 46: Perceptimi i bizneseve për ndikimin e bashkëpunimit në arritjen e përputhshmërisë.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Në Figurën 46 paraqitet perceptimi i bizneseve në lidhje me ndikimin e bashkëpunimit universitet – biznes në arritjen e përputhshmërisë se kompetencave të kërkuara në tregun e punës. Lakoret në figurë janë të dhënë në bazë të statusit legal të bizneseve. Mendim shumë pozitiv për këtë çështje japin bizneset individuale dhe institucionet publike/OJQ-të. Afër 80% të bizneseve individuale japin mendim maksimal në lidhje me efektet e këtij bashkëpunimi, ndërsa mbi 50% të institucioneve publike/OJQ-ve konsiderojnë si mjaft me ndikim këtë bashkëpunim.

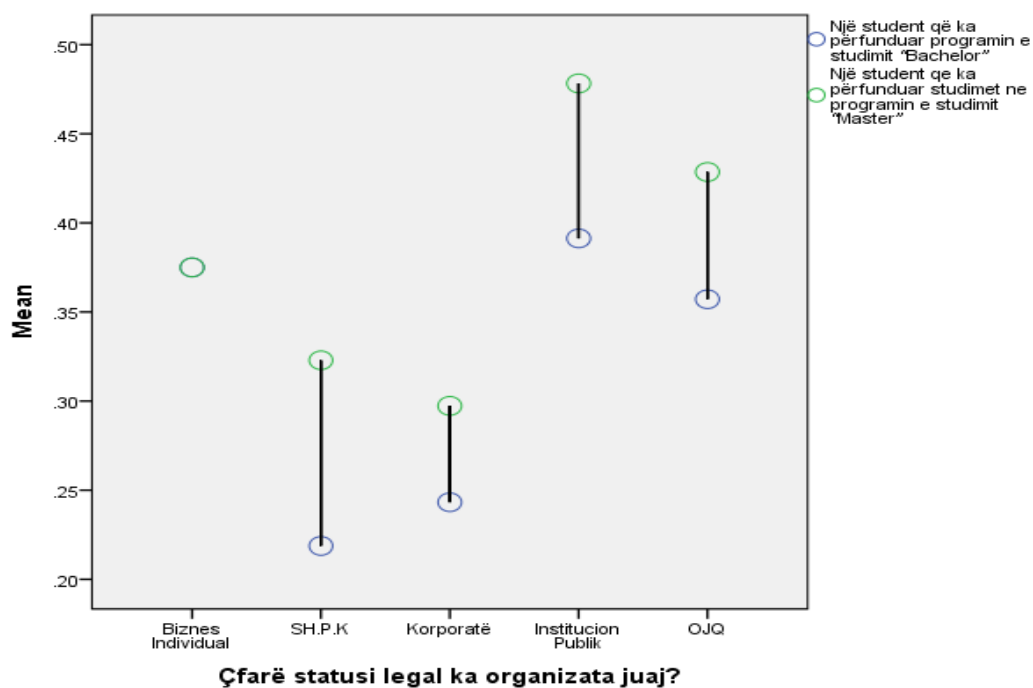
Figura 47: Perceptimi i bizneseve për ndikimin e bashkëpunimit në rritjen e normës së punësimit dhe shkurtimit të periudhës transitore diplomim - punësim.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 47 tregon perceptimet mesatare për ndikimin e bashkëpunimit në rritjen e normës së punësimit (kolona në të majtë) dhe në shkurtimin e periudhës diplomim-punësim (kolona në të djathtë). Në një shkallë vlerësim prej 1-5, ku 1 është “aspak”, ndërsa 5 është “shumë”, perceptimi mesatar i bizneseve është mbi 4, se bashkëpunimi i universiteteve dhe bizneseve ndikon në rritjen e normës së punësimit dhe në shkurtimin e periudhës tranzitore diplomim – punësim. 4.21 është vlerësimi për ndikimin e bashkëpunimit në shkurtimin e normës së punësimit dhe 4.25 për shkurtimin e periudhës tranzitore.

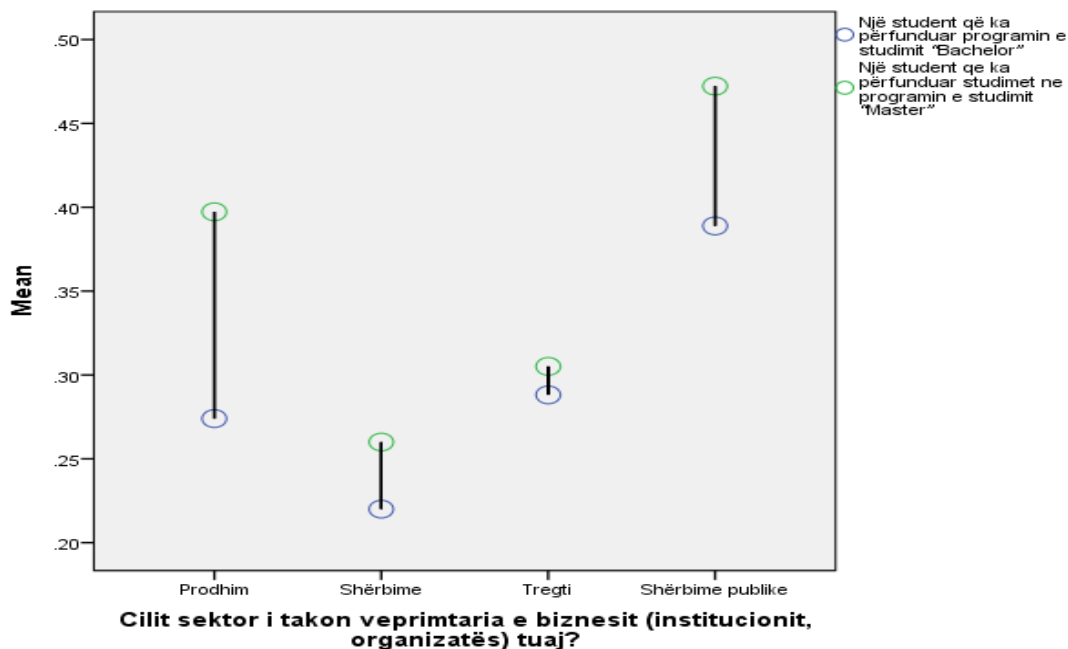
Figura 48: Vlerësimi i bizneseve sipas statusit ligjor për aftësinë e të diplomuarve për të filluar punën pa trajnim paraprak



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Në figurën 48 janë paraqitur rezultatet lidhur me gatishmërinë e të diplomuarve për të filluar punën pa trajnim paraprak sipas statusit ligjor të biznesit. Institucioneve publike dhe OJQ-ve kanë dhënë një vlerësim më pozitiv për të diplomuarit në nivelin bachelor dhe master, për të cilët mendojnë se janë të aftë të fillojnë punë pa trajnim paraprak. Në shkallën prej 0-1, në vlerën 0.475, institucionet publike mendojnë se të diplomuarit në nivelin master të studimeve janë të aftë të fillojnë punë pa trajnim paraprak, që është edhe vlerësimi më i lartë i respondentëve të anketua. Besueshmërinë më të ulët e kanë dhënë bizneset me status ligjor SHPK, ku ky një angazhim i tillë është besuar vetëm me 0.22 të kësaj shkalle.

Figura 49: Vlerësimi i bizneseve sipas sektorit ku operojnë për aftësinë e të diplomuarve për të filluar punën pa trajnim paraprak

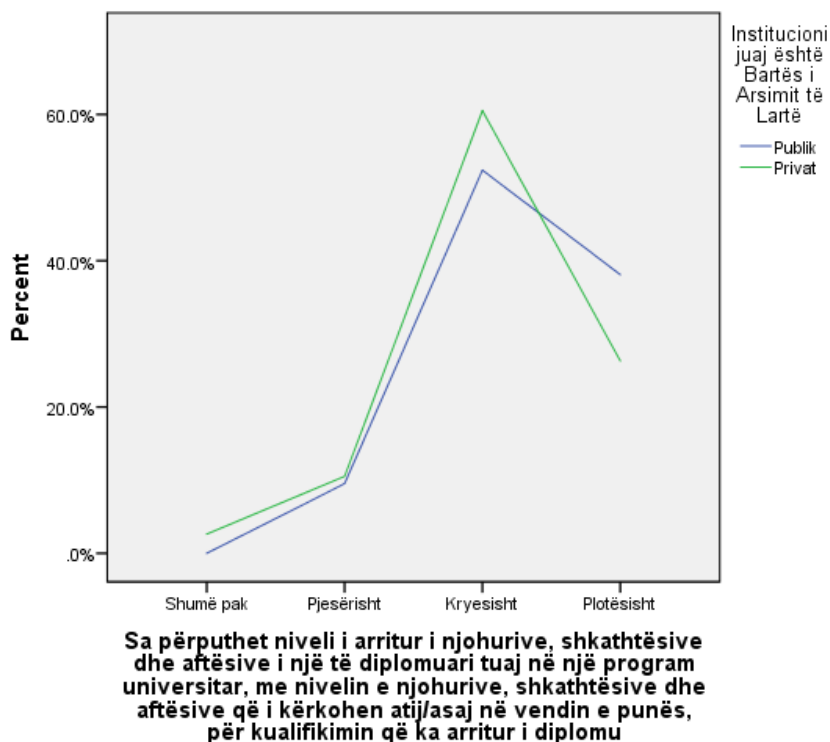


Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Në figurën 49 janë paraqitur rezultatet lidhur me gatishmërinë e të diplomuarve për të filluar punën pa trajnim paraprak sipas sektorit ku operojnë bizneset. Organizatat që ofrojnë shërbime publike (institucionet publike dhe OJQ-të) vlerësojnë më lartë arritshmërinë e kompetencave të të diplomuarve gjatë studimeve, dukshëm më shumë se sa bizneset private. Në figurë shihet se në një shkallë 0-1 rreth 0.4 pra 40% e organizatave që ofrojnë shërbime publike mendojnë se të diplomuarit me bachelor janë të gatshëm të fillojnë punë pa trajnim paraprak dhe 47% mendojnë të njëjtën gjë për të diplomuarit në nivelin master. Vlerësimin më të ulët e kanë dhënë bizneset në sektorin e shërbimeve, ku vetëm 22% mendojnë se të diplomuarit në nivelin bachelor mund të fillojnë punë pas studimeve, pa trajnim paraprak.

6.4.2 Statistika deskriptive për universitetet

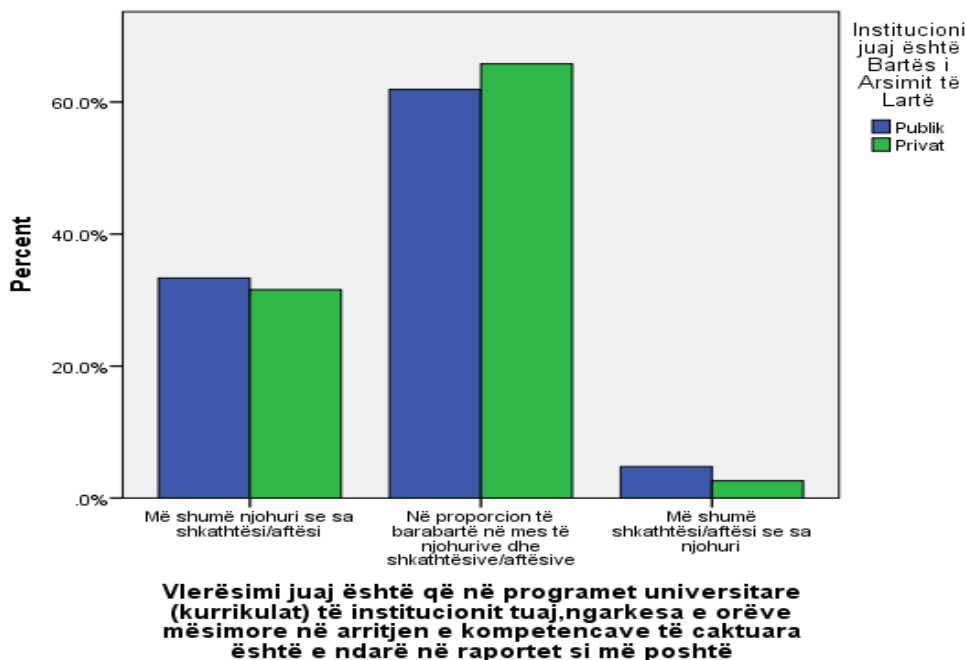
Figura 50: Përputhja e nivelit të njohurive dhe shkathtësive/aftësive me kërkesat e vendit të punës sipas llojit të universitetit



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Në figurën 50 mund të shihet se perceptimi i universiteteve në Kosovë është se niveli i njohurive dhe shkathtësive të programeve të tyre studimore janë në përputhje me kërkesat për ato që kanë që u duhen të punësuarve në vendin e tyre të punës. Mbi 50% e këtyre institucioneve (publike dhe private) vlerësojnë se kryesisht ose plotësisht është e përmbushur përputhshmëria për njohuri dhe shkathtësi/aftësi, në mes të asaj çka ofrojnë programet dhe se çka kërkohet në vendin e punës. Afër 40% e universiteteve publike kanë vlerësim maksimal për këtë përputhje, ndërsa afër 60% të universiteteve private japin vlerësim pozitiv që këto dy variabla janë kryesisht në përputhje.

Figura 51: Vlerësimi për shpërndarjen e ngarkesës së orëve sipas llojit të universitetit



Burimi: Anketa e realizuar nga autor

Në Figurën 51 vërehet se 33% e universiteteve publike mendojnë që për studentët, programet e tyre ofrojnë më shumë njohuri se sa shkathtësi/aftësi. Afër vlerësimit të tyre janë edhe universitetet private. Por, mbi 60 % të universiteteve, publike dhe private, mendojnë se kurrikulat e programeve të tyre universitare kanë një ngarkesë të orëve mësimore në proporcion të barabartë në mes të njohurive në njërin anë dhe shkathtësive/aftësive në anën tjetër që është totalisht në kundërshtim.

Figura 52: Shpërndarja e ngarkesës së orëve sipas llojit të universitetit dhe përputhja me kërkesat e tregut të punës.

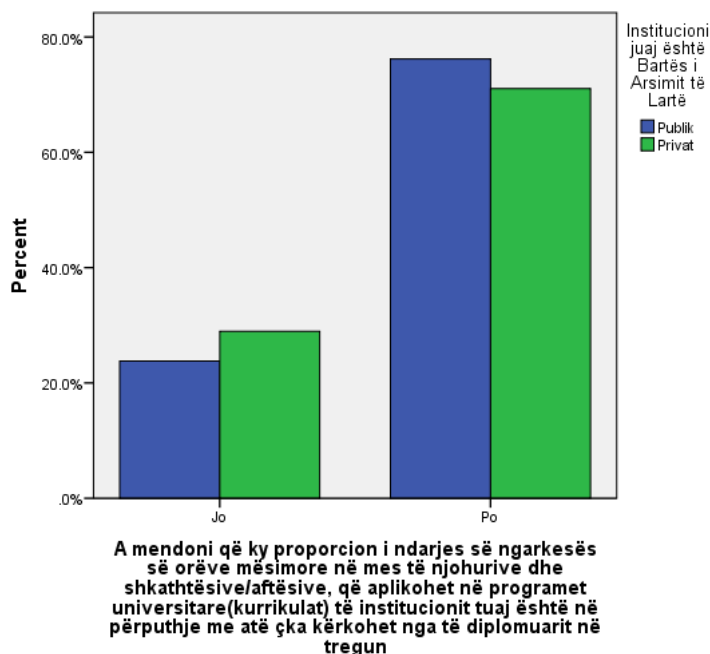
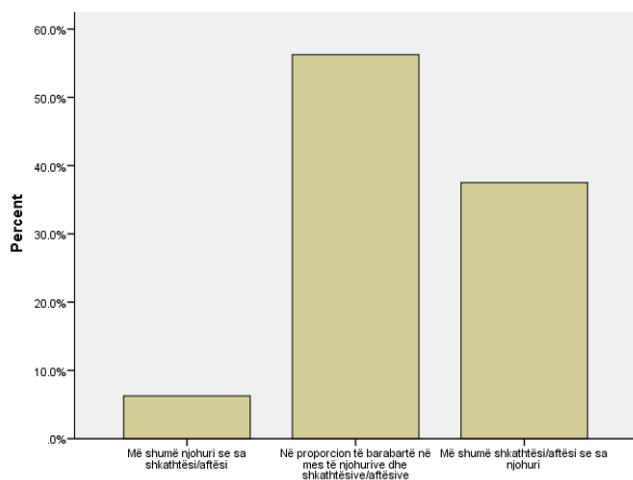


Figura 52 tregon që universitetet në Kosovë mendojnë se proporcioni i ndarjes së ngarkesës së orëve në mes të njohurive dhe shkathtësive/aftësive është në përputhje me kërkesat e tregut të punës. Mbi 70% e tyre kanë dhënë një deklaram të tillë, me një përqindje pak më të lartë të universiteteve publike. Pak më skeptike janë universitetet private me afër 30% të tyre të deklaruar se nuk ka përputhje.

Figura 53: Sipas universiteteve cili duhet të jetë proporcioni i ngarkesës së orëve mësimore në mënyrë që të jetë në përputhje me kërkesat e tregut të punës.



Në figurën 53 paraqitet perceptimi i universiteteve se cili duhet të jetë proporcioni i ngarkesës së orëve mësimore në mënyrë që të jetë në përputhje me kërkesat e tregut të punë. Sipas atyre universiteteve që kanë dhënë mendim negativ në pyetjen më lartë, në lidhje me proporcionin e orëve në mes të njohurive dhe shkathtësive/aftësive, 55 % prej tyre mendojnë se ky proporcion duhet të jetë i barabartë në mes tyre dhe shumë të tjerë (afër 40%) mendojnë se programet duhet të kenë më shumë orë në shkathtësi/aftësi se sa njohuri.

Figura 54: Ndikimi i tranzicionit diplomim - punësim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave sipas perceptimeve të universiteteve.

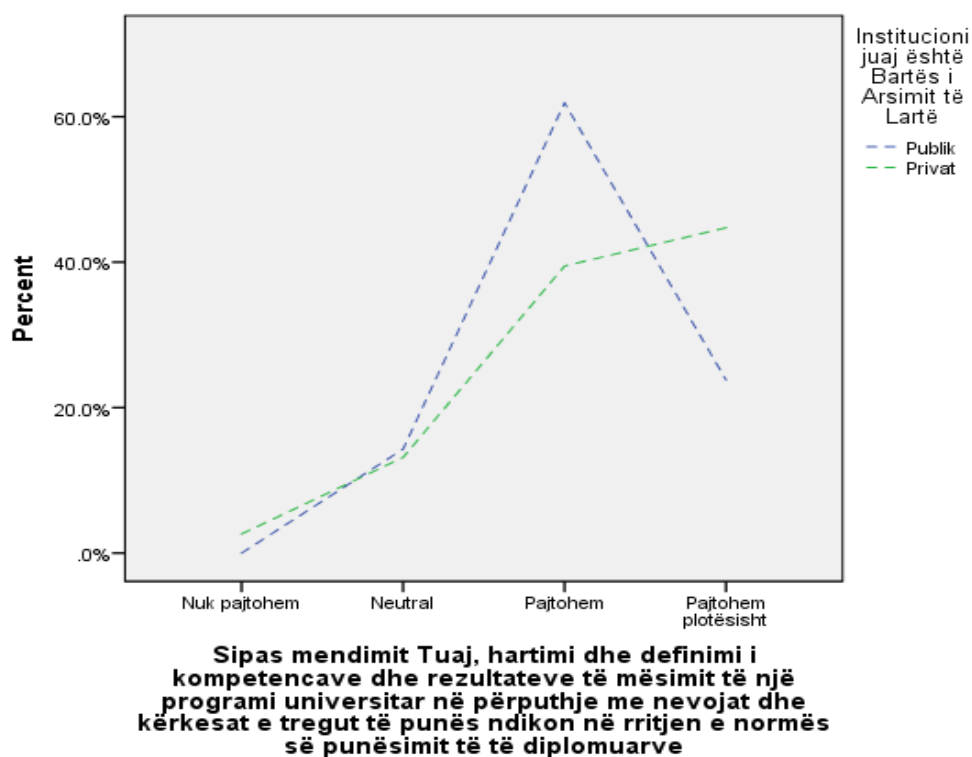


Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 54 paraqet përciptimin e universiteteve për ndikimi i tranzicionit diplomim - punësim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave sipas përciptimeve të universiteteve. Të dy llojet e universiteteve, publike dhe private, pajtohen në një masë se zgjatja e periudhës tranzitore diplomim – punësim ndikon në humbjen vlefshmërisë së kompetencave të marra nga koha e studimeve. Sidomos nëse kjo periudhë është më e gjatë se 3 vjet. “shumë” ose “tepër shumë” e

konsiderojnë humbjen e këtyre kompetencave universitetet, pas periudhës 3 vjeçare dhe në një shkallë vlerësimi prej 1-5, ku 5 është tepër shumë, universitetet e kanë vlerësuar me mbi 4. Por, edhe për periudha më të shkurta (më pak se 3 vjet), universitetet mendojnë se “pjesërisht” ose më shumë kompetencat humbin vlefshmërinë e tyre, ku universitetet publike këtë e kanë perceptuar në shkallën 3,5.

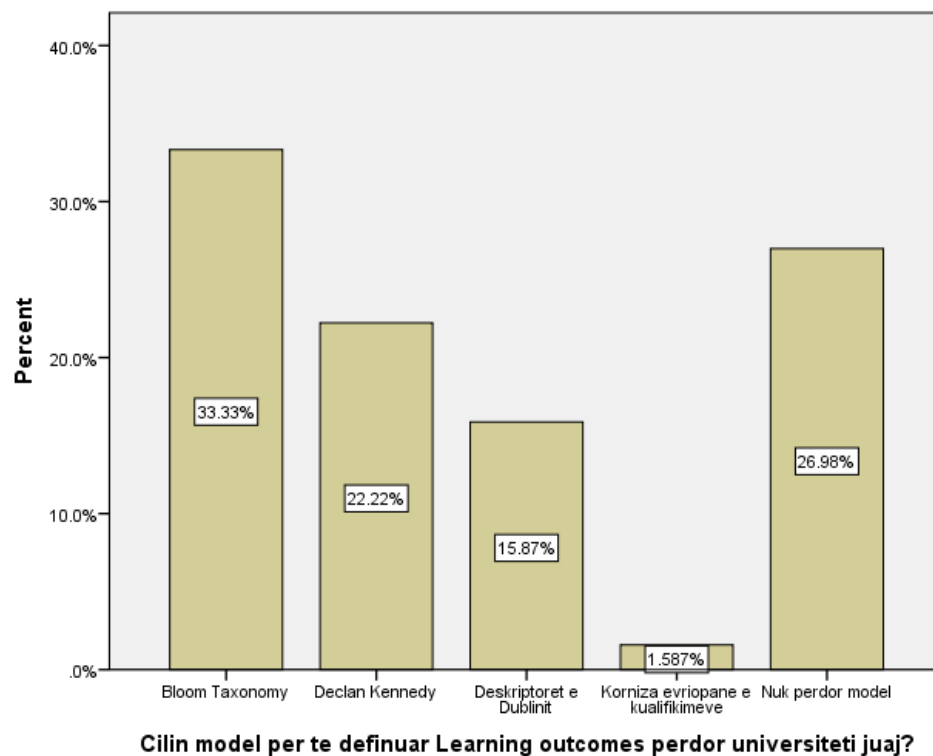
Figura 55: Ndikimi i hartimit të rezultateve të mësimit në harmoni me nevojat e tregut në punësimin e të diplomuarve.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Në Figurën 55 shihet se 60% e universiteteve publike pajtohen se hartimi i kompetencave dhe rezultateve të mësimit në përputhje me kërkesat e tregut të punës ndikon në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve. Ndërsa, afër 50% e universiteteve private pajtohen plotësisht me këtë ndikim.

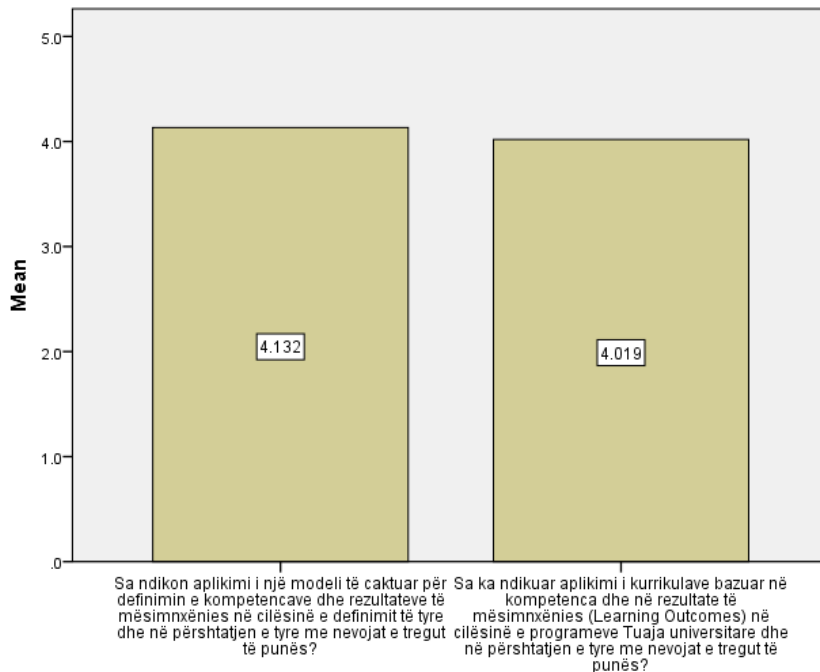
Figura 56: Modelet e përdorua për të hartuar kompetencat dhe rezultatet e mësimnxënies



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 56 paraqet që 70% të universiteteve në Kosovë përdorin njërin ose disa modele të njohura në hartimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimdhënies në programet e tyre universitare. 33.33% e tyre përdorin Taksonominë e Bloom-it si model për definimin e kompetencave në programet e tyre studimore. Ndërsa, 26.98% janë deklaruar se nuk përdorin ndonjë model të caktuar, që në fakt nuk përputhet me kërkesën e Agjencisë për Akreditimi të Kosovës dhe me Kornizën Kombëtare të Kualifikimit.

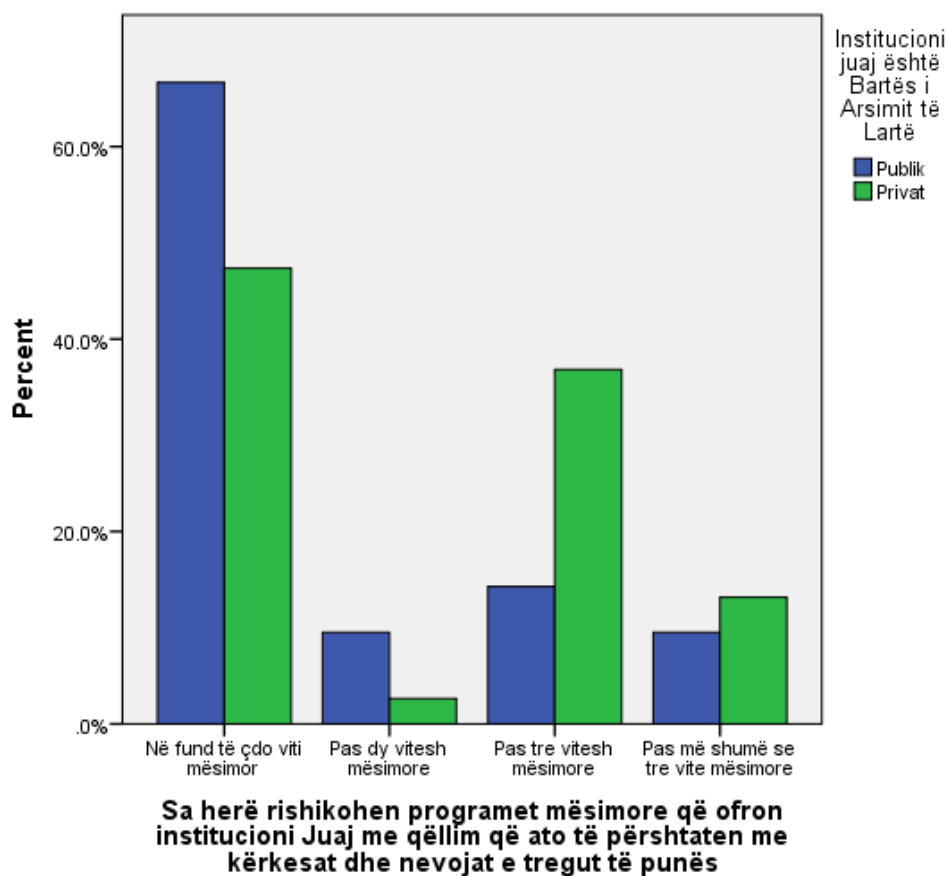
Figura 57: Perceptimi i universiteteve për ndikimin e përdorimit të modelit në punësueshmërinë e të diplomuarve dhe në përshtatjen e programeve me nevojat e tregut të punës.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Në Figurën 57 shihet se universitetet mendojnë që aplikimi i kurrikulave bazuar në kompetenca dhe përdorja e një modeli të caktuar për definimin e tyre ndikon mjaft ose edhe më shumë se kaq, në përshtatjen e tyre me nevojat e tregut të punës. Ky është perceptimi i universiteteve në Kosovë dhe në një shkallë matëse prej 1-5, vlerësimi i tyre për këtë ndikim është mbi 4, për të dy faktorët, si për kurrikulat bazuar në kompetenca, ashtu edhe për përdorimin e një modeli të caktuar në hartimin e tyre.

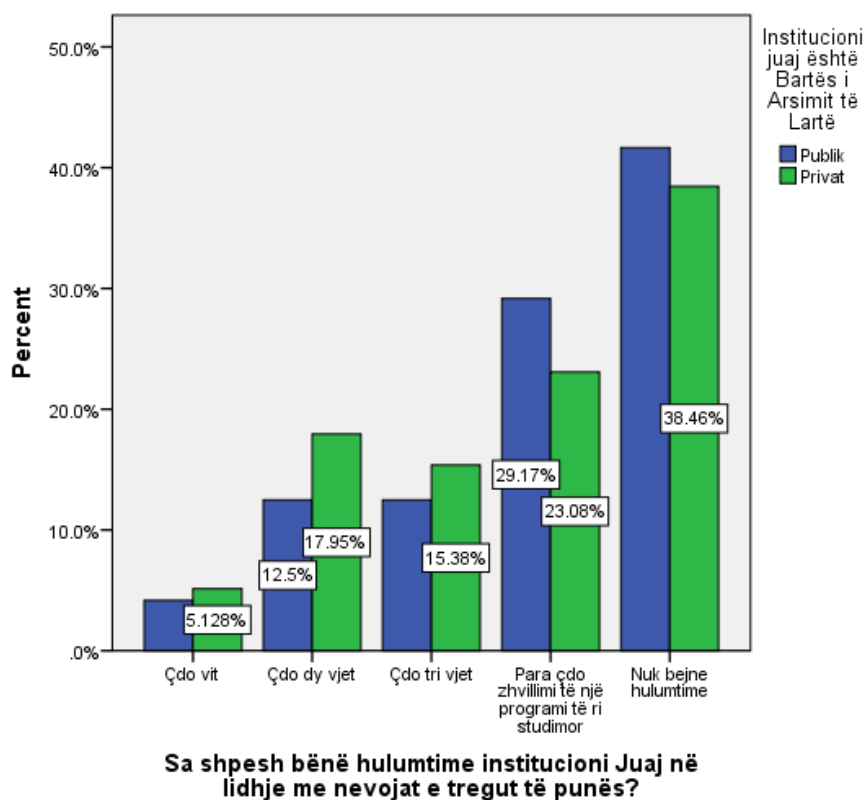
Figura 58: Rishikimi i programeve mësimore sipas llojit të universitetit



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Sipas universiteteve, programet e tyre universitare, me qëllim të përshtatjes së tyre me kërkesa dhe nevojat e tregut të punës, rishikohen në periudha të caktuara. 65% të universiteteve publike dhe 58% të universiteteve private deklaruan se ky rishikim bëhet çdo vit. Është për t'u theksuar se 35% të universiteteve deklarojnë se rishikimin e programeve mësimore e bëjnë pas 3 viteve, ndërsa te universitetet publike kjo përqindje është më e vogël (Figura 58).

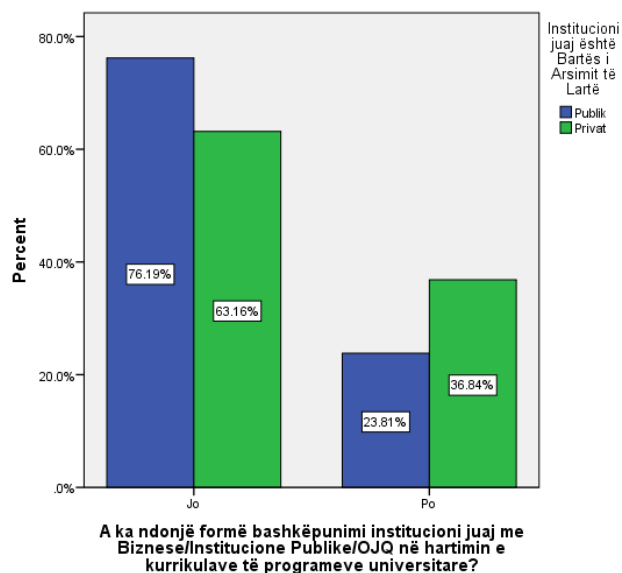
Figura 59: Hulumtimet në lidhje me nevojat e tregut të punës sipas llojit të universitetit



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 59 tregon që 40% e universiteteve publike dhe 38.46% e atyre private nuk bëjnë hulumtime të tregut në lidhje me kërkesat dhe nevojat e tregut të punës. Një pjesë e tyre (29.17% e universiteteve publike dhe 23.08% universiteteve private) bëjnë hulumtime para çdo fillimi të një programi studimor. Të anketuarit tjerë deklarojnë se hulumtimet i bëjnë më shpesh se një herë në 3 vjet.

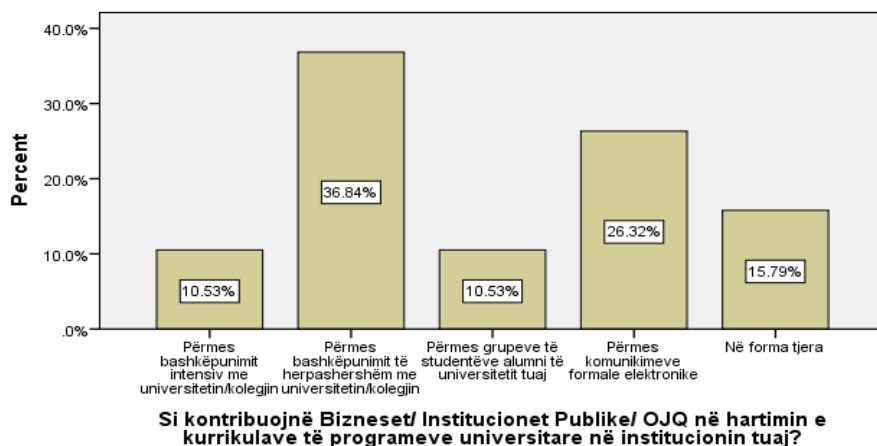
Figura 60: Bashkëpunimi me biznese sipas llojit të universitetit.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Nga Figura 60 shihet se 76.19% e universiteteve deklarojnë se nuk kanë kurrfarë bashkëpunimi me bizneset në hartimin e kurrikulave të programeve universitare. Poashtu, në një përqindje mjaft të lartë (63.16%) në mënyrë të njëjtë janë deklaruar edhe universitetet private.

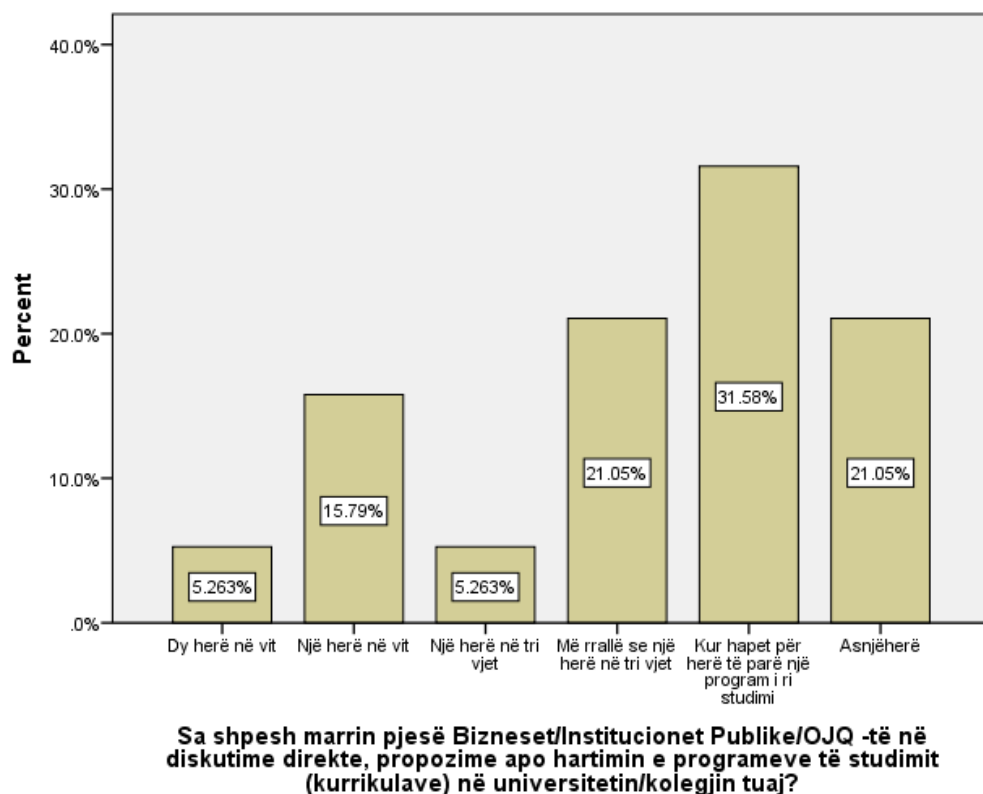
Figura 61: Mënyra e kontributit të bizneseve sipas universiteteve.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

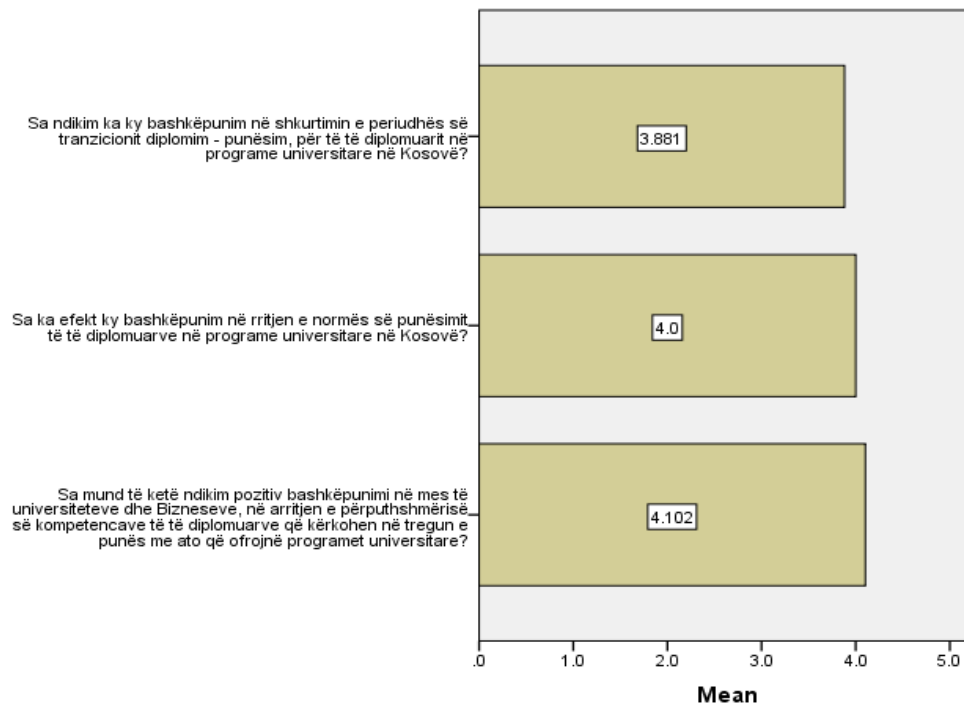
Figura 61 na jep të dhëna për mënyrën e bashkëpunimit në mes të universiteteve dhe bizneseve në hartimin e përbashkët të programeve studimore. 36.84% e tyre kanë deklaruar se kanë ndonjë bashkëpunim të herëpashershëm, ndërsa 15.79% prej tyre janë deklaruar se kanë forma bashkëpunimi, por pa specifikuar formën e bashkëpunimit.

Figura 62: Shpeshtësia e pjesëmarrjes në diskutime nga ana e bizneseve sipas universiteteve.



Në bazë të të dhënave nga universitetet e anketuara (Figura 62), 26.31% e universiteteve kanë deklaruar se në hartimin e programeve studimore, bashkëpunojnë me universitete së paku një herë në 3 vjet, 21.05% kanë thënë se bashkëpunojnë asnjëherë, ndërsa të tjerët më rrallë se një herë në 3 vjet ose kur hapet një program i ri.

Figura 63: Ndikimi i bashkëpunimit në rritjen e përputhshmërisë, punësimit dhe shkurtimit të periudhës diplomim-punësim

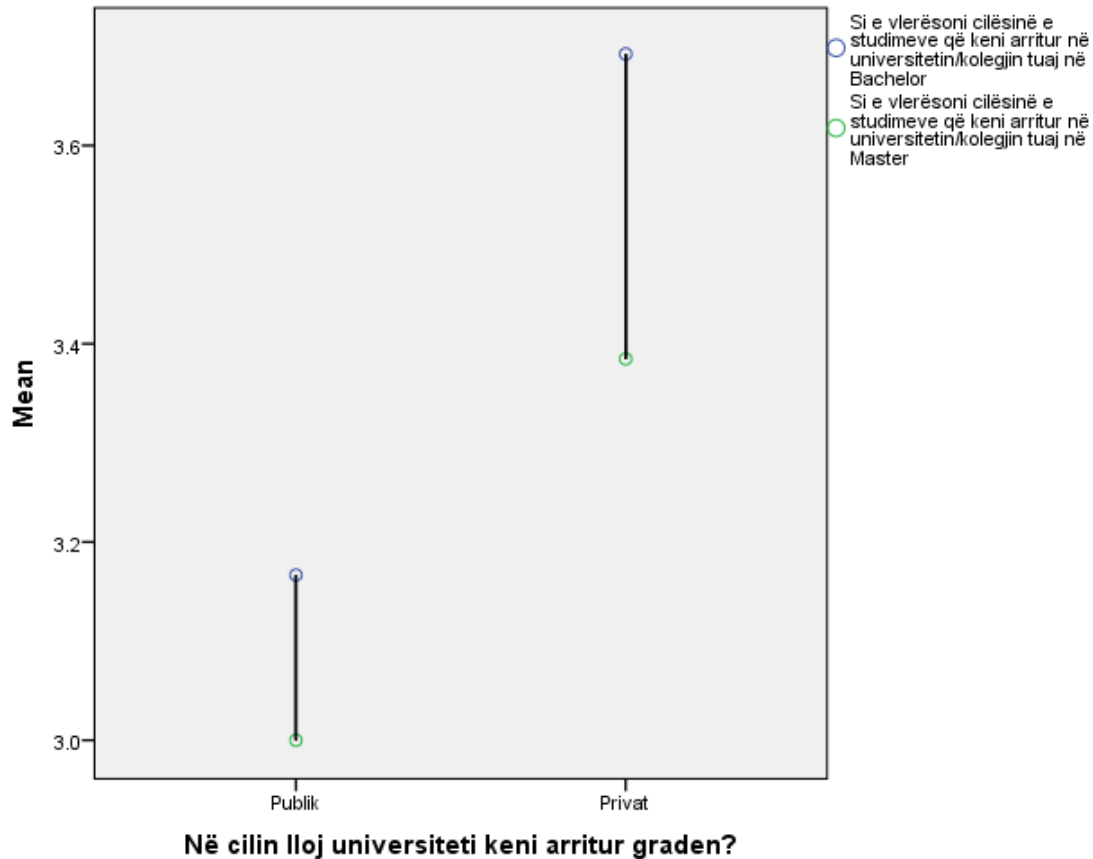


Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Në një shkallë vlersimi prej 1-5, ku 1 është “aspak” dhe 5 është “shumë”, universitetet deklarojnë një mesatare me vlerën 3.88 se bashkëpunimi universitet – biznes, ka ndikim në shkurtimin e periudhës së tranzicionit diplomim – punësim. Në po të njëjtën shkallë vlerësimi, me vlerësimin 4 (pra, “mjaft”) është deklaruar efekti i bashkëpunimit në rritjen e normës së punësimit dhe me 4.10 është vlerësuar ndikimi pozitiv i bashkëpunimit universitet – biznes/institucion publik/OJQ në arritjen e përputhshmërisë së kompetencave të një programi studimor me kërkesën për ato në tregun e punës (Figura 63).

6.4.3 Statistika deskriptive për të diplomuar

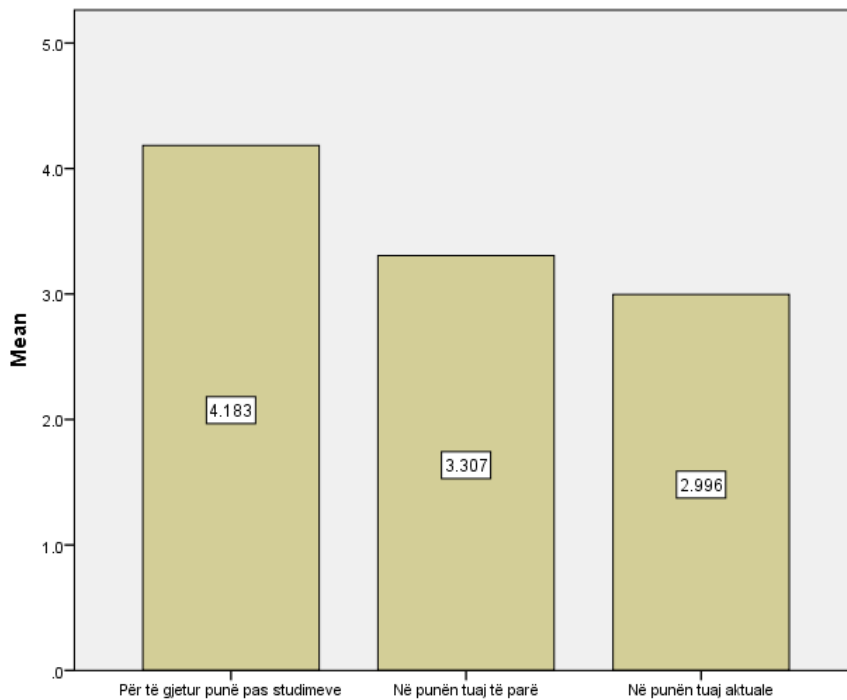
Figura 64: Perceptimi i të diplomuarve për cilësinë e studimeve



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 64, paraqet të dhënat e marra nga pyetësi në lidhje me perceptimin e të diplomuarve në lidhjen me cilësinë e studimeve në programet e tyre universitare. Janë dy karakteristika për t'u vërejtur nga përgjigjet e tyre. Të diplomuarit në institucionet private të arsimit të lartë, kanë një vlerësim dukshëm më të lartë për cilësinë e studimeve, se sa ata të institucioneve publike. Gjithashtu, e veçantë tjetër është se të diplomuarit në nivelin bachelor kanë një vlerësim shumë më pozitiv se sa ata të diplomuar në nivelin master.

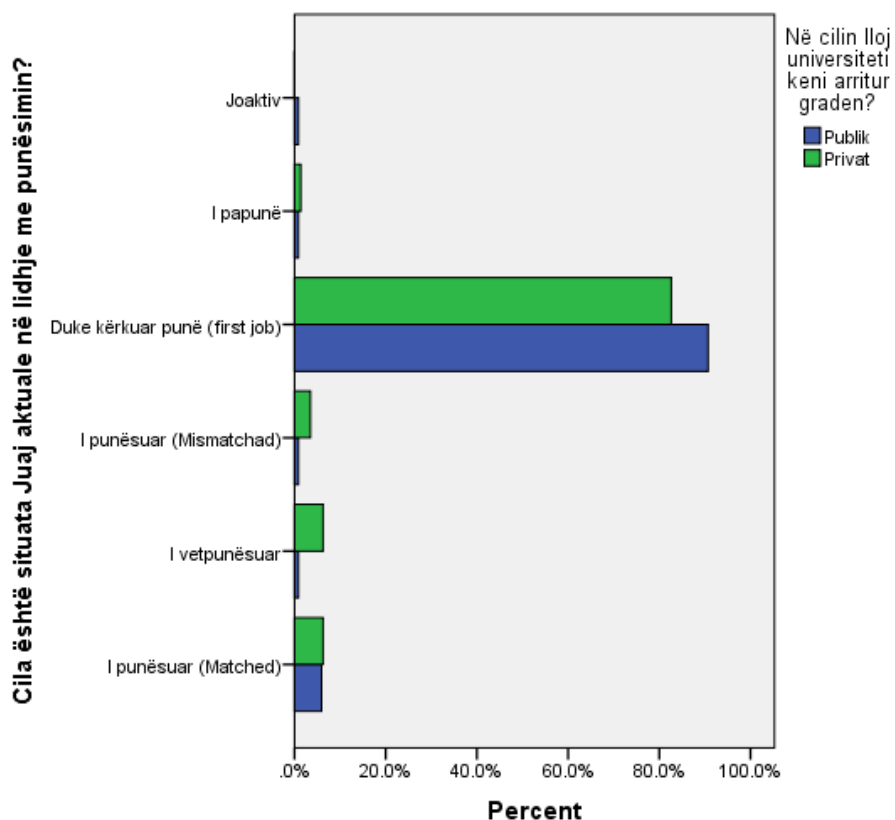
Figura 65: Dobishmëria e kompetencave gjenerike sipas perceptimeve të të diplomuarve



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 65 ofron perceptimet mesatare të të diplomuarve për dobishmërinë e kompetencave gjenerike. Të diplomuarit në programe universitare në Kosovë, vlerësojnë mjaft lartë dobishmërinë e kompetencave gjenerike, sidomos për gjetjen e punës pas studimeve dhe për punën e parë. Kanë një vlerësim dukshëm mbi mesataren e shkallës së dhënë në pyetje. Gjithashu, edhe për të punësuarit dobishmëria konsiderohet dhe ka një vlerësim mesatar, afër shkallës 3, në intervalin 1-5.

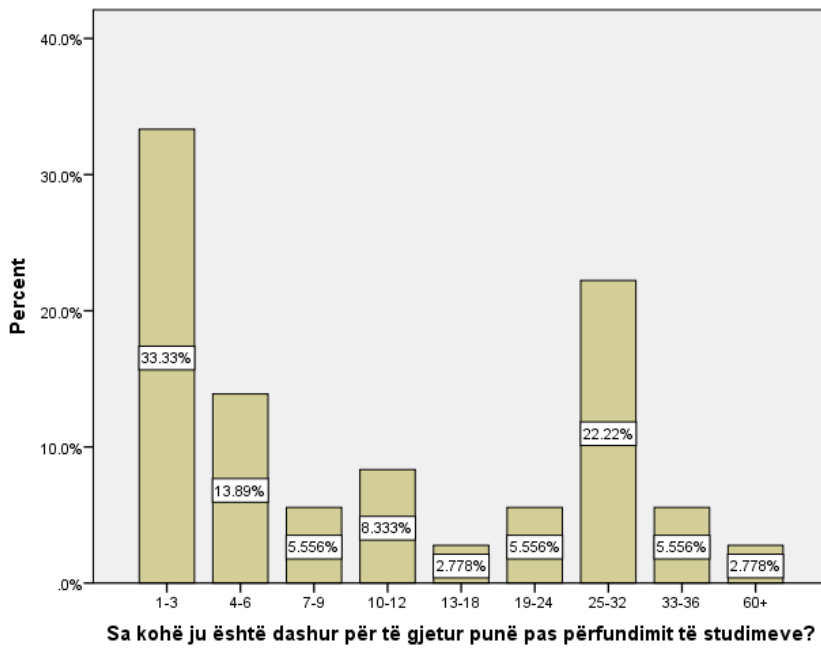
Figura 66: Situata aktuale e punësimit të të diplomuarve të anketuar



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

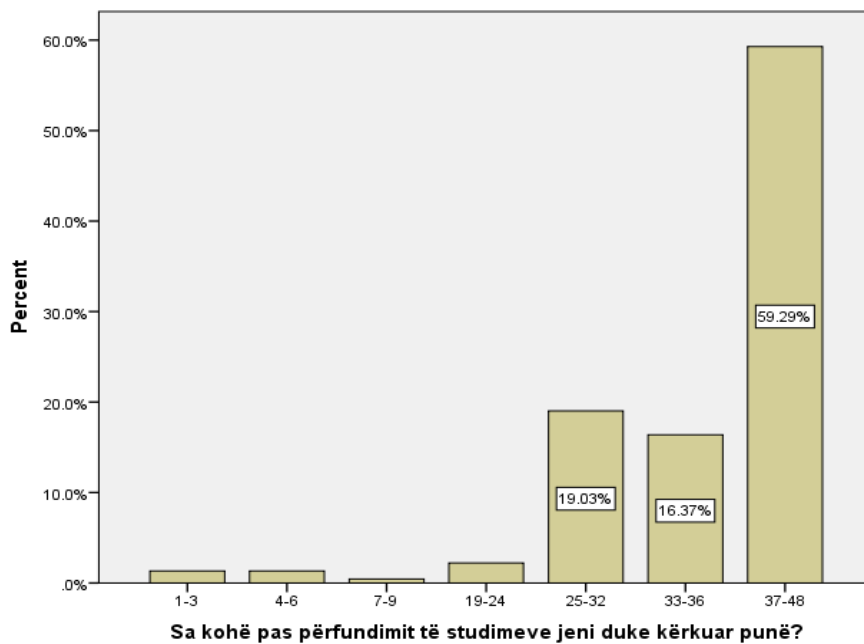
Figura 66 përmbledh rezultatet për situatën aktuale e punësimit të të diplomuarve të anketuar. Mbi 80% e të diplomuarve të anketuar janë deklaruar si të papunë. Diferenca në nivelin e papunësisë së të diplomuarve të anketuar të universiteteve publike dhe atyre private është afër 10 pikë të përqindjes, pra të diplomuarit në universitetet publike janë më 10 pikë të përqindjes më përpara nëshumë të papunë të diplomuarit në universitetet publike se sa ata në ato private.

Figura 67: Koha që u është dashur të diplomuarve për të gjetur punë



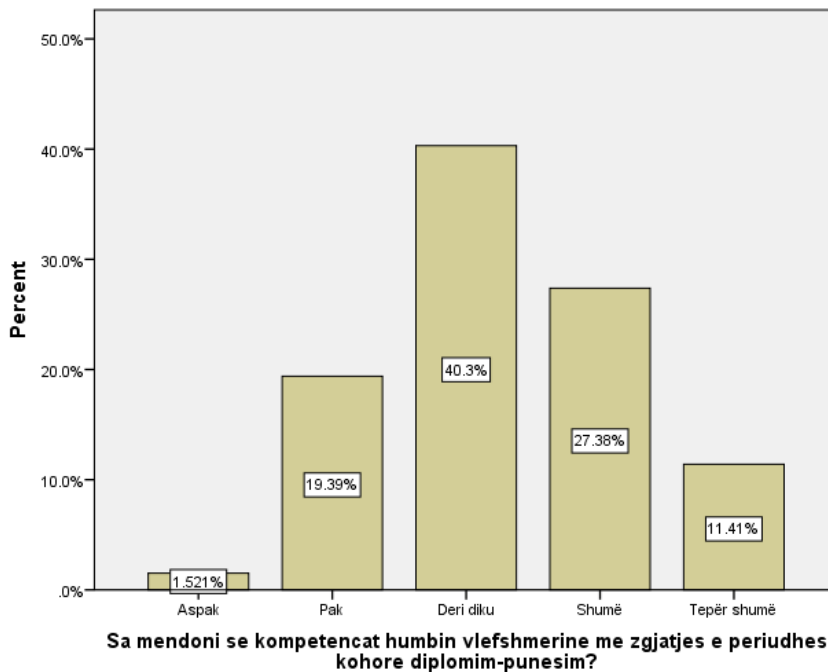
Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 68: Koha që të diplomuarit janë duke kërkuar punë



Nga përgjigjet e të diplomuarve dhe nga Figurat 67 dhe 68, vërehet se shumica e të diplomuarve ose kanë gjetur punë brenda disa muajve ose janë duke kërkuar punë për më shumë se 3 vjet. 59.29% e të anketuarve janë deklaruar se kërkojnë punë në periudhën prej 37 deri 48 muaj.

Figura 69: Perceptimi i të diplomuarve për humbjen e vlefshmërisë së kompetencave me zgjatjen e periudhës diplomim-punësim.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 69 paraqet perceptimin e të diplomuarve në lidhje me humbjen e vlefshmërisë së kompetencave të arritura gjatë studimeve me zgjatjen e periudhës kohore nga diplomimin në punësim. Afër 70% prej tyre mendojnë se “deri diku” ose “shumë” janë në raport negative vlefshmëria e kompetencave dhe periudha kohore punësim - diplomim

6.6.4 Krahasimi deskriptiv i mostrave për variablat e përbashkëta

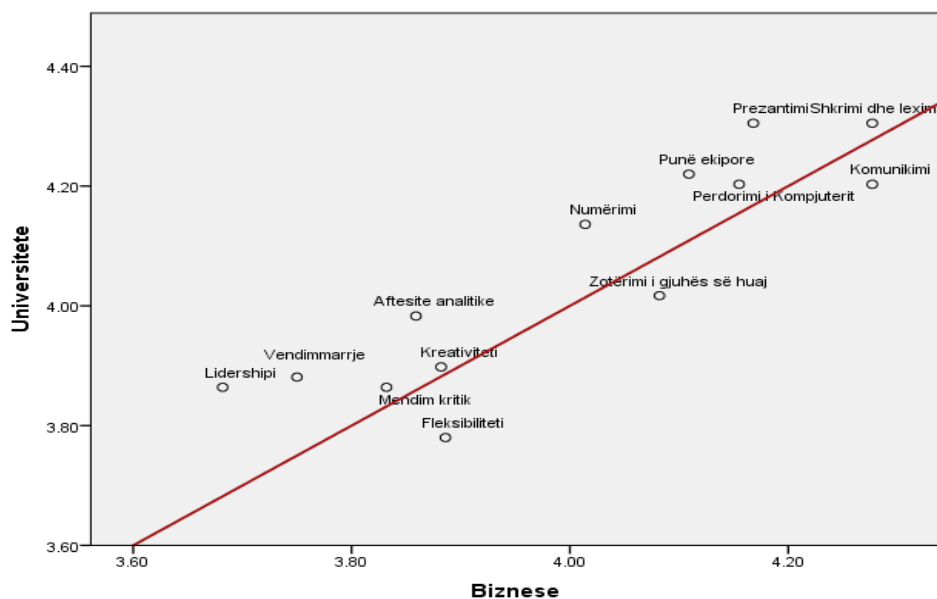
Dobishmëria për vendin e punës

Tabela 17: Perceptimi i bizneseve për dobinë e kompetencave gjenerike krahasuar me përfshirjen e këtyre kompetenca në programe nga universitetet dhe perceptimin për arritjen e tyre nga të diplomuarit.

Kompetenca	Mesatarja		
	Biznese (n=220)	Universitete (n=59)	Të diplomuar (n=263)
Komunikimi	4.277	4.203	4.236
Prezantimi	4.168	4.305	4.171
Zotërimi i gjuhës së huaj	4.082	4.017	4.103
Numërimi	4.014	4.136	4.148
Shkrimi dhe leximi	4.277	4.305	4.213
Përdorimi i Kompjuterit	4.155	4.203	3.878
Kreativiteti	3.882	3.898	3.970
Fleksibiliteti	3.886	3.780	3.966
Mendim kritik	3.832	3.864	3.916
Aftësitë analitike dhe sintetizuese	3.859	3.983	3.886
Lidershipi	3.682	3.864	3.916
Punë ekipore	4.109	4.220	3.981
Vendimmarrje	3.750	3.881	3.977

Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 70: Perceptimi i bizneseve për dobinë e kompetencave gjenerike krahasuar me përfshirjen e këtyre kompetenca në programe nga universitetet



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Në Tabelën 17 bëhet krahasimi i perceptimeve të mesatare në mes të mostrave të këtij hulumtimi që janë bizneset, universitetet dhe të diplomuarit në lidhje me dobinë e kompetencave gjenerike dhe dobinë në rastin e bizneseve, respektivisht përfshirjen e tyre në programet studimore, dhe arrijten e tyre nga të diplomuarit. Nga të dhënat në tabelë shihet se ekziston një perceptim i ngjajshëm i të tri këtyre grupeve në lidhje me dobinë e këtyre kompetencave. Nga këto grupe, të gjitha kompetencat janë vlerësuar mbi mesataren, bazuar në shkallën e dhënë në pyetësor. Të gjitha janë vlerësuar me mbi “deri diku” dhe shumë prej tyre me “shumë”. “Komunikimi” dhe “Shkrim leximi” janë kompetencat gjenerike më të vlerësuara nga të gjitha grupet, ku në shkallën 1 – 5, janë vlerësuar me mbi 4.2.

Figura 70 tregon diskrepancën në perceptimin e dobisë/ përfshirjes së kompetencave gjenerike në mes të bizneseve dhe universiteteve dhe drejtëza në tabelë tregon ndarjen e këtyre perceptimeve. Nga figura vërehet se kompetencat si “Komunikimi”, “Zotërimi i gjuhës së huaja”

dhe “Fleksibiliteti” janë të vlerësuar më shumë nga bizneset, se sa që përceptohet përfshirja e tyre në programe nga ana e universiteteve.

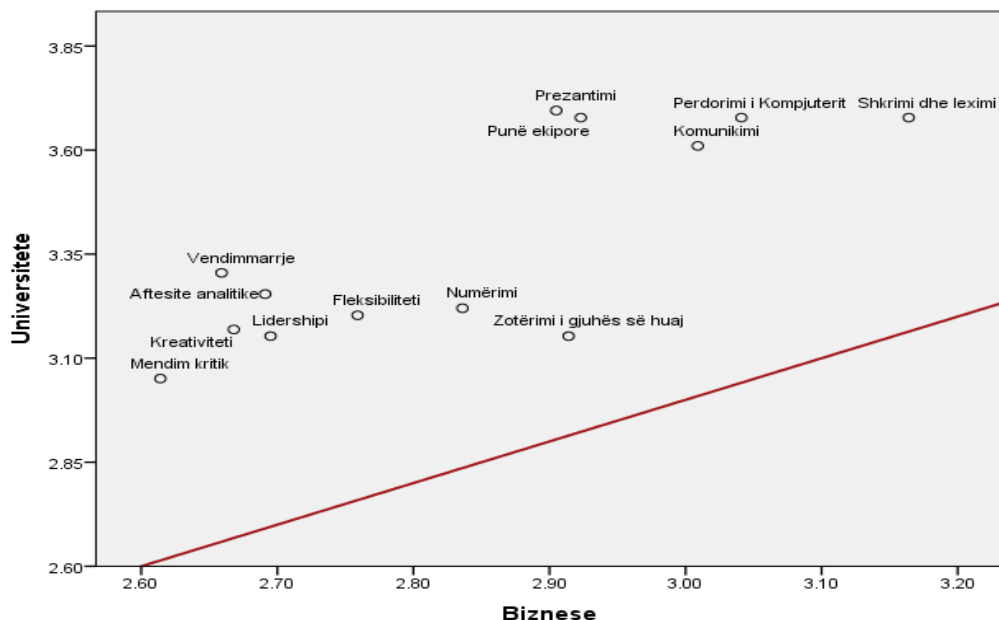
Zotërimi i kompetencave gjenerike nga të diplomuarit

Tabela 18: Vlerësimi i bizneseve për zotërimin e kompetencave gjenerike nga punonjësit e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve dhe të diplomuarve për zotërimin e këtyre kompetencave

Kompetenca	Mesatarja		
	Biznese (n=220)	Universitete (n=59)	Të diplomuarit (n=263)
Komunikimi	3.009	3.610	4.236
Prezantimi	2.905	3.695	4.171
Zotërimi i gjuhës së huaj	2.914	3.153	4.103
Numërimi	2.836	3.220	4.148
Shkrimi dhe leximi	3.164	3.678	4.213
Përdorimi i Kompjuterit	3.041	3.678	3.878
Kreativiteti	2.668	3.169	3.970
Fleksibiliteti	2.759	3.203	3.966
Mendim kritik	2.614	3.051	3.916
Aftësitë analitike dhe sintetizuese	2.691	3.254	3.886
Lidershipi	2.695	3.153	3.916
Punë ekipore	2.923	3.678	3.981
Vendimmarrje	2.659	3.305	3.977

Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 71: Vlerësimi i bizneseve për zotërimin e kompetencave gjenerike nga punonjësit e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve për zotërimin e këtyre kompetencave.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Në Tabelën 18 krahasohen përceptimet mesatare të po të njejtave grupe lidhur me zotërimin e kompetencave nga të diplomuarit. Në lidhje me vlerësimin për zotërimin e kompetencave gjenerike, ekziston një dallim i qartë në përceptim në mes të grupeve. Universitetet dhe të diplomuarit mendojnë që zotërimi i kompetencave gjenerike është i mirë ose shumë i mirë, deri sa bizneset kanë një vlerësim shumë më të ulët se ata. Bile, është për t'u vërejtur se të diplomuarit mendojnë se zotërimin e këtyre kompetencave e kanë më të lartë se sa e vlerësojnë vet universitetet. Për gjashtë kompetenca të përmendura, të diplomuarit vlerësojnë se i zotërojnë prej "shumë" deri te "plotësisht" dhe në shkallën prej 1-5, ju japin vlerësimin mbi 4.1.

Figura 71 jep një prerje që tregon qartë diskrepancën në vlerësim të kompetencave gjenerike në mes të bizneseve dhe universiteteve dhe drejtëza e ndarjes në figurë tregon se sa largë është përputhja në vlerësimin që bëjnë këto dy grupe në lidhje me zotërimin e kompetencave gjenerike.

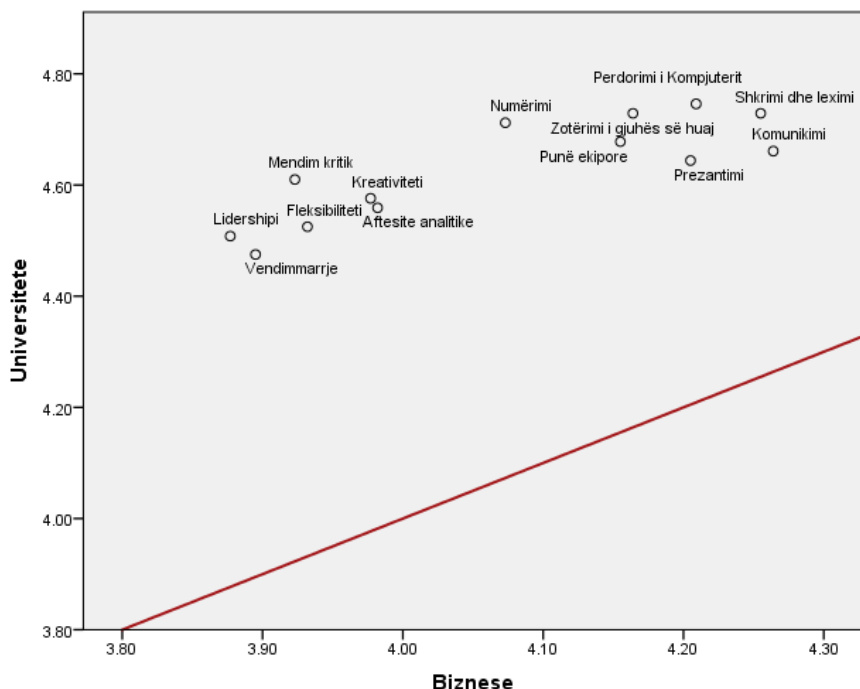
Rëndësia për të ardhmen e të punësuarve/diplomuarve

Tabela 19: Vlerësimi i bizneseve për rëndësinë e kompetencave gjenerike nga punonjësit e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve dhe të diplomuarve për rëndësinë e këtyre kompetencave

Kompetenca	Mesatarja		
	Biznese (n=220)	Universitete (n=59)	Të diplomuarit (n=263)
Komunikimi	4.264	4.661	4.154
Prezantimi	4.205	4.644	
Zotërimi i gjuhës së huaj	4.164	4.729	
Numërimi	4.073	4.712	
Shkrimi dhe leximi	4.255	4.729	
Përdorimi i Kompjuterit	4.209	4.746	
Kreativiteti	3.977	4.576	
Fleksibiliteti	3.932	4.525	
Mendim kritik	3.923	4.610	
Aftësitë analitike dhe sintetizuese	3.982	4.559	
Lidershipi	3.877	4.508	
Punë ekipore	4.155	4.678	
Vendimmarrje	3.895	4.475	

Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 72: Vlerësimi i bizneseve për rëndësinë e kompetencave gjenerike nga punonjësit e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve për rëndësinë e këtyre kompetencave.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Në Tabelën 19 janë përmbledhur rezultatet ku nga grupet e anketuara është kërkuar përgjigje edhe në lidhje me rëndësinë që kanë kompetencat e lartëpërmendura për vendin e punës ku angazhohen ose do të angazhohen të diplomuarit. Në tabelën 19 shihet një përputhje e lartë në vlerësimin e rëndësisë së këtyre kompetencave dhe në shkallën 1 -5 dhe në shumicën e rasteve janë vlerësuar si të rëndësishme, pra në vlerën mesatare 4 e më shumë. Duhet theksuar se për të diplomuarit, në lidhje me këtë pyetje, forma e përgjigjes ka qenë në lidhje me rëndësinë e tyre për të gjetur punë, për të gjetur punën e parë ose për punën aktuale dhe kjo në një shkallë vlerësimi nga “aspak” deri te “plotësisht”, të koduara nga 1-5 dhe në tabelë është treguar mesatarja e vlerësimit nga ana e tyre.

Megjithatë, edhe pse bizneset dhe universitetet japin vlerësim shumë të lartë në lidhje me rëndësinë e kompetencave gjenerike, figura 72 tregon se për rëndësinë e këtyre kompetencave

universitetet japin një vlerësim edhe më të lartë se sa bizneset dhe të gjitha kompetencat janë të vlerësura afër “shumë të rëndësishme” në brezin prej 4.5 – 4.8, në një shkallë vlerësimi prej 1-5. Drejtëza në këtë figurë paraqet këtë dallim në vlerësim.

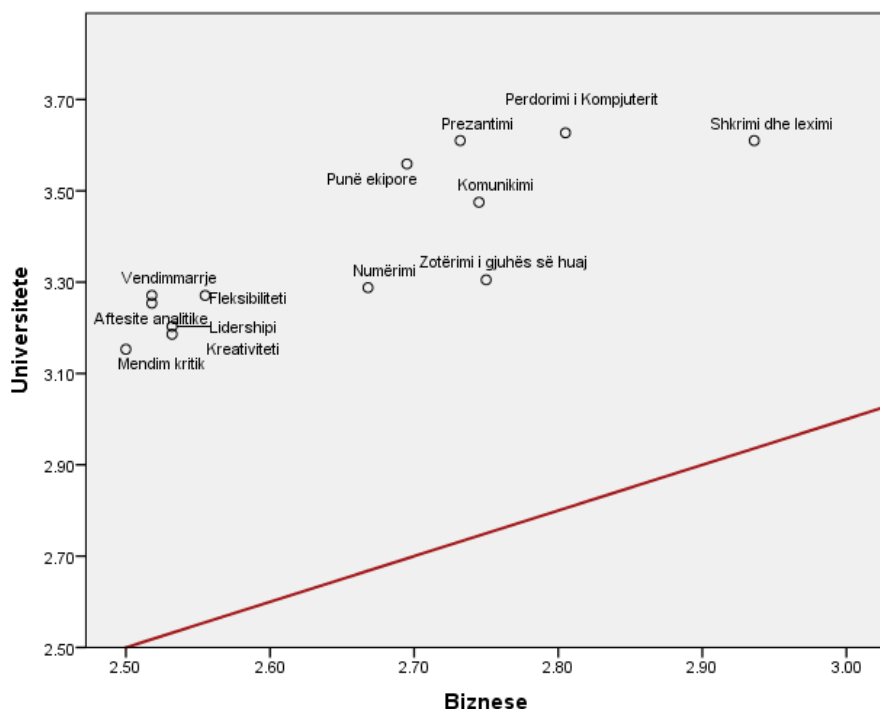
Përputhja e kompetencave me kërkesat e vendit të punës

Tabela 20: Vlerësimi i bizneseve për përputhjen në mes asaj se çka ka arritur të përvetësoj i diplomuari në universitet dhe asaj se çka i kërkohet të bëjë në punë krahasuar me perceptimin e universiteteve dhe të diplomuarve për të njëjtën gjë.

Kompetenca	Mesatarja		
	Biznese (n=220)	Universitete (n=59)	Të diplomuarit (n=263)
Komunikimi	2.745	3.475	3.806
Prezantimi	2.732	3.610	3.778
Zotërimi i gjuhës së huaj	2.750	3.305	3.278
Numërimi	2.668	3.288	3.861
Shkrimi dhe leximi	2.936	3.610	3.778
Përdorimi i Kompjuterit	2.805	3.627	3.861
Kreativiteti	2.532	3.186	3.722
Fleksibiliteti	2.555	3.271	3.694
Mendim kritik	2.500	3.153	3.722
Aftësitë analitike dhe sintetizuese	2.518	3.254	3.556
Lidershipi	2.532	3.203	3.778
Punë ekipore	2.695	3.559	4.028
Vendimmarrje	2.518	3.271	4.056

Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 73: Vlerësimi i bizneseve për përputhjen në mes asaj se çka ka arritur të përvetësoj i diplomuari në universitet dhe asaj se çka i kërkohet të bëjë në punë krahasuar me perceptimin e universiteteve për të njëjtën gjë.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Ndër çështjet më të rëndësishme të këtij hulumtimi është edhe përputhja e kompetencave gjenerike e programeve të studimit me kërkesat e tregut të punës për këto kompetenca. Nga Tabela 20, shihet dallimi në vlerësim në mes të bizneseve dhe univeristeteve. Gjithashu, edhe nga ana e të diplomuarve është kërkuar një vlerësim në lidhje me këtë çështje. Përputhjen e këtyre kompetencave me atë se çka kërkojnë nga të punësuarit e tyre, bizneset e vlerësojnë ulët dhe asnjëra nga kompetencat e përmendura me pyetësor nuk e arrin vlerësimin mesatar, por janë të vlerësuara në brezin në mes “jo mirë” dhe “mirë”, pra në shkallën prej 1-5, janë të vlerësuar në mes 2 dhe 3. Ndërsa, universitetet mendojnë se kjo përputhje është shumë më e lartë duke e përceptuar si “mirë” deri “shumë mirë”. Edhe të diplomuarit kanë një vlerësim të lartë në lidhje me këtë përputhje, bile për disa kompetenca më të lartë se sa universitetet.

Lakorja në figurën 73 tregon ndarjen dhe dallimin në përceptim në mes të bizneseve dhe universiteteve në lidhje me përputhjen e kompetencave gjenerike me kërkesat për ato kompetenca në tregun e punës, edhe aty shihet qartë dallimi i madh në mes të këtyre dy grupeve sa i përket përceptimit për përputhjen e kompetencave të fituara nga të diplomuarit me kërkesën e vendit të punës.

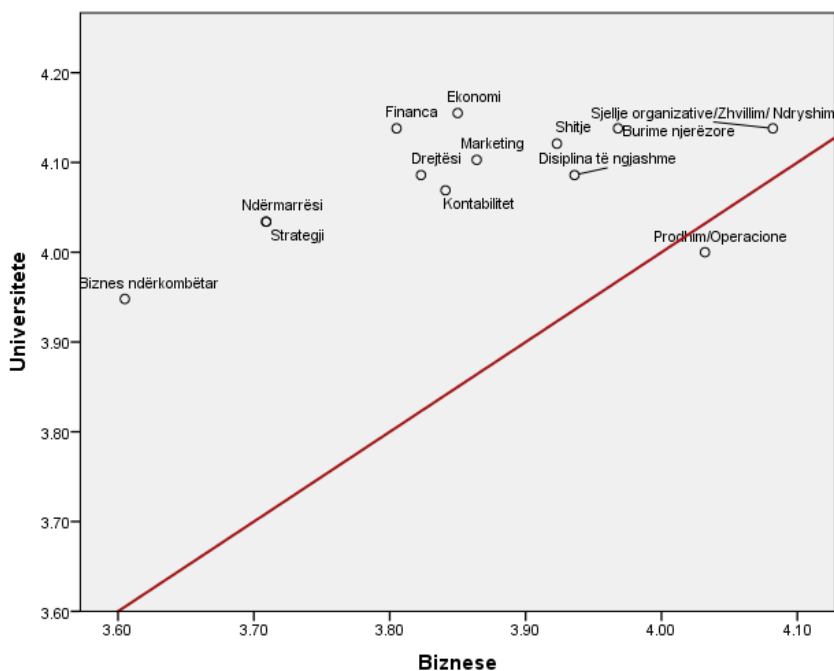
Dobishmëria e kompetencave specifike për vendin e punës

Tabela 21: Perceptimi i bizneseve për dobinë e kompetencave specifike krahasuar me përfshirjen e këtyre kompetenca në programe nga universitetet dhe perceptimin për arritjen e tyre nga të diplomuarit.

Kompetenca	Mesatarja		
	Biznese (n=220)	Universitete (n=59)	Të diplomuarit (n=263)
Prodhim/Operacione	4.032	4.000	3.833
Sjellje organizative/Zhvillim/ Ndryshim	4.082	4.138	3.947
Marketing	3.864	4.103	3.943
Shitje	3.923	4.121	3.981
Financa	3.805	4.138	3.962
Kontabilitet	3.841	4.069	3.951
Ekonomi	3.850	4.155	3.977
Burime njerëzore	3.968	4.138	3.894
Biznes ndërkombëtar	3.605	3.948	2.213
Strategji	3.709	4.034	3.852
Ndërmarrësi	3.709	4.034	3.840
Drejtësi	3.823	4.086	3.909
Disiplina të ngjashme (psh. (psh. Administrim, Sociologji, Psikologji)	3.936	4.086	2.335

Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 74: Perceptimi i bizneseve për dobinë e kompetencave specifike krahasuar me përfshirjen e këtyre kompetenca në programe nga universitetet.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Dobia për kompetencat specifike të përmendura në pyetësor është vlerësuar ngjajshëm nga grupet e anketuara. Gjithashtu, tabela 21 tregon se edhe përceptimi i universiteteve për përfshirjen e tyre në programet universitare është se ato janë të shumë përfshira në kurrikulat e këtyre programeve. Duhet veçuar se të diplomuarit, dobinë e kompetencave specifike si “Biznes ndërkombëtar” dhe “Disiplinat e përgjithshme” e vlerësojnë më pak se grupet tjera.

Figura 74, pasqyron ngjajshmëritë në vlerësim në mes të bizneseve dhe universiteteve në lidhje me kompetencat specifike të veçuara për këtë punim. E veçanta e këtij vlerësimi është se dobia e kompetencës specifike “Prodhim/Operacione” është vlerësuar pak më shumë nga bizneset (4.032) se sa universitetet (4.00).

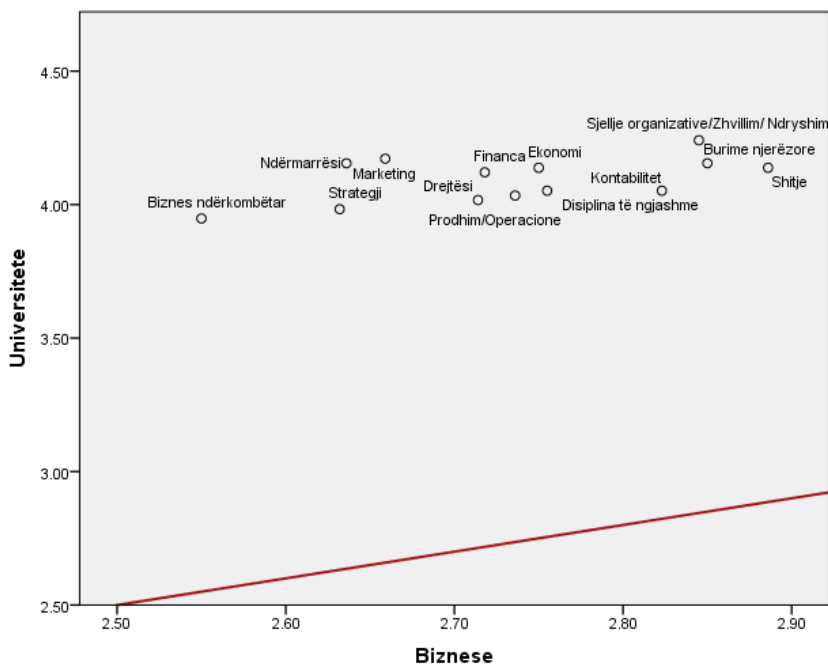
Zotërimi i kompetencave specifike nga të diplomuarit

Tabela 22: Vlerësimi i bizneseve për zotërimin e kompetencave specifike nga punonjësit e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve dhe të diplomuarve për zotërimin e këtyre kompetencave

Kompetenca	Mesatarja		
	Biznese (n=220)	Universitete (n=59)	Të diplomuarit (n=263)
Prodhim/Operacione	2.736	4.034	3.833
Sjellje organizative/Zhvillim/ Ndryshim	2.845	4.241	3.947
Marketing	2.659	4.172	3.943
Shitje	2.886	4.138	3.981
Financa	2.718	4.121	3.962
Kontabilitet	2.823	4.052	3.951
Ekonomi	2.750	4.138	3.977
Burime njerëzore	2.850	4.155	3.894
Biznes ndërkombëtar	2.550	3.948	2.213
Strategji	2.632	3.983	3.852
Ndërmarrësi	2.636	4.155	3.840
Drejtësi	2.714	4.017	3.909
Disiplina të ngjashme (psh. (psh. Administrim, Sociologji, Psikologji)	2.755	4.052	2.335

Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 75: Vlerësimi i bizneseve për zotërimin e kompetencave specifike nga punonjësit e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve për zotërimin e këtyre kompetencave



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Në Tabelën 22 krahasohen perceptimet mesatare të po të njejtave grupe lidhur me zotërimin e kompetencave specifike nga të diplomuarit. Ekziston një dallim i dukshëm në vlerësimin e zotërimit të kompetencave specifike, në mes të bizneseve dhe universitetve. Kjo shihet në tabelën 22 dhe shpërputhjen në vlerësim e tregon lakorja në figurën 75. Vlerësimi i të diplomuarve në lidhje me zotërimin nga ana e tyre e kompetencave specifike është pak në afër “Shumë”, pra afër 4 në shkallën prej 1-5, pra më shumë se sa mendojnë bizneset dhe pak më ulët se sa është perceptimi i universiteteve.

Figura 75 jep një prerje ku lakorja e kuqe tregon barasndarjen në mes të dy grafeve aty shihet qartë diskrepanca në vlerësim për zotërimin e kompetencave specifike në mes të bizneseve dhe universiteteve dhe drejtëza e ndarjes në figurë tregon se sa larg është përputhja në vlerësimin që bëjnë këto dy grupe në lidhje me zotërimin e kompetencave specifike.

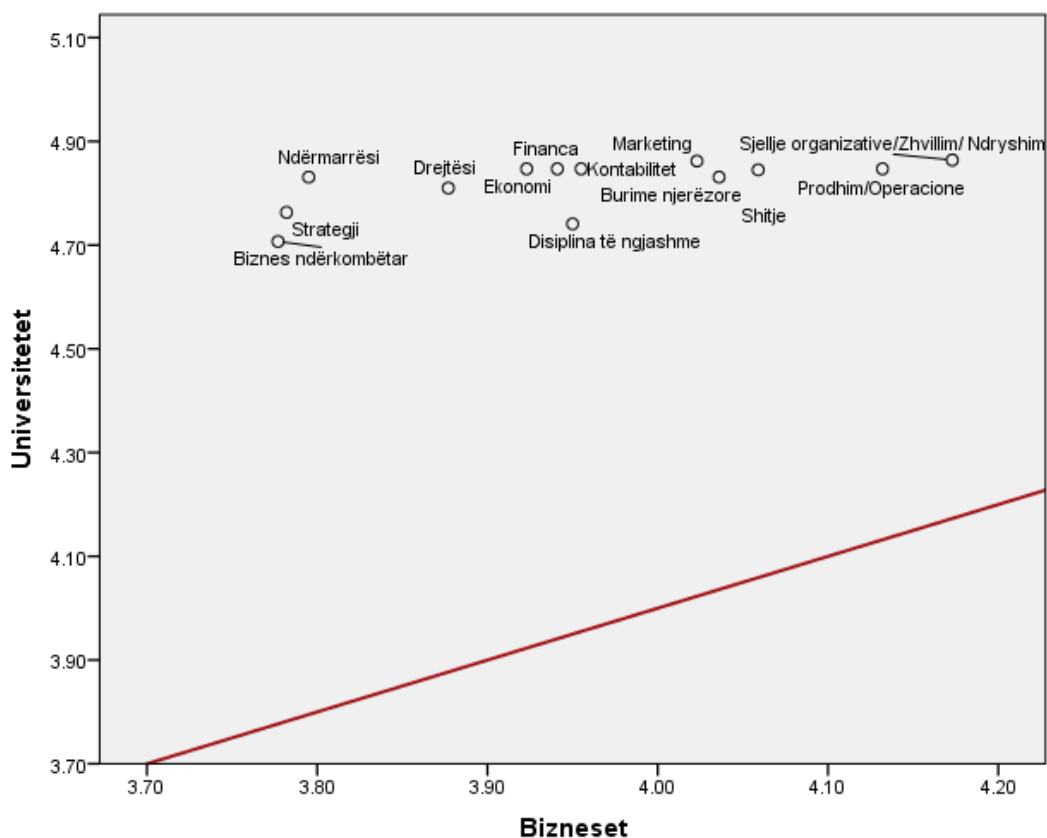
Rëndësia e kompetencave specifike për të ardhmen e të punësuarve/diplomuarve

Tabela 23: Vlerësimi i bizneseve për rëndësinë e kompetencave specifike për të ardhmen e punonjësve e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve dhe të diplomuarve për rëndësinë e këtyre kompetencave

Kompetenca	Mesatarja		
	Biznese (n=220)	Universitete (n=59)	Të diplomuar (n=263)
Prodhim/Operacione	4.132	4.85	4.758
Sjellje organizative/Zhvillim/ Ndryshim	4.173	4.86	
Marketing	4.023	4.86	
Shitje	4.059	4.85	
Financa	3.923	4.85	
Kontabilitet	3.955	4.85	
Ekonomi	3.941	4.85	
Burime njerëzore	4.036	4.83	
Biznes ndërkombëtar	3.777	4.71	
Strategji	3.782	4.76	
Ndërmarrësi	3.795	4.83	
Drejtësi	3.877	4.81	
Disiplina të ngjashme (psh. (psh. Administrim, Sociologji, Psikologji)	3.950	4.74	

Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 76: Vlerësimi i bizneseve për rëndësinë e kompetencave specifike për të ardhmen e punonjësve e tyre krahasuar me vlerësimin e universiteteve për rëndësinë e këtyre kompetencave



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Në Tabelën 23 krahasohen përceptimet mesatare të po të njëjtave grupe lidhur me rëndësinë e kompetencave specifike për vendin e punës. Rëndësia e kompetencave specifike dhe rëndësia e zotërimit të tyre është vlerësuar relativisht lartë nga të gjitha grupet e anketuara. Si të rëndësishme i vlerësojnë bizneset dhe si shumë të rëndësishme universitetet. Të diplomuarit kanë dhënë përgjigje për rëndësinë e tyre në punësimin e tyre pas studimeve ose në punën aktuale dhe kanë dhënë një mesatare vlerësimi prej 4.75. Lakorja në figurën 76 tregon ngjajshmëritë në vlerësimin e rëndësisë së kompetencave specifike.

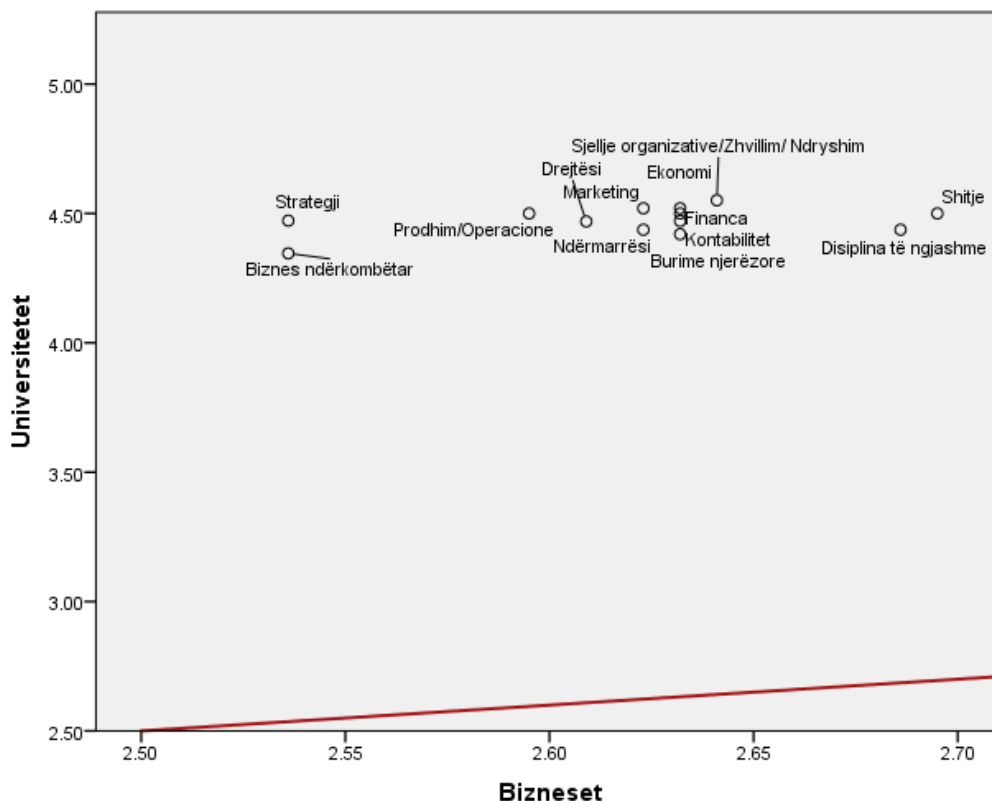
Përputhja e kompetencave specifike me kërkesat e vendit të punës

Tabela 24: Vlerësimi i bizneseve për përputhjen në mes asaj se çka ka arritur të përvetësoj i diplomuari në universitet dhe asaj se çka i kërkohet të bëjë në punë krahasuar me perceptimin e universiteteve dhe të diplomuarve për të njëjtën gjë.

Kompetenca	Mesatarja		
	Biznese (n=220)	Universitete (n=59)	Të diplomuarit (n=263)
Prodhim/Operacione	2.595	4.500	3.167
Sjellje organizative/Zhvillim/ Ndryshim	2.641	4.551	3.800
Marketing	2.623	4.520	3.633
Shitje	2.695	4.500	3.733
Financa	2.632	4.471	3.767
Kontabilitet	2.632	4.500	3.500
Ekonomi	2.632	4.520	3.700
Burime njerëzore	2.632	4.420	3.333
Biznes ndërkombëtar	2.536	4.346	2.633
Strategji	2.536	4.472	3.300
Ndërmarrësi	2.623	4.437	3.333
Drejtësi	2.609	4.469	3.433
Disiplina të ngjashme (psh. (psh. Administrim, Sociologji, Psikologji)	2.686	4.437	2.900

Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Figura 77: Vlerësimi i bizneseve për përputhjen në mes asaj se çka ka arritur të përvetësoj i diplomuari në universitet dhe asaj se çka i kërkohet të bëjë në punë krahasuar me perceptimin e universiteteve për të njëjtën gjë.

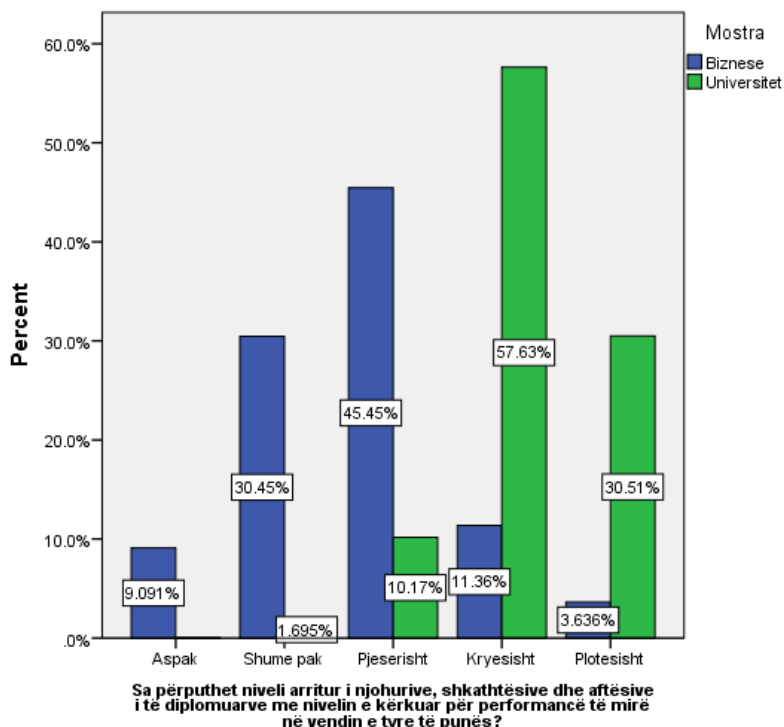


Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Sic mund të shihet në Tabelën 24 edhe për kompetenca specifike ekziston një mospërputhje e qartë në vlerësimin e bizneseve për përputhjen në mes asaj se çka ka arritur të përvetësoj i diplomuari në universitet dhe asaj se çka i kërkohet të bëjë në punë krahasuar me perceptimin e universiteteve dhe të diplomuarve për të njëjtën gjë. Të vogël deri te neutral e konsiderojnë bizneset përputhjen e këtyre kompetencave me atë që kërkohet nga të punësuarit në vendin e punës. Në shkallën 1-5, afërsisht 2.6 është vlerësimi bizneseve. Më të kënaqur me këtë përputhje janë univesitetet dhe të diplomuarit dhe në veçanti universitete të cilat japin

vlerësim gati maksimal, në shkallën mbi 4.5 prej maksimum 5. Lakorja në figurën 77 e ilustron qartë këtë mospërputhje në përceptimet e grupeve të anketuara.

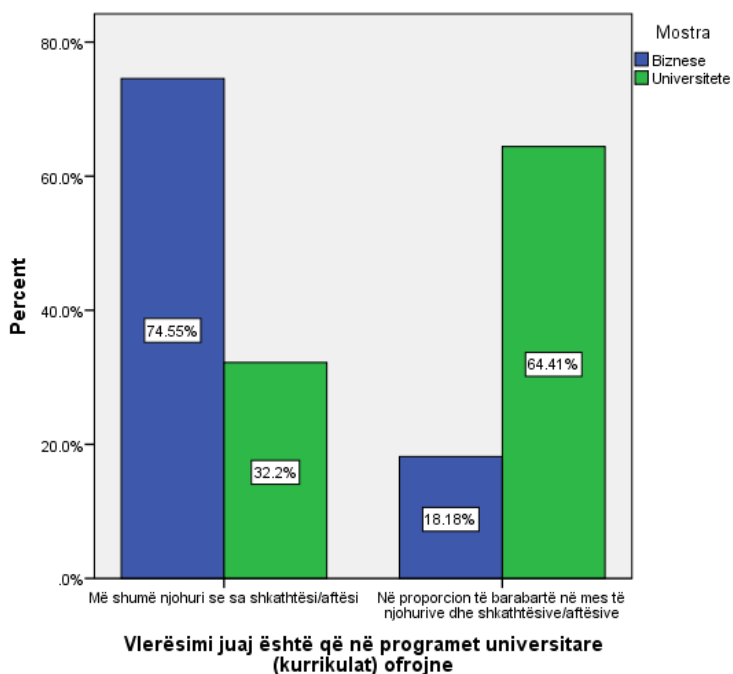
Figura 78: Përputhja e nivelit të arritur të njohurive, shkathtësive/aftësive të të diplomuarve, me nivelin e kërkuar në vendin e tyre të punës.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Shpërputhje në vlerësim në mes të bizneseve dhe universiteteve ka edhe në vlerësimin e njohurive, shkathtësive dhe aftësive që të diplomuarit kanë arritur gjatë studimeve. Në Figurën 78 verëhet qartë kjo shpërputhje, universitete me 88.14% vlerësojnë se niveli i njohurive, shkathtësive dhe aftësive është në përputhje me nivelin e kërkuar për performancë të mirë në vendin e tyre të punës. Ndërsa, bizneset e 75.9 % të tyre këtë përputhje e vlerësojnë si shumë pak ose të pjesërishtme.

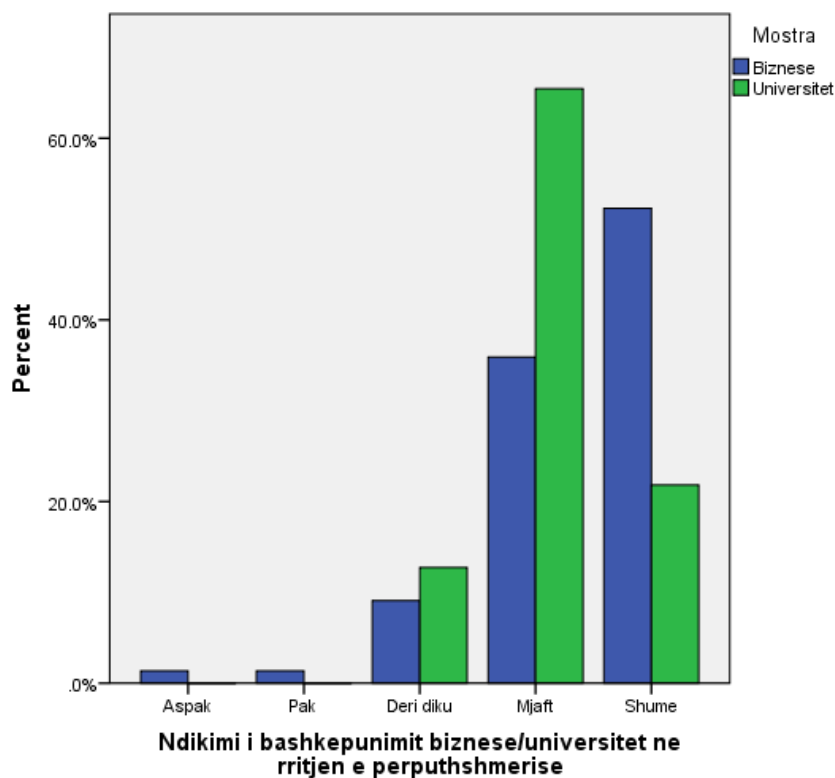
Figura 79: Vlerësimi i universiteteve dhe bizneseve për raportin e njohurive dhe shkathtësive/aftësive që ofrojnë programet e studimit



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Në lidhje me raportin në mes të njohurive në njërin anë dhe shkathtësive/aftësive në anën tjetër, bizneset dhe universitetet kanë mendime shumë të ndryshme. 2/3-tat e bizneseve (74.55%) mendojnë që në kompetencat e arritura nga ana e të diplomuarve kanë më shumë njohuri se sa shkathtësi/aftësi dhe vetëm 1/3 –ta e universiteteve (32.2%) pajtohen me këtë konstatim. Krejt raport të kundërt në përqindjen e përgjigjeve kanë këto dy grupe (universitetet me 64.41%, ndërsa bizneset me vetëm 18.18%) në lidhje me konstatimin se njohuritë dhe shkathtësitë/aftësitë janë në proporcion të barabartë në arritjen e kompetencave të të diplomuarve në një program universitar (Figura 79).

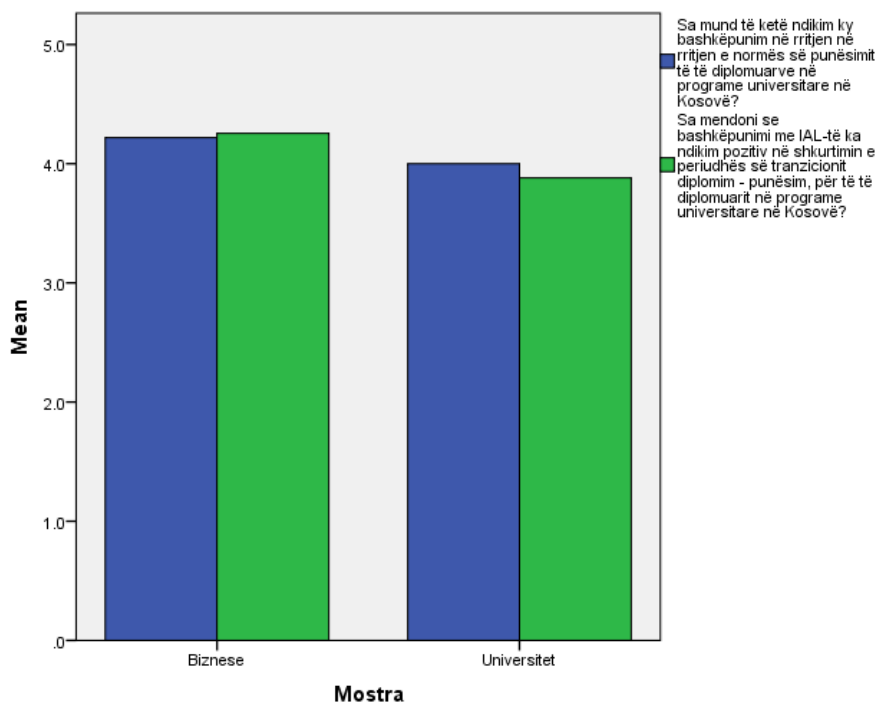
Figura 80: Vlerësimi i universiteteve dhe bizneseve për ndikimin e bashkëpunimit në rritjen e përputhshmërisë në mes të asaj se cilat kompetenca arrijnë të diplomuarit në programe universitare dhe atyre që kërkohen në tregun e punës.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Bizneset dhe universitetet vlersojnë lartë se bashkëpunimi ndërsjellë në hartimin e programeve studimore dhe definimin e kompetencave do të ketë ndikim substancial në përputhjen e kompetencave të orfuara në programet universitare dhe atyre që kërkohen në tregun e punës. Rreth 85% e bizneseve dhe afër 90% e universiteteve ndikimin e bashkëpunimit e kanë vlerësuar si mjaft ose shumë të rëndësishëm (Figura 80).

Figura 81: Vlerësimi i universiteteve dhe bizneseve për ndikimin e bashkëpunimit në rritjen e normës së punësimit dhe të periudhës transitore diplomim – punësim të të diplomuarve në Kosovë.



Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Bashkëpunimi në mes të bizneseve dhe universiteteve është vlerësuar me ndikim mjaft të lartë në rritjen e normës së punësimit dhe në shkurtimin e periudhës së tranzicionit nga diplomimi në punësim, si nga ana e bizneseve, ashtu edhe nga ana e universiteteve. Për të dyja këto efekte bizneset kanë një vlerësim për një ndikim pak më të lartë, pra janë përgjigjur me “mjaft” ose “shumë”, ku për një shkallë vlerësimi të koduar me 1 -5, përgjigjet e tyre janë mbi 4 (Figura 81).

6.5 Gjetjet empirike

6.5.1 Diferencat në mes të përceptimeve të bizneseve dhe shkallës maksimale (One sample T-test për të testuar hipotezën e parë)

Tabela 25: Rezultatet e One sample t-test për te krahasuar perceptimin e bizneseve kundër shkallës maksimale sa i përket kompetencave gjenerike dhe specifike

Variabla/Faktori	Lloji i kompetencës	Shkalla e Perceptimeve (P)		Shkalla Maksimale (M)	GAP (Diferenca mesatare) (P-M)	t- value	Sig. (2-tailed)
		Mean	SD	Mean			
Dobishmëria për vendin e punës	Gjenerike	3.9979	0.66894	5	-1.00210	-22.219	0.000
	Specifike	3.8573	0.69652	5	-1.14266	-24.333	0.000
Zotërimi i kompetencave	Gjenerike	2.8367	0.62815	5	-2.16329	-51.081	0.000
	Specifike	2.7254	0.60161	5	-2.27462	-56.080	0.000
Rëndësia për të ardhmen	Gjenerike	4.0773	0.68480	5	-0.92273	-19.986	0.000
	Specifike	3.9556	0.75644	5	-1.04441	-20.479	0.000
Përputhja	Gjenerike	2.6528	0.72271	5	-2.34720	-48.173	.000
	Specifike	2.6210	0.75988	5	-2.37902	-46.437	.000
Përputhja	Kompetencat	2.705	0.8908	5	-2.2955	-38.219	.000
Përputhja e niveli i njohurive, shkathtësive dhe aftësive	Njohuritë, aftësitë dhe shkathtësitë	2.700	0.9171	5	-2.3000	-37.198	.000

Në tabelën 25 janë dhënë rezultatet e GAP analizës të performuar përmes one-sample t-test për të testuar nëse pritjet dhe perceptimet e bizneseve lidhur me kompetencat gjenerike dhe ato specifike janë të ndryshme prej shkallës maksimale, me fjalë të tjera për të testuar nëse pritjet e bizneseve janë të anuara nga shkalla maksimale e si rezultat të testohet racionaliteti i variablave/faktorëve të përmendur në tabelën e mësipërme.

Në rreshtin e parë të tabelës 25 mund të lexojmë të dhënat për perceptimin e bizneseve për dobinë e kompetencave gjenerike dhe atyre specifike, aty shihet se ekziston diferencë në mes të perceptimeve të bizneseve dhe shkallës maksimale. Perceptimet mesatare janë 3.99 për

kompetencat gjenerike dhe 3.85 për kompetencat specifike, ndërsa shkalla maksimale është 5, pra diferenca është -1.00 respektivisht -1.14. Përmes të dhënave të nxjerra nga one sample t-test ($t = -22.219 / -24.333$; sig. $0.000 < 0.05$) mund të argumentojmë se ekziston diferencë statistikore në mes të perceptimeve dhe kërkesave të bizneseve dhe shkallës maksimale, në lidhje me dobishmërinë kompetencave gjenerike dhe specifike për tregun e punës.

Në rreshtin e dytë të të njëjtës tabelë mund të lexojmë rezultatet e perceptimit të bizneseve për zotërimin e kompetencave gjenerike dhe atyre specifike nga ana e punonjësve, perceptimet mesatare të bizneseve janë 2.83 për kompetencat gjenerike dhe 2.72 për ato specifike. Perceptimet e bizneseve janë të ndryshme statistikisht nga shkalla maksimale që është 5. Kjo dëshmohet përmes one sample t-test ($t = -51.08 / -56.080$; sig. $0.00 < 0.05$), prandaj mund të konkludojmë që perceptimet mesatare të bizneseve sa i përket zotërimit të kompetencave gjenerike dhe atyre specifike nuk janë të barabarta me 5, gjë që tregon që kërkesa e bizneseve për kompetenca nuk përmbushet sipas nevojave të tyre.

Në rreshtin e tretë të tabelës 25 është e dhënë shkalla perceptimeve të bizneseve në lidhje me rëndësinë e kompetencave gjenerike dhe specifike, duke paraqitur mesataren e këtij perceptimi në raport me shkallën maksimale 5. Për kompetencat gjenerike është dhënë një mesatare vlerësimi prej 4.07, kurse për ato specifike një mesatare prej 3.95. One sample t-test në tabelën e lartpërmendur ($t = -19.96 / -20.47$; sig.: $0.00 < 0.05$), tregon se ekziston diferencë statistikore në lidhje me vlerësimin e bërë nga bizneset mbi rëndësisë së kompetencave gjenerike dhe specifike.

Në rreshtin katër të tabelës 25, janë paraqitur të dhënat në lidhje me perceptimin e bizneseve në lidhje me shkallën e përputhshmërisë së kompetencave gjenerike dhe specifike të një programi studimor dhe mesatarja e këtij vlerësimi në raport me shkallën maksimale për vlerësim, që është 5. Vlerat e larta të t-value (-48.17 për kompetencat gjenerike dhe -46.43 për ato specifike) dhe me signifikanca $0.00 < 0.05$ për të dyja rastet, konstatojmë se ekziston

diferencë e qartë statistikore në mes të perceptimeve të bizneseve për përputhjen e kompetencave gjenerike dhe specifike në raport me shkallën maksimale të kësaj përputhje.

Me One sample t-test janë dhënë gjithashtu edhe rezultatet e GAP analizës për matur perceptimet e bizneseve në lidhje me përputhjen në tërësi (të kompetencave gjenerike dhe specifike së bashku) dhe me nivelin e arritur të njohurive/shkathtësive/aftësive të të diplomuarve në raport me shkallën maksimale. Nga tabela 25 vërejmë të dhënat se ekziston një diferencë mesatare relativisht e lartë prej -2.29 dhe 2.30 në raport me shkallën maksimale, respektivisht dhe kjo diferencë është me signifikançë statistikore ($0.00 < 0.05$), ku përputhja e kompetencave gjenerike dhe specifike ka një t-value prej -38.21, ndërsa përputhja e njohurive/shkathtësive/aftësive një t-value prej -37.19.

Në përmbledhje mund të konkludojmë që perceptimet mesatare të bizneseve janë statistikisht të ndryshme prej 5 që do të thotë bizneset kanë pritje dhe perceptime racionale sa i përket kërkesës për kompetenca dhe pritjeve për nivelin e zotërimit të kompetencave nga punëtorët potencial dhe nuk kanë vendosur kërkesa që janë maksimale.

6.5.2 Diferencat në mes të perceptimeve të universiteteve dhe shkallës maksimale (One sample T-test për të testuar hipotezën e parë)

Tabela 26: Rezultatet e One sample t-test për të krahasuar perceptimin e universiteteve kundër shkallës maksimale sa i përket kompetencave gjenerike dhe specifike

Variabla/Faktori	Lloji i kompetencës	Shkalla e Perceptimeve (P)		Shkalla Maksimale (M)	GAP (Diferenca mesatare) (P-M)	t- value	Sig. (2-tailed)
		Mean	SD	Mean			
Dobishmëria për vendin e punës	Gjenerike	4.0508	0.72816	5	-0.94915	-10.012	0.000
	Specifike	4.0965	0.80723	5	-0.90352	-8.597	0.000
Zotërimi i kompetencave	Gjenerike	3.3912	0.69364	5	-1.60876	-17.815	0.000
	Specifike	4.5982	0.55940	5	-0.40184	-4.710	0.000
Rëndësia për të ardhmen	Gjenerike	4.6314	0.68687	5	-0.36864	-4.122	0.000
	Specifike	4.8159	0.44924	5	-0.18409	-3.148	0.003
Përputhja	Gjenerike	3.3545	0.71244	5	-1.64548	-17.741	0.000

	Specifike	4.4935	0.54568	5	-0.50649	-6.757	0.000
Përputhja e nivelit të njohurive, shkathtësive dhe aftësive	Niveli i njohurive, aftësive dhe shkathtësive	4.169	0.6735	5	-0.8305	-9.472	0.000

Tabela 26 në anën tjetër, paraqet rezultatet e GAP analizës të performuar përmes one-sample t-test për të testuar nëse pritjet dhe perceptimet e universiteteve lidhur me kompetencat gjenerike dhe ato specifike janë të ndryshme prej shkallës maksimale, me fjalë të tjera për të testuar nëse pritjet e bizneseve janë të anuara nga shkalla minimale për sa i përket kërkesave dhe vlerësimit për dobinë e rëndësinë e kompetencave, apo nga shkalla maksimale për sa i përket zotërimit dhe përputhjes së kompetencave me tregun e punës, nëse një gjë e tillë qëndron atëherë këto perceptime do të mund të interpretoheshin si perceptime ose pritje irracionale.

Në rreshtin e parë të tabelës 26 mund të lexojmë te dhënat për perceptimin e universiteteve për dobinë e kompetencave gjenerike dhe atyre specifike, aty shihet se perceptimet e universiteteve nuk janë të barabarta me shkallën maksimale. Perceptimet janë mesatare të universiteteve janë 4.05 për kompetencat gjenerike dhe 4.09 për kompetencat specifike, ndërsa shkalla maksimale është 5, pra diferenca është -0.94 respektivisht -0.90. Përmes te dhënave të nxjerra nga one sample t- test ($t = -10.01/-8.59$; sig. $0.000 < 0.05$) mund të argumentojmë se ekziston diferencë statistikore në mes të perceptimeve dhe vlerësimeve të universiteteve dhe shkallës maksimale.

Në rreshtin e dytë të tabelës së mësipërme janë të gjetura mesataret e perceptimeve në lidhje me zotërimin e kompetencave gjenerike dhe specifike që universitetet kanë në raport me shkallën maksimale. One sample t-test tregon diferencën mesatare prej -1.60 për kompetenca gjenerike dhe -0.40 për ato specifike, dhe në të dy rastet tregohet se ekziston diferencë statistikore ($0.00 < 0.05$)

Në të njëjtën tabelë në rreshtin e tretë paraqiten rezultatet e perceptimit të universiteteve në lidhje rëndësinë e kompetencave gjenerike dhe specifike në raport me shkallën maksimale. Për dallim prej rasteve të variablave/faktorëve tjerë të dhënë në tabelë, GAP analiza e këtij rasti tregon që ky faktorë ka një diferencë më të vogël se rastet tjera (-0.36 për kompetencat gjenerike dhe -0.18 për ato specifike), por megjithatë edhe te ky rast ka signifikançë statistikore ($0.00 < 0.05$ për kompetencat gjenerike dhe $0.003 < 0.05$ për ato specifike)

Perceptimi dhe vlerësimi i universiteteve për përputhjen e kompetencave (gjenerike dhe specifike) në raport me shkallën maksimale 5 paraqitet në rreshtin e katër. Rezultatet e One sample t-test shfaqin diferencën e signifikançës statistikore për të dy llojet e kompetencave ($0.00 < 0.05$ për të dy rastet) dhe GAP analiza tregon diferencën mesatare prej -1.64 dhe -0.50 për kompetencat gjenerike dhe ato specifike, respektivisht, me një t-value relativisht të lartë për ato gjenerike ($t = -17.64$), për ato specifike me $t = -6.75$.

Variabla/faktori i fundit i paraqitur në tabelë, paraqet perceptimet e këtij grupi në lidhje me nivelin e njohurive/shkathtësive/aftësive (që marrin studentët në një program studimor) dhe vlerësimin e tyre në raport me shkallën maksimale 5. Të dhënat në tabelë japin shifrat që tregojnë një diferencë mesatare -0.83 dhe një t-value $t = -9.47$ dhe vërehet diferenca signifikante statistikore ku $0.00 < 0.05$.

Në përmbledhje mund të konkludojmë që perceptimet mesatare të universiteteve janë statistikisht të ndryshme prej 5 apo e në të njëjtën kohë edhe nga shkalla minimale që do të thotë që universitetet kanë vlerësime dhe perceptime relativisht racionale për sa i përket ofertës për kompetenca dhe vlerësimin për nivelin e zotërimit të kompetencave nga të diplomuarit e tyre.

6.5.3 Diferencat në mes të perceptimeve të bizneseve dhe të universiteteve (Independent Samples t-test për të testuar hipotezën e parë)

Ne tabelat në vazhdim paraqitet GAP analiza e dytë e cila është realizuar përmes Independent samples t-test për të krahasuar dallimet statistikore në mes të bizneseve dhe universiteteve për sa i përket mesatareve të perceptimeve, pritjeve dhe vlerësimeve të këtyre dy mostrave lidhur me kompetencat gjenerike dhe specifike.

Dobishmëria e kompetencave për vendin e punës

Tabela 27: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve për sa i përket dobishmërisë së kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës.

Variabla/faktori	Biz/uni	N	Lloji i kompetencës	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Dobishmëria për vendin e punës	Biznese	220	Gjenerike	3.9979	-0.05295	-0.530	0.615
	Universitet	59		4.0508			
	Biznese	220	Specifike	3.8573	-0.23914	-1.780	0.141
	Universitet	59		4.0965			

Ne tabelën 27 janë paraqitur rezultatet e Independent samples t- test për të testuar diferencat në mes të bizneseve dhe universiteteve lidhur me dobishmërinë e perceptuar të kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës.

Ne rreshtin e parë të tabelës 27 mund të lexojmë te dhënat lidhur me dobishmërinë e perceptuar të kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës, aty mund të lexojmë që perceptimet mesatare të universiteteve dhe të bizneseve janë shumë të përafërta në rastin e kompetencave specifike (B=3.99 dhe U= 4.05). Ndërsa, ekziston një dallim prej pothuajse 0.24 njësi në rastin e kompetencave specifike (B=3.85 dhe U= 4.09). Ky rezultat tregon se për të dy

llojet e kompetencave universitetet kanë mesatare më të lartë, gjë që nënkupton se ato i perceptojnë këto kompetenca si lehtësisht më të dobishme sesa bizneset. Gjithsesi, më tej në tabelë mund të lexojmë rezultatet e t- test ($t = -0.530$ dhe -1.780 ; sig. 0.615 dhe $0.141 > 0.05$), që nënkupton se nuk ka diferencë statistikore në mes të universiteteve dhe bizneseve sa i përket perceptimit të dobishmërisë së kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës.

Universitetet publike

Tabela 28: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve publike për sa i përket dobishmërisë së kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës.

Variabla/faktori	Biz/uni	N	Lloji i kompetencës	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Dobishmëria për vendin e punës	Biznese	220	Gjenerike	3.9979	-0.12664	-.841	.409
	Universitet	21		4.1245			
	Biznese	220	Specifike	3.8573	-0.05841	-.260	.798
	Universitet	21		3.9158			

Tabela 28 e detajizon edhe më tej GAP analizën duke paraqitur rezultatet e Independent samples t- test për të testuar diferencat në mes të bizneseve dhe universiteteve publike lidhur me dobishmërinë e perceptuar të kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës. Tabela tregon se edhe në rastin kur analizohen vetëm universitetet publike me bizneset përsëri nuk ka diferencë statistikore në mes të perceptimeve të universiteteve dhe bizneseve sa i përket dobishmërisë së perceptuar të kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës ($t = -.841$ dhe $t = -.260$; sig. $.409$ dhe $.798 > 0.05$), pra sa i përket kompetencave gjenerike/specifike bizneset (3.99/3.85) dhe universitetet publike (4.12/3.91), kanë perceptime pothuajse të njëjta rreth dobishmërisë së kompetencave të lartpërmendura për vendin e punës,

dhe ky ndryshim i vogël nuk është rezultat i ndikimit të përkatësisë në një tërësi apo në tërësinë mostër.

Universitetet private

Tabela 29: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve private për sa i përket dobishmërisë së kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës.

Variabla/faktori	Biz/Uni	N	Lloji i kompetencës	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Dobishmëria për vendin e punës	Biznese	220	Gjenerike	3.9979	-.01222	-.092	.927
	Universitet	38		4.0101			
	Biznese	220	Specifike	3.8573	-.18901	-1.81	.116
	Universitet	38		4.0343			

Më tej tabela 29 paraqet GAP analizën përmes rezultateve të Independent samples t- test për të testuar diferencat në mes të bizneseve dhe universiteteve private lidhur me dobishmërinë e perceptuar të kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës.

Tabela tregon se edhe në këtë rast nuk ka difference statistikore në mes të perceptimeve të universiteteve dhe bizneseve sa i përket dobishmërinë e perceptuar për kompetencat gjenerike dhe specifike për vendin e punës ($t = -.092$ dhe $t = -1.81$; sig. .927 dhe .116 > 0.05), pra sa i përket kompetencave gjenerike/ specifike bizneset (3.99/3.85) dhe universitetet private (4.01/4.03), kanë perceptime pothuajse të njëjta rreth dobishmërisë së kompetencave të lartpërmendura për vendin e punës, dhe ky ndryshim i vogël nuk është rezultat i ndikimit të përkatësisë në një tërësi apo në tërësinë mostër.

Nëse dobishmërinë për vendin e punës e interpretojmë si kërkesë për kompetenca në rastin e bizneseve dhe perceptim për ofertën në rastin e universiteteve, mund të konkludojmë që në

fakt pothuajse nuk ekziston kurrfarë difference në mes të këtyre dyjave, pra universitetet e kanë perceptimin që ofrojnë pothuajse saktësisht çka kërkohet nga bizneset, me fjalë të tjera nuk ka kurrfarë dallimi në mes të bizneseve dhe universiteteve qoftë private apo publike sa i përket perceptimit se sa të dobishme janë për nevojat e tregut të punës kompetencat specifike dhe gjenerike, që kanë qenë të listuara në pyetësorët që kanë plotësuar të dy mostrat e anketuara.

Zotërimi i kompetencave nga të diplomuarit

Tabela 30: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve për sa i përket zotërimit të kompetencave gjenerike dhe specifike të të diplomuarve/punësuarve.

Variabla/faktori	Biz/Uni	N	Lloji i kompetencës	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₋₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Zotërimi i kompetencave	Biznese	220	Gjenerike	2.8367	-.55453	-5.560	.000
	Universitet	59		3.3912			
	Biznese	220	Specifike	2.7254	-1.87279	-19.827	.000
	Universitet	59		4.5982			

Rezultatet e Independent sample t-test në Tabelën 30 tregojnë diferencat në perceptime në mes të bizneseve dhe universiteteve në lidhje me zotërimin e kompetencave gjenerike dhe specifike që të diplomuarit arrijnë në përfundim të një programi studimor. Dallimi në perceptime në mes të këtyre dy mostrave është i dukshëm, duke vërejtur vlerat nga GAP analiza, ku për zotërimin e kompetencave gjenerike është -0.55, ndërsa për ato specifike edhe më i lartë, pra -1.87. Gjithashtu, rezultatet tregojnë një t-value të lartë, sidomos për diferencën në perceptimin e zotërimit të kompetencave specifike me $t = -19.82$, ndërsa për ato gjenerike është $t = -5.56$. Tabela 30 paraqet qartë diferencën statistikore dhe për të dy llojet e kompetencave është $0.00 < 0.05$.

Më poshtë është edhe një GAP analizë e detajuar, për të parë se a ka ndonjë dallim në mes të mostrave kur analizohen ndaras perceptimet e universiteteve publike dhe private në lidhje me zotërimin e të diplomuarve të kompetencave gjenerike dhe specifike.

Universitetet publike

Tabela 31: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve publike për sa i përket zotërimit të kompetencave gjenerike dhe specifike të të diplomuarve/punësuarve.

Variabla/faktori	Biz/Uni	N	Lloji i kompetencës	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₁)	t-value	Sig. (2-tailed)
Zotërimi i kompetencave	Biznese	220	Gjenerike	2.8367	-.69106	-5.298	.000
	Universitet	21		3.5278			
	Biznese	220	Specifike	2.7254	-1.85805	-	.000
	Universitet	13		4.5834			

Nga Tabela 31 shihet se edhe në analizën me mostër të ndarë vetëm për universitete publike dhe biznese, ekziston një diferencë signifikante statistikore, sepse për zotërimin e të dy llojeve të kompetencave (gjenerike dhe specifike) dhe ajo është $0.00 < 0.05$. Poashtu, edhe diferenca mesatare për ato është -0.69 dhe -1.85 për kompetencat gjenerike dhe specifike, respektivisht.

Universitetet private

Tabela 32: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve private për sa i përket zotërimit të kompetencave gjenerike dhe specifike të të diplomuarve/punësuarve.

Variabla/faktori	Biz/Uni	N	Lloji i kompetencës	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₋₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Zotërimi i kompetencave	Biznese	220	Gjenerike	2.8367	-.47908	-3.711	.001
	Universitet	38		3.3158			
	Biznese	220	Specifike	2.7254	-1.87917	-16.893	.000
	Universitet	38		4.6045			

Edhe perceptimet e universiteteve private krahasuar me ato të bizneseve, në lidhje me variablën e mësipërme nuk dallojnë shumë nga krahasimi i mostrave në dy rastet e analizuara më lartë. GAP analiza në Tabelën 32 tregon se ka diferencë statistikore në mes të këtyre grupeve, ku në të dy rastet e kompetencave (gjenerike dhe specifike) signifikanca është $0.00 < 0.05$. Ndërsa, rezultatet e GAP analizës tregojnë se ekziston një dallim shumë i vogël në perceptim në mes të universiteteve private (-0.47/-1.87) dhe atyre publike të dhëna në tabelën paraprake (Tabela 31)

Në përmbledhje mund të konstatojmë se ekziston një diferencë e qartë në mes të universiteteve dhe bizneseve në perceptimin në lidhje me zotërimin e kompetencave gjenerike dhe specifike nga të diplomuarit në përfundim të një programi studimor. GAP analiza e dhënë në tabelat e mësipërme dhe diferenca statistikore, përkrahin këtë konstatim. Poashtu, qartë vërehet se edhe në një ndarje të mostrës së universiteteve (në private dhe publike), rezultatet nuk ndryshojnë shumë më dhe perceptimi që kanë universitetet në përgjithësi në lidhje me zotërimin e kompetencave gjenerike dhe specifike të të diplomuarve në programet universitare mbetet i njëjtë edhe në mostra të ndara sipas llojit të universitetit.

Rëndësia e kompetencave për të ardhmen

Tabela 33: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve për sa i përket rëndësisë së kompetencave gjenerike dhe specifike për të ardhmen e të diplomuarve/punësuarve.

Variabla/faktori	Biz/Uni	N	Lloji i kompetencës	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Rëndësia për të ardhmen	Biznese	220	Gjenerike	4.0773	-.55408	-5.506	.000
	Universitet	59		4.6314			
	Biznese	220	Specifike	3.9556	-.86031	-8.343	.000
	Universitet	59		4.8159			

Tabela 33 paraqet rezultatet e Independent samples t- test për të testuar diferencat në mes të bizneseve dhe universiteteve lidhur me rëndësinë e perceptuar, nga këto dy mostra, të kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës. Rezultatet tregojnë një diferencë në perceptim për të dy llojet e kompetencave. Edhe pse diferenca është më e vogël (-0.55 për gjenerike dhe -0.86 për specifike) se sa në lidhje me rastin e zotërimit të kompetencave, megjithatë rezultatet tregojnë një diferencë statistikore në mes të grupeve për të dy llojet e kompetencave. Në të dy rastet diferenca statistikore është $0.00 < 0.05$.

Universitetet publike

Tabela 34: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve publike për sa i përket rëndësisë së kompetencave gjenerike dhe specifike për të ardhmen e të diplomuarve/punësuarve.

Variabla/faktori	Biz/Uni	N	Lloji i kompetencës	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₋₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Rëndësia për të ardhmen	Biznese	220	Gjenerike	4.0773	-.39495	-2.411	.000
	Universitet	21		4.6314			
	Biznese	220	Specifike	3.9556	-.82463	-6.201	.000
	Universitet	21		4.8159			

Universitetet private

Tabela 35: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve private për sa i përket rëndësisë së kompetencave gjenerike dhe specifike për të ardhmen e të diplomuarve/punësuarve.

Variabla/faktori	Biz/Uni	N	Lloji i kompetencës	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₋₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Rëndësia për të ardhmen	Biznese	220	Gjenerike	4.0773	-.64203	-5.500	.000
	Universitet	38		4.7193			
	Biznese	220	Specifike	3.9556	-.88003	-11.008	.000
	Universitet	38		4.8356			

Tabelat 34 dhe Tabela 35 tregojnë rezultatet e Independent sample t-test në rastet e ndarjes së mostrës së universiteteve në universitete publike dhe private për të nëse ekziston dallim në perceptim në mes të grupeve të kësaj mostre në raport me perceptimin e bizneseve në lidhje me rëndësinë e kompetencave gjenerike dhe specifike për të diplomuarin/punësuarin në vendin e tij të punës.

Në të dy tabelat shihet se ka një dallim të vogël në vlerësim në mes të universiteteve publike dhe private dhe GAP analiza jep vlera të përafërta numerike. Gjithashtu, në secilin rast ka diferencë statistikore dhe në secilën situatë vlera është $0.00 < 0.05$. Vlen të veçohet vetëm se të universitetet private, për kompetenca specifike ka një t-value më të lartë prej $t = -11.00$.

Përputhja e kompetencave me kërkesat e vendit të punës

Tabela 36: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve për sa i përket perceptimit për përputhjen e kompetencave që të diplomuarit i posedojnë dhe kërkesave të vendit të punës.

Variabla/faktori	Biz/Uni	N	Lloji i kompetencës	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₋₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Përputhja e kompetencave me tregun e punës	Biznese	220	Gjenerike	2.6528	-.70172	-6.698	0.000
	Universitet	59		3.3545			
	Biznese	220	Specifike	2.6210	-1.87253	-20.625	0.000
	Universitet	59		4.4935			

Tabela 36 tregon rezultatet e Independent samples t-test për diferencat në mes të perceptimeve të bizneseve dhe universiteteve në lidhje me përputhjen e kompetencave gjenerike dhe specifike të një programi studimor me kërkesat për ato në tregun e punës. Të dhënat dhe GAP analiza shfaqin qartë dallimet në vlerësim, ku diferenca mesatare nga shkalla e perceptimeve është -0.70 për kompetencat gjenerike dhe -1.87 për ato specifike. Vërehet një diferencë e lartë në vlerësimin e kompetencave specifike me një t-value prej $t = -20.62$. Qartë, që në të dy llojet e kompetencave ka një diferencë statistikore dhe për të dyja është $0.00 < 0.05$.

Universitetet publike

Tabela 37: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve publike për sa i përket perceptimit për përputhjen e kompetencave që të diplomuarit i posedojnë dhe kërkesave të vendit të punës.

Variabla/faktori	Biz/Uni	N	Lloji i kompetencës	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Përputhja e kompetencave me tregun e punës	Biznese	220	Gjenerike	2.65	-0.85	-4.53	0.000
	Universitet	21		3.50			
	Biznese	220	Specifike	2.62	-1.9	-13.43	0.000
	Universitet	21		4.52			

Diferenca në vlerësimin e përputhjes së kompetencave në mes të universiteteve publike dhe bizneseve është edhe më e lartë se sa në mostrat e tabelës së mësipërme kur mostra përmban universitetet publike dhe private. Në tabelën 37 GAP analiza tregon një diferencë edhe më të lartë në shkallën e perceptimeve (-0.85 për kompetencat gjenerike dhe -1.90 për ato specifike) dhe natyrisht me diferencë signifikante statistikore, që është $0.00 < 0.05$ për të dy rastet.

Universitetet private

Tabela 38: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve private për sa i përket perceptimit për përputhjen e kompetencave që të diplomuarit i posedojnë dhe kërkesave të vendit të punës.

Variabla/faktori	Biz/Uni	N	Lloji i kompetencës	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Përputhja e kompetencave me tregun e punës	Biznese	220	Gjenerike	2.6528	-.61694	-5.438	0.000
	Universitet	38		3.2697			
	Biznese	220	Specifike	2.6210	-1.85558	-17.609	0.000
	Universitet	38		4.4766			

Tabela 38 tregon rezultatet e Independent samples t-test në rastin e mostrave biznes – universitete private. Tabela tregon se edhe në rastin kur analizohen vetëm universitetet private me bizneset, përsëri ka diferencë statistikore në mes të perceptimeve të universiteteve dhe bizneseve sa i përket përputhshmërisë së perceptuar të kompetencave gjenerike dhe specifike me kërkesat e vendit të punës ($t = -.61$ dhe $t = -1.85$; sig. $0.00 < 0.05$ dhe $0.00 < 0.05$), pra sa i përket kompetencave gjenerike/specifike bizneset (2.65/2.62) dhe universitetet private (3.26/4.47),

Nga kjo që u tha më lartë mund të konstatojmë se ekziston një dallim i dukshëm në vlerësim në mes të perceptimeve të respondentëve të anketuar të të dy mostrave, në lidhje me përputhjen e kompetencave gjenerike dhe specifike në lidhje me kompetencat që kërkohen në tregun e punës. Në të gjitha rastet e testuara ekziston një diferencë statistikore dhe një dallim i qartë në shkallën e perceptimeve. Edhe në t-testin e analizuar në mostra të ndara në universitete publike dhe private, nuk është vërejtur dallim i madh në vlerësim dhe rezultatet e

këtyre analizave të ndara japin, poashtu diferencën në vlerësimin e përputhjes së kompetencave të një programi studimor dhe kërkesave të tregut të punës.

Përputhja e nivelit të njohurive, shkathtësive dhe aftësive me kërkesat e vendit të punës

Tabela 39: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve për sa i përket perceptimit për përputhjen e nivelit të shkathtësive, aftësive dhe njohurive që të diplomuarit i posedojnë dhe kërkesave të vendit të punës.

Variabla/faktori	Biz/Uni	N	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Përputhja e nivelit të njohurive, shkathtësive dhe aftësive	Biznese	220	2.6528	-1.46949	-13.697	.000
	Universitet	59	3.3545			

Rezultatet e Independent samples t-test të dhëna në Tabelën 39, tregojnë diferencë statistikore ($0.00 < 0.05$) për sa i përket perceptimit për përputhjen e nivelit të njohurive/shkathtësive/ aftësive që një i diplomuar përvetëson nga një program studimor dhe nivelit të tyre që kërkohet nga i punësuarit në vendin e tij të punës. T-testi tregon diferencën prej $t = -1.46$ ku mesatarja e vlerësimeve të bizneset është 2.65, ndërsa të universitetet 3.35.

Pra, ekziston një dallim në perceptimin dhe vlerësimin e këtyre dy grupeve të anketuara në lidhje me përputhjen e nivelit të njohurive/ shkathësive/aftësive që ofron kurrikula e një programi studimor dhe asaj që deshirojnë punëdhënësit të kenë të punësuarit e tyre.

Universitetet Publike

Tabela 40: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve publike për sa i përket perceptimit për përputhjen e shkathtësive, aftësive dhe njohurive që të diplomuarit i posedojnë dhe kërkesave të vendit të punës.

Variabla/faktori	Biz/Uni	N	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₋₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Përputhja e nivelit të njohurive, shkathtësive dhe aftësive	Biznese	220	2.7000	-1.58571	-10.333	.000
	Universitet	21	4.2857			

Universitetet Private

Tabela 41: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve private për sa i përket perceptimit për përputhjen e shkathtësive, aftësive dhe njohurive që të diplomuarit i posedojnë dhe kërkesave të vendit të punës.

Variabla/faktori	Biz/Uni	N	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₋₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Përputhja e nivelit të njohurive, shkathtësive dhe aftësive	Biznese	220	2.7000	-1.40526	-10.998	.000
	Universitet	38	4.1053			

Tabelat 40 dhe 41, tregojnë rezultatet e Independent samples t-test në mostra të ndara në mes të bizneseve dhe universiteteve publike dhe bizneseve me universitetet private, për të testuar dallimin eventual në mes të mostrave të ndryshme. Në të dy situatat vërehet diferencë statistikore dhe dallimet e vogla nuk rezultojnë si pasojë e ndikimit të përkatësisë së njërës mostër apo mostrës tjetër.

Mund të konstatohen dallimet në perceptimin dhe vlerësimin e nivelit të njohurive/shkathtësive/aftësive që marrin të diplomuarit nga një program universitar dhe atij të kërkuar në vendin e tij të punës. Ndarja e mostrës së universiteteve në universitete private dhe publike dhe testimi i përputhjes së perceptimeve të tyre në raport me perceptimet e bizneseve, nuk ka rezultuar me dallime që do të ishin si pasojë e ndikimi të njërës nga këto mostra.

Ndikimi i kurrikulës në rritjen e normës së punësimit

Tabela 42: Rezultatet e Independent samples t-test për të testuar diferencat në mes bizneseve dhe universiteteve për sa i përket perceptimit për ndikimin e kurrikulës të hartuar me definim adekuat të kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies ndikon në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve.

Variabla/faktori	Biz/Uni	N	Shkalla e Perceptimeve (P)	GAP (Diferenca mesatare) (P-P ₋₁)	t- value	Sig. (2-tailed)
Ndikimi i kurrikulës në rritjen e normës së punësimit	Biznese	220	2.8682	-1.33521	-10.987	.000
	Universitet	59	4.2034			

Përmes Independent samples t-test ky hulumtim tenton të jap rezultatet e perceptimeve dhe vlerësimeve të respondentëve të dy mostrave (bizneseve dhe universiteteve) në lidhje me ndikimin e kurrikulës së hartuar me definim adekuat të kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies, në rritjen e normës së punësimit. *Të dhënat e nxjerra nga ky test (Tabela 42) tregojnë se ekziston një diferencë mesatare e theksuar në mes të këtyre dy grupeve (t= -1.33) dhe ka një diferencë statistikore prej $0.00 < 0.05$.*

6.5.4 Diferencat në mes të perceptimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve në universitet (One Way ANOVA për të testuar hipotezën e parë)

Në tabelat në vazhdim i paraqesim rezultatet e One Way ANOVA përmes të cilës kemi krahasuar dallimet statistikore në mes të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve në të

njëjtën kohë përta i përket mesatareve të perceptimeve, pritjeve dhe vlerësimeve të këtyre tri mostrave të hulumtimit tonë lidhur me kompetencat gjenerike dhe specifike.

Tabela 43: Rezultatet e One Way ANOVA për të gjetur diferencat në mes bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve lidhur me dobishmërinë e kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës.

Variabla/faktori	Mostra	N	Mesatarja	F-Value	Sig.
Dobishmëria e kompetencave gjenerike për vendin e punës	Biznese	220	3.9979	.275	.760
	Universitet	59	4.0508		
	Të diplomuar	263	4.0278		
	Total	542	4.0182		
Dobishmëria e kompetencave specifike për vendin e punës	Biznese	220	3.8573	14.008	.000
	Universitet	59	4.0965		
	Të diplomuar	263	3.6642		
	Total	542	3.7897		

Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Tabela 43 paraqet rezultatet e One Way ANOVA për të parë diferencat në mes të tri mostrave të këtij hulumtimi lidhur me perceptimin për dobishmërinë e kompetencave për vendin e punës.

Në rreshtin e parë të tabelës mund të lexojmë të dhënat për dobishmërinë e kompetencave gjenerike për tregun e punës, tabela tregon se: pothuajse nuk ka fare dallime të mesataret e bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve sa i përket dobishmërisë së këtyre kompetencave (biznese = 3.99, universitete = 4.05 dhe të diplomuar = 4.02), dhe se vlera e F është 0.275, ndërsa koeficienti i signifkancës 0.76, që nënkupton se nuk ka diferencë signifkante statistikore në perceptimet mesatare të tri mostrave të këtij hulumtimi lidhur me dobishmërinë e kompetencave gjenerike për vendin e punës.

Në rreshtin e dytë të të njëjtës tabelë, mund te lexojmë të dhënat për dobishmërinë e kompetencave specifike për tregun e punës, tabela tregon se: ka dallime në mesataret e bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve sa i përket dobishmërisë së këtyre kompetencave (biznese=3.85, universitete=4.09 dhe të diplomuar= 3.66), dhe se vlera e F është 14.008, ndërsa koeficienti i signifikancës sig. $0.000 < 0.05$, që nënkupton se diferencat e observuara kanë signifikance statistikore, dhe se ekziston me pak se 1% mundësi që këto rezultate të jenë të rastit. Prandaj, mund te konkludojmë se ekzistojnë diferenca signifikante statistikore në mes të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve lidhur me përceptimet mesatare të dobishmërisë së kompetencave specifike për vendin e punës. Pra, bazuar në këto të dhëna mund të themi se mostrat nuk janë të të njëjtit mendim në rastin e dobishmërisë së kompetencave specifike, universitetet i japin rëndësinë më të madhe, ndërsa të diplomuarit rëndësinë më të vogël.

Për të gjetur se ku saktë ekziston diferenca në mes të grupeve është përdorur LSD Post Hoc testi, rezultatet e të cilit tregojnë se diferencat shfaqen në mes të tre grupeve të këtij studimi.

Figura 82: Paraqitja grafike e mesatares së vlerësimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve, në lidhje me dobishmërinë e kompetencave gjenerike në të majtë dhe specifike në të djathtë

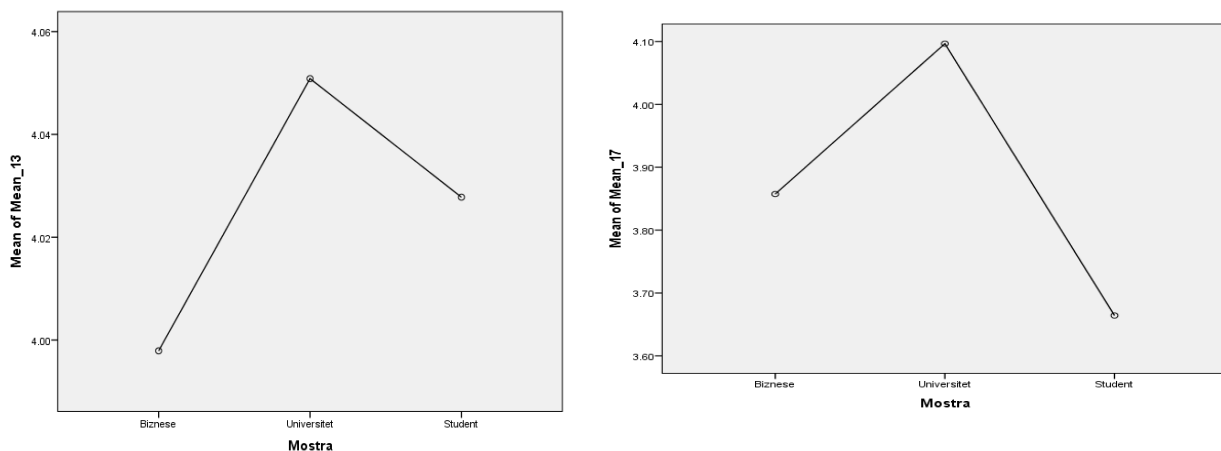


Figura 82, paraqet grafikisht dallimet në mes të tri mostarve në lidhje me dobishmërinë e kompetencave gjenerike. Bizneset vlerësojnë më së paku rëndësinë e këtyre kompetencave,

ndërsa universitetet kanë një vlerësim që anon kah maksimalja. Vlerësimi i të diplomuarve është në mesataren 4.02 dhe qendron diku në mes të vlerësimeve të dy mostarve tjera. Figura në të djathtë paraqet dallimet e përceptimeve në mes të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve në lidhje me dobishmërinë e kompetencave specifike, të listuara në pyetësin anketues për këto tri mostra. Sic tregon edhe testi ANOVA në rastin e kompetencave specifike vërehet një dallim më i madh në mesataret e vlerësimeve në mes të bizneseve dhe universitetve, ku universitetet e vlerësojnë dukshëm më lartë dobinë e këtyre kompetencave, se sa bizneset. Të diplomuarit e vlerësojnë edhe më pak dobishmërinë e kompetencave të përmendura, se sa bizneset dhe universitetet.

Tabela 44: Rezultatet e One way ANOVA për të gjetur diferencat në mes bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve lidhur me zotërimin e kompetencave gjenerike dhe specifike nga të diplomuarit/punësuarit.

Variabla/faktori	Mostra	N	Mesatarja	F- Value	Sig.
Zotërimi i kompetencave gjenerike	Biznese	220	2.8367	287.283	.000
	Universitet	59	3.3912		
	Të diplomuar	263	4.0278		
	Total	542	3.4750		
Zotërimi i kompetencave specifike	Biznese	220	2.7254	287.283	.000
	Universitet	59	4.5982		
	Të diplomuar	263	3.6642		
	Total	542	3.3479		

Burimi: Anketa e realizuar nga autori

Në rreshtin e parë të Tabelës 44, janë të dhëna mesataret e përceptimeve të të anketuarve në tri mostrat e përdorura në këtë punim (bizneset, universitetet dhe të diplomuarit) në lidhje me zotërimin e kompetencave gjenerike dhe specifike që të diplomuarit e kanë arritur në fund të një programi studimor. Të dhënat në tabelë tregojnë se ka dallime të dukshme në mesataret e

vlerësimeve të këtyre mostrave në lidhje me të dy llojet e kompetencave – gjenerike dhe specifike, ku mesatarja për kompetenca gjenerike për biznese është $b=2.83$, universitete $u=3.39$ dhe të diplomuar $d=4.02$. Të diplomuarit kanë një mesatare dukshëm më të lartë në këtë vlerësim, se sa bizneset dhe universitetet. F është 287.23 dhe diferenca statistikore $0.00<0.05$. Të përafërta janë diferencat e mesatareve në mes të këtyre grupeve edhe për kompetenca specifike ($b=2.72$, $u=4.59$, $d=3.66$) që janë të paraqitura në rreshtin e dytë, ndërsa F është saktësisht i njëjtë $F=287.28$.

Edhe në këtë rast ka një diferencë statistikore ku $0.00<0.05$, që do të thotë se ekziston më pak se 1% mundësi që këto rezultate të jenë të rastit dhe grupi ka diferencë në perceptimin e zotërimit të kompetencave gjenerike dhe specifike. *Universitetet kanë një mesatare vlerësimi për zotërimin e kompetencave specifike shumë më të lartë se sa bizneset. Edhe në këtë rast është përdorur LSD post hoc testi për të dalluar se saktësisht në mes të cilave grupe ekzistojnë diferencat, në fakt edhe kësaj radhe të tri grupet dallojnë ndjeshëm nga njëri tjetri dhe diferencat në mes tyre kanë signifikançë statistikore.*

Figura 83: Mesatarja e vlerësimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve për zotërimin e kompetencave gjenerike në të majtë dhe specifike në të djathtë.

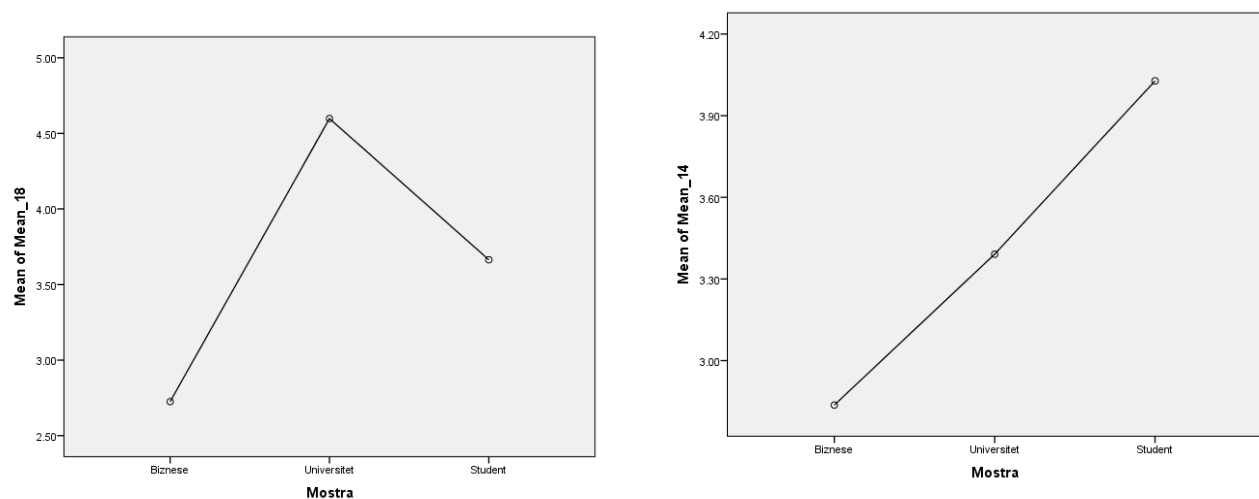


Figura 83 paraqet grafikun në lidhje me mesataren e vlerësimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve në lidhje me zotërimin e kompetencave gjenerike nga ana e të diplomuarve në programet universitare. Vlerësim më të lartë japin të diplomuarit, ndërsa dukshëm më e ulët është mesatarja e bizneseve, në vlerësimin mbi zotërimin e kompetencave gjenerike. Figura në të djathtë paraqet të grafikun në lidhje me vlerësimin e zotërimin e kompetencave specifike. Grafiku paraqet universitetet me vlerësim të lartë në lidhje me këtë zotërim, ndërsa shume më pak e vlerësojnë këtë zotërim bizneset.

Tabela 45: Rezultatet e One way ANOVA për të gjetur diferencat në mes bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve lidhur me rëndësinë e kompetencave e kompetencave gjenerike dhe specifike për të ardhme e të diplomuarve/punësuarve.

Variabla/faktori	Mostra	N	Mesatarja	F- Value	Sig.
Rëndësia e kompetencave gjenerike për të ardhmen	Biznese	220	4.0773	16.508	.000
	Universitet	59	4.6314		
	Të diplomuar	257	4.1556		
	Total	536	4.1758		
Rëndësia e kompetencave specifike për të ardhmen	Biznese	220	3.9556	88.591	.000
	Universitet	59	4.8159		
	Të diplomuar	260	4.7577		
	Total	539	4.4367		

Tabela 45 paraqet rezultatet e One Way ANOVA për të parë diferencat në mes të tri mostrave të këtij hulumtimi lidhur me perceptimin për rëndësinë e kompetencave gjenerike dhe specifike për vendin e punës.

Në këtë tabelë mund të shihen të dhënat në lidhje me mesataret e tri mostrave të përdorura në këtë punim, dhe vërehet një dallim në këtë mesatare në lidhje me rëndësinë e kompetencave

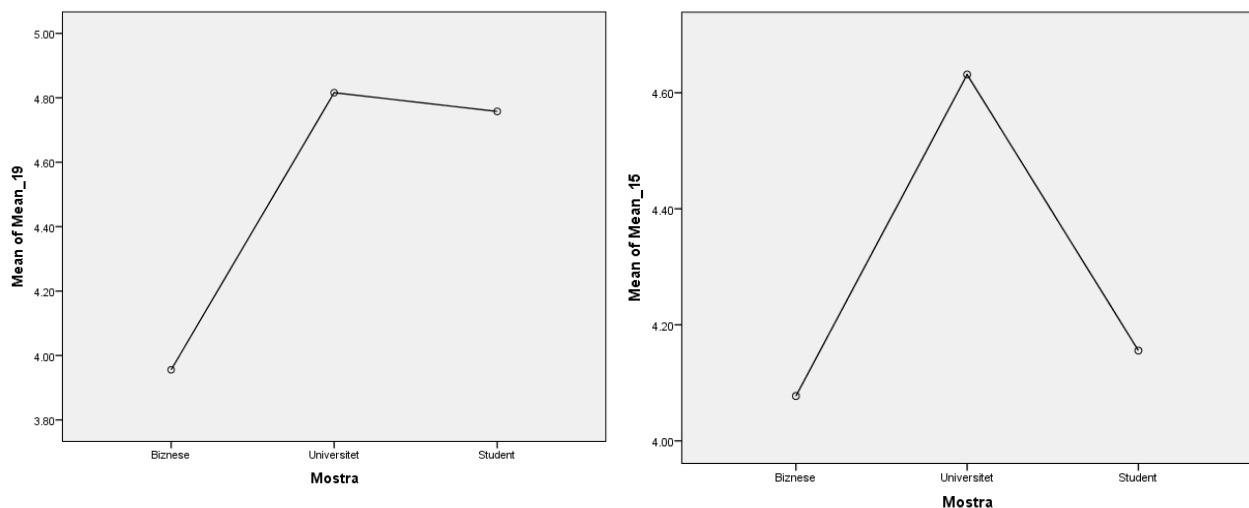
gjenerike që kanë vlerësuar bizneset, universitetet dhe të diplomuarit. Rëndësi më të madhe këtyre kompetencave u japin universitetet me një mesatare prej $u = 4.63$, ndërsa më së paku është vlerësuar nga bizneset, me një mesatare prej $b = 4.07$. Të diplomuarit kanë dhënë një vlerësim për rëndësinë e kompetencave gjenerike me një mesatare prej $d = 4.15$. Vlera F- value për këto kompetenca është $F=16.50$ dhe meqë $0.00 < 0.005$ mund të konstatojmë se brenda grupit ka diferencë statistikore në lidhje me rëndësinë e kompetencave gjenerike.

Në rreshtin e dytë të të njëjtës tabelë mund të lexojmë të dhënat për rëndësinë e kompetencave specifike për tregun e punës, aty mund të lexojmë që perceptimet mesatare të tri grupeve sa i përket rëndësisë kanë dallime të theksuara (biznese $=3.95$, universitete $=4.81$ dhe të diplomuar $= 4.75$). Më tej në tabelë mund të lexojmë rezultatet e One Way ANOVA ($F=88.59$; $\text{sig}.0.000 < 0.05$), që nënkupton se ekzistojnë diferenca statistikore në mes të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve lidhur me perceptimet e rëndësisë së kompetencave specifike për vendin e punës. Koeficienti i signifkancës tregon se ekziston me pak se 1% mundësi që këto rezultate të jenë të rastit.

Prandaj, duke u bazuar në këto të dhëna mund të themi me shumë siguri se grupet kanë qëndrime të ndryshme lidhur me rëndësinë e kompetencave specifike për vendin e punës.

Për të gjetur se ku saktë ekziston diferenca në mes të grupeve edhe këtu është përdorur LSD Post Hoc testi, rezultatet e të cilit tregojnë se ekziston difference signifkate statistikore në mes të të tri grupeve të hulumtimit.

Figura 84: Mesatarja e vlerësimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve për rëndësinë e kompetencave gjenerike në të majtë dhe specifike në të djathtë



Figurë 84 paraqet grafikisht dallimet në perceptimin e bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve. Lakorja tregon qartë se bizneset i japin rëndësi dukshëm më pak se universitetet kompetencave gjenerike të një programi studimor. Afër mesatares së bizneseve në lidhje me këtë vlerësim janë edhe të diplomuarit. Figura në të djathtë tregon dallimin edhe me të theksuar në mes të bizneseve dhe universiteteve në lidhje me vlerësimin e rëndësisë së kompetencave specifike. Dukshëm me pak bizneset vlerësojnë rëndësinë e këtyre kompetencave se sa universitetet, ndërsa të diplomuarit janë më afër mesatares së universiteteve.

Tabela 46: Rezultatet e One Way ANOVA për të gjetur diferencat në mes bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve lidhur me përputhjen e perceptuar të kompetencave gjenerike dhe specifike me kërkesat e tregut të punës.

Variabla/faktori	Mostra	N	Mesatarja	F- Value	Sig.
Përputhja e kompetencave gjenerike me kërkesat e tregut të punës	Biznese	220	2.6528	50.114	.000
	Universitet	59	3.3545		
	Të diplomuar	260	3.7868		
	Total	313	2.9082		
Përputhja e kompetencave specifike me kërkesat e tregut të punës	Biznese	220	2.6210	139.310	.000
	Universitet	53	4.4935		
	Të diplomuar	260	3.4026		
	Total	303	3.0259		

Rezultatet e One Way ANOVA nga tabela e mësipërme tregojnë dallimet në mesataret e bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve në lidhje me përputhjen e kompetencave gjenerike dhe specifike, me kërkesat e tregut të punës.

Në rreshtin e parë janë të dhënat e mesatareve të të tri grupeve të këtij hulumtimi në lidhje me përputhjen e kompetencave gjenerike me kërkesat e tregut të punës. Mesatarja e bizneseve është vetëm $b = 2.65$, përballë mesatares së universiteteve me $u = 3.35$. Të diplomuarit japin

një mesatare edhe më të lartë se dy mostrat tjera me $d = 3.78$. F-value është $F = 50.11$ dhe diferenca statistikore është sig. $0.00 < 0.005$, që do të thotë që ekziston më pak së 1% gjasë që rezultatet të jenë të rastit.

Pra, bazuar në këto të dhëna mund të themi se perceptimet e mostrave janë të ndryshme edhe në rastin e përputhjes së kompetencave gjenerike me kërkesat e tregut të punës për ato kompetenca, universitetet deklarojnë përputhje dukshëm më të madhe se sa bizneset, ndërsa të diplomuarit edhe më shumë.

Diskrepancë shumë e lartë në mes të mesatareve të bizneseve dhe universiteteve ekziston në rastin e vlerësimit të përputhjes së kompetencave specifike me kërkesat e tregut të punës. Në rreshtin e dytë të Tabelës 46, lexojmë të dhënat e mesatareve të këtij vlerësimi, ku bizneset përputhjen e vlerësojnë me $b = 2,62$, universitetet me $u = 4.49$ dhe të diplomuarit me $d = 3.40$. F është shumë i lartë me $F = 139.31$, dhe qartë diferenca statistikore, sig. $0.00 < 0.005$. *Pra, ekzistojnë dallime të qarta në mes të bizneseve dhe universiteteve në vlerësimin e përputhjes së kompetencave specifike të ofruara nga një program universitar dhe atyre që kërkojnë nga të punësuarit në vendin e tyre të punës. Edhe në këtë rast është përdorur LSD Post Hoc testi rezultatet e të cilit mund të gjenden në aneks, ato tregojnë se ekziston diferencë statistikore në mes të tri grupeve të hulumtimit.*

Figura 85: Mesatarja e vlerësimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve për përputhjen e kompetencave gjenerike në të majtë dhe specifike në të djathtë

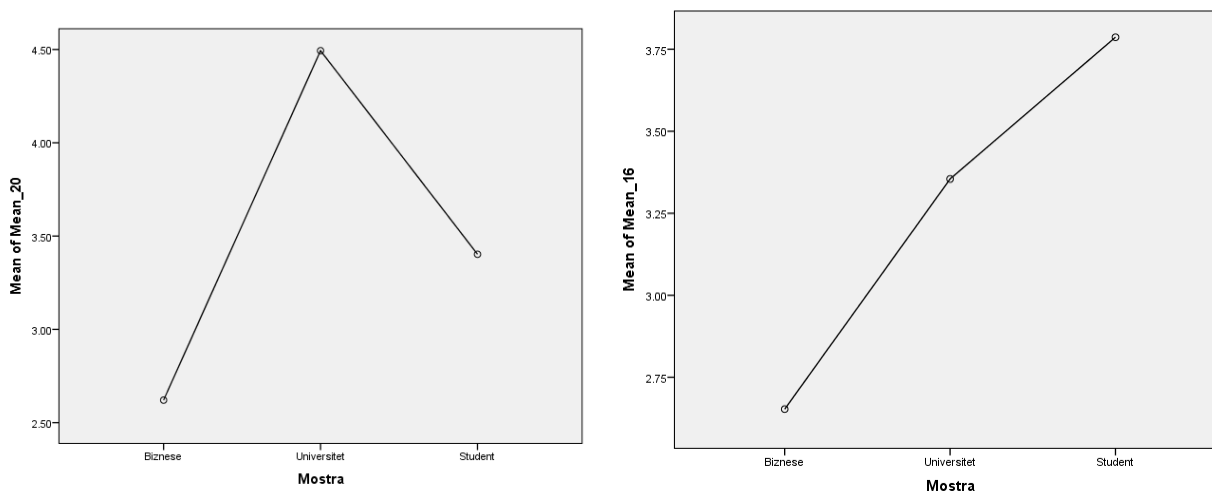


Figura 85 paraqet grafikisht dallimet në mesataret e vlerësimeve në mes të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve, në lidhje me përputhjen e kompetencave gjenerike me kërkesat e tregut të punës. Në figurë vërehet dallimi shumë i madh në mes të bizneseve dhe të diplomuarve në këtë vlerësim. Figura në të djathtë paraqet grafikun e mesatareve të vlerësimit të mostrave të anketuara në lidhje me përputhjen e kompetencave specifike me ato që kërkohen në tregun e punës.

Dallimi më i madh ekziston në mes të bizneseve dhe universiteteve, ndërsa të diplomuarit qëndrojnë në mes me këtë vlerësim.

6.5.5 Bashkëpunimi dhe punësimi

Korrelacioni në mes të bashkëpunimit dhe punësimi (për të testuar hipotezën e dytë)

Tabela 47: Pearson Korrelacioni në mes të bashkëpunimit, punësimit tranzicionit diplomim-punë dhe gatishmërisë për të punuar pa trajnim paraprak

Bizneset					
		Punësimi	Tranzicioni diplomim punësim	Gatishmëria për të punuar pa trajnim paraprak (Bachelor)	Gatishmëria për të punuar pa trajnim paraprak (Master)
Bashkëpunimi	1	.247***	.243***	.454***	.469***
Universitetet					
		Punësimi	Tranzicioni diplomim punësim		
Bashkëpunimi	1	.000	.071		

***. Korrelacioni është signifkant në nivelin 0.01

Korrelacioni për variablat e bashkëpunimit dhe disa variabla të lidhur me punësimin është paraqitur në matricën e korrelacionit në Tabelën 47. Të dhënat e kësaj matrice tregojnë se të gjitha variablat në rastin e bizneseve paraqiten me korrelacion pozitive i cili ka signifkancë statistikore, që lë të kuptohet se lidhja në mes tyre nuk është rastësi. Të gjithë koeficientet e korrelacionit të paraqitur në tabelë janë në drejtim pozitiv gjë që është e pritur dhe ofrojnë mbështetje për hipotezën e ngritur. Ndërsa, në rastin e universiteteve shihet që në fakt nuk ka

marrëdhënie statistikore në mes të bashkëpunimit dhe punësimit ose tranzicionit nga diplomimi në punësim. Variabla e interesit në këtë rast është bashkëpunimi, pra lidhja në mes të bashkëpunimit me variablat tjera, në rastin e biznesit rezultatet tregojnë se ekziston lidhja pozitive në mes të bashkëpunimit dhe të gjitha variablave të përfshira në matricë. Lidhje statistikore vërehet në mes të bashkëpunimit dhe perceptimit për ndikimin e bashkëpunimit në punësim të interpretuar këtu sikur punësimi $r = 0.247$ dhe sig. 0.000, që nënkupton se me rritjen e nivelit të bashkëpunimit rritet edhe indikator i perceptimit për punësimin e të diplomuarve dhe anasjelltas pra lidhja është pozitive lineare. Lidhje poashtu pozitive ekziston edhe në mes të bashkëpunimit dhe perceptimit për ndikimin e bashkëpunimit në shkurtimin e periudhës diplomim-punësim $r = 0.243$ dhe sig 0.000, që nënkupton se me rritjen e nivelit të bashkëpunimit rritet edhe indikator i perceptimit për shkurtimin e periudhës së tranzicionit nga diplomimi në punësim. Më tej, lidhje pozitive është observuar edhe në mes të bashkëpunimit në mes të bizneseve dhe universiteteve dhe të gatishmërisë së të diplomuarve për të punuar pa trajnim, qoftë në nivelin bachelor apo master.

Regresioni për ndikimin e bashkëpunimit në punësimin e të diplomuarve (për të testuar hipotezën e dytë)

Tabela 48: Rezultatet e regresionit të shumëfishtë për ndikimin e bashkëpunimit në mes të bizneseve dhe universiteteve në punësim, tranzicionin diplomim-punësim dhe gatishmërisë për të punuar pa trajnim paraprak.

Regressor	Modeli 1	Modeli 2	Modeli 3	Modeli 4	Modeli 5	Modeli 6
	Punësimi	Tranzicioni diplomim punësim	Gatishmëria për të punuar pa trajnim paraprak (Bachelor)	Gatishmëria për të punuar pa trajnim paraprak (Master)	Punësimi	Tranzicioni diplomim punësim
Constant	4.500*** (0.16)	4.610*** (0.146)	0.021 (0.082)	0.006 (0.084)	4.353 (9.911)	4.029 (9.487)
Bashkëpunimi	0.298** (0.116)	0.241** (0.116)	0.419*** (0.059)	0.489*** (0.061)	-0.255 (-0.564)	-0.049 (-0.112)
SH.P.K	-0.422*** (0.152)	-0.492*** (0.138)	0.012 (0.077)	0.178** (0.080)		
Korporatë	-0.388** (0.198)	-.524*** (0.18)	-0.007 (0.1)	0.118 (0.104)		
Institucion Publik	-0.090 (0.536)	-0.045 (0.487)	0.032 (0.271)	0.157 (0.280)		
OJQ	0.229 (0.493)	0.102 (0.448)	0.053 (0.249)	0.169 (0.258)		
Spektori=Shërbime	-0.118	-0.085 (0.149)	0.003 (0.083)	-0.105 (0.086)		
Spektori= Tregti	-0.161 (0.141)	-0.121 (0.129)	0.070 (0.072)	-0.056 (0.074)		
Spektori=Shërbime publike	-0.739 (0.497)	-0.778* (0.452)	0.120	0.061 (0.259)		
Universitet Privat					-.206 (-0.492)	-0.059 (-.145)
F-statistics	4.275***	4.716***	7.495***	8.959***	.686	.977
R Square	0.373	0.405	0.471	0.505	.046	.054

T stats në kllapa; * significant në nivelin 10%, ** significant në nivelin 5% dhe *** significant në nivelin 1%.

Modeli 1

Fokusi i Modelit 1 është të japë një tregues tentativ për të shpjeguar efektin e bashkëpunimit në punësim. *Rezultatet e regresionit të shumëfishtë sugjerojnë që bashkëpunimi ka ndikim*

pozitiv dhe signifikant pozitiv në perceptimin për rritjen e punësimit të të diplomuarve, në anën tjetër janë përfshirë disa variabla tjera si variabla kontrolluese përmes të cilave synohet të eliminohen efektet që vijnë nga karakteristikat e bizneseve apo universiteteve, këto variabla janë përdorur me qëllim që koeficienti i bashkëpunimit të jetë sa më afër të vërtetës që të jetë e mundur (Tabela 48). Si pikë reference në këtë regresion janë bizneset individuale që i përkasin sektorit të prodhimit, pra koeficienti i konstantës duhet të interpretohet sikur i takon këtij grupi dhe variablat tjera kontrolluese interpretohen si diferencë me konstantën.

Rezultatet e regresionit tregojnë që koeficienti i bashkëpunimit është 0.298, që do të thotë që nëse niveli i bashkëpunimit shpreshtohet me një njësi, në rastin tonë nëse rritet frekuenca e bashkëpunimit, perceptimi për punësimin e të diplomuarve do të rritet me 0.298 njësi ose rreth 6 %. Indikator i ndikimit të bashkëpunimit në punësimin e të të diplomuarve, ku punësimi është variabël e varur në rastin tonë, zvogëlohet dhe është signifikant për SHPK, ndërsa më i vogël por signifikant për Korporatë dhe jo signifikant për Institucione Publike dhe OJQ. Në të njëjtën kohë ndikimi i sektorit është jo signifikant për të gjitha variablat e tij.

Në fund, R square ka vlerë 0.373 që nënkupton se 37.3% e variacionit në perceptimin për ndikimin e bashkëpunimit në punësim shpjegohet prej faktit nëse bizneset janë ato që angazhohen në bashkëpunim me universitete ose jo, gjithashtu F statistika (4.275***) tregon se modeli i përdorur është signifikant.

Modeli 2

Modeli 2 (Tabela 48) nga ana tjetër tenton të tregoj për ndikimin e bashkëpunimit në perceptimin e të anketuarve në atë se sa kjo e shkurton periudhën e tranzicionit nga përfundimi i diplomimit e deri në punësim. Nga rezultatet e testimit vërehet që bashkëpunimi ka signifikancë pozitive dhe ndikon pozitivisht në uljen apo shkurtimin e periudhës së tranzicionit. Në këtë rast koeficienti bashkëpunimit është 0.241, pra me rritjen e nivelit të bashkëpunimit për një njësi, periudha e tranzicionit nga diplomimi deri në punësim do të zvogëlohet për 0.241 ose për 4.82 %. Ndikimi i tranzicionit në rastin e variablave të llojit të biznesit është signifikant për rastin e SHPK-ve dhe korporatave, ndërsa jo signifikant në rastin e institucioneve publike

dhe OJQ-ve. Lidhur me veprimtarinë e biznesit vërehet se signifikançë ka vetëm sektori i shërbimeve publike, ndërsa sektorët tjerë nuk kanë signifikançë në model.

R square i këtij modeli ka vlerën prej 0.405 që do të thotë se 40% e variacionit shpjegohet prej nivelit të bashkëpunimit me universitetet. Vlera e F-statistikës (4.716) tregon që modeli i përdorur ka signifikançë statistikore.

Modeli 3 dhe 4

Ekziston një ndërlidhshmëri mes modelit 3 dhe 4 për faktin njëra shpjegon gatishmërinë për të punuar pa trajnim paraprak të një të diplomuari në nivelin bachelor (modeli 3) ndërsa modeli tjetër (modeli 4) ofron po të njëjtën gjë por për të diplomuarit e nivelit master, për këtë arsye do të jepet një interpretim i përbashkët i këtyre dy modeleve.

Rezultatet e regresionit tregojnë që bashkëpunimi ka signifikançë statistikore dhe ndikim pozitiv në gatishmërinë për të punuar pa trajnim paraprak. Në rastin konkret kemi koeficientin e bashkëpunimit prej 0.419 për gatishmërinë në studimet bachelor dhe 0.489 në studimet master. Kjo do të thotë që bashkëpunimi në mes të universiteteve dhe të bizneseve e të rrit gatishmërinë e të diplomuarve të nivelit bachelor për të filluar punën pa trajnim paraprak për 0.419 apo 8.38%, ndërsa për studimet master për 0.498 apo gati 10%.

Lidhur me llojin e biznesit, signifikançë statistikore ka te rasti i SHPK-ve për të diplomuarit në nivelin master, ndërsa tek format tjera nuk u vërehet të ketë signifikançë për të dy modelët apo grupet bachelor dhe master. Po ashtu edhe te veprimtaria biznesit nuk vërehet të ketë signifikançë statistikore në model.

R square i këtyre dy modeleve është 0.471 për modelin 3 dhe 0.505 për modelin 4, që do të thotë se 47.1 % gjegjësisht 50.5 % e variacionit në variablat e varura shpjegohet prej faktit nëse bizneset bashkëpunojnë me universitete apo jo. Vlera e F-statistikës (7.495***, respektivisht 8.959***) tregon që modeli i përdorur ka signifikançë statistikore (Tabela 48).

Modeli 5 dhe 6

Të njëjtin model, sikurse modeli 1, e kemi testuar edhe në mostrën e universiteteve, por ngjashëm sikur në analizën e korrelacionit efektet janë negative, por jo signifikante, kjo në fakt mund të jetë e ndikuar nga pamjaftueshmëria e observimeve për të realizuar këtë analizë, pasi që regresioni është analizë shumë e ndjeshme në numër të observimeve (Tabela 48)

Modeli 6 i gjashtë (Tabela 48), teston tranzicionin nga diplomimi në punësim në mostrën e universiteteve, ngjashëm sikur modeli 2 të bizneset. Por, ngjashëm sikur në modelin pesë rezultatet nuk kanë signifikançë statistikore edhe pse nga rezultatet e fituara vërehet që bashkëpunimi nuk ka ndikim në uljen e tranzicionit nga diplomimi në punësim. Gjithsesi, R square dhe ka vlerë tepër të ulët dhe kjo mund të jetë e ndikuar përsëri nga numri i vogël i observimeve e si rezultat gjetjet nuk duhet të merrën në konsideratë.

6.5.6 Rishikimi i programeve, hulumtimi i tregut të punës dhe statusi i punësimit

Korrelacioni në mes të rishikimit të programeve e hulumtimit të nevojave të tregut dhe statusit të punësimit (për të testuar hipotezën e tretë)

Tabela 49: Pearson Korrelacioni në mes të statusit të punësimit dhe rishikimit të programeve dhe hulumtimit për nevojat e tregut të punës nga universitetet.

	Statusi i punësimit	Rishikimi i programeve	Hulumtimi për nevojat e tregut të punës
Statusi i punësimit	1	.494***	.159**
Rishikimi i programeve	.494***	1	.247***
Hulumtimi për nevojat e tregut të punës	.159*	.247***	1

Tabela 49 tregon korrelacionin në mes të rishikimit të programeve, hulumtimit për nevojat e tregut të punës dhe statusit të punësimit të të diplomuarve. Kjo analizë është performuar për të vërtetuar hipotezën e ngritur në lidhje me supozimin që rishikimi i programeve studimore mund të ndikoj në rritjen e normës së punësimit. Matrica në tabelë tregon se variablat e korrelacioni cili ka signifikançë statistikore, pra lidhja në mes tyre nuk është e rastit. Vlerat e koeficientëve përkojnë me pritjet në lidhje me hipotezën e ngritur dhe janë në drejtim pozitiv. Statusi i punësimit është variabël me interes në këtë korrelacion dhe kjo analizë është bërë bazuar në ata të anketuar nga mostra e të diplomuarve.

Koeficientët e korrelacionit të variablave në matricë tregojnë se ekziston lidhje lineare pozitive në mes të punësimit dhe rishikimit të programeve studimore dhe hulumtimit për nevojat e tregut të punës.

Pra, ekziston lidhje pozitive dhe me signifikacë statistikore në mes të punësimit dhe rishikimit të programeve studimore, ku $r = 0.49$ dhe sig. $0.00 < 0.005$, që nënkupton se me rritjen e frekuencës së rishikimit të programeve, rritet edhe indikator i perceptimit për rritjen e normës së punësimit. Gjithashtu, lidhje e njëjtë signifikante dhe pozitive vërehet edhe në korrelacionin në mes të hulumtimit të tregut për nevoja të tregut të punës dhe punësimit me $r = 0.15$ dhe sig. $0.00 < 0.005$.

Regresioni për ndikimin e rishikimit të programeve e hulumtimit të nevojave të tregut në statusin e punësimit (për të testuar hipotezën e tretë)

Tabela 50: Rezultatet e regresionit të shumëfishtë për ndikimin e rishikimit të programeve dhe hulumtimit të nevojave të tregut të punës në statusin e punësimit të të diplomuarve.

Regressor	Modeli 1	Modeli 2
	Statusi i punësimit	
(Constant)	-.681*** (-7.093)	-.075 (-.855)
Rishikimi i programeve	1.605*** (8.985)	
Hulumtimi për nevojat e tregut të punës		1.501** (2.563)
Femër	-.065* (-1.852)	-.105*** (-2.638)
Kualifikimi=Master	.015 (.411)	-.027 (-.650)
Kualifikimi=Tjetër	.239 (1.443)	.182 (.956)
Universiteti Privat	.095*** (2.671)	.092** (2.302)
F-statistics	19.435***	18.716***
R Square	.275	.265

Modeli 1

Ky regresion ka për qëllim të jap rezultate tentative për të shpjeguar efektet e rishikimit të programeve studimore në rritjen e normës së punësimi të të diplomuarve. Me qëllim për ti eliminuar efektet që mund të vijnë nga karakteristikat e mostrës së të diplomuarve dhe asaj të universiteteve krahas variablës së interesit janë përfshirë disa variabla kontrolluese. Në konstantë në Tabelën 50 kolona e parë, si pikë reference përfshihen gjinia mashkullore të cilët kanë nivel të kualifikimit bachelor dhe janë të diplomuar në universitetet publike. *Rezultatet e regresionit të shumëfishtë tregojnë se rritja e frekuencës së rishikimit të programeve studimore ka ndikim pozitiv dhe signifkant në perceptimin për rritjen e punësimit të të diplomuarve, që do të thotë se nëse rritet rishikimi i programeve studimore për një njësi, atëherë për mundësitë e punësimit të të diplomuarve rriten 1.06 herë.* R square është 0.275, që do të thotë se 27.5% e variacionit është në punësimin e të diplomuarve mund të shpjegohet prej frekuencës së rishikimit të programeve ose jo. $F = 19.43^{***}$, tregon se F statistika ka vlerën që tregon se modeli është signifkant.

Modeli 2

Edhe Modeli 2 në regresionin e shumëfishtë, të dhënë në Tabelën 50, përmes treguesve të saj tenton të shpjegoj efektin e hulumtimeve për nevojat e tregut të punës në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve në programet universitare. *Rezultatet e këtij regresioni, gjithashtu tregojnë ndikim pozitiv dhe signifkant pozitiv në rritjen e perceptimit për ndikimi e këtyre hulumtimeve në rritjen e punësimit të të diplomuarve.* Ngjashëm, si në rastin e modelit 1 edhe këtu janë marrë variablat e njëjta kontrolluese (gjinia femër, kualifikimi master, kualifikimi tjetër dhe universitetet private), ndërsa në konstantë mbeten gjinia mashkullore, kualifikimi bachelor dhe universitetet publike. Koeficientët e regresionit tregojnë se ekziston ndikimi pozitiv dhe signifkant në lidhje me frekuencën e hulumtimeve në lidhje me nevojat e tregut të punës rritet perceptimi për rritjen e normës së punësimit të diplomuarve, ku nëse për një njësi rritet numri i hulumtimeve, atëherë mundësitë e punësimit për të diplomuarit rriten për 1.05. F statistika ka vlerën 18.71^{***} , koeficient ky që tregon signifkancën e modelit. Ndërsa, R Square paraqet 26.5% të variacionit në punësimin e të diplomuarve shpjegohet prej frekuencës së hulumtimit për nevojat e tregut.

6.5.7 Përdorimi i një modeli për hartimin e kurrikulave dhe kërkesat dinamike të tregut të punës

Korrelacioni në mes të përdorimit të modelit dhe kërkesave dinamike (për të testuar hipotezën e katërt)

Tabela 51: Pearson Korrelacioni në mes të përdorimit të një modeli për të definuar Learning Outcomes dhe kërkesave dinamike të tregut të punës.

	Përdorimi i modelit për të definuar LO	Ndikimi i modelit në përshtatjen e kompetencave me nevojat e tregut të punës	Ndikimi i kurrikulave bazuar në LO në përshtatjen me nevojat e tregut të punës	Përputhja e shkathtësive, njohurive dhe aftësive me kërkesat e vendit të punës	Përputhja e kompetencave specifike me kërkesat e tregut të punës	Përputhja e kompetencave gjenerike me kërkesat e tregut të punës
Përdorimi i modelit për të definuar LO	1	0.32***	.237*	.253**	.130**	.288**
Ndikimi i modelit në përshtatjen e kompetencave me nevojat e tregut të punës	0.32***	1	.472**	.175	.150	.175
Ndikimi i kurrikulave bazuar në LO në përshtatjen me nevojat e tregut të punës	.237*	.472**	1	.204	.129	.167
Përputhja e shkathtësive, njohurive dhe aftësive me kërkesat e vendit të punës	.253**	.175	.204	1	.654**	.466**

Përputhja e kompetencave specifike me kërkesat e tregut të punës	.130**	.150	.129	.654**	1	.645**
Përputhja e kompetencave gjenerike me kërkesat e tregut të punës	.288**	.175	.167	.466**	.645**	1

Korrelacioni për përdorimin e një modeli për hartimin e learning outcomes dhe variablave të kërkesave dinamike të tregut të punës janë paraqitur në Tabelën 51. Rezultatet e fituara sugjerojnë që ka lidhje pozitive dhe signifikante mes të gjitha variableneve. Koeficientët në secilën variabël të përdorur janë pozitive gjë që përkrah hipotezën e parashtruar. Në rastin e ndikimit të modelit në përshtatjen e kompetencave me nevojat e tregut të punës, vërehet që përdorimi i një modeli është pozitiv me koeficient prej 0.32, pra ekziston lidhje pozitive lineare me përshtatjen e kompetencave. Lidhje pozitive dhe signifikancë vërehet poashtu mes përdorimit të një modeli të definuar LO dhe ndikimit të kurrikulave bazuar në LO në përshtatjen me nevojat e tregut të punës, ku koeficienti kap vlerën prej 0.237.

Poashtu, lidhje pozitive vërehet edhe mes përdorimit të modelit të definuar LO dhe përputhjes së shkathtësive, njohurive dhe aftësive me kërkesat e vendit të punës, ku koeficienti i saj është 0.253.

Lidhje pozitive u konstatua edhe përdorimit të modelit dhe përputhjes së kompetencave specifike me kërkesat e tregut të punës (me koeficient prej 0.130). Së fundmi, lidhje pozitive u vërejt edhe mes modelit në fjalë bazuar në LO dhe përputhjes së kompetencave gjenerike me kërkesat e tregut të punës.

Regresioni për ndikimin e përdorimit të modelit në kërkesat dinamike (për të testuar hipotezën e katërt)

Tabela 52: Regresioni- Modeli i përdorur dhe ndikimi i tij në kërkesat dinamike

Regressor	Modeli 1	Modeli 2	Modeli 3	Modeli 4	Modeli 5
	Ndikimi i modelit në përshtatjen e kompetencave me nevojat e tregut të punës	Ndikimi i kurrikulave bazuar në LO në përshtatjen me nevojat e tregut të punës	Përputhja e shkathtësive, njohurive dhe aftësive me kërkesat e vendit të punës	Përputhja e kompetencave specifike me kërkesat e tregut të punës	Përputhja e kompetencave gjenerike me kërkesat e tregut të punës
(Constant)	2.900*** (5.484)	3.221*** (11.967)	3.854 (13.593)	2.808*** (9.790)	4.220*** (17.671)
Përdorimi i një modeli	1.155** (2.182)	.518** (2.129)	.454 (1.771)	.735*** (2.835)	.329* (1.554)
Universitet Privat	.200 (.969)	.462*** (2.655)	-.118 (-.647)	-.138 (-.744)	-.008 (-.051)
F-statistics	22.945***	4.889**	2.071	4.875**	1.262
R Square	.325	.386	.262	.385	.219 ^a

Modeli 1

Modeli 1 në këtë rast tenton të kuantifikoj ndikimin e modelit në përshtatjen e kompetencave me nevojat e tregut të punës. Nga rezultatet mund të konkludohet që përdorimi i modelit në përshtatjen e kompetencave të tregut të punës dhe përdorimi i një modeli të caktuar ndikon pozitivisht në përshtatjen e kompetencave me ato që kërkohen në tregun e punës dhe ka një nivel të lartë të rritjes së ndikimit. Ndikimi pozitiv i tij ka koeficientin 1.155, që do të thotë se 23% e rritjes së përshtatjes së kompetencave. Ajo që vërehet në këtë model është fakti se koeficienti për universitetin privat është pozitiv por jo i rëndësishëm, që do të thotë që lloji i universitetit nuk ka ndikim.

R square i këtij modeli ka vlerën prej 0.325 që do të thotë se 32% e variacionit në perceptimin për ndikimin e modelit në përshtatjen e kompetencave me nevojat e tregut të punës shpjegohet prej faktit nëse universitetet kanë përdorur ose jo model për të hartuar learning outcomes. Vlera e F-statistikës (22.945) tregon që modeli i përdorur ka një nivel të lartë të rritjes së ndikimit (Tabela 52).

Modeli 2

Modeli 2 nga ana tjetër tenton të sqaroj ndikimin e përdorimit të një modeli në kurrikulat e bazuara në LO në përshtatjen e tyre me nevojat e tregut të punës. *Rezultatet e fituara tregojnë se ka një signifikanca statistikore gjë që tregon se përdorimi i një modeli ka ndikim pozitiv në përshtatjen me nevojat e tregut të punës, sipas rezultateve përdorimi i një modeli dhe kjo rrit përshtatjen rreth 10%.* Signifikancë statistikore dhe ndikim pozitiv është vërejtur edhe tek lloji i universitetit, R square në këtë rast ka vlerën 0.386. që tregon se 38% e variacionit në variablën e varur në modelin 2 shpjegohet prej faktit nëse universitetet kanë përdorur ose jo model. Po ashtu, vlera e F-statistikës (4.889) tregon që modeli i përdorur ka një signifikanca statistikore.

Modeli 3

Në Modelin 3 paraqiten rezultatet për ndikimin e modelit për të hartuar learning outcomes në përpunjen e shkathtësive, njohurive dhe aftësive me kërkesat e vendit të punës. Nga rezultatet e fituara vërehet se ndikimi është me shenjë pozitive, por megjithatë nuk ka një signifikanca statistikore, pra koeficienti i përdorimit të modelit në përpunjen e shkathtësive, njohurive dhe aftësive me kërkesat e vendit të punës është jo-signifikant. Po ashtu nga rezultatet nuk vërehet ndonjë ndikim i llojit të universitetit, gjegjësisht atyre privat në drejtim të kësaj përpunjeje. Nga rezultatet poashtu del që 26% e variacionit shpjegohet prej faktit që përdorimi i një modeli do të ndikoj pozitivisht përpunjen e shkathtësive, njohurive dhe aftësive me kërkesat e vendit të punës por gjithsesi nuk ka ndikim statistikor në këtë variabël. Vlera e F-statistikës (2.071) tregon që modeli i përdorur ka një signifikanca statistikore.

Modeli 4

Modeli 4 analizon ndikimin e përdorimit të një modeli për hartimin e learning outcomes në përpunjen e kompetencave specifike me kërkesat e tregut të punës. Nga analiza e bërë rezulton që ka ndikim pozitiv, por që gjetjet edhe në këtë rast nuk kanë një signifikanca. Ndikimi pozitiv në rastin në fjalë rrit për 15% këtë përpunje por që jo-signifikanca e konstatuar lë hapësirë për interpretime tjera të rezultateve.

Nga rezultatet nuk vërehet ndonjë ndikim i llojit të universitetit, gjegjësisht atyre privat në drejtim të kësaj përputhjeje. Rezultatet sugjerojnë që 38.5% e variacionit në variablën e varur shpjegohet prej faktit nëse universitetet përdorin ose jo model për hartimin e learning outcomes, por gjithsesi rezultatet janë josignifikante prandaj duhet të interpretohen kujdesshëm. Vlera e F-statistikës (4.875) tregon që modeli i përdorur ka signifikançë statistikore

Modeli 5

Modeli 5 dhe i fundit tenton të sqaroj përdorimin e një modeli për hartimin e learning outcomes në përputhjen e kompetencave gjenerike me kërkesat e tregut të punës. Rezultatet sugjerojnë që ka ndikim pozitiv, por që gjetjet nuk kanë signifikançë. Përdorimi i modelit rrit për rrit për 15% këtë përputhje, por që josignifikanca lë hapësirë interpretimi. Rezultatet po ashtu tregojnë që nuk vërehet ndonjë ndikim i llojit të universitetit gjegjësisht atyre privat në drejtim të kësaj përputhjeje. Nga rezultatet vërehet që 21.9% e variacionit në variablën e varur shpjegohet prej faktit nëse universitetet përdorin ose jo model për hartimin e learning outcomes, por gjithsesi rezultatet janë josignifikante prandaj duhet të interpretohen kujdesshëm. Vlera e F-statistikës (1.262) tregon që modeli i përdorur ka signifikançë statistikore.

6.5.8 Periudha nga diplomimi në punësim dhe vlefshmëria e kompetencave

Korrelacioni në mes të tranzicionit nga diplomimi në punësim dhe të vlefshmërisë së kompetencave (për të testuar hipotezën e pestë)

Tabela 53: Korrelacioni për periudhën transitore dhe vlefshmërinë e kompetencave

	Vlefshmëria e kompetencave	Tranzicioni nga diplomimi në punësim
Vlefshmëria e kompetencave	1	-0.228***
Tranzicioni nga diplomimi në punësim	-0.228***	1

Tabela 53 shfaq rezultatet e korrelacionit në mes të tranzicionit nga diplomimi në punësim dhe vlefshmërisë së kompetencave sipas perceptimit të të diplomuarve. *Gjetjet tregojnë që këto variabla janë në korrelacion linear negativ në mes vete dhe këto gjetje kanë signifikançë statistikore, pra lidhja në mes tyre nuk është e rastit. Koeficienti në matricë ka drejtim negativ, që është brenda pritshmërive dhe përkrahë hipotezën e ngritur.* Variabla e interesit është vlefshmëria e kompetencave dhe lidhja e saj me variablën tranzicioni nga diplomimi në punësim, kanë lidhje negative në mes vete, që do të thotë se me rritjen e periudhës transitore diplomim – punësim, humbet vlefshmëria e kompetencave. Koeficientët në matricë tregojnë lidhjen negative në mes të periudhës transitore diplomim – punësim dhe vlefshmërisë së kompetencave me $r = -0.22$ dhe lidhjen e tyre signifikante statistikore me sig. $0.00 < 0.005$.

Regresioni për ndikimin e tranzicionit nga diplomimi në punësim në vlefshmërinë e kompetencave (për të testuar hipotezën e pestë)

Tabela 54: Rezultatet e regresionit të shumëfishtë për ndikimin e tranzicionit nga diplomimi në punësim në perceptimin e të diplomuarve për humbjen e vlefshmërisë së kompetencave.

Regressor	Modeli 1 Vlefshmëria e kompetencave	
	B	t statistics
(Constant)	3.811***	13.910
Tranzicioni nga diplomimi në punësim	-.7132**	-2.174
Gjinia=Femer	-.007	-.092
Kualifikimi=Master	-1.493***	-16.792
Kualifikimi=Tjetër	-2.912***	-4.525
Universitet Privat	-.082	-.976
Disiplina=Edukim	.052	.120
Disiplina=Shkenca sociale, Gazetari dhe informim	.064	.427
Disiplina=Shkencë natyrore, Matematikë dhe Statistikë	.094	.745
Disiplina=Informim dhe teknologji e komunikimit	.146	1.206

Disiplina=Inxhiniering, Prodhimtari dhe Konstruksion	.287*	1.567
Disiplina=Agrokulturë, Pylltari, Peshkatari dhe Veterinari	.019	.074
Disiplina=Shëndet dhe Përkujdesje	.251	.998
Disiplina=Shërbime	.258	.438
F-statistics	28.713***	
R Square	.638	

Regresioni i shumëfishtë i dhënë në Tabelën 54, tenton të shpjegoj efektin e periudhës kalimtare nga diplomimi në punësim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave që një i diplomuar ka arritur gjatë studimeve. Edhe në këtë model janë përfshirë një sërë variablash kontrolluese me qëllim të shmangies së fryrjes së koeficientit të tranzicionit për shkak të heterogjenitetit të mostrës. Disiplinat e përfshira në regresion janë të paraqitura në bazë të fushave të përcaktuara nga Erasmus+ ISCED Codes (F-2013), ndërsa pikat e referencës koeficienti i të cilave përfaqësohet nga konstanta janë: gjinia mashkullore me kualifikim bachelor nga universitetet publike dhe disiplina e paspecifikuar.

Të dhënat nga tabela e lartshënuar tregojnë lidhjen negative në mes të tranzicionit nga diplomimi në punësim dhe perceptimit për vlefshmërinë e kompetencave. Koeficienti i humbjes së vlefshmërisë së kompetencave është 0.71, që do të thotë se rritja e periudhës së tranzicionit për një njësi, humb për 14.2% vlefshmërinë e kompetencave të arritura gjatë studimeve universitare.

R Square e barabartë 63% tregon që kjo pjesë e variacionit në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave shpjegohet prej periudhës së tranzicionit nga diplomimi në punësim, ndërsa pjesa e mbetur shpjegohet nga faktorë tjerë të cilët nuk janë observuar në këtë hulumtim. Ndërsa F statistika me vlerën e saj prej $F = 28.71$ dëshmon signifikançën e modelit.

6.5.9 One-way anova për të testuar diferencat në mes të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve për humbjen e vlefshmërisë së kompetencave me zgjatjen e periudhës nga diplomimi në punësim (për të testuar hipotezën e pestë)

Tabela 55: Rezultatet e One-way ANOVA për të gjetur diferencat në mes bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve lidhur me perceptimin për humbjen e vlefshmërisë së kompetencave me zgjatjen e periudhës transitore.

Variabla/faktori	Mostra	N	Mesatarja	F-Value	Sig.
Ndikimi i tranzicionit diplomim punësim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave	Biznese	220	4.0727	45.948	.000
	Universitet	59	3.5254		
	Të diplomuar	263	3.2776		
	Total	542	3.6273		
Ndikimi i tranzicionit diplomim punësim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave brenda periudhës tri vjeçare	Biznese	220	4.0591	43.897	.000
	Universitet	59	3.4915		
	Të diplomuar	263	3.2776		
	Total	542	3.6181		
Ndikimi i tranzicionit diplomim punësim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave nëse tranzicioni zgjatë më shumë se tri vjeçare	Biznese	220	4.3682	99.472	.000
	Universitet	59	4.1017		
	Të diplomuar	263	3.2776		
	Total	542	3.8100		

Për të parë diferencat në mes të tri mostrave të këtij hulumtimi, bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve, lidhur me perceptimin për humbjen e vlefshmërisë së kompetencave të arritura gjatë studimeve në zgjatjen periudhës diplomim – punësim, në Tabelën 55, janë të dhëna rezultatet e One Way ANOVA. Këto rezultate nuk kanë për qëllim verifikimin e rezultateve të nxjerra përmes regresionit të përdorur për hipotezën H5, e cila besojmë që mjaftueshëm është vertetuar përmes regresionit, por Anova është përdorur vetëm sa për të parë edhe perceptimet e grupeve tjera të mostrës (bizneseve dhe universiteteve), në mos ka ndonjë dallim në mesataret e grupeve.

Në rreshtin e parë të tabelës janë të dhëna mesataret e tri mostrave të lartpërmendura në lidhje me ndikimi e periudhës së tranzicionit në vlefshmëri të kompetencave. *Tabela tregon se: ka dallime të mesataret e bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve sa i përket ndikimit të periudhës transitore në vlefshmërinë e kompetencave* ku për biznese $b = 4.07$, universitete $u = 3.52$ dhe të diplomuar $d = 3.27$ dhe se vlera e F është 45.94, ndërsa koeficienti i signifkancës sig. 0.00, që nënkupton se ka diferencë signifkante statistikore ($0.00 < 0.005$) në perceptimet mesatare të tri mostrave të këtij hulumtimi lidhur me vlefshmërinë e kompetencave dhe periudhës transitore diplomim - punësim.

Në rreshtin e dytë të tabelës është paraqitur mesatarja e perceptimeve të tri mostrave, në lidhje me ndikimi e periudhës transitore diplomim - punësim në vlefshmërinë e kompetencave për një periudhë transitore deri në 3 vjet. Edhe në këto të dhëna vërehet një dallim në mesataret e tyre dhe diferenca signifkante statistikore (sig. $0.00 < 0.005$) dhe F është $F = 43.98$. Dallimi i theksuar në mesataret e tyre është në mes të mesatareve të bizneseve ($b = 4.05$) dhe universiteteve ($u = 3.49$), ku duhet vërejtur se mesataren më të ulët e kanë të diplomuarit ($d = 3.27$). *Kjo, do të thotë që ekziston një dallim në mendime në mes të mostrave, ku të diplomuarit më së paku besojnë, që brenda periudhës 3 vjeçare, tranzicioni diplomim – punësim mund të ketë ndikim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave të arritura gjatë studimeve.*

Në rreshtin e tretë të matricës One Way ANOVA, në Tabelën 55 paraqiten mesataret e perceptimeve të bizneseve, universiteteve dhe të diplomuarve në lidhje me ndikimin e periudhës transitore diplomim – punësim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave, nëse periudha është më e gjatë se 3 vjet. *Nga tabela lexojmë se ekziston një diferencë e theksuar në mes të mesatareve të të diplomuarve, në njërën anë dhe bizneseve dhe universiteteve në anën tjetër. Bizneset dhe univeristetet kanë mesatret $b = 4.36$ dhe $u = 4.10$, respektivish, ndërsa të diplomuarit $d = 3.2$. Nga shifrat lexojmë se edhe pse ekzistojnë dallime në mes të bizneseve dhe universiteteve në mesataret e tyre, të diplomuarit janë ata që më së paku besojnë se periudha tranzitore diplomim punësim, më e gjatë se 3 vjet, mund të ketë ndikim në humbjen e kompetencave të tyre të arritura gjatë studimeve universitare.* Koeficienti i signifkancës sig.

0.00, që nënkupton se ka diferencë statistikore ($0.00 < 0.005$) në përceptimet mesatare të tri mostrave të këtij hulumtimi lidhur me ndikimi e periudhës tranzitore diplomim punësim, më gjatë se 3 vjet, në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave.

Për të gjetur se ku saktë ekziston diferenca në mes të grupeve është përdorur LSD Post Hoc testi, rezultatet e të cilit janë të vendosura në aneks të këtij punimi dhe tregojnë se ekziston diferencë statistikore në mes të tri grupeve të hulumtimit.

6.5.10 Kërkesa dhe oferta për raportin njohuri dhe shkathtësi/aftësi

Krosstab oferta e universiteteve dhe kërkesa e bizneseve për njohuri dhe shkathtësi/aftësi

Tabela 56: Kërkesat e bizneseve dhe ofertat e universiteteve për raportin e ngarkesës së orëve mësimore për njohuri dhe shkathtësi/aftësi

Mostra * Kërkesa për aftësi shkathtësi dhe njohuri							
			Kërkesa për aftësi shkathtësi dhe njohuri				Total
			Më shumë njohuri se sa shkathtësi/aftësi	Në proporcion të barabartë në mes të njohurive dhe shkathtësive/aftësive	Më shumë shkathtësi/aftësi se sa njohuri	Ndonjë kombinim tjetër	
M o s t r a	Biznese	Count	8	156	54	2	220
		% of Total	3.6%	70.9%	24.5%	0.9%	100%
	Universitet	Count	46	11	2	4	63
		% of Total	73.0%	17.4%	3.1%	6.3%	100%
	Total	Count	54	167	56	6	283
		% of Total	19.1%	59.0%	19.8%	2.1%	100 %

Tabela 56 është tabelë e kryqëzuar në mes të vlerësimeve të bizneseve dhe universiteteve në lidhje me raportin e ngarkesës së orëve mësimore në një program universitar, në njohuri në një anë dhe shkathtësi/aftësi në anën tjetër.

Hipoteza e ngritur në lidhje me këtë problematikë është perceptimi i bizneseve se orët mësimore të programeve studimore janë të përqendruara më shumë në ngritjen e njohurive të studentëve të tyre, e më pak në ngritjen e kompetencave në shkathtësi/aftësi në lidhje me profesionin për të cilin studiojnë.

Rezultatet në tabelë mbështesin hipotezën e ngritur, ku qartë vërehet dallim i madh në mes të kërkesave të bizneseve në lidhje me këtë shpërndarje të ngarkesës së orëve dhe asaj se çka ofrojnë universitetet në programet e tyre universitare. 73% e respondentëve nga mostra e universiteteve janë deklaruar se institucionet e tyre ofrojnë në kurrikulat e programeve më shumë njohuri se sa shkathtësi/aftësi.

Ndërsa, 70.9% e bizneseve kërkojnë që programet universitare, ngarkesat e orëve mësimore të jenë në proporcion të barabartë në mes të njohurive dhe shkathtësive/aftësive.

Vetëm 3.6% e të anketuarve nga mostra e bizneseve pajtohen me atë që ofrojnë programet universitare, në lidhje me këtë çështje.

Vërehet se një numër i rëndësishëm i respondentëve nga bizneset, shkojnë edhe me tutje me kërkesat e tyre për këtë shpërndarje. 24.5% e tyre kërkojnë që orët mësimore të programeve universitare të jenë më shumë në ngritjen e kompetencave në shkathtësi/aftësi se sa në njohuri. Me këtë pajtohen vetëm 3.1% e të anketuarve në universitete.

KAPITULLI VII: DISKUTIMI, REKOMANDIME DHE KONKLUSIONE

7.1 Testimi i Hipotezave

Tabela 57 ofron elementet kyce përmes të cilave janë ofruar hipotezat (për outputet ti referoheni tabelave ne trupin e temës dhe në anekse).

Hipoteza e parë të cilës në Tabelën 57 i referohemi si H1 deklaron se ekziston përputhje midis kërkesës për Kompetenca dhe Rezultate të Mësimnxënies të të diplomuarve nga punëdhënësit në tregun e punës, dhe kompetencave dhe Rezultateve të Mësimnxënies që ofron kurrikula e programeve studimore nga IAL-të. Siç mund të shihet edhe nga deklarata e hipotezës ajo është përfshin në vete disa elemente, prandaj, për të testuar përputhjen në mes të kërkeses për kompetenca nga tregu i punës dhe ofertës për kompetenca nga universitetet janë përdorur disa indikator të cilët e në vlerësimin tonë e përfaqësojnë më së miri këtë përputhje. Fillimisht është marrë në konsideratë dobishmëria dhe rëndësia e kompetencave për vendin e punës e për të parë në mos diferencat në kërkesë dhe ofertë për kompetenca janë të nxitura nga vlerësimet e ndryshme për dobini dhe rëndësinë e tyre (e siç është parë nga rezultatet kjo nuk qëndron) e pastaj edhe zotërimi i kompetencave nga të diplomuarit dhe në fund janë krahasuar edhe përceptimet për përputhjen e kompetencave me nevojat e vendit të punës.

Për të testuar këtë hipotezë, siç edhe është sqaruar në kapitullin e metodologjisë janë përdorur tri teste statistikore. 1) Është përdorur t-testi i cili ka testuar përceptimet e universiteteve dhe të bizneseve veç e veç kundër shkallës maksimale për të testuar nëse përceptimet e bizneseve ose universiteteve janë të anuara nga ekstremet. Rezultatet e këtij testi tregojnë që në fakt përceptimet e të dy palëve nuk janë të anuara nga nivelet ekstreme në shkallë. 2) Është përdorur independent samples t-test për të krahasuar diferencat mesatare në mes të universiteteve dhe të bizneseve për të testuar pjesën kryesore të hipotezës, pra dallimi në mes

të kërkesës dhe ofertës për kompetenca. Rezultatet tregojnë që nuk ka dallime të mëdha në mes të grupeve për sa i përket dobisë dhe rëndësisë së kompetencave, pra vlerësimet e bizneseve dhe universiteteve janë të përafërta, por ka dallime të konsiderueshme kur janë në pyetje përceptimi për zotrimin dhe përputhjen e tyre me kërkesat e vendit të punës. 3) Është përdorur One Way ANOVA për të krahasuar tri grupet e hulumtimit, pra është konsideruar e nevojshme të përfshihet edhe mostra e të diplomuarve në test për të parë nëse në fakt janë ata që i kontribuojnë kësaj shpërputhje, edhe në këtë rast rezultatet tregojnë që grupet janë të ndryshme në përceptime. Prandaj, siç shihet edhe në kolonën e fundit të tabelës së parë përmes këtyre testeve statistikore të lartëpërmendura, hipoteza e parë nuk vërtetohet.

Hipoteza e dytë të cilës në Tabelën 57 i referohemi H2 deklaron se ekziston një lidhje pozitive në bashkëpunimin në mes të punëdhënësve dhe IAL-ve në hartimin e kurrikulave të programeve studimore dhe rritjen e punësimit të të diplomuarve. Kjo është hipotezë e cila shpreh direkt variablën e varur dhe atë të pavarur, gjithësesi, për të testuar ndikimin e bashkëpunimit në mes të universiteteve dhe bizneseve krahas variablës së punësimit kemi përdorur edhe disa variabla tjera të cilat tregojnë rezultatet e punësimit të të diplomuarve siç janë tranzicioni nga diplomimi në punësim dhe gatishmëria për të punuar pa trajnim paraprak. Janë testuar modele të veçanta për biznese dhe për universitete duke pasur parasysh heterogjenitetin e këtyre dy mostrave.

Për të testuar këtë hipotezë, siç edhe është sqaruar në kapitullin e metodologjisë janë përdorur dy teste statistikore. 1) Është korrelacioni, i cili tregon që në rastin e bizneseve lidhja është ashtu siç supozohet pozitive, ndërsa në rastin e universiteteve nuk u gjetën rezultate signifikante. 2) Regresioni i shumëfishtë i cili tregon që në fakt bashkëpunimi ka ndikim pozitiv edhe në punësim edhe në shkurtimin e periudhës diplomim – punësim, por edhe në gatishmërinë e të diplomuarve të nivelit bachelor dhe master për të punuar pa trajnim paraprak. Siç edhe u theksua më lartë rezultate të njëjta nuk u gjetën për mostrën e universiteteve. Prandaj, shihet edhe në kolonën e fundit të tabelës në rreshtin e dytë, përmes regresionit vërtetohet hipoteza e dytë në mostrën e bizneseve, por nuk vërtetohet në mostrën e universiteteve.

Hipoteza e tretë të cilës në Tabelën 57 i referohemi H3, deklaron se ekziston lidhje pozitive midis rishikimit, zhvillimit dhe evoluimit të kurrikulës të programeve studimore të institucioneve të arsimit të lartë dhe rritjes së punësimit të diplomuarve. Edhe kjo është hipotezë e cila shpreh direkt variablën e varur dhe atë të pavarur, gjithësesi, ne kemi konsideruar që edhe hulumtimi i nevojave të tregut mund dhe duhet të përdoret sikur variabël e pavarur pasi që qëllimi i hulumtimeve të tilla është përmirësimi i programeve aktuale ose zhvillimi i programeve të reja. Si variabël e varur këtu është statusi i punësimit të të diplomuarve.

Për të testuar këtë hipotezë, siç edhe është sqaruar në kapitullin e metodologjisë janë përdorur dy teste statistike. 1) Është korrelacioni, i cili tregon se lidhja është ashtu siç supozohet pra pozitive, në të dyja modelet. 2) Regresioni i shumëfishtë i cili tregon që në fakt rishikimi i programeve dhe hulumtimi i nevojave të tregut ka ndikim pozitiv në punësimin e të diplomuarve. Prandaj, shihet edhe në kolonën e fundit të tabelës në rreshtin e tretë që përmes regresionit vërtetohet kjo hipotezë.

Hipoteza e katërt të cilës në Tabelën 57 i referohemi H4 deklaron se ekziston një lidhje pozitive midis modelit të përdorur në definimin e kompetencave dhe Rezultateve të Mësimnxënies dhe kërkesave dinamike në tregun e punës. Në këtë hipotezë, siç shihet edhe në tabelë, kërkesat dinamike të tregut të punës si variabël e varur janë testuar përmes pesë indikatorëve të cilët janë konsideruar faktorët që i përmbledhin ato që quhen kërkesa dinamike të tregut të punës.

Për të testuar këtë hipotezë, siç edhe është sqaruar në kapitullin e metodologjisë janë përdorur dy teste statistike. 1) Është korrelacioni, i cili tregon se lidhja është ashtu siç supozohet, pra pozitive, në të gjitha modelet. 2) Regresioni i shumëfishtë i cili tregon që në fakt përdorimi i një modeli për definimin e rezultateve të mësimnxënies ka ndikim pozitiv në kërkesat dinamike të tregut të punës, me përjashtim në përputhjen e nivelit të njohurive, shkathtësive dhe aftësive me kërkesat e vendit të punës, për të cilën rezultatet janë jo të signifkante. Prandaj, siç shihet edhe në kolonën e fundit të tabelës në rreshtin e katërt, përmes regresionit vërtetohet hipoteza

e katërt me përjashtim në rastin e përputhjes së nivelit të njohurive, shkathtësive dhe aftësive me kërkesat e vendit të punës.

Hipoteza e pestë të cilës në Tabelën 57 i referohemi H5, deklaron se ekziston lidhje negative midis periudhës tranzitore nga shkolla në punë (papunësisë në radhët e të diplomuarve) dhe vlefshmërisë së kompetencave të arritura në studime. Kjo hipotezë është një nga hipotezat që shpreh direkt variablën e varur dhe atë të pavarur. Në këtë hipotezë, siç shihet edhe në tabelë, variabla e varur është përceptimi i të diplomuarve për humbjen e vlefshmërisë së kompetencave, ndërsa e pavarur është periodha e tranzicionit nga diplomimi në punësim.

Edhe për testimin e kësaj hipoteze janë përdorur dy teste statistike. 1) Korrelacioni, i cili tregon lidhja është ashtu siç supozohet, pra negative dhe signifkante. 2) Regresioni i shumëfishtë i cili tregon që në fakt me zgjatjen e periudhës nga diplomimi në punësim, sipas përceptimit të të diplomuarve edhe vlefshmëria e kompetencave të tyre humbet. Prandaj, edhe në këtë rast siç shihet edhe në kolonën e fundit të tabelës në rreshtin e pestë, përmes regresionit vërtetohet kjo hipotezë.

Hipoteza e gjashtë të cilës në Tabelën 57 i referohemi H6, deklaron se proporcioni i shpërndarjes së ngarkesës së orëve mësimore për njohuritë, shkathtësitë dhe aftësitë është në përputhje me proporcionin që kërkojnë për to punëdhënësit në tregun e punës. Rezultatet nga kryqëzimi i variablave në tabelë tregojnë që në fakt kjo nuk është e vërtetë dhe se proporcioni i shpërndarjes së ngarkesës së orëve mësimore për njohuritë, shkathtësitë dhe aftësitë është në shpërputhje të konsiderueshme me proporcionin që kërkojnë për to punëdhënësit në tregun e. Prandaj, kjo hipotezë nuk vërtetohet.

Tabela 57: Përmbledhje e hipotezave të vërtetuara dhe të pa vërtetuara

Hipoteza	Lidhja e supozuar		Testi i përdorur	Rezultatet	Statusi
H1	$\bar{x}_1 = \bar{x}_2$ dhe $\bar{x}_1 = \bar{x}_2 = \bar{x}_3$		1. One sample t-test 2. Independent sample t-test 3. One Way Anova	$\bar{x}_1 \neq \bar{x}_2$ dhe $\bar{x}_1 \neq \bar{x}_2 \neq \bar{x}_3$	Nuk vërtetohet
H2	Bashkëpunimi → (+)	Statusi i punësimit	1. Korrelacioni 2. Regresioni	Korrelacioni: (+), $p < 0.05$; Regresioni: (+), $p < 0.05$;	Vërtetohet
		Tranzicioni diplomim punësim		Korrelacioni: (+), $p < 0.05$; Regresioni: (+), $p < 0.05$;	Vërtetohet
		Gatishmëria për të punuar pa trajnim paraprak		Korrelacioni: (+), $p < 0.05$; Regresioni: (+), $p < 0.05$;	Vërtetohet
		Statusi i punësimit (Universitete)		Korrelacioni: (+), $p > 0.05$;; Regresioni: (-), $p > 0.05$;	Nuk vërtetohet
		Tranzicioni diplomim punësim		Korrelacioni: (0), $p > 0.05$;;	Nuk vërtetohet

		(Universitete)		Regresioni: (-), $p > 0.05$;;	
H3	Rishikimi i programeve → (+)	Statusi i punësimit	1. Korrelacioni 2. Regresioni	Korrelacioni: (+), $p < 0.05$; Regresioni: (+), $p < 0.05$;	Vërtetohet
	Hulumtimi për nevojat e tregut të punës → (+)	Statusi i punësimit		Korrelacioni: (+), $p < 0.05$; Regresioni: (+), $p < 0.05$;	Vërtetohet
H4	Përdorimi i një modeli → (+)	Përshtatjen e kompetencave me nevojat e tregut të punës	1. Korrelacioni 2. Regresioni	Korrelacioni: (+), $p < 0.05$; Regresioni: (+), $p < 0.05$;	Vërtetohet
		Përshtatjen kurrikulave bazuar në LO me nevojat e tregut të punës		Korrelacioni: (+), $p < 0.05$; Regresioni: (+), $p < 0.05$;	Vërtetohet
		Përputhja e nivelit të njohurive, shkathtësive dhe aftësive me kërkesat e vendit të punës		Korrelacioni: (+), $p > 0.05$;; Regresioni: (-), $p > 0.05$;	Nuk vërtetohet

		Përputhja e kompetencave specifike me kërkesat e tregut të punës		Korrelacioni: (+), $p < 0.05$; Regresioni: (+), $p < 0.05$;	Vërtetohet
		Përputhja e kompetencave gjenerike me kërkesat e tregut të punës		Korrelacioni: (+), $p < 0.05$; Regresioni: (+), $p < 0.10$;	Vërtetohet
H5	Tranzicioni nga diplomimi në punësim	Vlefshmëria e kompetencave	1. Korrelacioni 2. Regresioni		Vërtetohet
	$\bar{x}_1 = \bar{x}_2 = \bar{x}_3$ (humbja e vlefshmërisë së kompetencave)		One Way Anova	$\bar{x}_1 \neq \bar{x}_2 \neq \bar{x}_3$	Vërtetohet
H6	$D_{kompetenca} = S_{kompetenca}$		Kryqëzim tabele	$D_{kompetenca} \neq S_{kompetenca}$	Nuk vërtetohet

Këtë kapitull e fillojmë me diskutimin e rezultateve të nxjerra në kapitullin paraprak dhe krahasimin e tyre me studimet tjera, me qëllim që të tregohen pikat takuese dhe ndarëse të gjetjeve të këtij hulumtimi me hulumtimet e ngjashme të realizuara paraprakisht në këtë fushë që i takon Ekonomiksit të Arsimit. Për të vazhduar me paraqitjen e disa konkluzioneve të nxjerra bazuar në rezultatet e këtij hulumtimi, implikimet praktike dhe teorike dhe kontributi i këtij hulumtimi, së bashku me limitimet e këtij hulumtimi, po ashtu janë paraqitur në vazhdim të këtij kapitulli. Në fund janë dhënë disa rekomandime për hapat dhe masat e mëtejme që duhet të ndërmerren nga bankat dhe gjithsesi janë dhënë disa rekomandime për studime të mëtejshme mbi këtë temë.

7.2 Diskutim

7.2.1 Tregu i punës në Kosovë dhe periudha transitore diplomim - punësim

Duke u bazuar në gjetjet e këtij hulumtimi, të paraqitura në kapitujt paraprak, në këtë seksion do të tregojmë se si këto rezultate na ndihmojnë t'u përgjigjemi pyetjeve kërkimore dhe si përmbushen qëllimet e përcaktuara të këtij hulumtimi. Në kapitullin e tretë janë pasqyruar të dhënat e nxjerra nga Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK), që pasqyrojnë situatën aktuale në tregun e punës në Kosovë, sidomos atë pjesë që ka të bëjë me punësimin e të rinjve. Ashtu siç kanë qenë pritjet e këtij punimi, është dëshmuar se në Kosovë treguesit e tregut të punës në vazhdimësi konstatojnë se dy të tretat e popullsisë janë në moshë pune dhe prej tyre mbi 50% janë ekonomikisht joaktiv. Në vitin 2015, në Kosovë vetëm 25.2% e popullsisë në moshë pune ishte e punësuar. Gjithashtu, të dhënat e agjencisë për këtë periudhë kohore tregojnë se të rinjtë në Kosovë kanë gjasa dy herë më shumë të jenë të papunë se sa pjesa tjetër e popullsisë ekonomikisht joaktive. Të dhënat e Anketës së Fuqisë Punëtore (AFP) prej vitit 2012 -2017 tregojnë se në këtë periudhë kohore personat ekonomikisht aktiv në Kosovë, asnjëherë nuk kanë kaluar shifrën e 43% të tyre, duke variuar prej 36.9% në vitin 2012 deri në maksimumin e saj në 42.8% në 2018 dhe me një nivel rreth 30% të të papunëve nëpër këto vite.

Anketa e Fuqisë Punëtore në Kosovë nga ASK jep të dhënat me të dhënat e saj prej vitit 2012 e deri më 2017, tregon shifrat që për çdo vit numri i të rinjve të papunë në Kosovë kalon mbi 50%. Mirëpo, subjekt i këtij hulumtimi është grupmosha prej 25-34 vjet, e cila gjithashtu në bazë të këtyre të dhënave merr pjesë në një përqindje të madhe të të papunëve në Kosovë.

Mungesa e politikave shtetërore në stimulimin e punësimit të të rinjve, tranzicioni i shoqërisë, tregu i çrregulluar i punës, ekonomia joformale, humbja e besimit për të gjetur punë të mirëfilltë e deri te mospërputhja e kompetencave të arritura në shkollim me ato çka kërkohen në tregun e punës, faktor ky që do të jetë subjekt i këtij studimi.

Rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore në Kosovë tregojnë të dhënat mbi shkallën e papunësisë në bazë të nivelit arsimor të të papunëve. Rezultatet tregojnë se kategoria e të papunëve me arsim terciar në Kosovë ka përqindjen më të ulët të papunësisë, ndërsa ata pa

shkollë janë të papunë në përqindjen më të lartë të pjesëmarrjes në shkallën e papunësisë. Mirëpo, edhe pse me pjesëmarrjen më të ulët në shkallën e papunësisë, të papunët me nivel terciar kanë një përqindje shqetësuese të të papunëve. Niveli i lartë i pjesëmarrjes në shkallën e papunësisë me arsim terciar në Kosovë shpjegohet në mënyra dhe faktorë të ndryshëm nga hulumtues të tregut të punës në Kosovë. Mendimet kryesisht fokusohen në cilësinë e arsimit të lartë dhe në kompetencën e të diplomuarve për të kryer punë të nivelit dhe profesionit për të cilin kanë diplomuar. Ky perceptim, kryesisht vjen nga punëdhënësit si në sektorin privat, ashtu edhe nga ata në institucionet shtetërore. Gjithashtu, edhe numri i madh i studentëve në raport me popullsinë në Kosovë, ka ndikuar në rritjen e kësaj përqindje.

Hulumtimi i bërë nga UNDP ("Kosovo Human Development Report 2016"), i cili i referohet të dhënave nga Agjencia e Statistikave të Kosovës dhe Anketës së Fuqisë Punëtore, të bërë me 2014 nga kjo agjenci, tregon se në Kosovë periudha kalimtare nga shkolla në punë ka një kohëzgjatje mjaft shqetësuese. Sipas këtij raporti kohëzgjatja mesatare e papunësisë është 10.4 vjet. Ku në baza gjinore kohëzgjatja është 11.3 vjet për femrat dhe 10.1 vjet mesatarisht për meshkujt.

7.2.2 Bashkëpunimi biznes – universitet në hartimin e programeve studimore dhe efekti i tij në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve në programet universitare

Bashkëpunimi biznes – universitet në hartimin e programeve të përbashkëta dhe efektet e tij në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve në programet universitare është ndër shtyllat kryesore të këtij hulumtimi. Gjithashtu, analiza e disa elementeve (faktorëve) që përmban ky bashkëpunim është e një rëndësie të veçantë dhe të dhënat e këtij punimi japin rezultatet e kërkuara mbi efektet tyre veç e veç në raportin biznes – universitet. Hulumtimi nisët nga një premisë se ekzistojnë disa elemente në kurrikulat e programeve studimore, për të cilat bizneset mendojnë se janë të një rëndësie të veçantë për të punësuarit e tyre dhe se ekziston një diskrepancë në mendime në lidhje me definimin e tyre, në mes të bizneseve dhe universiteteve. Rezultatet e këtij hulumtimi tregojnë se kompetencat dhe rezultatet e mësimnxënies të arritura në përfundim të studimeve, raporti në mes të njohurive, shkathtësive/ aftësive dhe vlefshmëria e kompetencave, janë çështjet kyçe në bashkëpunimin biznes – universitet dhe faktor të

rëndësishëm në kërkesën e bizneseve për të punësuarit e tyre. Gjithashtu, gjetjet e këtij hulumtimi përgjithësisht janë konsistente me gjetjet nga studimet paraprake nga hulumtimet tjera të ngjashme nga Tempus “Competence Consortium, 2009”, nga hulumtimi Komisionit Evropian - “From University to Employment, 2016” dhe ai i Forumit Ekonomik Botëror – Davos, 2014. Të dhënat deskriptive në kapitullin paraprak, japin rezultate që tregojnë se të gjitha bizneset dhe organizatat publike, njohin mesatarisht përmbajtjen e programeve universitare në Kosovë, me një dallim për organizatat për shërbime publike që kanë deklaruar se njohin më shumë përmbajtjen e këtyre programeve. Më pak se 30% të bizneseve janë deklaruar se programet studimore i njohin përmes bashkëpunimit me universitete, pjesa tjetër këto programe i njohin përmes web faqeve të universiteteve ose përmes të të punësuarve të tyre.

Efektet e bashkëpunimit biznes – universitet, në zhvillimin e kurrikulave të programeve universitare dhe ndikimi i këtij bashkëpunimi në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarit në arsimin terciar, janë të matura në këtë punim përmes analizave statistikore, të interpretuara në funksion të vërtetimit të hipotezës së dytë. Rezultatet e regresionit linear të paraqitura në kapitullin paraprak, tregojnë se ekziston një lidhje pozitive në bashkëpunimin në mes të punëdhënësve dhe IAL-ve në hartimin e kurrikulave të programeve studimore dhe rritjen e punësimit të të diplomuarve. Gjithashtu, për këtë hipotezë, përmes korrelacionit, tregohet që në rastin e bizneseve lidhja është pozitive, ndërsa në rastin e universiteteve nuk u gjetën rezultate signifikante.

Përputhja e nivelit të njohurive, shkathtësive dhe aftësive me nivelin e kërkuar nga punëdhënësit për të punësuarit e tyre, është ngritur si model i veçantë brenda hipotezës H4. Përmes, korrelacionit është vërtetuar se ekziston lidhje pozitive në mes të modelit të përdorur në hartimin e kurrikulave dhe kërkesave dinamike të tregut të punës, përpos në definimin e nivelit të njohurive, shkathtësive/aftësive me nivelin që kërkojnë punëdhënësit për të punësuarit e tyre, ku përmes regresionit linear nuk është vërtetuar signifikanca.

Proporcioni i shpërndarjes së ngarkesës së orëve mësimore për njohuritë, shkathtësitë dhe aftësitë është në shpërputhje të konsiderueshme me proporcionin që kërkojnë për të punëdhënësit në tregun e punës. Kjo konstatohet nga rezultatet e këtij hulumtimi, të paraqitura përmes kryqëzimit të tabelave të paraqitura në kapitullin paraprak, rezultate këto që nuk e mbështesin hipotezën e ngritur në lidhje me këtë çështje, që është hipoteza e gjashtë (H6).

7.2.3 Definimi i kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies në përputhje me nevojat e tregut të punës

Definimi i kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies në përputhje me nevojat e tregut të punës, është një sfidë gjithnjë e më e madhe për universitete dhe një kërkesë e zëshme e bizneseve moderne. Kërkesat dinamike të tregut të punës e bëjnë këtë çështje gjithnjë e më të vështirë, sidomos në vendet e zhvilluara. Sipas Lane (2018), po vije koha që të hartohen kompetenca dhe rezultate të mësimnxënies për vende të punës që akoma nuk ekzistojnë, por deri në përfundim të programit studimor do të vijnë (kërkohen) në tregun e punës. Rëndësia e këtij definimi dhe lidhja e tij me tregun e punës, është shprehur edhe në rezultatet e këtij punimi, përmes vlerësimit që kanë dhënë universitetet, gjë që mbështetet edhe nga raportet hulumtimeve paraprake (Lettmayr, 2012; O'Neill, 2015). Fokus i veçantë i bizneseve është definimi i shkathtësive dhe aftësive në një program studimor. Rezultatet e përshkrimit deskriptiv në kapitullin paraprak paraqet diferencën në vlerësim në mes të bizneseve dhe universiteteve. Këtë diskrepancë në ofertë dhe kërkesë për shkathtësi dhe aftësi të definuara në kurrikulat e programeve universitare e mbështesin edhe hulumtimet paraprake të World Economic Forum – Davos (2014) dhe ILO (2013).

Rëndësia e përdorimit të një modeli të caktuar në definimin dhe hartimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies në përputhje me nevojat e tregut të punës, është vërtetuar edhe me analizat statistikore në këtë hulumtim. Korrelacioni paraqet lidhjen pozitive dhe të rëndësishme, ndërsa rezultatet e regresionit linear mbështesin hipotezën e ngritur (hipotezën H4) se lloji i modelit për definimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies ndikon në cilësinë e definimit të tyre dhe konform kërkesave të tregut të punës. Ky rezultat mbështete

edhe nga raportet e shumë hulumtimeve paraprake (Knight, 2001; Totte et. all, 2012; O'Neill, 2015).

Rishikimi i programeve studimore ndikon pozitivisht në punësimin e të diplomuarve. Hipoteza e tretë – H3 është ngritur për të vërtetuar këtë ndikim. Përmes testeve statistikore të korrelacionit dhe regresionit është vërtetuar lidhje pozitive dhe shifërtanca e tyre. Rezultatet tregojnë se të diplomuarit në universitetet që kanë frekuencë më të lartë të rishikimit të programeve, kanë nivel më të lartë punësimi. Ndikimi pozitiv shfaqet edhe me rastin e hulumtimeve në lidhje me tregun punës dhe punësimit dhe gjithashtu vërtetohet përmes testeve statistikore të paraqitura në kapitullin paraprak.

Dinamika e ndryshimit të kërkesave të tregut të punës, ritmi i lartë i kërkesave për kompetenca të reja në vendin e punës, dinamika e lartë e ndryshimeve teknologjike e bëjnë gjithnjë e më sfiduese çështjen e aplikueshmërisë së plotë të kompetencave të arritura gjatë studimeve, në vendin e punës. Sipas hulumtimit nga Cedefop (2009a), kompetencat dhe rezultatet e mësimnxënies kanë vlefshmëri nëse një pako e tyre korrespondon me një pako performancash në vendin e punës. Vlefshmëria e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies, është veçanërisht e kontestuar kur periudha e diplomim – punësim është më e gjatë. Këtë e vërtetojnë edhe rezultatet e këtij punimi, të dhëna në kapitullin paraprak. Përmes hipotezës së pestë (H5) është ngritur kjo çështje dhe figurat në pjesën e përshkrimit deskriptiv ilustrojnë më së miri ndikimin e periudhës diplomim – punësim në humbjen e vlefshmërisë së kompetencave. Gjithashtu, hipoteza e lartpërmendur është vërtetuar përmes testeve statistikore si korrelacioni dhe regresioni linear, të paraqitur në tabelat e kapitullit paraprak. Korrelacioni tregon lidhjen negative në mes të periudhës diplomim – punësim, ndërsa përmes regresionit është treguar shifërtanca në mes të këtyre dy variablave dhe vërtetuar se me zgjatjen e periudhës kohore diplomim – punësim, humb vlefshmëria e kompetencave në raport me kërkesat e tregut të punës për ato kompetenca.

7.3 Konkluzionet

Ekzistenca e një lidhje të fortë në mes të tregut të punës dhe arsimit po bëhet gjithnjë e më domosdoshme dhe faktor vendimtar në zhvillimin shoqëror dhe ekonomik në shoqërinë moderne. Të gjitha argumentet qojnë në përfundim se kjo lidhje do të bënte që të diplomuarit në programe universitare, do të gjenin më lehtë dhe më shpejt një vend pune dhe do të ishin më efikas në kryerjen e detyrave. Shumë organizata dhe forume ndërkombëtare, studiues të ekonomisë dhe arsimit, kanë shkruar raporte dhe punime të ndryshme në lidhje me efektet e bashkëpunimit në mes të bizneseve dhe universiteteve në hartimin e kurrikulave të programeve universitare dhe rëndësisë së tij në funksion të përputhjes së kërkesës së tregut të punës dhe ofertës që japin universitetet me programet e tyre. Disa prej tyre janë cituar edhe në këtë punim. Diskutimet në forumet botërore në lidhje me këtë çështje, edhe sot janë mjaft intensive dhe është bërë preokupim në rritje për bizneset dhe universitetet në mbarë botën.

Punëdhënësit, sot kërkojnë që i punësuari i tyre të jetë në gjendje të bëjë shumë detyra në vendin e tij të punës. Kjo kërkesë, universiteteve jua bënë edhe më sfidues hartimin e një programi studimor. Studimet e deritashme sugjerojnë se zgjidhja më e mirë është hartimi i kurrikulave bazuar në kompetenca dhe rezultate të mësimnxënies. Sistemi i Bolonjës e përkrahë këtë mendim, duke lejuar ndarjen e kompetencave në gjenerike dhe specifike, brenda një programi universitar. Një program i tillë i jep më shumë mundësi punësimi një të diplomuari dhe fleksibilitet në arsimim të mëtutjeshëm.

Dinamika e lartë e ndryshimeve në tregun e punës dhe ndryshimet e vazhdueshme teknologjike e bëjnë të vështirë definimin e kompetencave të duhura dhe konform kërkesës në treg. Megjithatë, universitetet kanë përgjegjësi shoqërore që të përcjellin dhe përkrahin karrierën e të diplomuarve të tyre, prandaj është e domosdoshme që edhe programet e tyre universitare të jenë të tilla që u mundësojnë punësim dhe zhvillim më të suksesshëm në karrierë. Si duket, bashkëpunimi intensiv me bizneset është faktori kyç në arritjen e këtij qëllimi. Në veçanti, bashkëpunimi në definimin dhe hartimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies të një programi studimor.

Kosova është vendi me përqindjen më të lartë të papunësisë në Evropë. Niveli më i lartë i papunësisë është te të rinjtë. Situata e ngjashme është edhe për të diplomuarit në programet universitare. Kur kësaj i shtohet fakti se Kosova është në top listën e shteteve në botë me numër të studentëve për kokë banori, atëherë punësimi për të rinjtë bëhet sfidë jetësore.

Nga ky punim del se bashkëpunimi në mes të bizneseve dhe universiteteve është minor dhe bizneset shumë pak i njohin kurrikulat universitare. Të gjeturat e këtij punimi tregojnë se komunikimi dhe bashkëpunimi biznes – universitet do të ulte normën e papunësisë të të diplomuarit. Kërkesa për bashkëpunim më shumë adresohet në drejtim të IAL-ve në Kosovë. Megjithatë, duhet konstatuar se IAL-të, programet e tyre universitare i hartojnë bazuar në kompetenca dhe konform Kornizës Evropiane të Kualifikimeve dhe Sistemit të Bolonjës, por bashkëpunimi biznes – universitet do të mundësonte definim të atyre kompetencave që në kohë reale kërkohen nga punëdhënësit, gjë që do të rriste gjasat e punësimit të të diplomuarve të tyre dhe do të shkurtonte periudhën transitore diplomim – punësim.

Nga të gjeturat e këtij punimi mund të konkludojmë se:

- Përderisa vlerësimet e universiteteve dhe bizneseve për dobinë dhe rëndësinë e kompetencave specifike dhe gjenerike janë pothuajse të njëjta. Ekziston diferencë e theksuar për në bindjet mes tyre për sa i përket zotërimit të tyre nga ana e të diplomuarve si dhe përshtatjes së tyre me nevojat e tregut të punës.
- Proporcioni i shpërndarjes së ngarkesës së orëve mësimore për njohuritë, shkathtësitë/aftësitë është në shpërputhje të konsiderueshme me proporcionin e që për to kërkojnë punëdhënësit në tregun e punës.
- Në Kosovë ekziston një bashkëpunim i pamjaftueshëm në mes të bizneseve dhe universiteteve, me qëllim të përpunimit të kërkesave të tregut të punës, me ofertën që japin programet universitare, për kompetencat që do të i zotëroj një i diplomuar në këto programe.

- Bashkëpunimi biznese-universitet në hartimin e kompetencave gjenerike dhe specifike të programeve studimore rritë gjasat e punësimit të të diplomuarve në programet universitare.
- Zgjatja e periudhës transitore nga diplomimi në punësim duket që e humb vlefshmërinë e kompetencave të fituara gjatë studimeve.
- Rezultatet sugjerojnë që bizneset në Kosovë janë shumë pak të informuara mbi përmbajtjen e kurrikulave të programeve universitare.
- Hartimi i kurrikulave bazuar në rezultate të mësimnxënies ndikon në përshtatjen e programeve studimore me nevojat e tregut të punës.
- Definimi dhe hartimi i kompetencave bazuar në modele bashkëkohore ndikon pozitivisht në përshtatjen e këtyre kompetencave me nevojat e tregut të punës.
- Frekuenca e rishikimit të programeve mundëson përditësimin e kompetencave për tu përshtatur me kërkesat dinamike të tregut të punës.
- Hulumtimet e tregut të punës mundësojnë njohjen e kompetencave të reja që kërkohen nga tregu i punës.

7.4 Rekomandime

Në ekonominë bashkëkohore dhe me një dinamikë të lartë të ndryshimeve teknologjike, sot tregu i punës po bëhet gjithnjë e më kompleks. Prandaj, bashkëpunimi biznes – universitet është bërë domosdoshmëri e kohës. Është përgjegjësi dhe duhet të jetë shqetësim i universiteteve perspektiva e të diplomuarve të tyre në treg të punës. Në veçanti, bashkëpunimi në hartimin e kurrikulave të programeve studimore do të lehtësonte pranimin më të lehtë të të diplomuarve në treg të punës dhe do të shkurtonte periudhën tranzitore nga diplomimi në punësim. Këtë e tregojnë hulumtimet e bëra në fushën e Ekonomiksit të Arsimit dhe rezultatet e këtij punimi. Definimi dhe hartimi i kompetencave të një programi studimor, përmes bashkëpunimit në mes të bizneseve dhe universiteteve, do t'i bënte më kompetent në vendin e tyre të punës dhe më lehtë të pranueshëm në punë nga ana e bizneseve.

Situatë dhe nevojë e ngjajshme duket të jetë edhe në Kosovë. Rezultatet e këtij punimi tregojnë se bashkëpunimi biznes – universitet është më së i domosdoshëm. Këtë fakt e mbështesin edhe të dhënat se numri më i madh i të papunëve në Kosovë janë të rinjët dhe se Kosova është vendi i tetë në botë me numrin e studentëve për kokë banori.

Në bazë të të gjeturave të këtij hulumtimi dhe bazuar në konstatimet e nxjerrura nga ato, rekomandojmë që:

1. Të bëhet obligativ bashkëpunimi në mes të Institucioneve të Arsimit të Lartë (IAL-ve) dhe bizneseve në hartimin e kurrikulave të programeve universitare, me tendencë që të arrihet përputhje sa më e plotë me kërkesat dhe nevojat e tregut të punës në Kosovë dhe në nivel ndërkombëtar.
2. Të definohen dhe hartohen qartë kompetencat gjenerike (të transferueshme) të një programi studimor dhe në përputhje me kërkesat e bizneseve për ato kompetenca, duke pas parasysh faktin që janë të domosdoshme dhe përcaktuese që një i diplomuar të arrijë një vend pune dhe për studime të mëtejshme.
3. Të definohen dhe hartohen qartë kompetencat specifike për një program studimor dhe në përputhje me kërkesat e bizneseve për ato kompetenca, duke marrë parasysh faktin që janë kompetencat bërthamë për profesionin e të diplomuarit.
4. Të përdoret njëri prej modeleve bashkëkohore, të dëshmuara si më të përshtatshëm për zhvillimi e kurrikulave bazuar në kompetenca, si dhe për definimin dhe hartimin e kompetencave dhe rezultateteve të mësimnxënies, i cili do të mundësoj definim më të qartë dhe më specifik të kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies, se sa metodat klasike të definimit të kompetencave të programeve studimore

5. Të bëjnë hulumtime të rregullta në lidhje me nevojat në tregun e punës dhe kërkesën e tij për kompetenca të caktuara, në mënyrë që ato kompetenca të programit studimor të jenë të përditësuara dhe në hap me dinamikën e ndryshimeve të tregut të punës.
6. Të ketë bashkëpunim biznes – IAL edhe në rishikimin e kurrikulave të programeve universitare dhe kompetencave të tyre, së paku një herë në vit, ku përmes kontributit të bizneseve mund të bëjnë ndryshime cilësore në ridefinimin e kompetencave në përputhje me kërkesat aktuale të tregut të punës.
7. Të ketë një shpërndarja e ngarkesës së orëve mësimore të një programi studimor në proporcion të barabartë në mes të orëve për njohuri dhe atyre për shkathtësi/aftësi, ashtu siç është kërkesa e punëdhënësve, gjë që do t'u lehtësonte të diplomuarve qasje me të shpejt në tregun e punës.
8. Bizneset dhe IAL-të të angazhohen dhe të financojnë më shumë në Ekonominë e Dijes, si koncept bashkëkohor në zhvillimin e vazhdueshëm të kompetencave të të punësuarve në organizatë dhe për përditësimin e këtyre kompetencave në përputhje me ndryshimet teknologjike dhe nevojat e tregut të punës.
9. Të diplomuarit të shfrytëzojnë bashkëpunimet në mes të IAL-ve dhe bizneseve, për të shfrytëzuar mundësinë e punësimit më të shpejt pas diplomimit dhe për të shkurtuar periudhën e tranzicionit diplomim – punësim.
10. Bizneset të angazhohen në dhënien e kontributit të tyre në përcaktimin e kompetencave gjenerike dhe specifike që ju duhen në industrinë e tyre, në mënyrë që të punësuarit e tyre të ardhshëm të jenë sa më efikas dhe efektiv në vendin e tyre të punës.

11. Bizneset të gjejnë format e duhura për t'i njohur më mirë kurrikulat e programeve studimore, që kanë të bëjnë me veprimtarinë e tyre afariste, që do t'u mundësonte atyre të dijnë më shumë për kompetencat që arrijnë të diplomuarit në një program të caktuar studimor.
12. Bizneset të kenë gatishmërinë që të marrin pjesë aktive në diskutime, në lidhje me përmbajtjen e programeve studimore të dedikuara për industrinë ku ato operojnë.
13. Të bashkëpunohet sistematikisht dhe aktivisht në mes të bizneseve dhe IAL-ve për një definimi të kompetencave, që mund të kenë vlefshmërinë e tyre në treg të punës, në një periudhë sa më të gjatë kohore dhe konform dinamikës së ndryshimeve teknologjike.
14. Të diplomuarit të gjejnë format më të mira për t'i përditësuar njohuritë/shkathtësitë dhe aftësitë e fituara gjatë studimeve, sidomos nëse atyre ju zgjatet periudha diplomim – punësim.

BIBLIOGRAFIA

Arandarenko, M., Bartlett, W. (2012). *Labour Market and Skills in the Western Balkans*. Published by FREN - Foundation for the Advancement of Economics .

ASHE-ERIC Higher Education Report 30(4). San Francisco: Jossey-Bass.

Athey, T. R. and Orth, M. S. "Emerging competency methods for the future," Human Resource Management, Vol. 38, No. 3.

Avolio BJ (2007) Promoting more integrative strategies for leadership theory-building. *American Psychologist* 62: 25-33.

Barnett, R and Coate, K (2005) *Engaging the curriculum in higher education*. Berkshire: The Society for Research in Higher Education, Open University Press

Barnett, R. (1994). *The limits of competence*. Open University Press, 0335193412, Buckingham, UK.

Biggs, J (1999) *Teaching for quality learning at university*. Buckingham: Society for Research in Higher Education, Open University Press

Biggs, J and Tang, C (2011) *Teaching for quality learning at university* (4th Ed.). Buckingham: Society for Research in Higher Education, Open University Press

Biggs, J. (2012). *What the Student Does: teaching for enhanced learning*. Higher Education Research & Development. Published online: 23 Jan 2012.

Bloxham, S., Boyd, P.. (2008). *Developing Effective Assessment in Higher Education: A Practical Guide*. Maidenhead: Open University Press McGraw-Hill.

Bloxham, S. and Boyd, P. (2008). *Developing Assessment in Higher Education: A Practical Guide 1st Edition*. Published by: Mc Graw Hill Education.

Bruner, JS (1960) *The process of education*. Cambridge MA: Harvard University Press

Bullock, A., Stallybrass, O. & Trombley, S. (Eds) (1988) *The Fontana Dictionary of Modern Thought*. London: Fontana Press.

Cedefop (2012). *Curriculum reform in Europe. The impact of learning outcomes*. Luxembourg: Publication Office. Cedefop working paper; No.29.

Chyung, S.Y., Stepich, D. & Cox, D. (2006). Building competency – based curriculum architecture to educate 21-st century business practitioners. *Journal for education business*, 81(6).

Cortes, C. E. (1981). The societal curriculum: Implications for multiethnic educations. In L. Cuban, (1992). Curriculum stability and change. In P. Jackson (Ed.), Handbook of Research on Curriculum. American Educational Research Association.

Cuban, L. (1995). The hidden variable: How organizations influence teacher responses to secondary science curriculum reform. *Theory in to Practice*, 34(1), 4-11. <http://dx.doi.org/10.1080/00405849509543651>

Davis BW (2011) A conceptual model to support curriculum review, revision, and design in an associate degree nursing program. *Nursing Education Perspectives*, vol 32, no 6, pp 389-394

Dewey, J. (1966). *Democracy and education*. New York: Macmillan/Free Press (Originally published by Dewey,

Diamond, RM (2008) *Designing and assessing courses and curricula: A practical guide* (3th Ed.). San Francisco: Jossey-Bass

Durie AD, Beshir ES (2016) Leadership Effectiveness in Higher Education Institutions: The IPA Approach. *Arabian J Bus Manag Review* 6:243.

Egan, K. (2003). What is curriculum? *Journal of the Canadian Association for Curriculum Studies*, 1(1), 9-16.

Elen, J (2002) Reality of excellence in higher education: The case of guided independent learning at the KU Leuven. *Excellence in higher education*, pp 109-126. London: Portland Press

ETF (2011) “Sustainable Development and Education and Training”, Position paper, Torino: European Training Foundation.

ETF, 2017. “ Kosovo – Country strategy paper 2017 -20”

European Commission. *From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs In the Western Balkans*. Synthesis Report, 2016.

Eurydice (2014) *Modernisation of Higher Education in Europe: Access Retention and Employability 2014*, Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.

Evers, E, Rush, J., & Berdrow, I. (1998). *The bases of competence*. San Francisco: Jossey-Bass.

Fleming, D. (1993). The concept of meta-competence. *Competence and Assessment*, 22, 6-9, 0963-5661.

Fraser, SP and Bosanquet, AM (2006) The curriculum? That's just a unit outline, isn't it? *Studies in higher education*, vol 31, no 3, pp 269-284

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>.

Garcia-Aracil, A., & der Velden, R. V. (2008). Competencies for young European higher education graduates: Labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55, 219-239. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-006-9050-4>.

Gillies, A., & Howard, J. (2003). Managing change in process and people: combining a maturity model with a competency-based approach [Journal]. *TQM & BUSINESS EXCELLENCE*, 14(7).

González, M. E., Quesada, G., Mueller, J., & Mueller, R. D. (2011). International business curriculum design: Identifying the voice of the customer using QFD. *Journal of International Education in Business*, 4(1), 6-29. <http://dx.doi.org/10.1108/18363261111170568>

Gordon, D.L., Issenberg, B.S. (2003). Development of a Competency-Based Neurology Clerkship. *Medical Education*. Volume 37, Issue 5, Version of Record online: 22 APR 2003. DOI: 10.1046/j.1365-2923.2003.01502_14.x.

Gosling, D. (2009) Learning Outcomes Debate. Accessed 12th Sept, 2009 [http://www.davidgosling.net/userfiles/Learning%20Outcomes%20Debate\(1\).pdf](http://www.davidgosling.net/userfiles/Learning%20Outcomes%20Debate(1).pdf)

Hall, A. (2006). Teaching professional behaviors: Differences in the perceptions of faculty, students, and employers. *Journal of Business Ethics*, 63, 407-415. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-005-2411-6>

Hallinger, P., & Snidvongs, K. (2008). Educating leaders: Is there anything to learn from business management. *Educational Management Administration & Leadership*, 36(1), 9-31. <http://dx.doi.org/10.1177/1741143207084058>

Hargreaves, A. (1995) Kentucky Fried Schooling, *Times Educational Supplement*, 31 March, p. 1.

Healy, A., Perkmann, M., Goddard, J. and Kempton, L. (2012) Measuring the Impact of University Business Cooperation: Final Report. Lifelong Learning Programme EAC/23/2012. Brussels: European Commission.

Herring III, HC and Bryan, BJ (2001) Curriculum development research: a literature guide. *Accounting Education*, vol 10, no 3, pp 315-323

Hoffmann, T. (1999) The meanings of competency, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 23 Issue: 6, pp.275 – 286;

Huba, M. E., & Freed, J. E. (2000). *Learner-centered assessment on college campuses: Shifting the focus from teaching to learning*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

Hubball, H and Burt, H (2004) An integrated approach to developing and implementing learning-centered curricula. *International Journal for Academic Development* vol 9, no 1, pp 51-65

Hubball, H., Gold, N., Mighty, J., & Britnell, J. (2007). Supporting the implementation of externally generated learning outcomes and learning-centered curriculum development: An integrated framework. In P. Wolf & J. C. Hughes (Series Eds.), *New directions for higher education: Vol. 112. Curriculum development in higher education: Faculty-driven processes and practices*. (Winter Issue, pp. 93-105). San Francisco: Jossey-Bass.

Hussey, T, Smith, P. (2008) Learning Outcomes : A Conceptual Analysis. *Teaching in Higher Education*. 13 (1), 107-115.

Hussey, T. Smith, P (2003) The Uses of Learning Outcomes. *Teaching in Higher Education*, 8, (3), 2003, 357–368

Hyun, E. (2006) *Teachable moments: Re-conceptualizing curricula understandings, Studies in the Postmodern Theory of Education*. New York: Peter Lang.

KEEN, 2017. Assessment report - “Employment and social welfare policies in Kosovo”

KEEN, 2017. “Implementation of Kosovo education strategic plan in 2017”,

Kerka, S. (1998). Competency-based education and training: Myths and realities. Office of Educational Research and Improvement. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 415 430), . Washington, DC.

Khan, A.,M., and Law,S., L., (2015). *An Integrative Approach to Curriculum Development in Higher Education in the USA: A Theoretical Framework*. *International Education Studies*; Vol. 8, No. 3; 2015 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Published by Ca Alstete, J. W. (2004). Accreditation matters: Achieving academic recognition and renewal.

Kliebard, H. M. (1995) The Tyler Rationale Revisited, *Journal of Curriculum Studies*, 27(1), pp. 81–88.

Knight, P.T. (2001). Complexity and Curriculum: a process approach to curriculummaking. *Teaching in Higher Education*, 6 (3), 369-381.

Knight, PT (2001) Complexity and curriculum: A process approach to curriculum-making. *Teaching in Higher Education*, vol 6, no 3, pp 369-381

Kouwenhoven, W. (2009) Competence-based curriculum development in Higher Education: a globalised concept?, in Lazinca, A., Calafate, C. (2009) *Technology Education and Development*, ISBN: 978-953-307-007-0, InTech, pp1-29;

Krull, E., & Kurm, H. (1996). Hilda Taba—A worldwide known educator from Estonia: Taba's biography, ideas, and impact on Estonian education. Retrieved from www.schulmuseum.at/publikationen/retrospektiven.doc

Kurz, R. & Bartram, D. (2002) Competency and Individual Performance: Modelling the world of work. In Robertson, I.T., Callinan, M. & Bartram, D. (Eds.) *Organisational effectiveness: The role of Psychology*. Wiley.

Lashway, L. (1997). *Leading with vision*. Eugene, OR: Clearinghouse on Educational Management.

Leitmayr, Ch. (2012). Curriculum reform in Europe. The impact of learning outcomes. Luxembourg: Publication Office. Cedefop working paper; No.29.

Longstreet, W. S., & Shane, H. G. (1993). *Curriculum for a new millennium*. Boston: Allyn Macmillan.

Loo, J. V., & Semeijn, J. (2004). Defining and measuring competences: An application to graduate surveys. *Quality and Quantity*, 38, 331-349. <http://dx.doi.org/10.1023/B:QUQU.0000031320.86112.88>.

Lucas, A. F. (Ed.) (2000). *Leading academic change: Essential roles for department chairs*. San Francisco: Jossey-Bass.

Lustri, D., Miura, I., Takahashi, S. (2007) "Knowledge management model: practical application for competency development", *The Learning Organization* , Vol. 14 Issue: 2, <https://doi.org/10.1108/09696470710727023>.

Macfarlane, B. & Lomas, L. (1994). Competence-based management education and the needs of the learning organisation. *Education + Training*, 36, 1, 29-32, 0040-0912.

Maher, A. (2004) Learning Outcomes in Higher Education: Implications for Curriculum Design and Student Learning. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*. 3 (2) 46-54.

- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence." *American Psychologist*, 28(1).. <http://dx.doi.org/10.1037/h0034092>
- Mednick, F. (2006). Curriculum theories (Version 1.9). Retrieved from <http://cnx.org/content/m13293/latest/>
- Miller J., & Seller, W. (1985). Curriculum perspectives and practice. New York: Longman.
- Morcke, AM and Eika, B (2009) Medical faculty and curriculum design – ‘No, no, it’s like this: you give your lectures...’ *Medical Teacher*, vol 31, pp 642-648
- Mutch, A., Brown, G (2001) Assessment: A Guide for Head of Departments. York: Learning and Teaching Support Network.
- Njogu, K. (2012). Conceptualizing the curriculum: Towards a renaissance for theory. *American International Journal of Contemporary Research*, 2(9).
- Null, W. (2011). From theory to practice. Rowman & Littlefield Publishers, Inc., UK.
- Oliver, R, Kersten, H, Vinkka-Puhakka, H, Alpasan, G, Bearn, D, Cema, I, Delap, E, Dummer, P, Goulet, JP, Gugushe, T, Jeniati, E, Jerolimov, V, Kotsanos, N, Krifka, S, Levy, G, Neway, M, Ogawa, T, Saag, M, Sidlauskas, A, Skaleric, U, Vervoorn, M, White, D (2008) Curriculum structure: principles and strategy. *European Journal of Dental Education*, vol 12, no 1, pp 74-84
- Posner, GJ (1995) Analyzing the curriculum (2nd Ed.). New york: McGraw-Hill
- Ornstein A.C. , Hunkins, F.P. (2009). Curriculum foundations, principles and issues. (5th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Pfeffer, J. (2009). Leadership development in business schools: An agenda for change Stanford University Graduate School of Business Research Paper No. 2016. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1352622>
- Prideaux, D (2007) Curriculum development in medical education: From acronyms to dynamism. *Teaching and teacher education*, vol 23, pp 294-302
- Prosser, M and Trigwell, K (1999) Understanding Learning and Teaching; the experience in higher education, Buckingham; Open University Press: SRHE
- Quick, P. M., & Normore, A. H. (2004). Moral leadership in the 21st century: Everyone is watching—especially the students. *The Educational Forum*, 68(4), 336-347. <http://dx.doi.org/10.1080/00131720408984649>

Ramsden, P (2003) Learning to teach in higher education (2nd ed.). London: Routledge Falmer

Report to the European Commission on: Improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions (2013), pg.17.

Report to the European Commission on: New models of learning and teaching in higher education (2014).

Rhodes C, Brundrett M, Nevill A (2008) Leadership, talent identification and development. Educational Management Administration Leadership 36: 311-335.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). Research methods for business students. Essex. Financial Times/Prentice Hall.

Sathye M (2004) Leadership in higher education: a qualitative study. Forum: Qualitative Social Research 5: 1.

Schippmann, J. S., Ash, R. A., Batjtsta, M., Carr, L., Eyde, L. D., Hesketh, B. & Sanchez, J. I. (2000). The practice of competency modeling personnel psychology.

Selvadurai, S., Choy, E. A., & Maros, M. (2012). Generic skills of prospective graduates from the employers' perspectives. Asian Social Science, 8(12), 295-303. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v8n12p295>.

Seymour, D. (1988). Developing academic programs: The climate for innovation. *ASHE-ERIC Higher Education Report No.3*, Washington, D.C: Association for the Study of Higher Education.

Sibley, W. A. (1998). University management 2010: Challenging choices and difficult decisions. New Forums Press Inc., USA.

Sondergaard, L. and Murthi, M. (2012) Skills, Not Just Diplomas. Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia, Washington D.C.: World Bank.

Stark, J. S. & Lattuca, L. R. (1997). *Shaping the college curriculum: Academic plans in action*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

Stenhouse, L (1975) An introduction to curriculum research and development. London: Heineman

Stensaker, B and Harvey, L (2006) Old wine in new bottles? A comparison of public and private accreditation schemes in higher education. Higher Education Policy, vol 19, pp 65-85

Taba, H. (1962). Curriculum development—Theory and practice. New York.

The Bologna Declaration of 19 June 1999. THE EUROPEAN HIGHER EDUCATION AREA.
https://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/Bologna_1999_Bologna-Declaration.pdf

The National Center for Education Statistics (NCES) of the U.S. Department of Education. (2002). Retrieved from <http://nces.ed.gov/programs/digest/>

Thornston, G., 1992. Assessment Centers in Human Resource Management. s.l.: Addison-Wesley.

Totté, N., Huyghe, S. and Verhage, A. (2012) “Building the curriculum in higher education: a conceptual framework”. Academic Development Unit, KU Leuven, Belgium

Tuning (2007). *Tuning general brochure*. University of Deusto, Spain and University Gronningen, Netherlands. Retrieved from: <http://tuning.unideusto.org/tuningeu> (09.03.2015).

Tyler, R. W. (1969). Basic principles of curriculum and instruction (2nd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
<http://dx.doi.org/10.7208/chicago/9780226820323.001.0001>

Tyler, W. R. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.

U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics. Defining and Assessing Learning: Exploring Competency-Based Initiatives, NCES 2002-159, prepared by Elizabeth A. Jones and Richard A. Voorhees, with Karen Paulson, for the Council of the National Postsecondary Education Cooperative Working Group on Competency-Based Initiatives. Washington, DC: 2002. retrieved on 12th Feb, 2011 from <http://nces.ed.gov/pubs2002-2002159.pdf>;

UCD Curriculum Review Project (2015). Curriculum Review and Enhancement Guide. UCD Teaching & Learning.

UNDP, 2016. Report – “ Making the labour market work for women and youth”

Wendrich, E., Blom, S.V., Dieleman, A. & Wardekker, W.L. (2005). Competentiegericht onderwijs: een reflectie. Competence-based education: a reflection]. In: De strijd om het curriculum. Onderwijssociologische perspectieven op inhoud, vorm en eigenschap. The struggle for the curriculum. Educationla-

sociological perspectives on content, form and ownership], W. Veugelers & R. Bosman (Eds.), 61-84), Garant, 90-441-1827-7, Antwerpen/Apeldoorn.

Wilhelmson L (2006) Transformative learning in joint leadership. *The Journal of Workplace Learning* 18: 495-507.

Winterton, J. (2009) "Competence across Europe: highest common factor or lowest common denominator?", *Journal of European Industrial Training* , Vol. 33 Issue: 8/9 , <https://doi.org/10.1108/03090590910993571>.

Wolf, P. & Hughes, J. C. (Series Eds.) (2007). Curriculum development in higher education: Faculty-driven processes and practices. *New directions for higher education: Vol. 112 (Winter Issue)*. San Francisco: Jossey-Bass. Canadian Center of Science and Education

World Economic Forum. *Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs*. Davos, 2014.

York, M., & Knight, P. T. (2006). Curricula for economic and social gain. *Higher Education*, 51(4), 565-588. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-004-1704-5>.

ANEKSI I- Pyetësorët

PYETËSOR

Të nderuar pjesëmarrës,

Kjo anketë është pjesë e një hulumtimi që synon të analizoj përputhjen/mospërputhjen e kompetencave që arrin një i diplomuar në programet universitare me ato kompetenca që kërkohen prej tyre nga punëdhënësit në vendin e tyre të punës. Gjithashtu, hulumtimi synon që të matë efektet e bashkëpunimit në mes të universiteteve/kolegjeve në Kosovë dhe organizatave të ndryshme (bizneseve, institucioneve publike, OJQ-ve) në zhvillimin e programeve (kurrikulave) universitare dhe ndikimin e këtij bashkëpunimit në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve në programet universitare. Kontributi juaj në këtë hulumtim është i një rëndësie të veçantë, sepse përgjigjet tuaja si akterë i drejtpërdrejt i këtyre zhvillimeve, do të jenë vendimtare për rezultatet e këtij hulumtimi. . Ne besojmë se ju jeni burimi më i mirë për të marrë informacionin e duhur, kështu që do të jemi mirënjohës nëse mund të jepni përgjigje të sakta dhe të qëndrueshme. Anonimiteti i përgjigjeve është i garantuar dhe informacioni i mbledhur nga këta pyetësorë do të përdoret vetëm për qëllime kërkimore.

Nëse keni ndonjë pyetje rreth këtij hulumtimi ju lutem të na kontaktoni në e-mailin: bekimi05@yahoo.de ose numrin e tel.: 045566666

Ju falënderojmë paraprakisht!

* Required

TË DHËNAT NGA BIZNESI/INSTITUCIONI PUBLIK/OJQ

1. 1. Çfarë statusi legal ka organizata juaj? *

Mark only one oval.

- ☐ Biznes individual 1
- ☐ Sh.P.K. 2
- ☐ Korporatë 3
- ☐ Institucion Publik 4
- ☐ OJQ 5

2. Në cilin qytet të Kosovës jeni të vendosur? **Mark only one oval.*

- ☐ Prishtinë 1
- ☐ Prizren 2
- ☐ Ferizaj 3
- ☐ Pejë 4
- ☐ Gjakovë 5
- ☐ Gjilan 6
- ☐ Mitrovicë 7
- ☐ Podujevë 8
- ☐ Vushtrri 9
- ☐ Suharekë 10
- ☐ Drenas 11
- ☐ Lipjan 12
- ☐ Malishevë 13
- ☐ Kamenicë 14
- ☐ Viti 15
- ☐ Decan 16
- ☐ Istog 17
- ☐ Klinë 18
- ☐ Skenderaj 19
- ☐ Dragash 20
- ☐ Fushë Kosovë 21
- ☐ Kacanik 22
- ☐ Shtime 23
- ☐ Obilic 24
- ☐ Hani i elezit 25
- ☐ Junik 26

3. Sa është numri i punëtorëve në organizatën tuaj? **Mark only one oval.*

- ☐ 1-9 1
- ☐ 10-49 2
- ☐ 50-249 3
- ☐ 250+ 4

4. Cilit sektor i takon veprimtaria e biznesit (institucionit, organizatës) tuaj? **Mark only one oval.*

- ☐ Prodhim 1
- ☐ Shërbime 2
- ☐ Tregti 3
- ☐ Shërbime publike 4

5. Cila është pozita e juaj në kompani/institucion/organizatë? **Mark only one oval.*

- ☐ Pronar 1
- ☐ Drejtor 2
- ☐ Shef ekzekutiv 3
- ☐ Menaxher i përgjithshëm 4
- ☐ Menaxher 5
- ☐ Menaxher i burimeve njerëzore 6
- ☐ Mbikqyrës i sektorit 7
- ☐ Kryepunëtor 8
- ☐ Tjetër 9

6. Sa është numri i punëtorëve nën mbikqyrjen tuaj (sheno numrin)? *

7. A keni të punësuar nën mbikqyrjen tuaj me diplomë universitare ose të ngjajshme? **Mark only one oval.*

- ☐ Po 1
- ☐ Jo 0 *Stop filling out this form.*

8. A kanë punuar këta të punësuar në vendin aktual të punës në tre (3) muajt e fundit? **Mark only one oval.*

- ☐ Po 1
- ☐ Jo 0 *Stop filling out this form.*

9. Sa jeni i kënaqur me performancën në punë të të punësuarit tuaj? **Mark only one oval.*

- ☐ I kënaqur 5
- ☐ Pjesërisht i kënaqur 4
- ☐ Neutral 3
- ☐ Pjesërisht i pakënaqur 2
- ☐ I pakënaqur 1

10. 10. A mendoni që njohuritë që i punësuari juaj i ka fituar gjatë studimeve janë ato që kërkohen për vendin e tij të punës? *

Mark only one oval.

- ☐ Po 1
☐ Jo 0

11. 11. A mendoni se shkathtësitë (p.sh. komunikimi, puna ekipore, zgjidhja e problemeve, kreativiteti etj) të fituara gjatë studimeve që zotëron i punësuari juaj, janë të duhurat për vendin e tij të punës? *

Mark only one oval.

- ☐ Po 1
☐ Jo 0

12. Më poshtë janë të listuara 13 kompetenca që konsiderohen si më të rëndësishmet për të dy palët - për zhvillimin profesional të të diplomuarit në universitet dhe për kompanitë/institucionet/OJQ-të, që do të ndihmonin në punësimin e të diplomuarve. Ju lutem, radhitni këto kompetenca sipas një rangu prej 1 deri 13, ku me 1 fillohet nga më i rëndësishmi deri te 13 si më së paku i rëndësishëm. (Është shumë e rëndësishme që të rangohen (vlerësohen) të gjitha kompetencat dhe të mos i jepet i njëjti rang kompetencave)

12. Kompetencat *

Mark only one oval per row.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Komunikimi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Prezantimi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zotërimi i gjuhës së huaj	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Numërimi (llogaritje, kalkulum etj.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Shkrimi dhe leximi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Përdorimi i Kompjuterit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kreativiteti	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fleksibiliteti	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mendim kritik	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësi analitike dhe sintetizuese	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësi udhëheqese ose Lidershipi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Punë ekipore	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vendimmarrje	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

KOMPETENCAT GJENERIKE (TË PËRGJITHSHME)

(Kompetencat paraqesin një kombinim dinamik të njohurive, shkathtësive, aftësive dhe vlerave)

13. 13. Sa mendoni që kompetencat gjenerike (të përgjithshme) të poshtëshënuara janë të dobishme për performancën e të punësuarit tuaj në vendin e tij të punës? *

Mark only one oval per row.

	1 aspak	2 pak	3 deri diku	4 shumë	5 plotësisht
Komunikimi	☐	☐	☐	☐	☐
Prezantimi	☐	☐	☐	☐	☐
Zotërimi i gjuhës së huaj	☐	☐	☐	☐	☐
Numërim (llogaritje, kalkulum etj.)	☐	☐	☐	☐	☐
Shkrimi dhe leximi	☐	☐	☐	☐	☐
Përdorimi i Kompjuterit	☐	☐	☐	☐	☐
Kreativiteti	☐	☐	☐	☐	☐
Fleksibiliteti	☐	☐	☐	☐	☐
Mendim kritik	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësitë analitike dhe sintetizuese	☐	☐	☐	☐	☐
Lidershipi	☐	☐	☐	☐	☐
Punë ekipore	☐	☐	☐	☐	☐
Vendimmarrje	☐	☐	☐	☐	☐

14. 14. Sa i zotërojnë kompetencat gjenerike të mëposhtme të punësuarit tuaj? *

Mark only one oval per row.

	1 aspak	2 pak	3 deri diku	4 shumë	5 plotësisht
Komunikimi	☐	☐	☐	☐	☐
Prezantimi	☐	☐	☐	☐	☐
Zotërimi i gjuhës së huaj	☐	☐	☐	☐	☐
Numërim (llogaritje, kalkulum etj.)	☐	☐	☐	☐	☐
Shkrimi dhe leximi	☐	☐	☐	☐	☐
Përdorimi i Kompjuterit	☐	☐	☐	☐	☐
Kreativiteti	☐	☐	☐	☐	☐
Fleksibiliteti	☐	☐	☐	☐	☐
Mendim kritik	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësitë analitike dhe sintetizuese	☐	☐	☐	☐	☐
Lidershipi	☐	☐	☐	☐	☐
Punë ekipore	☐	☐	☐	☐	☐
Vendimmarrje	☐	☐	☐	☐	☐

15. 15. Sa mendoni se janë të rëndësishme kompetencat gjenerike të shënuara më poshtë, për të ardhmen e të punësuarit tuaj? *

Mark only one oval per row.

	1	2	3	4	5
	shumë të parëndësishme	të parëndësishme	neutral	të rëndësishme	shumë të rëndësishme
Komunikimi	☐	☐	☐	☐	☐
Prezantimi	☐	☐	☐	☐	☐
Zotërimi i gjuhës së huaj	☐	☐	☐	☐	☐
Numërim (llogaritje, kalkulim etj.)	☐	☐	☐	☐	☐
Shkrimi dhe leximi	☐	☐	☐	☐	☐
Përdorimi i Kompjuterit	☐	☐	☐	☐	☐
Kreativiteti	☐	☐	☐	☐	☐
Fleksibiliteti	☐	☐	☐	☐	☐
Mendim kritik	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësitë analitike dhe sintetizuese	☐	☐	☐	☐	☐
Lidershipi	☐	☐	☐	☐	☐
Punë ekipore	☐	☐	☐	☐	☐
Vendimmarrje	☐	☐	☐	☐	☐

16. 16. Sa mendoni se është përputhja e kompetencave gjenerike të mëposhtme, në mes të asaj se çka është në gjendje të bëjë i punësuar i juaj në vendin e punës dhe asaj që ai/ajo i ka arritur të përvehtësoj gjatë studimeve? *

Mark only one oval per row.

	1	2	3	4	5
	shumë e vogël	e vogël	neutral	e madhe	shumë e madhe
Komunikimi	☐	☐	☐	☐	☐
Prezantimi	☐	☐	☐	☐	☐
Zotërimi i gjuhës së huaj	☐	☐	☐	☐	☐
Numërim (llogaritje, kalkulim etj.)	☐	☐	☐	☐	☐
Shkrimi dhe leximi	☐	☐	☐	☐	☐
Përdorimi i Kompjuterit	☐	☐	☐	☐	☐
Kreativiteti	☐	☐	☐	☐	☐
Fleksibiliteti	☐	☐	☐	☐	☐
Mendim kritik	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësitë analitike dhe sintetizuese	☐	☐	☐	☐	☐
Lidershipi	☐	☐	☐	☐	☐
Punë ekipore	☐	☐	☐	☐	☐
Vendimmarrje	☐	☐	☐	☐	☐

KOMPETENCAT SPECIFIKE

17. 17. Sa mendoni që kompetencat specifike të përfituara nga lëndët/modulet e poshtëshenuara janë të dobishme për performancën e të punësuarit tuaj në vendin e tij të punës? *

Mark only one oval per row.

	1 aspak	2 pak	3 deri diku	4 shumë	5 plotësisht
Prodhim/Operacione	☐	☐	☐	☐	☐
Sjellje organizative/Zhvillim/ Ndryshim	☐	☐	☐	☐	☐
Marketing	☐	☐	☐	☐	☐
Shitje	☐	☐	☐	☐	☐
Financa	☐	☐	☐	☐	☐
Kontabilitet	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomi	☐	☐	☐	☐	☐
Burime njerëzore	☐	☐	☐	☐	☐
Biznes ndërkombëtar	☐	☐	☐	☐	☐
Strategji	☐	☐	☐	☐	☐
Ndërmarrësi	☐	☐	☐	☐	☐
Drejtësi	☐	☐	☐	☐	☐
Disiplina të ngjashme (psh. Administrim, Sociologji, Psikologji)	☐	☐	☐	☐	☐

18. 18. Sa i zotërojnë të punësuarit tuaj kompetencat specifike fituara nga lëndët/modulet e mëposhtme? *

Mark only one oval per row.

	1 aspak	2 pak	3 deri diku	4 shumë	5 plotësisht
Prodhim/Operacione	☐	☐	☐	☐	☐
Sjellje organizative/Zhvillim/ Ndryshim	☐	☐	☐	☐	☐
Marketing	☐	☐	☐	☐	☐
Shitje	☐	☐	☐	☐	☐
Financa	☐	☐	☐	☐	☐
Kontabilitet	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomi	☐	☐	☐	☐	☐
Burime njerëzore	☐	☐	☐	☐	☐
Biznes ndërkombëtar	☐	☐	☐	☐	☐
Strategji	☐	☐	☐	☐	☐
Ndërmarrësi	☐	☐	☐	☐	☐
Drejtësi	☐	☐	☐	☐	☐
Disiplina të ngjashme (psh. Administrim, Sociologji, Psikologji)	☐	☐	☐	☐	☐

19. 19. Sa mendoni se janë të rëndësishme kompetencat specifike të fituara nga lëndet/modulet e shënuara më poshtë, për të ardhmen e të punësuarit tuaj? *

Mark only one oval per row.

	1 shumë të parëndësishme	2 të parëndësishme	3 neutral	4 të rëndësishme	5 shumë të rëndësishme
Prodhim/Operacione	☐	☐	☐	☐	☐
Sjellje organizative/Zhvillim/ Ndryshim	☐	☐	☐	☐	☐
Marketing	☐	☐	☐	☐	☐
Shitje	☐	☐	☐	☐	☐
Financa	☐	☐	☐	☐	☐
Kontabilitet	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomi	☐	☐	☐	☐	☐
Burime njerëzore	☐	☐	☐	☐	☐
Biznes ndërkombëtar	☐	☐	☐	☐	☐
Strategji	☐	☐	☐	☐	☐
Ndërmarrësi	☐	☐	☐	☐	☐
Drejtësi	☐	☐	☐	☐	☐
Disiplina të ngjashme (psh. Administrim, Sociologji, Psikologji)	☐	☐	☐	☐	☐

20. 20. Sa mendoni se është përputhja e kompetencave specifike që dalin gjatë studimeve nga lëndet/modulet e mëposhtme, në mes të asaj se çka është në gjendje të bëjë i punësuar i juaj në vendin e punës dhe asaj që ai/ajo i ka arritur t'i përvetësoj ato gjatë studimeve? *

Mark only one oval per row.

	1 shume e vogël	2 e vogël	3 neutral	4 e madhe	5 shumë e madhe
Prodhim/Operacione	☐	☐	☐	☐	☐
Sjellje organizative/Zhvillim/ Ndryshim	☐	☐	☐	☐	☐
Marketing	☐	☐	☐	☐	☐
Shitje	☐	☐	☐	☐	☐
Financa	☐	☐	☐	☐	☐
Kontabilitet	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomi	☐	☐	☐	☐	☐
Burime njerëzore	☐	☐	☐	☐	☐
Biznes ndërkombëtar	☐	☐	☐	☐	☐
Strategji	☐	☐	☐	☐	☐
Ndërmarrësi	☐	☐	☐	☐	☐
Drejtësi	☐	☐	☐	☐	☐
Disiplina të ngjashme (psh. Administrim, Sociologji, Psikologji)	☐	☐	☐	☐	☐

21. Cilat kompetenca tjera gjenerike ose specifike (të tjera nga ato të përmendura mësipër) janë të rëndësishme për performancë të suksesshme të të punësuarit tuaj?

21. Kompetencat gjenerike

22. Kompetencat specifike

23. **22. Sa mendoni se përputhen kompetencat e lartpërmendura (gjenerike dhe specifike), të zotëruara (arritura) nga të diplomuarit në programet universitare me ato që kërkohen prej tyre për performancë të mirë në vendin e tyre të punës? ***

Mark only one oval.

- ☐ Aspak **1**
- ☐ Shumë pak **2**
- ☐ Pjesërisht **3**
- ☐ Kryesisht **4**
- ☐ Plotësisht **5**

24. **23. Sa përputhet niveli arritur i njohurive, shkathtësive dhe aftësive i të diplomuarve me nivelin e kërkuar për performancë të mirë në vendin e tyre të punës? ***

Mark only one oval.

- ☐ Aspak **1**
- ☐ Shumë pak **2**
- ☐ Pjesërisht **3**
- ☐ Kryesisht **4**
- ☐ Plotësisht **5**

(Kompetencat janë kombinim dinamik në mes të njohurive, shkathtësive, aftësive dhe vlerave)

25. **24. Cili është vlerësimi juaj për programet universitare (kurrikulat) që iu ofrojnë studentëve arritjen e kompetencave të caktuara? (Ju lutemi zgjedhni vetëm njërin nga opsionet e mëposhtme): ***

Mark only one oval.

- ☐ Ofrojnë më shumë njohuri se sa shkathtësi/aftësi 1
- ☐ Ofrojnë në proporcion të barabartë në mes të njohurive dhe shkathtësive/aftësive 2
- ☐ Ofrojnë më shumë shkathtësi/aftësi se sa njohuri 3
- ☐ Ndonjë kombinim tjetër (shëno më poshtë kombinimin) 4
- ☐ Other: _____ 5

26. **25. Kërkesa Juaj si punëdhënës për programet universitare (kurrikulat) është që kompetencat e arritura nga të diplomuarit të përmbajnë: (Ju lutemi zgjedhni vetëm njërin nga opsionet e mëposhtme): ***

Mark only one oval.

- ☐ Më shumë njohuri se sa shkathtësi/aftësi 1
- ☐ Në proporcion të barabartë në mes të njohurive dhe shkathtësive/aftësive 2
- ☐ Më shumë shkathtësi/aftësi se sa njohuri 3
- ☐ Ndonjë kombinim tjetër (shëno më poshtë kombinimin) 4
- ☐ Other: _____ 5

27. **26. Sa ndikon kohëzgjatja deri në punësim të të diplomuarit (periudha diplomim - punësim) në humbjen e vlefshmërisë (aplikueshmërisë) së kompetencave të arritura për përdorim në vendin e punës? ***

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
- ☐ Pak 2
- ☐ Pjesërisht 3
- ☐ Shumë 4
- ☐ Tepër shumë 5

28. **27. Sa mendoni se kompetencat e arritura nga studimet universitare të të diplomuarit humbin vlefshmërinë (aplikueshmërinë) e tyre, për përdorim në vendin e punës, brenda periudhës tri vjeçare të tranzicionit diplomim- punësim? ***

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
- ☐ Pak 2
- ☐ Pjesërisht 3
- ☐ Shumë 4
- ☐ Tepër shumë 5

29. 28. Sa mendoni se kompetencat e arritura nga studimet universitare të të diplomuarit humbin vlefshmërinë (aplikueshmërinë) e tyre, për përdorim në vendin e punës, nëse periudha e tranzicionit diplomim - punësim zgjatë më shumë se tri vjet? *

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
- ☐ Pak 2
- ☐ Pjesërisht 3
- ☐ Shumë 4
- ☐ Tepër shumë 5

30. 29. Sipas mendimit Tuaj, aktualisht a është hartimi, definimi i kompetencave dhe rezultateve të mësimi të një programi universitar adekuat me nevojat e tregut të punës dhe në funksion të rritjes së normës së punësimit të të diplomuarve? *

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
- ☐ Shumë pak 2
- ☐ Pjesërisht 3
- ☐ Kryesisht 4
- ☐ Plotësisht 5

31. 30. Sa ndikon hartimi dhe definimi i kompetencave dhe rezultateve të mësimi të një programi universitar adekuat me nevojat e tregut të punës, në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve? *

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
- ☐ Pak 2
- ☐ Deri diku 3
- ☐ Mjaft 4
- ☐ Shumë 5

BASHKËPUNIMI ME INSTITUCIONET E ARSIMIT TË LARTË

32. 31. A e njihni përmbajtjen e programeve të studimit (kurrikulave) të universiteteve/kolegjeve në Kosovë që lidhen me aktivitetin Tuaj? *

Mark only one oval.

- ☐ Po 1
- ☐ Jo 0 Skip to question 35.

33. **32. Sa e njihni përmbajtjen e ndonjë programi të studimit (kurrikule) të universiteteve/kolegjeve në Kosovë që lidhet me aktivitetin Tuaj? ***

Mark only one oval.

- ☐ Shumë pak 1
- ☐ Pak 2
- ☐ Deri diku 3
- ☐ Shumë 4
- ☐ Plotësisht 5

34. **33. Si e njihni përmbajtjen e ndonjë programi të studimit (kurrikule) të universiteteve/kolegjeve në Kosovë? ***

Mark only one oval.

- ☐ Përmes bashkëpunimit intensiv me universitete/kolegje 1
- ☐ Përmes bashkëpunimit të herëpashershëm me universitete/kolegje 2
- ☐ Përmes të diplomuarve të punësuar në organizatën tuaj 3
- ☐ Përmes web faqeve të universiteteve/kolegjeve 4
- ☐ Në forma tjera (specifiko më poshtë formën) 5
- ☐ Other: _____ 6

35. **34. Sa shpesh merr pjesë organizata juaj në diskutime, propozime apo hartimin e programeve të studimit (kurrikulave) me ndonjë nga universitetet/kolegjet në Kosovë? ***

Mark only one oval.

- ☐ Dy herë në vit 1
- ☐ Një herë në vit 2
- ☐ Një herë në tri vjet 3
- ☐ Më rrallë se një herë në tri vjet 4
- ☐ Kur hapet për herë të parë një program i ri studimi 5
- ☐ Asnjëherë 6

36. **35. Sa mund të ketë ndikim bashkëpunimi në mes të organizatës suaj dhe universiteteve/kolegjeve në Kosovë, në arritjen e përputhshmërisë së kompetencave të të diplomuarve, që kërkohen në tregun e punës me ato që ofrojnë programet universitare? ***

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
- ☐ Pak 2
- ☐ Deri diku 3
- ☐ Mjaft 4
- ☐ Shumë 5

37. 36. Sa mund të ketë ndikim ky bashkëpunim në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve në programe universitare në Kosovë? *

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
- ☐ Pak 2
- ☐ Deri diku 3
- ☐ Mjaft 4
- ☐ Shumë 5

38. 37. Sa mendoni se bashkëpunimi me IAL-të ka ndikim pozitiv në shkurtimin e periudhës së tranzicionit diplomim - punësim, për të të diplomuarit në programe universitare në Kosovë? *

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
- ☐ Pak 2
- ☐ Deri diku 3
- ☐ Mjaft 4
- ☐ Shumë 5

39. 38. Një student që ka përfunduar programin e studimit "Bachelor" : *

Check all that apply.

- ☐ Është i aftë të filloj punë pa trajnim paraprak nga kompania Juaj 1
- ☐ Nuk është i aftë të filloj punën pa trajnim paraprak nga kompania Juaj 0

40. 39. Një student që ka përfunduar studimet në programin e studimit "Master":

Check all that apply.

- ☐ Është i aftë të filloj punë pa trajnim paraprak nga kompania Juaj 1
- ☐ Nuk është i aftë të filloj punën pa trajnim paraprak nga kompania Juaj 0

41. 40. Si e evidentoni zotërimin ose mungesën e kompetencave apo aftësive që duhet të zotëroj studentit i diplomuar për të punuar në vendin e punës në kompaninë Tuaj: *

Check all that apply.

- ☐ Nëpërmjet intervistës gojore me punëkërkuuesi 1
- ☐ Nëpërmjet përgjigjeve të pyetësorëve të përgatitur nga kompania 2
- ☐ Në zgjidhjen e një problemi të caktuar nga i punësuar 3
- ☐ Në marrjen e vendimit për një situatë të caktuar nga i punësuar 4
- ☐ Në aftësinë që ka i punësuar për të punuar në programe të ndryshme në kompjuter 5
- ☐ Në analizën dhe interpretimin e treguesve të ndryshëm ekonomikë dhe financiarë që bënë i punësuar 6
- ☐ Në aftësinë e të punësuarit për të sintetizuar një material të caktuar 7
- ☐ Në aftësinë e të punësuarit për të raportuar një situatë të caktuar 8
- ☐ Other: 9

PYETËSOR

Të nderuar pjesëmarrës,

Kjo anketë është pjesë e një hulumtimi që synon të analizoj përputhjen/mospërputhjen e kompetencave që arrin një i diplomuar në programet universitare me ato kompetenca që kërkohen prej tyre nga punëdhënësit në vendin e tyre të punës. Gjithashtu, hulumtimi synon që të matë efektet e bashkëpunimit në mes të universiteteve/kolegjeve në Kosovë dhe organizatave të ndryshme (bizneseve, institucioneve publike, OJQ-ve) në zhvillimin e programeve (kurrikulave) universitare dhe ndikimin e këtij bashkëpunimin në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve në programet universitare. Kontributi juaj në këtë hulumtim është i një rëndësie të veçantë, sepse përgjigjet tuaja si akterë i drejtpërdrejt i këtyre zhvillimeve, do të jenë vendimtare për rezultatet e këtij hulumtimi. . Ne besojmë se ju jeni burimi më i mirë për të marrë informacionin e duhur, kështu që do të jemi mirënjohës nëse mund të jepni përgjigje të sakta dhe të qëndrueshme. Anonimiteti i përgjigjeve është i garantuar dhe informacioni i mbledhur nga këta pyetësorë do të përdoret vetëm për qëllime kërkimore.

Nëse keni ndonjë pyetje rreth këtij hulumtimi ju lutem të na kontaktoni në e-mailin: bekimi05@yahoo.de ose numrin e tel.: 045566666

Ju falënderojmë paraprakisht!

* Required

TË DHËNAT NGA INSTITUCIONET E ARSIMIT TE LARTE

1. 1. Institucioni juaj është Bartës i Arsimit të Lartë: *

Mark only one oval.

- ☐ Publik 0
- ☐ Privat 1

2. 2. Cili është pozicioni juaj në institucion? (mund të zgjedhet edhe më shumë se një opsion) *

Check all that apply.

- ☐ Rektor 1
- ☐ Prorektor 2
- ☐ Dekan 3
- ☐ Prodekan 4
- ☐ Udhëheqës i zyrës për sigurim të cilësisë 5
- ☐ Udhëheqës i zyrës për zhvillimin e kurrikulave 6
- ☐ Përgjegjës për zhvillimin e kurrikulave 7
- ☐ Anëtar i ekipit për zhvillimin e kurrikulave 8
- ☐ Other: _____ 9

3. 3. A ofron, harton dhe zhvillon institucioni juaj kurrikula të programeve universitare bazuar në Kompetenca dhe Rezultate të Mësimnxënies (Learning Outcomes)?

Mark only one oval.

- ☐ Po **1**
- ☐ Jo **0** Stop filling out this form.

KOMPETENCAT

Kompetencat gjenerike (të përgjithshme)

(Kompetencat paraqesin një kombinim dinamik të njohurive, shkathtësive, aftësive dhe vlerave)

4. 4. Sa përfshihen kompetencat gjenerike (të përgjithshme) të mëposhtme në programet (kurrikulat) e institucionit tuaj? *

Mark only one oval per row.

	1 aspak	2 pak	3 deri diku	4 shumë	5 plotësisht
Komunikimi	☐	☐	☐	☐	☐
Prezantimi	☐	☐	☐	☐	☐
Zotërimi i gjuhës së huaj	☐	☐	☐	☐	☐
Numërimi (llogaritje, kalkulim etj.)	☐	☐	☐	☐	☐
Shkrimi dhe leximi	☐	☐	☐	☐	☐
Përdorimi i Kompjuterit	☐	☐	☐	☐	☐
Kreativiteti	☐	☐	☐	☐	☐
Fleksibiliteti	☐	☐	☐	☐	☐
Mendim kritik	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësitë analitike dhe sintetizuese	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësitë udhëheqëse ose Lidershipi	☐	☐	☐	☐	☐
Punë ekipore	☐	☐	☐	☐	☐
Vendimmarrje	☐	☐	☐	☐	☐

5. 5. Sa arrijnë t'i zotërojnë kompetencat gjenerike të poshtëshenuara studentët tuaj në fund të një programi studimi ? *

Mark only one oval per row.

	1 aspak	2 pak	3 deri diku	4 shumë	5 plotësisht
Komunikimi	☐	☐	☐	☐	☐
Prezantimi	☐	☐	☐	☐	☐
Zotërimi i gjuhës së huaj	☐	☐	☐	☐	☐
Numërimi (llogaritje, kalkulim etj.)	☐	☐	☐	☐	☐
Shkrimi dhe leximi	☐	☐	☐	☐	☐
Përdorimi i Kompjuterit	☐	☐	☐	☐	☐
Kreativiteti	☐	☐	☐	☐	☐
Fleksibiliteti	☐	☐	☐	☐	☐
Mendim kritik	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësitë analitike dhe sintetizuese	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësitë udhëheqëse ose Lidershipi	☐	☐	☐	☐	☐
Punë ekipore	☐	☐	☐	☐	☐
Vendimmarrje	☐	☐	☐	☐	☐

6. 6. Sa mendoni se janë të rëndësishme kompetencat gjenerike të shënuara më poshtë, për të ardhmen e punësimit të studentëve tuaj? *

Mark only one oval per row.

	1 shumë të parëndësishme	2 të parëndësishme	3 neutral	4 të rëndësishme	5 shumë të rëndësishme
Komunikimi	☐	☐	☐	☐	☐
Prezantimi	☐	☐	☐	☐	☐
Zotërimi i gjuhës së huaj	☐	☐	☐	☐	☐
Numërimi (llogaritje, kalkulim etj.)	☐	☐	☐	☐	☐
Shkrimi dhe leximi	☐	☐	☐	☐	☐
Perdorimi i Kompjuterit	☐	☐	☐	☐	☐
Kreativiteti	☐	☐	☐	☐	☐
Fleksibiliteti	☐	☐	☐	☐	☐
Mendim kritik	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësitë analitike dhe sintetizuese	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësitë udhëheqëse ose Lidershipi	☐	☐	☐	☐	☐
Punë ekipore	☐	☐	☐	☐	☐
Vendimmarrje	☐	☐	☐	☐	☐

7. 7. Sa mendoni se është përputhja e kompetencave gjenerike të mëposhtme, në mes të asaj se çka ka arritur të përfitojë i diplomuari në institucionin tuaj dhe asaj se çka i kërkohet të bëjë ai në vendin e punës? *

Mark only one oval per row.

	1 aspak	2 jo aq mirë	3 mirë	4 shumë mirë	5 shkëlqyeshëm	6 nuk e di
Komunikimi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Prezantimi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zotërimi i gjuhës së huaj	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Numërimi (llogaritje, kalkulim etj.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Shkrimi dhe leximi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Perdorimi i Kompjuterit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kreativiteti	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fleksibiliteti	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mendim kritik	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësitë analitike dhe sintetizuese	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësitë udhëheqëse ose Lidershipi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Punë ekipore	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vendimmarrje	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Kompetencat specifike

8. Sa përfshihen kompetencat specifike të poshtëshenuar në programet (kurrikulat) tuaja universitare në lëndët/modulet e mëposhtme? *

Mark only one oval per row.

	1	2	3	4	5
	aspak	pak	deri diku	shumë	plotësisht
Prodhim/Operacione	☐	☐	☐	☐	☐
Sjellje organizative/Zhvillim/ Ndryshim	☐	☐	☐	☐	☐
Marketing	☐	☐	☐	☐	☐
Shitje	☐	☐	☐	☐	☐
Financa	☐	☐	☐	☐	☐
Kontabilitet	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomi	☐	☐	☐	☐	☐
Burime njerëzore	☐	☐	☐	☐	☐
Biznes ndërkombëtar	☐	☐	☐	☐	☐
Strategji	☐	☐	☐	☐	☐
Ndërmarrësi	☐	☐	☐	☐	☐
Drejtësi	☐	☐	☐	☐	☐
Disiplina të ngjashme (psh. Administrim, Sociologji, Psikologji)	☐	☐	☐	☐	☐

9. Si i vlerësoni arritjet e studentëve në zotërimin e kompetencave specifike të fituara në përfundim të një programi studimi në lëndët/modulet e mëposhtme? *

Mark only one oval per row.

	1	2	3	4	5
	në nivel të ulët	në nivel mesatar	në nivel të mirë	në nivel shumë të mirë	nuk mund ta vlerësoj
Prodhim/Operacione	☐	☐	☐	☐	☐
Sjellje organizative/Zhvillim/ Ndryshim	☐	☐	☐	☐	☐
Marketing	☐	☐	☐	☐	☐
Shitje	☐	☐	☐	☐	☐
Financa	☐	☐	☐	☐	☐
Kontabilitet	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomi	☐	☐	☐	☐	☐
Burime njerëzore	☐	☐	☐	☐	☐
Biznes ndërkombëtar	☐	☐	☐	☐	☐
Strategji	☐	☐	☐	☐	☐
Ndërmarrësi	☐	☐	☐	☐	☐
Drejtësi	☐	☐	☐	☐	☐
Disiplina të ngjashme (psh. Administrim, Sociologji, Psikologji)	☐	☐	☐	☐	☐

10. 10. Sa mendoni se është i rëndësishëm zotërimi i kompetencave specifike të shënuara për lëndet/modulet e mëposhtme, për të ardhmen e të diplomuarve në institucionin tuaj, për zhvillimin e tyre në karrierë (punësim ose studime të mëtejshme)? *

Mark only one oval per row.

	1	2	3	4	5
	të parëndësishme	pak të rëndësishme	të rëndësishme	shumë të rëndësishme	nuk mund ta përcaktoj
Prodhim/Operacione	☐	☐	☐	☐	☐
Sjellje organizative/Zhvillim/ Ndryshim	☐	☐	☐	☐	☐
Marketing	☐	☐	☐	☐	☐
Shitje	☐	☐	☐	☐	☐
Financa	☐	☐	☐	☐	☐
Kontabilitet	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomi	☐	☐	☐	☐	☐
Burime njerëzore	☐	☐	☐	☐	☐
Biznes ndërkombëtar	☐	☐	☐	☐	☐
Strategji	☐	☐	☐	☐	☐
Ndërmarrësi	☐	☐	☐	☐	☐
Drejtësi	☐	☐	☐	☐	☐
Disiplina të ngjashme (psh. Administrim, Sociologji, Psikologji)	☐	☐	☐	☐	☐

11. 11. Sa mendoni se është përputhja e kompetencave specifike të përfituara në lëndet/modulet e mëposhtme, në mes të asaj se çka ka arritur të përvetësoj i diplomuari juaj gjatë studimeve dhe asaj që ai është në gjendje të bëjë në vendin e punës? *

Mark only one oval per row.

	1	2	3	4	5
	e vogël	e pranueshme	e madhe	shumë e madhe	nuk mund ta përcaktoj
Prodhim/Operacione	☐	☐	☐	☐	☐
Sjellje organizative/Zhvillim/ Ndryshim	☐	☐	☐	☐	☐
Marketing	☐	☐	☐	☐	☐
Shitje	☐	☐	☐	☐	☐
Financa	☐	☐	☐	☐	☐
Kontabilitet	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomi	☐	☐	☐	☐	☐
Burime njerëzore	☐	☐	☐	☐	☐
Biznes ndërkombëtar	☐	☐	☐	☐	☐
Strategji	☐	☐	☐	☐	☐
Ndërmarrësi	☐	☐	☐	☐	☐
Drejtësi	☐	☐	☐	☐	☐
Disiplina të ngjashme (psh. Administrim, Sociologji, Psikologji)	☐	☐	☐	☐	☐

12. Cilat kompetenca tjera gjenerike ose specifike (të tjera nga ato të përmendura mësipër) janë definuara në programet (kurrikulat) tuaj universitare dhe që mendoni që janë të nevojshme për qasje në tregun e punës të të diplomuarve tuaj?

12. Kompetencat gjenerike:

13. Kompetencat specifike:

14. 13. Sa përputhet niveli i arritur i njohurive, shkathtësive dhe aftësive i një të diplomuari tuaj në një program universitar, me nivelin e njohurive, shkathtësive dhe aftësive që i kërkohen atij/asaj në vendin e punës, për kualifikimin që ka arritur i diplomuari?*Mark only one oval.*

- ☐ Aspak **1**
- ☐ Shumë pak **2**
- ☐ Pjesërisht **3**
- ☐ Kryesisht **4**
- ☐ Plotësisht **5**

15. 14. Vlerësimi juaj është që në programet universitare (kurrikulat) të institucionit tuaj, ngarkesa e orëve mësimore në arritjen e kompetencave të caktuara është e ndarë në raportet si më poshtë. (Kompetencat janë kombinim dinamik në mes të njohurive, shkathtësive, aftësive dhe vlerave) **Mark only one oval.*

- ☐ Më shumë njohuri se sa shkathtësi/aftësi **1**
- ☐ Në proporcion të barabartë në mes të njohurive dhe shkathtësive/aftësive **2**
- ☐ Më shumë shkathtësi/aftësi se sa njohuri **3**
- ☐ Ndonjë kombinim tjetër (më poshtë specifik kombinimin) **4**
- ☐ Other: _____ **5**

16. 15. A mendoni që ky proporcion i ndarjes së ngarkesës së orëve mësimore në mes të njohurive dhe shkathtësive/aftësive, që aplikohet në programet universitare(kurrikulat) të institucionit tuaj është në përputhje me atë çka kërkohet nga të diplomuarit në tregun e punës?*Mark only one oval.*

- ☐ Po **1** *Skip to question 18.*
- ☐ Jo **0**

17. 16. Sipas mendimit Tuaj, cili duhet të jetë proporcioni i ngarkesës së orëve mësimore në mes të njohurive dhe shkathtësive/aftësive në një program (kurrikulë) universitare, që të jetë në përputhje me atë që kërkohet nga punëdhënësit në tregun e punës? *

Mark only one oval.

- ☐ Më shumë njohuri se sa shkathtësi/aftësi 1
- ☐ Në proporcion të barabartë në mes të njohurive dhe shkathtësive/aftësive 2
- ☐ Më shumë shkathtësi/aftësi se sa njohuri 3
- ☐ Ndonjë kombinim tjetër (më poshtë specifikoj kombinimin) 4
- ☐ Other: _____

18. 17. Sa ndikon kohëzgjatja deri në punësim të të diplomuarit (periudha diplomim - punësim) në humbjen e vlefshmërisë (aplikueshmërisë) së kompetencave të arritura për përdorim në vendin e tij/saj të punës? *

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
- ☐ Shumë pak 2
- ☐ Pjesërisht 3
- ☐ Shumë 4
- ☐ Tepër shumë 5

19. 18. Sa mendoni se kompetencat e arritura nga studimet universitare të të diplomuarit tuaj, humbin vlefshmërinë (aplikueshmërinë) e tyre, për përdorim në vendin e punës, brenda periudhës tri vjeçare të tranzicionit diplomim - punësim? *

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
- ☐ Shumë pak 2
- ☐ Pjesërisht 3
- ☐ Shumë 4
- ☐ Tepër shumë 5

20. 19. Sa mendoni se kompetencat e arritura nga studimet universitare të të diplomuarit tuaj, humbin vlefshmërinë (aplikueshmërinë) e tyre, për përdorim në vendin e punës, nëse periudha e tranzicionit diplomim - punësim zgjatë më shumë se tri vjet? *

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
- ☐ Shumë pak 2
- ☐ Pjesërisht 3
- ☐ Shumë 4
- ☐ Tepër shumë 5

21. 20. Sipas mendimit Tuaj, hartimi dhe definimi i kompetencave dhe rezultateve të mësimi të një programi universitar në përputhje me nevojat dhe kërkesat e tregut të punës ndikon në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve *

Mark only one oval.

- ☐ Nuk pajtohem aspak 1
☐ Nuk pajtohem 2
☐ Neutral 3
☐ Pajtohem 4
☐ Pajtohem plotësisht 5

22. 21. Institucioni i Juaj a bazohet në ndonjë model të caktuar për të hartuar dhe definuar kompetencat dhe rezultatet e mësimnxënies (Learning Outcomes) të studentëve për programet/lëndet/modulet dhe për një program të caktuar studimi?

Mark only one oval.

- ☐ Po 1
☐ Jo 0 Skip to question 25.

23. Tregoni modelin

24. 22. Sa ndikon aplikimi i një modeli të caktuar për definimin e kompetencave dhe rezultateve të mësimnxënies në cilësinë e definimit të tyre dhe në përshtatjen e tyre me nevojat e tregut të punës? *

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
☐ Pak 2
☐ Deri diku 3
☐ Mjaft 4
☐ Shumë 5

25. 23. Sa ka ndikuar aplikimi i kurrikulave bazuar në kompetenca dhe në rezultate të mësimnxënies (Learning Outcomes) në cilësinë e programeve Tuaja universitare dhe në përshtatjen e tyre me nevojat e tregut të punës? *

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
☐ Pak 2
☐ Deri diku 3
☐ Mjaft 4
☐ Shumë 5

26. **24. Sa herë rishikohen programet mësimore që ofron institucioni Juaj me qëllim që ato të përshtaten me kërkesat dhe nevojat e tregut të punës: ***

Mark only one oval.

- ☐ Asnjëherë 1
- ☐ Në fund të çdo viti mësimor 2
- ☐ Pas dy vitesh mësimore 3
- ☐ Pas tre vitesh mësimore 4
- ☐ Pas më shumë se tre vite mësimore 5

27. **25. A ka bërë institucioni Juaj hulumtime në lidhje me nevojat e tregut të punës?**

Mark only one oval.

- ☐ Po 1
- ☐ Jo 0 Skip to question 29.

28. **26. Sa shpesh bënë hulumtime institucioni Juaj në lidhje me nevojat e tregut të punës?**

Mark only one oval.

- ☐ Çdo vit 1
- ☐ Çdo dy vjet 2
- ☐ Çdo tri vjet 3
- ☐ Para çdo zhvillimi të një programi të ri studimor 4

29. **27. Si e matni dhe e vlerësoni shkallën e zotërimit të kompetencave të studentëve Tuaj (Ju lutem specifikoni)**

BASHKËPUNIMI ME BIZNESE/INSTITUCIONE PUBLIKE/OJQ

30. **28. A ka ndonjë formë bashkëpunimi institucioni juaj me Biznese/Institucione Publike/OJQ në hartimin e kurrikulave të programeve universitare? ***

Mark only one oval.

- ☐ Po 1
- ☐ Jo 0 Skip to question 33.

31. **29. Si kontribuojnë Bizneset/ Institucionet Publike/ OJQ në hartimin e kurrikulave të programeve universitare në institucionin tuaj? ***

Mark only one oval.

- ☐ Përmes bashkëpunimit intensiv me universitetin/kolegjin 1
- ☐ Përmes bashkëpunimit të herpashershëm me universitetin/kolegjin 2
- ☐ Përmes grupeve të studentëve alumni të universitetit tuaj 3
- ☐ Përmes komunikimeve formale elektronike 4
- ☐ Në forma tjera (më poshtë specifikoj formën) 5
- ☐ Other: _____

32. **30. Sa shpesh marrin pjesë Bizneset/Institucionet Publike/OJQ -të në diskutime direkte, propozime apo hartimin e programeve të studimit (kurrikulave) në universitetin/kolegjin tuaj? ***

Mark only one oval.

- ☐ Dy herë në vit 1
- ☐ Një herë në vit 2
- ☐ Një herë në tri vjet 3
- ☐ Më rrallë se një herë në tri vjet 4
- ☐ Kur hapet për herë të parë një program i ri studimi 5
- ☐ Asnjëherë 6

33. **31. Sa mund të ketë ndikim pozitiv (efekt) bashkëpunimi në mes të universiteteve/kolegjeve në Kosovë dhe Bizneseve/Institucioneve Publike/ OJQ-ve, në arritjen e përputhshmërisë së kompetencave të të diplomuarve që kërkohen në tregun e punës me ato që ofrojnë programet universitare? ***

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
- ☐ Pak 2
- ☐ Deri diku 3
- ☐ Mjaft 4
- ☐ Shumë 5

34. **32. Sa ka efekt ky bashkëpunim në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve në programe universitare në Kosovë? ***

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
- ☐ Pak 2
- ☐ Deri diku 3
- ☐ Mjaft 4
- ☐ Shumë 5

4/16/2019

PYETËSOR

35. 33. Sa ndikim ka ky bashkëpunim në shkurtimin e periudhës së tranzicionit diplomim - punësim, për të të diplomuarit në programe universitare në Kosovë? *

Mark only one oval.

- ☐ Aspak 1
- ☐ Pak 2
- ☐ Deri diku 3
- ☐ Mjaft 4
- ☐ Shumë 5

Powered by



PYETËSOR

Të nderuar pjesëmarrës,

Kjo anketë është pjesë e një hulumtimi që synon të analizoj përputhjen/mospërputhjen e kompetencave që arrin një i diplomuar në programet universitare me ato kompetenca që kërkohen prej tyre nga punëdhënësit në vendin e tyre të punës. Gjithashtu, hulumtimi synon që të matë efektet e bashkëpunimit në mes të universiteteve/kolegjeve në Kosovë dhe organizatave të ndryshme (bizneseve, institucioneve publike, OJQ-ve) në zhvillimin e programeve (kurrikulave) universitare dhe ndikimin e këtij bashkëpunimin në rritjen e normës së punësimit të të diplomuarve në programet universitare. Kontributi juaj në këtë hulumtim është i një rëndësie të veçant, sepse përgjigjet tuaja si akterë i drejtpërdrejt i këtyre zhvillimeve, do të jenë vendimtare për rezultatet e këtij hulumtimi. . Ne besojmë se ju jeni burimi më i mirë për të marrë informacionin e duhur, kështu që do të jemi mirënjohës nëse mund të jepni përgjigje të sakta dhe të qëndrueshme. Anonimiteti i përgjigjeve është i garantuar dhe informacioni i mbledhur nga këta pyetësorë do të përdoret vetëm për qëllime kërkimore.

Nëse keni ndonjë pyetje rreth këtij hulumtimi ju lutem të na kontaktoni në e-mailin: bekimi05@yahoo.de ose numrin e tel.: 045566666

Ju falënderojmë paraprakisht!

* Required

INFORMATATË PËRGJITHSHME

1. 1. Cila është mosha Juaj? *

Mark only one oval.

- ☐ 20 - 24 **1**
- ☐ 25 - 29 **2**
- ☐ 30 - 34 **3**
- ☐ 35 - 39 **4**
- ☐ 40 - 44 **5**
- ☐ 45 - 49 **6**
- ☐ 50 - 54 **7**
- ☐ 55 - 59 **8**

2. 2. Gjinia: *

Check all that apply.

- ☐ Femer **1**
- ☐ Mashkull **0**

3. Në cilin qytet të Kosovës jetoni? **Mark only one oval.*

- ☐ Prishtinë 1
- ☐ Prizren 2
- ☐ Ferizaj 3
- ☐ Pejë 4
- ☐ Gjakovë 5
- ☐ Gjiilan 6
- ☐ Mitrovicë 7
- ☐ Podujevë 8
- ☐ Vushtrri 9
- ☐ Suharekë 10
- ☐ Drenas 11
- ☐ Lipjan 12
- ☐ Malishevë 13
- ☐ Kamenicë 14
- ☐ Viti 15
- ☐ Decan 16
- ☐ Istog 17
- ☐ Klinë 18
- ☐ Skenderaj 19
- ☐ Dragash 20
- ☐ Fushë Kosovë 21
- ☐ Kacanik 22
- ☐ Shtime 23
- ☐ Obilic 24
- ☐ Hani i elezit 25
- ☐ Junik 26

4. A keni të përfunduar studime universitare? **Mark only one oval.*

- ☐ Po 1 *Skip to question 5.*
- ☐ Jo 0 *Stop filling out this form.*

5. Cilin nivel të kualifikimit e keni? **Mark only one oval.*

- ☐ Bachelor **1**
- ☐ Master **2**
- ☐ Doktoraturë **3**
- ☐ Tjetër (specifiko më poshtë) **4**
- ☐ Other: _____

6. Në cilin universitet i keni arritur gradat universitare të mëposhtme?

Nën secilën gradë të arritur, shëno shtetin.

6. Bachelor

7. Master

8. Doktoraturë

9. Tjetër

10. 7. Në cilin lloj universiteti keni arritur gradën? **Mark only one oval.*

- ☐ Publik **0**
- ☐ Privat **1**

11.8. Në cilën disiplinë e keni arritur gradën më të lartë që zotëroni? **Mark only one oval.*

- ☐ Edukim **1**
- ☐ Art dhe Humanizëm **2**
- ☐ Shkenca sociale, Gazetari dhe informim **3**
- ☐ Biznes, Administrim dhe Drejtësi **4**
- ☐ Shkencë natyrore , Matematikë dhe Statistikë **5**
- ☐ Informim dhe teknologji e komunikimit **6**
- ☐ Inxhiniering, Prodhimtari dhe Konstruksion **7**
- ☐ Agrokulturë, Pylltari, Peshkatari dhe Veterinary **8**
- ☐ Shendet dhe Përkujdesje **9**
- ☐ Shërbime **19**
- ☐ E panjohur ose e paspecifikuar **11**

9. Në cilin vit keni diplomuar në gradën e poshtëshenuar?

Nën secilën gradë të arritur, shëno vitin.

12. Bachelor

13. Master

14. Doktoraturë

15. Tjetër

16. 10. Si e vlerësoni cilësinë e studimeve që keni arritur në universitetin/kolegjin tuaj në nivelet e poshtëshenuara?

Mark only one oval per row.

	1 shumë e ulët	2 e ulët	3 mesatare	4 e lartë	5 shumë e lartë
Bachelor	☐	☐	☐	☐	☐
Master	☐	☐	☐	☐	☐
Doktoraturë	☐	☐	☐	☐	☐
Tjetër	☐	☐	☐	☐	☐

17. 11. Sa mendoni që kompetencat gjenerike (të përgjithshme) të poshtëshenuara që i keni arritur në universitet/kolegj, janë të dobishme për performancën tuaj në vendin e punës? *

Mark only one oval per row.

	1 aspak	2 pak	3 deri diku	4 shumë	5 plotësisht
Komunikimi	☐	☐	☐	☐	☐
Prezantimi	☐	☐	☐	☐	☐
Zotërimi i gjuhës së huaj	☐	☐	☐	☐	☐
Numërimi (llogaritje, kalkulim etj.)	☐	☐	☐	☐	☐
Shkrimi dhe leximi	☐	☐	☐	☐	☐
Përdorimi i Kompjuterit	☐	☐	☐	☐	☐
Kreativiteti	☐	☐	☐	☐	☐
Fleksibiliteti	☐	☐	☐	☐	☐
Mendim kritik	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësitë analitike dhe sintetizuese	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësitë udhëheqëse ose	☐	☐	☐	☐	☐
Lidershipi	☐	☐	☐	☐	☐
Punë ekipore	☐	☐	☐	☐	☐
Vendimmarrje	☐	☐	☐	☐	☐

18. 12. Sipas mendimit Tuaj, sa mendoni që janë të dobishme kompetencat gjenerike (të përgjithshme) të përmendura në pyetjen paraprake, të cilat i keni arritur në universitet/kolegj ?

Mark only one oval per row.

	1 aspak	2 pak	3 deri diku	4 shumë	5 plotësisht
Për të gjetur punë pas studimeve	☐	☐	☐	☐	☐
Në punën tuaj të parë	☐	☐	☐	☐	☐
Në punën tuaj aktuale	☐	☐	☐	☐	☐

19. 13. Sa mendoni që ndonjëra nga kompetencat specifike të përfituara në universitet/kolegj nga lëndët/modulet e poshtëshenuara janë të dobishme për performancën tuaj në vendin e tij të punës? *

Mark only one oval per row.

	1	2	3	4	5
	aspak	pak	deri diku	shumë	plotësisht
Prodhim/Operacione	☐	☐	☐	☐	☐
Sjellje organizative/Zhvillim/Ndryshim	☐	☐	☐	☐	☐
Marketing	☐	☐	☐	☐	☐
Shitje	☐	☐	☐	☐	☐
Financa	☐	☐	☐	☐	☐
Kontabilitet	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomi	☐	☐	☐	☐	☐
Burime njerëzore	☐	☐	☐	☐	☐
Biznes ndërkombëtar	☐	☐	☐	☐	☐
Strategji	☐	☐	☐	☐	☐
Ndërmarrësi	☐	☐	☐	☐	☐
Drejtësi	☐	☐	☐	☐	☐
Disiplina të ngjashme (psh. Administrim, Sociologji, Psikologji)	☐	☐	☐	☐	☐

20. 14. Sipas mendimit Tuaj, sa janë të dobishme kompetencat specifike të përmendura në pyetjen paraprahe, të cilat i keni arritur në universitet/kolegj ?

Mark only one oval per row.

	1	2	3	4	5
	aspak	pak	deri diku	shumë	plotësisht
Për të gjetur punë pas studimeve	☐	☐	☐	☐	☐
Në punën tuaj të parë	☐	☐	☐	☐	☐
Në punën tuaj aktuale	☐	☐	☐	☐	☐

21. 15. Cila është situata Juaj aktuale në lidhje me punësimin? *

Mark only one oval.

- ☐ I punësuar në një punë që ka të bëjë me kualifikimin tuaj **1**
- ☐ I vetpunësuar **2**
- ☐ I punësuar në një punë që nuk ka të bëjë me kualifikimin tuaj **3** Skip to question 23.
- ☐ Duke kërkuar punë, për t'u punësuar për herë të parë **4** Skip to question 25.
- ☐ I papunë, por kam qenë i punësuar më parë **5**
- ☐ As i punësuar, as kërkoj punë **6** Skip to question 26.
- ☐ Other: _____ Skip to question 22. **7**

22. 16.Sa mendoni se është përputhja e ndonjëres prej kompetencave specifike nga lëndet/modulet e mëposhtme, në mes të asaj se çka jeni në gjendje të bëni në vendin tuaj të punës dhe asaj që keni arritur t'i përvetësoni gjatë studimeve? *

Mark only one oval per row.

	1	2	3	4	5
	shume e vogël	e vogël	neutral	e madhe	shumë e madhe
Prodhim/Operacione	☐	☐	☐	☐	☐
Sjellje organizative/Zhvillim/Ndryshim	☐	☐	☐	☐	☐
Marketing	☐	☐	☐	☐	☐
Shitje	☐	☐	☐	☐	☐
Financa	☐	☐	☐	☐	☐
Kontabilitet	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomi	☐	☐	☐	☐	☐
Burime njerëzore	☐	☐	☐	☐	☐
Biznes ndërkombëtar	☐	☐	☐	☐	☐
Strategji	☐	☐	☐	☐	☐
Ndërmarrësi	☐	☐	☐	☐	☐
Drejtësi	☐	☐	☐	☐	☐
Disiplina të ngjashme (psh. Administrim, Sociologji, Psikologji)	☐	☐	☐	☐	☐

23. 17. Sa mendoni se është përputhja e kompetencave gjenerike (të përgjithshme) të poshtëshenuara, në mes të asaj se çka jeni në gjendje të bëni në vendin tuaj të punës dhe asaj që keni arritur t'i përvetësoni gjatë studimeve? *

Mark only one oval per row.

	1	2	3	4	5
	shume e vogël	e vogël	neutral	e madhe	shumë e madhe
Komunikimi	☐	☐	☐	☐	☐
Prezantimi	☐	☐	☐	☐	☐
Zotërimi i gjuhës së huaj	☐	☐	☐	☐	☐
Numërimi (llogaritje, kalkulim etj.)	☐	☐	☐	☐	☐
Shkrimi dhe leximi	☐	☐	☐	☐	☐
Përdorimi i Kompjuterit	☐	☐	☐	☐	☐
Kreativiteti	☐	☐	☐	☐	☐
Fleksibiliteti	☐	☐	☐	☐	☐
Mendim kritik	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësi analitike dhe sintetizuese	☐	☐	☐	☐	☐
Aftësi udhëheqëse ose Liderशिप	☐	☐	☐	☐	☐
Punë ekipore	☐	☐	☐	☐	☐
Vendimmarrje	☐	☐	☐	☐	☐

24. 18. Sa kohë ju është dashur për të gjetur punë pas përfundimit të studimeve? (shenoni në muaj) **Mark only one oval.*

- ☐ 1-3 Skip to question 26. **1**
- ☐ 4-6 Skip to question 26. **2**
- ☐ 7-9 Skip to question 26. **3**
- ☐ 10-12 Skip to question 26. **4**
- ☐ 13-18 Skip to question 26. **5**
- ☐ 19-24 Skip to question 26. **6**
- ☐ 25-32 Skip to question 26. **7**
- ☐ 33-36 Skip to question 26. **8**
- ☐ 37-48 Skip to question 26. **9**
- ☐ 49-60 Skip to question 26. **10**
- ☐ 60+ Skip to question 26. **11**

25. 19. Sa kohë pas përfundimit të studimeve jeni duke kërkuar punë? (shenoni në muaj) **Mark only one oval.*

- ☐ 1-3 Skip to question 26. **1**
- ☐ 4-6 Skip to question 26. **2**
- ☐ 7-9 Skip to question 26. **3**
- ☐ 10-12 Skip to question 26. **4**
- ☐ 13-18 Skip to question 26. **5**
- ☐ 19-24 Skip to question 26. **6**
- ☐ 25-32 Skip to question 26. **7**
- ☐ 33-36 Skip to question 26. **8**
- ☐ 37-48 Skip to question 26. **9**
- ☐ 49-60 Skip to question 26. **10**
- ☐ 60+ Skip to question 26. **11**

26. 20. Sa mendoni se kompetencat gjenerike (të përgjithshme) dhe ato specifike që keni arritur t'i fitoni gjatë studimeve, humbin vlefshmërinë (aplikueshmërinë) e tyre në vendin e punës, me zgjatjen e periudhës kohore nga diplomimi deri në punësim? **Mark only one oval.*

- ☐ Aspak **1**
- ☐ Pak **2**
- ☐ Deri diku **3**
- ☐ Shumë **4**
- ☐ Tepër shumë **5**

ANEKSI II- Hipoteza 1

Anex diferencat ne mes bizneseve dhe universiteteve

ANEX pyetja 13 dhe 17 shto edhe sipas universiteteve

Total

Group Statistics

	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_13	Biznese	220	3.9979	.66894	.04510
	Universitet	59	4.0508	.72816	.09480
Mean_17	Biznese	220	3.8573	.69652	.04696
	Universitet	59	4.0965	.80723	.10509

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Mean_13	Equal variances assumed	.178	.673	-.530	277	.597	-.05295	.09995	-.24971	.14382
	Equal variances not assumed			-.504	86.058	.615	-.05295	.10498	-.26164	.15575
Mean_17	Equal variances assumed	.017	.897	2.262	277	.024	-.23914	.10572	-.44726	-.03102
	Equal variances not assumed			2.078	82.601	.041	-.23914	.11511	-.46810	-.01018

Group Statistics

	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_13	Biznese	220	3.9979	.66894	.04510
	Universitet	38	4.0101	.76947	.12483
Mean_17	Biznese	220	3.8573	.69652	.04696
	Universitet	38	4.1964	.66598	.10804

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Mean_13	Equal variances assumed	.414	.520	-.102	256	.919	-.01222	.12023	-.24898	.22454
	Equal variances not assumed			-.092	47.155	.927	-.01222	.13272	-.27920	.25476
Mean_17	Equal variances assumed	.994	.320	2.788	256	.006	-.33901	.12160	-.57848	-.09955
	Equal variances not assumed			2.878	51.988	.006	-.33901	.11780	-.57540	-.10263

Group Statistics

	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_13	Biznese	220	3.9979	.66894	.04510
	Universitet	21	4.1245	.65834	.14366
Mean_17	Biznese	220	3.8573	.69652	.04696
	Universitet	21	3.9158	1.00793	.21995

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Mean_13	Equal variances assumed	.040	.842	-.830	239	.407	-.12664	.15258	-.42722	.17394
	Equal variances not assumed			-.841	24.115	.409	-.12664	.15058	-.43733	.18405
Mean_17	Equal variances assumed	2.254	.135	-.351	239	.726	-.05841	.16620	-.38582	.26900
	Equal variances not assumed			-.260	21.861	.798	-.05841	.22491	-.52501	.40819

Pyetja 14 dhe 18

Total

Group Statistics

	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_14	Biznese	220	2.8367	.62815	.04235
	Universitet	59	3.3912	.69364	.09030
Mean_18	Biznese	220	2.7254	.60161	.04056
	Universitet	43	4.5982	.55940	.08531

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Mean_14	Equal variances assumed	.402	.527	-5.888	277	.000	-.55453	.09419	-.73994	-.36912
	Equal variances not assumed			-5.560	85.226	.000	-.55453	.09974	-.75284	-.35622
Mean_18	Equal variances assumed	.006	.936	-18.877	261	.000	-1.87279	.09921	2.06814	1.67743
	Equal variances not assumed			-19.827	62.523	.000	-1.87279	.09446	2.06157	1.68400

Universitetet publike

Group Statistics

	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_14	Biznese	220	2.8367	.62815	.04235
	Universitet	21	3.5278	.56540	.12338

Mean_18	Biznese	220	2.7254	.60161	.04056
	Universitet	13	4.5834	.56305	.15616

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Mean_14 Equal variances assumed	.217	.642	-4.856	239	.000	-.69106	.14232	-.97143	-.41070	
			Equal variances not assumed	-5.298	24.959	.000	-.69106	.13045	-.95975	-.42238
Mean_18 Equal variances assumed	.186	.667	-10.856	231	.000	-1.85805	.17116	2.19529	1.52082	
			Equal variances not assumed	-11.516	13.670	.000	-1.85805	.16134	2.20488	1.51122

Universitetet private

Group Statistics

	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_14	Biznese	220	2.8367	.62815	.04235
	Universitet	38	3.3158	.75166	.12194
Mean_18	Biznese	220	2.7254	.60161	.04056

Universitet	30	4.6045	.56734	.10358
-------------	----	--------	--------	--------

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Mean_14 Equal variances assumed	.973	.325	-4.212	256	.000	-.47908	.11374	-.70307	-.25509	
			Equal variances not assumed	-3.711	46.351	.001	-.47908	.12908	-.73885	-.21930
Mean_18 Equal variances assumed	.034	.854	-16.154	248	.000	-1.87917	.11633	2.10828	1.65005	
			Equal variances not assumed	-16.893	38.455	.000	-1.87917	.11124	2.10428	1.65406

Pyetja 15 dhe 19

Total

Group Statistics

	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_15	Biznese	220	4.0773	.68480	.04617
	Universitet	59	4.6314	.68687	.08942
Mean_19	Biznese	220	3.9556	.75644	.05100
	Universitet	59	4.8159	.44924	.05849

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Mean_15	Equal variances assumed	2.170	.142	-5.515	277	.000	-.55408	.10046	-.75185	-.35632
	Equal variances not assumed			-5.506	91.324	.000	-.55408	.10064	-.75398	-.35419
Mean_19	Equal variances assumed	21.078	.000	-8.343	277	.000	-.86031	.10311	1.06330	-.65733
	Equal variances not assumed			-11.087	155.868	.000	-.86031	.07760	1.01359	-.70703

Universitetet publike

Group Statistics

	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_15	Biznese	220	4.0773	.68480	.04617
	Universitet	21	4.4722	.72040	.15720
Mean_19	Biznese	220	3.9556	.75644	.05100
	Universitet	21	4.7802	.56279	.12281

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Mean_15 Equal variances assumed	.000	.987	-2.514	239	.013	-.39495	.15710	-.70443	-.08547	
			-2.411	23.583	.024	-.39495	.16384	-.73342	-.05647	
Mean_19 Equal variances assumed	5.115	.025	-4.865	239	.000	-.82463	.16951	1.15855	-.49070	
			-6.201	27.418	.000	-.82463	.13298	1.09728	-.55197	

Universitetet private

Group Statistics

	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_15	Biznese	220	4.0773	.68480	.04617
	Universitet	38	4.7193	.66085	.10720
Mean_19	Biznese	220	3.9556	.75644	.05100
	Universitet	38	4.8356	.37951	.06157

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Mean_15 Equal variances assumed	4.890	.028	-5.364	256	.000	-.64203	.11970	-.87775	-.40630
			-5.500	51.698	.000	-.64203	.11672	-.87628	-.40777
Mean_19 Equal variances assumed	18.084	.000	-7.012	256	.000	-.88003	.12549	1.12717	-.63290
			11.008	97.449	.000	-.88003	.07995	1.03869	-.72137

Pyetja 16 dhe 20

Total

Group Statistics

	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_16	Biznese	220	2.6528	.72271	.04872
	Universitet	59	3.3545	.71244	.09275
Mean_20	Biznese	220	2.6210	.75988	.05123
	Universitet	53	4.4935	.54568	.07495

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Mean_16	Equal variances assumed	.152	.697	-6.642	277	.000	-.70172	.10564	-.90969	-.49376
	Equal variances not assumed			-6.698	92.563	.000	-.70172	.10477	-.90979	-.49366
Mean_20	Equal variances assumed	4.966	.027	-16.910	271	.000	-1.87253	.11074	2.09055	1.65451
	Equal variances not assumed			-20.625	106.419	.000	-1.87253	.09079	2.05252	1.69254

Universitetet publike

Group Statistics

	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_16	Biznese	220	2.6528	.72271	.04872
	Universitet	21	3.5079	.83413	.18202
Mean_20	Biznese	220	2.6210	.75988	.05123
	Universitet	17	4.5294	.54588	.13240

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Mean_16 Equal variances assumed	.162	.688	-5.110	239	.000	-.85514	.16734	-	-
							1.18479	-.52549	
Equal variances not assumed			-4.538	22.958	.000	-.85514	.18843	-	-
							1.24498	-.46530	
Mean_20 Equal variances assumed	1.620	.204	-	235	.000	-1.90843	.18811	-	-
			10.145				2.27903	1.53784	
Equal variances not assumed			-	21.116	.000	-1.90843	.14196	-	-
			13.443				2.20356	1.61330	

Universitetet private

Group Statistics					
	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_16	Biznese	220	2.6528	.72271	.04872
	Universitet	38	3.2697	.63152	.10245
Mean_20	Biznese	220	2.6210	.75988	.05123
	Universitet	36	4.4766	.55249	.09208

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Mean_16 Equal variances assumed Equal variances not assumed	1.109	.293	-4.945	256	.000	-.61694	.12477	-.86265	-.37123
			-5.438	55.156	.000	-.61694	.11344	-.84427	-.38961
Mean_20 Equal variances assumed Equal variances not assumed	3.609	.059	- 14.046	254	.000	-1.85558	.13211	- 2.11574	- 1.59542
			- 17.609	59.116	.000	-1.85558	.10537	- 2.06642	- 1.64473

Pyetja 23

total

Group Statistics					
	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_23	Biznese	220	2.7000	.91711	.06183
	Universitet	59	4.1695	.67345	.08768

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Mean_23	Equal variances assumed	8.828	.003	-11.498	277	.000	-1.46949	.12781	1.72109	1.21789
	Equal variances not assumed			-13.697	122.044	.000	-1.46949	.10729	1.68187	1.25711

Universitetet publike

Group Statistics

	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_23	Biznese	220	2.7000	.91711	.06183
	Universitet	21	4.2857	.64365	.14046

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper

Mean_23	Equal variances assumed	2.491	.116	-7.736	239	.000	-1.58571	.20497	-	-
	Equal variances not assumed			10.333	28.405	.000	-1.58571	.15346	-	-
									1.98949	1.18194
									1.89987	1.27156

Universitetet private

Group Statistics

	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_23	Biznese	220	2.7000	.91711	.06183
	Universitet	38	4.1053	.68928	.11182

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Mean_23	7.807	.006	-9.010	256	.000	-1.40526	.15596	-1.71240	-1.09813	
Equal variances assumed			-10.998	62.107	.000	-1.40526	.12777	-1.66067	-1.14986	
Equal variances not assumed										

Pyetja 29

Group Statistics

	Mostra	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_29	Biznese	220	2.8682	1.10453	.07447
	Universitet	59	4.2034	.73765	.09603

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Mean_29	Equal variances assumed	10.043	.002	-8.770	277	.000	-1.33521	.15225	1.63493	1.03549
	Equal variances not assumed			-10.987	135.724	.000	-1.33521	.12152	1.57553	1.09488

Anexx- ANOVA diferencat ne mes tre grupeve

Pyetja 13 dhe 17

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mean_13	Between Groups	.178	2	.089	.275	.760
	Within Groups	174.294	539	.323		
	Total	174.472	541			
Mean_17	Between Groups	10.700	2	5.350	14.008	.000
	Within Groups	205.855	539	.382		
	Total	216.555	541			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(J)	(I) Mostra	Mostra	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound

Mean_13	Biznese	Universitet	-.05295	.08337	.526	-.2167	.1108
		l diplomuar	-.02988	.05196	.565	-.1319	.0722
	Universitet	Biznese	.05295	.08337	.526	-.1108	.2167
		l diplomuar	.02306	.08192	.778	-.1379	.1840
	l diplomuar	Biznese	.02988	.05196	.565	-.0722	.1319
		Universitet	-.02306	.08192	.778	-.1840	.1379
Mean_17	Biznese	Universitet	-.23914*	.09060	.009	-.4171	-.0612
		l diplomuar	.19311*	.05646	.001	.0822	.3040
	Universitet	Biznese	.23914*	.09060	.009	.0612	.4171
		l diplomuar	.43225*	.08902	.000	.2574	.6071
	l diplomuar	Biznese	-.19311*	.05646	.001	-.3040	-.0822
		Universitet	-.43225*	.08902	.000	-.6071	-.2574

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Pyetja 14 dhe 18- anova

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mean_14	Between Groups	170.410	2	85.205	287.283	.000
	Within Groups	159.861	539	.297		
	Total	330.271	541			
Mean_18	Between Groups	178.790	2	89.395	303.158	.000

Within Groups	154.222	523	.295		
Total	333.012	525			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) Mostra	(J) Mostra	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Mean_14	Biznese	Universitet	-.55453*	.07984	.000	-.7114	-.3977
		I diplomuar	-1.19107*	.04976	.000	-1.2888	-1.0933
	Universitet	Biznese	.55453*	.07984	.000	.3977	.7114
		I diplomuar	-.63654*	.07845	.000	-.7907	-.4824
	I diplomuar	Biznese	1.19107*	.04976	.000	1.0933	1.2888
		Universitet	.63654*	.07845	.000	.4824	.7907
Mean_18	Biznese	Universitet	-1.87279*	.09054	.000	-2.0507	-1.6949
		I diplomuar	-.93885*	.04961	.000	-1.0363	-.8414
	Universitet	Biznese	1.87279*	.09054	.000	1.6949	2.0507
		I diplomuar	.93393*	.08932	.000	.7585	1.1094
	I diplomuar	Biznese	.93885*	.04961	.000	.8414	1.0363
		Universitet	-.93393*	.08932	.000	-1.1094	-.7585

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Pyetja 15 dhe 19

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mean_15	Between Groups	14.484	2	7.242	16.508	.000
	Within Groups	233.839	533	.439		
	Total	248.323	535			
Mean_19	Between Groups	86.195	2	43.098	88.591	.000
	Within Groups	260.752	536	.486		

Total	346.947	538			
-------	---------	-----	--	--	--

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) Mostra	(J) Mostra	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Mean_15	Biznese	Universitet	-.55408*	.09711	.000	-.7448	-.3633
		I diplomuar	-.07837	.06084	.198	-.1979	.0411
	Universitet	Biznese	.55408*	.09711	.000	.3633	.7448
		I diplomuar	.47571*	.09562	.000	.2879	.6636
	I diplomuar	Biznese	.07837	.06084	.198	-.0411	.1979
		Universitet	-.47571*	.09562	.000	-.6636	-.2879
Mean_19	Biznese	Universitet	-.86031*	.10226	.000	-1.0612	-.6594
		I diplomuar	-.80210*	.06389	.000	-.9276	-.6766
	Universitet	Biznese	.86031*	.10226	.000	.6594	1.0612
		I diplomuar	.05821	.10058	.563	-.1394	.2558
	I diplomuar	Biznese	.80210*	.06389	.000	.6766	.9276
		Universitet	-.05821	.10058	.563	-.2558	.1394

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Pyetja 16 dhe 20

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mean_16	Between Groups	52.347	2	26.174	50.114	.000
	Within Groups	161.909	310	.522		
	Total	214.257	312			
Mean_20	Between Groups	154.483	2	77.242	139.310	.000
	Within Groups	166.337	300	.554		
	Total	320.820	302			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) Mostra	(J) Mostra	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Mean_16	Biznese	Universitet	-.70172*	.10595	.000	-.9102	-.4932
		I diplomuar	-1.13397*	.13317	.000	-1.3960	-.8719
	Universitet	Biznese	.70172*	.10595	.000	.4932	.9102
		I diplomuar	-.43224*	.15561	.006	-.7384	-.1261
	I diplomuar	Biznese	1.13397*	.13317	.000	.8719	1.3960
		Universitet	.43224*	.15561	.006	.1261	.7384
Mean_20	Biznese	Universitet	-1.87253*	.11394	.000	-2.0967	-1.6483
		I diplomuar	-.78159*	.14492	.000	-1.0668	-.4964
	Universitet	Biznese	1.87253*	.11394	.000	1.6483	2.0967
		I diplomuar	1.09095*	.17013	.000	.7562	1.4257
	I diplomuar	Biznese	.78159*	.14492	.000	.4964	1.0668
		Universitet	-1.09095*	.17013	.000	-1.4257	-.7562

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANEKSI III- Hipoteza 2

Bizneset
Depended Punesimi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.373 ^a	.139	.107	.8066

a. Predictors: (Constant), Q4_sector=Shërbime publike, Bashkepunimi_34, Q1_biz_type=Korporatë, Q4_sector=Tregti, Q1_biz_type=OJQ, Q4_sector=Shërbime, Q1_biz_type=SH.P.K, Q1_biz_type=Institucion Publik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.250	8	2.781	4.275	.000 ^b
	Residual	137.277	211	.651		
	Total	159.527	219			

a. Dependent Variable: @36_bashkepunimi_punesimi
b. Predictors: (Constant), Q4_sector=Shërbime publike, Bashkepunimi_34, Q1_biz_type=Korporatë, Q4_sector=Tregti, Q1_biz_type=OJQ, Q4_sector=Shërbime, Q1_biz_type=SH.P.K, Q1_biz_type=Institucion Publik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.500	.160		28.066	.000
	Bashkepunimi_34	.298	.116	.175	2.564	.011
	Q1_biz_type=SH.P.K	-.422	.152	-.246	-2.777	.006

Q1_biz_type=Korporatë	-.388	.198	-.170	-1.962	.051
Q1_biz_type=Institucion Publik	-.090	.536	-.032	-.168	.866
Q1_biz_type=OJQ	.229	.493	.066	.464	.643
Q4_sector=Shërbime	-.118	.164	-.058	-.721	.472
Q4_sector=Tregti	-.161	.141	-.084	-1.142	.255
Q4_sector=Shërbime publike	-.739	.497	-.321	-1.488	.138

a. Dependent Variable: @36_bashkepunimi_punesimi

Depended Tranzicioni

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 ^a	.164	.132	.7335

a. Predictors: (Constant), Q4_sector=Shërbime publike, Bashkepunimi_34, Q1_biz_type=Korporatë, Q4_sector=Tregti, Q1_biz_type=OJQ, Q4_sector=Shërbime, Q1_biz_type=SH.P.K, Q1_biz_type=Institucion Publik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.231	8	2.779	5.165	.000 ^b
	Residual	113.514	211	.538		
	Total	135.745	219			

a. Dependent Variable: @37_bashkepunimi_tranzicioni

b. Predictors: (Constant), Q4_sector=Shërbime publike, Bashkepunimi_34, Q1_biz_type=Korporatë, Q4_sector=Tregti, Q1_biz_type=OJQ, Q4_sector=Shërbime, Q1_biz_type=SH.P.K, Q1_biz_type=Institucion Publik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.610	.146		31.621	.000
	Bashkepunimi_34	.241	.106	.153	2.280	.024
	Q1_biz_type=SH.P.K	-.492	.138	-.311	-3.558	.000
	Q1_biz_type=Korporatë	-.524	.180	-.250	-2.914	.004
	Q1_biz_type=Institucion Publik	-.045	.487	-.017	-.092	.927
	Q1_biz_type=OJQ	.102	.448	.032	.229	.819
	Q4_sector=Shërbime	-.085	.149	-.045	-.571	.568
	Q4_sector=Tregti	-.121	.129	-.069	-.941	.348
	Q4_sector=Shërbime publike	-.778	.452	-.367	-1.723	.086

a. Dependent Variable: @37_bashkepunimi_tranzicioni

Dependend: Gatishmeria per te filluar punën pa trajnim (bachelor)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.192	.408

a. Predictors: (Constant), Q4_sector=Shërbime publike, Bashkepunimi_34, Q1_biz_type=Korporatë, Q4_sector=Tregti, Q1_biz_type=OJQ, Q4_sector=Shërbime, Q1_biz_type=SH.P.K, Q1_biz_type=Institucion Publik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.967	8	1.246	7.495	.000 ^b
	Residual	34.910	210	.166		
	Total	44.877	218			

a. Dependent Variable: @38_gatishmeria_Bachelor

b. Predictors: (Constant), Q4_sector=Shërbime publike, Bashkepunimi_34, Q1_biz_type=Korporatë, Q4_sector=Tregti, Q1_biz_type=OJQ, Q4_sector=Shërbime, Q1_biz_type=SH.P.K, Q1_biz_type=Institucion Publik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.021	.082		.259	.796
	Bashkepunimi_34	.419	.059	.463	7.124	.000
	Q1_biz_type=SH.P.K	.012	.077	.013	.150	.881
	Q1_biz_type=Korporatë	-.007	.100	-.005	-.065	.948
	Q1_biz_type=Institucion Publik	.032	.271	.021	.117	.907
	Q1_biz_type=OJQ	.053	.249	.029	.215	.830
	Q4_sector=Shërbime	.003	.083	.003	.040	.968
	Q4_sector=Tregti	.070	.072	.069	.975	.331

Q4_sector=Shërbime publike	.120	.251	.098	.477	.634
----------------------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: @38_gatishmeria_Bachelor

Gatishmeria per te filluar punën pa trajnim (master)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.227	.421

a. Predictors: (Constant), Q4_sector=Shërbime publike, Bashkepunimi_34, Q1_biz_type=Korporatë, Q4_sector=Tregti, Q1_biz_type=OJQ, Q4_sector=Shërbime, Q1_biz_type=SH.P.K, Q1_biz_type=Institucion Publik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.718	8	1.590	8.959	.000 ^b
	Residual	37.085	209	.177		
	Total	49.803	217			

a. Dependent Variable: @39_gatishmeria_Master

b. Predictors: (Constant), Q4_sector=Shërbime publike, Bashkepunimi_34, Q1_biz_type=Korporatë, Q4_sector=Tregti, Q1_biz_type=OJQ, Q4_sector=Shërbime, Q1_biz_type=SH.P.K, Q1_biz_type=Institucion Publik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.006	.084		.065	.948

Bashkepunimi_34	.489	.061	.511	8.033	.000
Q1_biz_type=SH.P.K	.178	.080	.185	2.223	.027
Q1_biz_type=Korporat ë	.118	.104	.093	1.139	.256
Q1_biz_type=Institucio n Publik	.157	.280	.101	.561	.575
Q1_biz_type=OJQ	.169	.258	.087	.657	.512
Q4_sector=Shërbime	-.105	.086	-.093	-1.230	.220
Q4_sector=Tregti	-.056	.074	-.052	-.753	.452
Q4_sector=Shërbime publike	.061	.259	.047	.234	.815

a. Dependent Variable: @39_gatishmeria_Master

UNIVERSITETET

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.215 ^a	.046	-.073	.7721

a. Predictors: (Constant), Q1_lloji_uni, bashkepunimi_30

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.461	2	.230	.386	.686 ^b
	Residual	9.539	16	.596		
	Total	10.000	18			

a. Dependent Variable: Q32

b. Predictors: (Constant), Q1_lloji_uni, bashkepunimi_30

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.353	.439		9.911	.000
	bashkepunimi_30	-.255	.452	-.143	-.564	.581
	Q1_lloji_uni	-.206	.419	-.125	-.492	.630

a. Dependent Variable: Q32

Q33

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.054 ^a	.003	-.122	.7467

a. Predictors: (Constant), Q1_lloji_uni, bashkepunimi_30

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.026	2	.013	.023	.977 ^b
	Residual	8.922	16	.558		
	Total	8.947	18			

a. Dependent Variable: Q33

b. Predictors: (Constant), Q1_lloji_uni, bashkepunimi_30

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.029	.425		9.487	.000
	bashkepunimi_30	-.049	.437	-.029	-.112	.912
	Q1_lloji_uni	-.059	.405	-.038	-.145	.886

a. Dependent Variable: Q33

ANEKSI IV- Hipoteza 3

Rishikimi dhe statusi i punesimit i te diplomuarve me probabilitet

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.275	.261	.28203

a. Predictors: (Constant), Q7_lloji_i_universitetit=Privat, Rishikimi, Q5_Kualifikimi=Tjetër, Q2_Gjinia=Femer, Q5_Kualifikimi=Master

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.729	5	1.546	19.435	.000 ^b
	Residual	20.362	256	.080		
	Total	28.092	261			

a. Dependent Variable: statusi

b. Predictors: (Constant), Q7_lloji_i_universitetit=Privat, Rishikimi, Q5_Kualifikimi=Tjetër, Q2_Gjinia=Femer, Q5_Kualifikimi=Master

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.681	.096		-7.093	.000
	Rishikimi	1.605	.179	.485	8.985	.000
	Q2_Gjinia=Femer	-.065	.035	-.099	-1.852	.065
	Q5_Kualifikimi=Master	.015	.037	.022	.411	.681
	Q5_Kualifikimi=Tjetër	.239	.166	.078	1.443	.150
	Q7_lloji_i_universitetit=Privat	.095	.035	.144	2.671	.008

a. Dependent Variable: statusi

Hulumtimi dhe statusi i punesimit te te diplomuarve

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.265 ^a	.070	.052	.31938

a. Predictors: (Constant), Q7_lloji_i_universitetit=Privat, Q5_Kualifikimi=Master, Hulumtimi, Q2_Gjinia=Femer, Q5_Kualifikimi=Tjetër

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.978	5	.396	3.879	.002 ^b
	Residual	26.113	256	.102		
	Total	28.092	261			

a. Dependent Variable: statusi

b. Predictors: (Constant), Q7_lloji_i_universitetit=Privat, Q5_Kualifikimi=Master, Hulumtimi, Q2_Gjinia=Femer, Q5_Kualifikimi=Tjetër

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.075	.087		-.855	.393
	Hulumtimi	1.501	.196	.158	2.563	.011
	Q2_Gjinia=Femer	-.105	.040	-.160	-2.638	.009
	Q5_Kualifikimi=Master	-.027	.041	-.039	-.650	.516
	Q5_Kualifikimi=Tjetër	.182	.191	.059	.956	.340
	Q7_lloji_i_universitetit=Privat	.092	.040	.140	2.302	.022

a. Dependent Variable: statusi

ANEKSI V- Hipoteza 4

Regresionet- modeli dhe kerkesat dinamike

Pyetja 22

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 ^a	.105	.070	.7336

a. Predictors: (Constant), Q1_lloji_uni, Q21_Modeli

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.169	2	1.585	22.945	.006
	Residual	26.906	50	.538		
	Total	30.075	52			

a. Dependent Variable: Q22_Ndikimi_i_modelit

b. Predictors: (Constant), Q1_lloji_uni, Q21_Modeli

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.900	.529		5.484	.000
	Q21_Modeli	1.155	.529	.292	2.182	.034
	Q1_lloji_uni	.200	.206	.130	.969	.337

a. Dependent Variable: Q22_Ndikimi_i_modelit

Pyetja 23

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.118	.6279

a. Predictors: (Constant), Q1_lloji_uni, Q21_Modeli

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.855	2	1.928	4.889	.011 ^b

Residual	22.077	56	.394		
Total	25.932	58			

a. Dependent Variable: Q23_Ndikimi_i_LO

b. Predictors: (Constant), Q1_Iloji_uni, Q21_Modeli

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.221	.269		11.967	.000
	Q21_Modeli	.518	.243	.267	2.129	.038
	Q1_Iloji_uni	.462	.174	.333	2.655	.010

a. Dependent Variable: Q23_Ndikimi_i_LO

Pyetja 13

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.262 ^a	.069	.036	.6614

a. Predictors: (Constant), Q1_Iloji_uni, Q21_Modeli

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.812	2	.906	2.071	.136 ^b
	Residual	24.494	56	.437		
	Total	26.305	58			

a. Dependent Variable: Q13_Përputhja_kurrikula_treg

b. Predictors: (Constant), Q1_Iloji_uni, Q21_Modeli

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.854	.283		13.593	.000

Q21_Modeli	.454	.256	.233	1.771	.082
Q1_Iloji_uni	-.118	.183	-.085	-.647	.520

a. Dependent Variable: Q13_Përputhja_kurrikula_treg

Pyetja 7

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.385 ^a	.148	.118	.66914

a. Predictors: (Constant), Q1_Iloji_uni, Q21_Modeli

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.365	2	2.183	4.875	.011 ^b
	Residual	25.074	56	.448		
	Total	29.439	58			

a. Dependent Variable: Mean_7

b. Predictors: (Constant), Q1_Iloji_uni, Q21_Modeli

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.808	.287		9.790	.000
	Q21_Modeli	.735	.259	.356	2.835	.006
	Q1_Iloji_uni	-.138	.185	-.093	-.744	.460

a. Dependent Variable: Mean_7

Pyetja 11

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.219 ^a	.048	.010	.54295

a. Predictors: (Constant), Q1_Iloji_uni, Q21_Modeli

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	--	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	.744	2	.372	1.262	.292 ^b
	Residual	14.740	50	.295		
	Total	15.484	52			

a. Dependent Variable: Mean_11

b. Predictors: (Constant), Q1_lloji_uni, Q21_Modeli

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.220	.239		17.671	.000
	Q21_Modeli	.329	.212	.218	1.554	.126
	Q1_lloji_uni	-.008	.162	-.007	-.051	.960

a. Dependent Variable: Mean_11

ANEKSI VI- Hipoteza 5

ANOVA diferencat ne mes te tri grupeve

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Mean_26	Biznese	220	4.0727	.90870	.06126	3.9520	4.1935	1.00	5.00
	Universitet	59	3.5254	.70359	.09160	3.3421	3.7088	2.00	5.00
	l diplomuar	263	3.2776	.95457	.05886	3.1617	3.3935	1.00	5.00
	Total	542	3.6273	.98483	.04230	3.5442	3.7104	1.00	5.00
Mean_27	Biznese	220	4.0591	.92216	.06217	3.9366	4.1816	1.00	5.00
	Universitet	59	3.4915	.72808	.09479	3.3018	3.6813	1.00	5.00

I		263	3.2776	.95457	.05886	3.1617	3.3935	1.00	5.00
diplomuar									
Total		542	3.6181	.98973	.04251	3.5346	3.7016	1.00	5.00
Mean_28	Biznese	220	4.3682	.78565	.05297	4.2638	4.4726	1.00	5.00
	Universitet	59	4.1017	.68720	.08947	3.9226	4.2808	2.00	5.00
	I								
	diplomuar	263	3.2776	.95457	.05886	3.1617	3.3935	1.00	5.00
Total		542	3.8100	1.00776	.04329	3.7249	3.8950	1.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mean_26	Between Groups	76.430	2	38.215	45.948	.000
	Within Groups	448.286	539	.832		
	Total	524.716	541			
Mean_27	Between Groups	74.228	2	37.114	43.897	.000
	Within Groups	455.715	539	.845		
	Total	529.943	541			
Mean_28	Between Groups	148.121	2	74.061	99.472	.000
	Within Groups	401.305	539	.745		
	Total	549.426	541			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) Mostra	(J) Mostra	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Mean_26	Biznese	Universitet	.54730*	.13371	.000	.2847	.8100
		I diplomuar	.79516*	.08332	.000	.6315	.9588
	Universitet	Biznese	-.54730*	.13371	.000	-.8100	-.2847
		I diplomuar	.24786	.13137	.060	-.0102	.5059
	I	Biznese	-.79516*	.08332	.000	-.9588	-.6315

	diplomuar	Universitet	-.24786	.13137	.060	-.5059	.0102
Mean_27	Biznese	Universitet	.56757*	.13481	.000	.3028	.8324
	I						
	diplomuar		.78152*	.08401	.000	.6165	.9466
	Universitet	Biznese	-.56757*	.13481	.000	-.8324	-.3028
	I						
	diplomuar		.21396	.13246	.107	-.0462	.4742
Mean_28	I	Biznese	-.78152*	.08401	.000	-.9466	-.6165
	diplomuar	Universitet	-.21396	.13246	.107	-.4742	.0462
	Biznese	Universitet	.26649*	.12650	.036	.0180	.5150
	I						
	diplomuar		1.09062*	.07884	.000	.9358	1.2455
	Universitet	Biznese	-.26649*	.12650	.036	-.5150	-.0180
	I						
	diplomuar		.82413*	.12430	.000	.5800	1.0683
	I	Biznese	-1.09062*	.07884	.000	-1.2455	-.9358
	diplomuar	Universitet	-.82413*	.12430	.000	-1.0683	-.5800

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANEX regresioni

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.616	.57731

a. Predictors: (Constant), Q7_Disiplina=Shërbime,
Q5_Kualifikimi=Tjetër, Q7_Disiplina=Edukim,
Q7_Disiplina=Agrokulturë, Pylltari, Peshkatari dhe Veterinari,
Q7_Disiplina=Inxhiniering, Prodhimtari dhe Konstruksion,
Q7_Disiplina=Shkenca sociale, Gazetari dhe informim,
Q7_Disiplina=Shkencë natyrore, Matematikë dhe Statistikë,
Q2_Gjinia=Femer, Q7_Disiplina=Informim dhe teknologji e komunikimit, Q7_Iloji_i_universitetit=Privat,
Q7_Disiplina=Shendet dhe Përkujdesje, Q5_Kualifikimi=Master,
Q19

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	124.405	13	9.570	28.713	.000 ^b
Residual	70.657	212	.333		
Total	195.062	225			

a. Dependent Variable: q20_transformed

b. Predictors: (Constant), Q7_Disiplina=Shërbime, Q5_Kualifikimi=Tjetër, Q7_Disiplina=Edukim, Q7_Disiplina=Agrokulturë, Pylltari, Peshkatari dhe Veterinari, Q7_Disiplina=Inxhiniering, Prodhimtari dhe Konstruksion, Q7_Disiplina=Shkenca sociale, Gazetari dhe informim, Q7_Disiplina=Shkencë natyrore, Matematikë dhe Statistikë, Q2_Gjinia=Femer, Q7_Disiplina=Informim dhe teknologji e komunikimit, Q7_lloji_i_universitetit=Privat, Q7_Disiplina=Shendet dhe Përkujdesje, Q5_Kualifikimi=Master, Q19

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.811	.274		13.910	.000
	Q19	-.7132	.033	-.110	-2.174	.031
	Q2_Gjinia=Femer	-.007	.080	-.004	-.092	.927
	Q5_Kualifikimi=Master	-1.493	.089	-.777	-16.792	.000
	Q5_Kualifikimi=Tjetër	-2.912	.644	-.208	-4.525	.000
	Q7_lloji_i_universitetit=Privat	-.082	.084	-.044	-.976	.330
	Q7_Disiplina=Edukim	.052	.430	.005	.120	.904
	Q7_Disiplina=Shkenca sociale, Gazetari dhe informim	.064	.151	.020	.427	.670

Q7_Disiplina=Shkencë natyrore, Matematikë dhe Statistikë	.094	.127	.033	.745	.457
Q7_Disiplina=Informim dhe teknologji e komunikimit	.146	.121	.058	1.206	.229
Q7_Disiplina=Inxhiniering , Prodhimtari dhe Konstruktion	.287	.183	.069	1.567	.119
Q7_Disiplina=Agrokulturë , Pylltari, Peshkatari dhe Veterinari	.019	.254	.003	.074	.941
Q7_Disiplina=Shendet dhe Përkujdesje	.251	.251	.047	.998	.319
Q7_Disiplina=Shërbime	.258	.588	.018	.438	.662

a. Dependent Variable: q20_transformed