



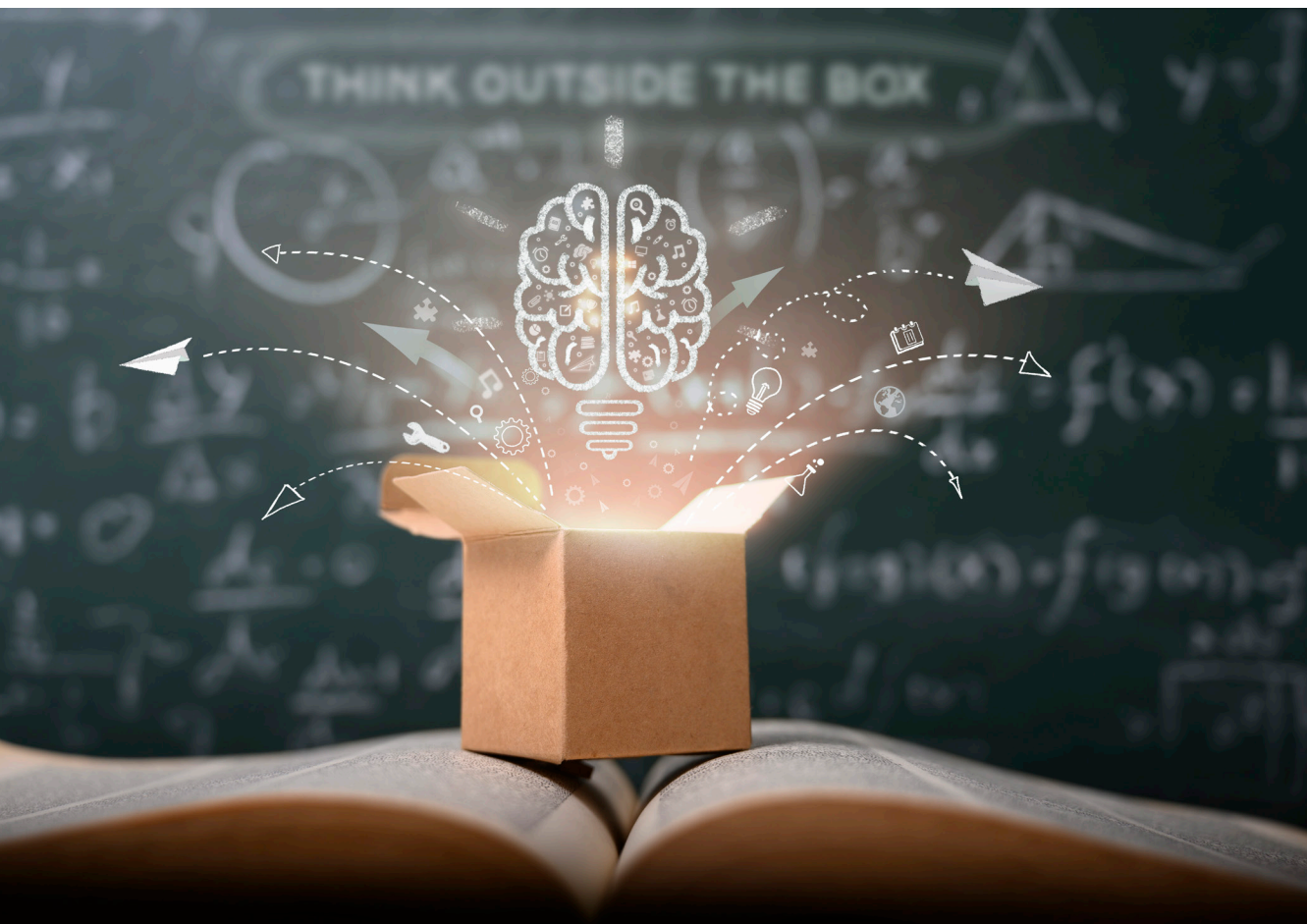
WESTERN BALKANS  
ALLIANCE FOR  
WORK-BASED  
LEARNING

**ERI  
SEE** | Education  
Reform  
Initiative of  
South  
Eastern  
Europe

 Austrian  
Development  
Cooperation

# METODOLOGJIA PËR ZHVILLIMIN E STANDARDEVE TË PROFESIONEVE ME BAZË RAJONALE

*përcaktimi i parimeve, hapave dhe metodave orientuese*



# Metodologjia për Zhvillimin e Standardeve të Profesioneve me Bazë Rajonale

*përcaktimi i parimeve, hapave dhe metodave orientuese*

## Botues

Nisma e Evropës Juglindore për Reformën në Arsim

Dečanska 8, 11000 Belgrade, Serbia [www.erisee.org](http://www.erisee.org) [office@erisee.org](mailto:office@erisee.org)

## Për botuesin

Tina Šarić

## Redaktues

Tina Šarić, Sekretariati i *ERI SEE*

Ivana Živadinović, Sekretariati i *ERI SEE*

## ***Përkthimi nga gjuha angleze:***

Ermira Agolli, [miragolli@hotmail.com](mailto:miragolli@hotmail.com)

## Projektimi

StudioTrid <http://www.studiotrid.net>

## Botuar

Beograd, maj 2021

Përgatitur nga Sekretariati i Nismës së Evropës Juglindore për Reformën në Arsim (*ERI SEE*), bazuar në kontributet e marra nga anëtarët e Aleancës së Ballkanit Perëndimor për Të Nxënit nëpërmjet Punës - *WBA4WBL* (agjencitë e AFP-së dhe Dhomat e Tregtisë nga Shqipëria, Bosnja dhe Hercegovina, Republika e Maqedonisë së Veriut, Kosova \*, Mali i Zi dhe Serbia), Znj. Monika Mott (*OeADAustria*), Z. Elido Bandelj, konsulentët e pavarur: Z. Nino Buić (Agjencia Kroate për Arsimin dhe Formimin Profesional dhe Agjencia për Arsimin e të Rriturve) dhe Znj. Maja Jukić, Znj. Barbara Wilfinger (Dhoma Austriake e Tregtisë) si dhe Znj. Ejvis Gishti (Agjencia Kombëtare e Arsimit dhe Formimit Profesional dhe Kualifikimeve - *AKAFPK*).

Botuar në kuadër të projektit *Drejt Standardeve të Profesioneve me bazë Rajonale - TO REGOS*, financuar nga Agjencia Austriake për Zhvillim me fonde të Bashkëpunimit Austriak për Zhvillim.

# Tabela e Lëndës

<b>Hyrje .....</b>	<b>4</b>
<b>I Rreth Metodologjisë për Zhvillimin e Standardeve të Profesioneve me Bazë Rajonale.....</b>	<b>6</b>
<b>II Aktivitetet kombëtare për zhvillimin e kontributeve kombëtare .....</b>	<b>7</b>
<b>III Konsolidimi/ harmonizimi i kontributeve kombëtare në nivel rajonal .....</b>	<b>10</b>
3.1 Takimet rajonale ballë për ballë.....	10
3.1.1 Takimi përgatitor rajonal .....	10
3.1.2 Konsolidimi rajonal i kontributeve kombëtare- Takimi përfundimtar rajonal .....	10
3.2 Takimet rajonale në internet.....	12
3.2.1 Faza përgatitore.....	12
3.2.1 Faza e zbatimit.....	13
<b>IV Përshtatja me specifikat kombëtare dhe verifikimi .....</b>	<b>14</b>
<b>V Miratimet në nivel kombëtar .....</b>	<b>14</b>
<b>Shtojca 1: Modelet e Standardit të Profesionit me Bazë Rajonale dhe Udhëzimet .....</b>	<b>15</b>
Modelet për Standardin e Profesionit me bazë Rajonale.....	15
Udhëzime për plotësimin e modelit .....	17
<b>Shtojca 2: Planifikimi i takimeve në internet në kuadrin e projektit TO REGOS .....</b>	<b>19</b>
<b>Shtojca 3: Fjalori .....</b>	<b>20</b>
Termt kryesorë.....	20
Metodat e mundshme për përgatitjen e standardeve të profesioneve.....	24
Organizatrat kryesore .....	25
Klasifikimet .....	26

## Hyrje

Bashkëpunimi në Evropën Juglindore në fushën e Arsimit dhe Formimit Profesional në nivelin e institucioneve qeveritare të Arsimit dhe Formimit Profesional u zyrtarizua në vitin 2011, pas nënshkrimit të Marrëveshjes së Bashkëpunimit ndërmjet Institucioneve të Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) që veprojnë në rajonin e Procesit të Bashkëpunimit të Evropës Juglindore (SEEC<sup>1</sup>) dhe që janë përgjegjëse për zbatimin e politikave të AFP-së në Shqipëri, Bosnjë dhe Hercegovinë, Bullgari, në Republikën e Maqedonisë së Veriut, Moldavi, në Malin e Zi, Rumani dhe Serbi me qëllim krijimin e Rrjetit Rajonal të AFP-së për EJL-në (SEEVET Net). Nënshkrimi i Marrëveshjes shënoi krijimin e Rrjetit të Evropës Juglindore për Arsimin dhe Formimin Profesional (SEEVET Net), si forca lëvizëse për bashkëpunimin rajonal dhe modernizimin në fushën e AFP-së, e përqendruar në zhvillimin e kualifikimeve të AFP-së, sigurimin e cilësisë në AFP, AFP-në si pjesë e të nxëniet gjatë gjithë jetës dhe në rritjen e partneritetit shoqëror në sektorin e AFP-së. Nisma e Evropës Juglindore për Reformën në Arsim (ERI SEE),<sup>2</sup> bazuar në bashkëpunimin e mëparshëm dhe të gjatë me institucionet kombëtare të AFP-së në nivel rajonal, është zyrtarisht e ngarkuar për të koordinuar punën dhe funksionimin e Rrjetit të Evropës Juglindore për Arsimin dhe Formimin Profesional si dhe për të organizuar formate të ndryshme të aktiviteteve për ngritjen e kapaciteteve për anëtarët e saj.

Me kalimin e kohës, ky rrjet u forcua dhe filloi të kërkonte zgjerimin dhe intensifikimin e mënyrave të bashkëpunimit si dhe numrin e aktiviteteve. Kjo përkoi me zhvillimet më të gjera në nivelin e BE-së, përkatësisht me fillimin e Procesit të Berlinit, një iniciativë që synon rritjen e bashkëpunimit rajonal në Ballkanin Perëndimor dhe dhënien e ndihmesës për integrimin e këtyre vendeve në Bashkimin Evropian. Kjo iniciativë u shpall për herë të parë me datë 28 gusht, 2014 nga Kancelarja Gjermane Angela Merkel dhe po zhvillohet me mbështetjen e Komisionit Evropian, institucioneve financiare ndërkombëtare dhe Shteteve Anëtare të përfshira në Proces - Austri, Kroaci, Francë, Gjermani, Itali, Slloveni dhe Mbretëria e Bashkuar. Ajo plotëson procesin institucional të integritit në BE të secilit vend individual bazuar në zbatimin e *acquis communautaire*.<sup>3</sup>

Në kuadrin e procesit të Berlinit, në vitin 2016 në Vjenë u organizua konferenca ‘Krijimi i Aleancës së Ballkanit Perëndimor për Të Nxënëit nëpërmjet Punës’ ku u përcoll thirrja për një bashkëpunim më të madh midis AFP-së dhe sektorit të biznesit, për fokusimin tek modernizimi i AFP-së, dhe të nxënëit nëpërmjet punës në veçanti. Konferenca shënoi lindjen e Aleancës së Ballkanit Perëndimor për Të Nxënëit nëpërmjet Punës (WBA4WBL),<sup>4</sup> e përbërë nga përfaqësues të institucioneve qeveritare të AFP-së (agjencitë përgjegjëse për AFP-në) dhe njësitë të sektorit privat nga Shqipëria, Bosnja dhe Hercegovina, Kosova\*,<sup>5</sup> Republika e Maqedonisë së Veriut, Mali i Zi dhe Serbia. Me atë rast, ERI SEE dhe Forumi i Investimeve i Dhomave të Ballkanit Perëndimor (BB CIF) u ftuan që të shqyrtonin alternativat për të mbledhur forcat, për të fuqizuar më tej dialogun dhe për të rritur bashkëpunimin midis sektorit publik dhe privat në rajon.<sup>6</sup>

1 SEEC – Procesi i Bashkëpunimit i Evropës Juglindore (SEEC) u iniciua në vitin 1996 në takimin e Ministrave të Punëve të Jashtme të SEEC dhe mbajtur në Sofje / Bullgari. Ky forum i bashkëpunimit rajonal synon forcimin e marrëdhënieve të fqinjësisë së mirë midis të gjithë pjesëmarrësve nga Evropa Juglindore (EJL) dhe transformimin e këtij rajoni në një zonë të paqes, sigurisë, stabilitetit dhe bashkëpunimit, duke patur si qëllim kryesor integrimin e plotë të EJL-së në strukturat evropiane dhe euro-atlantike. Karta për Marrëdhëniet e Fqinjësisë së Mirë, Stabilitetin, Sigurinë dhe Bashkëpunimin në EJL, miratuar në Bukuresht në vitin 2000, përfaqëson dokumentin thelbësor të SEEC (burimi: [www.rcc.int](http://www.rcc.int)).

2 [www.erisee.org](http://www.erisee.org)

3 [www.berlinprocess.info](http://www.berlinprocess.info)

4 [www.wba4wbl.com](http://www.wba4wbl.com)

5 \*Ky emërtim nuk paragjykon pozicionet mbi statusin dhe është në përputhje me RKSKB 1244/1999 dhe Opinionin e GJND për deklaratën e pavarësisë së Kosovës.

6 Deklaratë e Përbashkët e mbështetur nga Pjesëmarrësit e Konferencës ‘Krijimi i Aleancës së Ballkanit Perëndimor për Të Nxënëit nëpërmjet Punës’.

<https://www.kulturkontakt.or.at/plattform/pdfview.asp?guid={0EF5AB9B-65E0-4E03-9992-BBB8D999C68A}>

Menjëherë pas kësaj u organizuan edhe disa aktivitete të tjera. Në muajin dhjetor të vitit 2016 u organizua takimi i parë i punës i WBA4WBL, ku u mbledhën së bashku agjencitë e AFP-së dhe Dhomat e Tregtisë të cilët ranë dakord në lidhje me objektivat kryesore të bashkëpunimit në të ardhmen:

- ◆ Zhvillimi ose modernizimi i standardeve të përbashkëta të profesioneve dhe kualifikimeve
- ◆ Zhvillimi i një qendre mësimore dhe njohurish përmes krijimit të një platforme në internet për ndarjen e ideve, metodologjive, manualeve, rregulloreve, planprogrameve, materialeve mësimore etj.
- ◆ Përmirësimi i Të Nxënit nëpërmjet Punës në rajon

Zonat e listuara shërbyen si bazë për aktivitetet e mëtejshme të WBA4WBL me qëllim përgatitjen e një projekti rajonal të fokusuar tek objektivat e përcaktuara bashkërisht të lartpërmendura. Kështu, në vitin 2017 dhe 2018 midis anëtarëve të WBA4WBL u organizuan një seri aktivitete konsultimi dhe seminare pune (Shtojca 1), që çuan në produktet e mëposhtme:

- ◆ Krijimi i Platformës në Internet të Aleancës së Ballkanit Perëndimor për Të Nxënit nëpërmjet Punës
- ◆ Kuadri i Përbashkët për Zhvillimin e Standardeve të Profesioneve me bazë Rajonale, dhe
- ◆ Projekti Drejt Standardeve të Profesioneve me bazë Rajonale - TO REGOS, miratuar për financim në vitin 2019 nga Agjencia Austriake për Zhvillim me fonde të Bashkëpunimit Austriak për Zhvillim<sup>7</sup>

Në kuadrin e fushëveprimit të projektit TO REGOS të përmendur më lart, u bë edhe sinkronizimi dhe shtjellimi i Kornizës së Përbashkët për Zhvillimin e Standardeve të Profesioneve me bazë Rajonale, e zhvilluar gjatë periudhës përgatitore, duke e kthyer tashmë në një metodologji. Testimi i metodologjisë për zhvillimin aktual të 5 standardeve të profesioneve (SP) në 2 sektorë (turizmi dhe mikpritja dhe industria e ndërtimit) është planifikuar që të kryhet në harkun kohor shtator 2019- shtator 2020.

Këto përpjekje nuk janë të vetmet në sektorin e AFP-së në Evropë. Në vitin 2017, Komisioni Evropian hapi një Thirrje në kuadrin e Masës Kyçe 3 të programit Erasmus+, të quajtur Kualifikime të Përbashkëta në Arsimin dhe Formimin Profesional. Në kuadrin e kësaj Thirrjeje janë duke u zbatuar një sërë projektesh transnacionale me qasje të ndryshme por për të njëjtën temë. Kështu, aktivitetet e parashikuara në Projektin WBA4WBL, edhe pse financohen nga burime të ndryshme, korrespondojnë me trendet dhe perspektivat evropiane.

Ky botim është rezultat i përpjekjeve të përbashkëta, bashkëpunimit afatgjatë dhe raundeve të gjera të konsultimit të realizuara midis anëtarëve të WBA4WBL, përfaqësuesve të OeAD Austria, ekspertëve të pavarur, Dhomës Austriake të Tregtisë dhe Sekretariatit të ERI SEE. Qëllimi i tij është të shpjegojë proceset, hapat dhe metodat që do të përdoren gjatë zhvillimit të standardeve rajonale të profesioneve në rajonin e Ballkanit Perëndimor, siç shihet nga palët e përmendura më lart. Ky botim shpreson të shërbejë si një model i mundshëm për t'iu qasur temës së bashkëpunimit rajonal dhe transnacional në këtë fushë dhe mund të përdoret edhe në sektorë dhe rajone të tjera.

---

<sup>7</sup> Edhe pse në takimet e para të punës të WBA4WBL ishin të pranishëm edhe përfaqësuesit e Kroacisë, Moldavisë, Rumanisë dhe Bullgarisë, ata aktualisht nuk marrin pjesë në projektin WBA4WBL për arsye të ndryshme.

## I Rreth Metodologjisë për Zhvillimin e Standardeve të Profesioneve me Bazë Rajonale

Metodologjia për Zhvillimin e Standardeve të Profesioneve me bazë Rajonale (Metodologjia) përbëhet nga parimet kryesore orientuese, hapat dhe metodat e rëndësishme për fazat e ndryshme të zhvillimit të standardeve të profesioneve me bazë rajonale. Hapat kryesorë për zhvillimin e tyre janë:

1. Aktivitetet kombëtare për zhvillimin e kontributeve kombëtare
2. Konsolidimi / harmonizimi i kontributeve kombëtare në nivel rajonal
3. Përshtatja me specifikat kombëtare dhe verifikimi
4. Miratimi në nivel kombëtar

Dy janë parimet kryesore themelore për të gjithë procesin me qëllim realizimin e produkteve - dakordimi i standardeve të profesioneve me bazë rajonale midis vendeve pjesëmarrëse dhe miratimi i tyre në nivel kombëtar.

**Parimi i parë** është dakordimi në lidhje me përdorimin e të njëjtës qasje bazë për përgatitjen e kontributeve kombëtare. Kjo nënkupton ndjekjen e parimeve dhe metodave të njëjta ose të ngjashme, të cilat do të sigurojnë krahasueshmërinë e rezultateve në nivel rajonal dhe, në fund të fundit, prodhimin e një produkti të dakorduar në rang rajonal.

**Parimi i dytë** është sigurimi i respektimit dhe integritit të plotë të hapave, procedurave dhe kërkesave të përcaktuara në nivel kombëtar gjatë gjithë procesit të zhvillimit të standardeve të profesioneve me bazë rajonale dhe, në bazë të kësaj, integrimi i tyre në proceset kombëtare.

Ky botim është ideuar si një mekanizëm mbështetës për këto parime: njohja dhe pranimi i procedurave dhe kërkesave kombëtare, hedhja e bazave të përbashkëta dhe ndërtimi i punës mbi to, dhe integrimi i tyre në parimet, hapat dhe metodat rajonale të shtjelluara në këtë dokument. Ky është një mjet që ndihmon për zhvillimin e standardeve të profesioneve me bazë rajonale, të dakorduara në nivel rajonal dhe të njohura e të miratuara në shkallë vendi në kuadrin e Projektit '*Drejt standardeve të profesioneve me bazë rajonale- TO REGOS*'. Parimet e përshkruara në këtë botim mund të përdoren në aktivitete të tjera rajonale të ngjashme.

## II Aktivitetet kombëtare për zhvillimin e kontributeve kombëtare

Procesi i zhvillimit të standardeve të profesioneve me bazë rajonale fillon në nivel kombëtar me procesin e formimit dhe emërimit zyrtar të grupeve kombëtare të punës për zhvillimin e standardeve të profesioneve (në vijim: grupet kombëtare të punës).

Formimi i grupeve kombëtare të punës dhe caktimi i anëtarëve të tyre është rezultat i konsultimit dhe përfshirjes së:

- ◆ Agjencive të AFP-së
- ◆ Dhomave të tregtisë
- ◆ Grupeve të biznesit
- ◆ Bashkimit të punëdhënësve

dhe bazohet në zgjedhjen e një kampioni të përshtatshëm për identifikimin sa më adekuat të aftësive të nevojshme në tregun e punës dhe përcaktimin e duhur në vetë standardin e profesionit.<sup>8</sup>

Prandaj, përbërja e grupeve kombëtare të punës bazohet në parimet e mëposhtme:

- ◆ Ato përfshijnë përfaqësues të sektorit të biznesit/ ekspertë të biznesit - ndërmarrje mikro, të vogla, të mesme dhe të mëdha (kur është e nevojshme)
- ◆ Ato mund të përfshijnë një përfaqësues nga sektori i arsimit (mësuesit e AFP-së dhe/ ose profesorët e arsimit të lartë) kur parashikohet nga metodologjia kombëtare
- ◆ Ato përfshijnë jo më pak se 5 dhe jo më shumë se 12 përfaqësues të biznesit
- ◆ Ato përfshijnë përfaqësues të biznesit që janë aktivë në profesionin në fjalë çdo ditë për të siguruar kontributin e ekspertëve
- ◆ Ato përfshijnë përfaqësues të biznesit që janë aktivë në profesionin në fjalë si mbikëqyrës me një perspektivë më të gjerë për të siguruar kontributin e ekspertëve
- ◆ Ato përfshijnë 1-2 ekspertë kombëtarë për standardet e profesionit për të drejtuar dhe moderuar diskutimet, për të sqaruar informacionin dhe për ta përcaktuar atë për vetë standardin e profesionit (d.m.th., ekspert/(ë) të sektorit të arsimit). Ata mund të vijnë nga arsimi, biznesi ose sektori i pavarur ose dhoma e tregtisë
- ◆ Ato mund të përfshijnë edhe 1 (një) ekspert tjetër si anëtar të grupit, i cili do të kontribuojë në cilësinë e produktit (një ekspert tjetër i sektorit të arsimit për një fushë të caktuar, regjistruar, lehtësues etj.)

Përfaqësuesit e biznesit/ ekspertët e biznesit do të zgjidhen dhe emërohen sipas procedurave kombëtare, nga Dhomat e Tregtisë dhe agjencitë e AFP-së së bashku. Agjencitë e AFP-së do të dalin me propozimet e tyre për përfshirjen e ekspertëve të sektorit të arsimit. Për këtë qëllim duhet të arrihet një marrëveshje midis agjencisë përgjegjëse për AFP-në dhe Dhomës së Tregtisë në lidhje me emërimin e anëtarëve të grupeve të punës, e cila do të formalizohet me një vendim zyrtar të Qendrës për AFP-në.

Gjatë procesit do të respektohen rregulloret kombëtare.

Kopja e vendimit zyrtar do t'i dërgohet Sekretariatit të *ERI SEE* me qëllim informimin e tyre në lidhje me anëtarët e përzgjedhur të grupeve të punës.

<sup>8</sup> Pjesëmarrja e aktorëve të listuar ndryshon nga njëri vend në tjetrin.

Pas zgjedhjes zyrtare të përfaqësuesve të biznesit/ ekspertëve të biznesit si anëtarë të grupit kombëtar të punës, kontributi i tyre në lidhje me grupet e detyrave/ funksioneve, funksionet dhe aktivitetet kryesore do të mblidhet përmes përdorimit të disa metodave për mbledhjen e të dhënave- në varësi të sektorit, interesit të komunitetit të biznesit dhe rregulloreve kombëtare, si për shembull:

- ◆ Anketat sasiore (anketë me pyetësor)
- ◆ Intervistat e strukturuar ose gjysëm të strukturuar ose grupet e fokusuara
- ◆ Takimet kombëtare: duhet të organizohen tre takime për secilin shtet dhe për secilin standard profesioni. Në rast se paralelisht duhet të zhvillohen disa SP<sup>9</sup> të ngjashme, numri i takimeve për secilin standard mund/ duhet të zvogëlohet

Përcaktimi nëse do të përdoren metodat cilësore apo ato sasiore të kombinuara me takimet kombëtare është vendim i ekspertit përgjegjës për hartimin e standardit të profesionit.

Takimet kombëtare mund të kryhen ballë për ballë ose, në rast se kjo metodë nuk është e mundur, në distancë në internet.<sup>10</sup>

Në rastin e organizimit të takimeve në internet, numri i takimeve dhe kohëzgjatja e tyre mund të ndryshojnë, në varësi të mundësisë së ekspertëve për të marrë pjesë, si dhe specifikave të punës në distancë në internet. Parimi kryesor që duhet të ndiqet në këtë aspekt është se në total koha e punës duhet të jetë përafërsisht 24 orë- e barasvlershme me 3 ditë pune. Kështu, për shembull, mund të organizohen 6 takime gjysmëditore, ose 3 takime ditore të plota, ose një kombinim i tyre (për shembull, 5 takime: 4 gjysmë dite dhe 1 ditë e plotë).

Produkti në fund të të gjitha këtyre takimeve duhet të jetë standardi i profesionit i dakorduar në nivel kombëtar.

Me qëllim dokumentimin e takimeve dhe sigurimin e të dhënave dhe informacionit të mjaftueshëm, eksperti i standardit të profesionit është përgjegjës për sa vijon:

- ◆ Dorëzimin e procesverbaleve të takimeve ku përshkruhet çdo seancë pune e realizuar në distancë në internet, detyrat e kryera, pjesëmarrësit e pranishëm në takim dhe numrin e saktë të orëve të punës
- ◆ Dorëzimin e standardit të profesionit të dakorduar në nivel kombëtar
- ◆ Dorëzimin e pamjeve të ekranit, që tregojnë dhe shfaqin pjesëmarrjen e ekspertëve<sup>11</sup> në fillim dhe në fund të çdo takimi
- ◆ Listën e pjesëmarrësve (në vend të listave me nënshkrimin e pjesëmarrësve)
- ◆ Agjendën për secilin takim të organizuar

Mbledhja e të dhënave do të shërbejë si bazë për:

- ◆ analizën DACUM
- ◆ analizën funksionale

Kontributi nga sektori i biznesit do të mblidhet, drejtohet, analizohet dhe moderohet nga eksperti

9 SP-të e ngjashme janë standarde që mbivendosen në 3 ose më shumë detyra kryesore.

10 Takimet duhet të organizohen në internet vetëm në rastet kur është i pamundur takimi ballë për ballë.

11 Përdorimi i funksionit 'print screen', 'snipping tool' ose i programeve/ funksioneve të tjera për kapjen e imazhit të ekraneve.



për standardet e profesioneve, anëtar i grupit kombëtar të punës i emëruar për atë qëllim. Ai/ ajo do të transferojë kontributin në formatin model të unifikuar për standardet e profesioneve me bazë rajonale (Shtojca 2), i dakorduar midis vendeve pjesëmarrëse. Ai/ ajo është përgjegjës/e për finalizimin e standardit kombëtar të profesionit sipas formatit të duhur dhe të dakorduar në konsultimet rajonale.

Në takimet e grupit të punës mund të marrin pjesë edhe Personat/ Pikat Kombëtare të Koordinimit (PKK) për Arsimin dhe Pikat Kombëtare të Koordinimit për Biznesin.<sup>12</sup> Ndërkohë që ekspertët e standardeve të profesioneve janë të ngarkuar me përgatitjen e materialit për takimet, koordinimin e takimeve kombëtare, PKK-të për arsimin dhe biznesin duhet të ofrojnë mbështetje organizative kur është e nevojshme. PKK-të për arsimin janë përgjegjës për dorëzimin e procesverbaleve/ konkluzioneve të dala nga takimet, listën e pjesëmarrësve dhe bazën e të dhënave te Sekretariati i ERI SEE duke garantuar dukshmërinë e eventeve dhe aktiviteteve të tjera të ngjashme. Ata gjithashtu mund të ndihmojnë në procesin e zhvillimit të standardit kombëtar të profesionit dhe të japin kontributin e tyre. Ata duhet të sigurohen dhe të marrin masat e nevojshme në mënyrë që grupi kombëtar i punës të realizojë produktin e tij - standardin kombëtar të profesionit - dhe të informojnë Sekretariatit e ERI SEE nëse lind ndonjë problem. Në raste të justifikuara sipas rregullit, nëse PKK-të janë në të njëjtën kohë edhe ekspertë për standardet e profesionit apo ekspertë biznesi, ata duhet të emërohen zyrtarisht si të tillë. Ky angazhim shtesë nuk i përjashton ata nga roli dhe detyrat e tyre si PKK.

Për aktivitetet e organizuara në nivel kombëtar, duhet të respektohen procedurat dhe rregulloret kombëtare.

---

12 Këta janë personat e emëruar nga institucionet vendase (agjencitë e AFP-së dhe Dhomat e Tregtisë) për të koordinuar aktivitetet përkatëse për rezultatet e projektit (Drejt Standardeve të Profesioneve me Bazë Rajonale - TO REGOS).

## III Konsolidimi/harmonizimi i kontributeve kombëtare në nivel rajonal

### 3.1 Takimet rajonale ballë për ballë

#### 3.1.1 Takimi përgatitor rajonal

Hapi tjetër i referohet krahasimit, analizimit dhe konsolidimit të kontributeve kombëtare si përgatitje për nivelin rajonal që synon prodhimin e produktit rajonal- standardet e profesioneve me bazë rajonale.

Këtu përfshihen:

- ◆ Dorëzimi i kontributeve kombëtare (rezultati i punës së grupeve kombëtare të punës) nga Personat/Pikat Kombëtare të Koordinimit për Arsimin tek Sekretariati i *ERI SEE*, si organi përgjegjës për administrimin dhe koordinimin e përgjithshëm të projektit. Kontributet kombëtare nga secili vend pjesëmarrës do të dërgohen me kohë për shqyrtim, përkthim dhe rregullime para takimeve rajonale.
- ◆ Shkëmbimi i kontributeve të mbledhura kombëtare nga Sekretariati i Nismës së Evropës Juglindore për Reformën në Arsim me të gjitha KPP-të dhe institucionet e tyre përkatëse për komente paraprake dhe sinkronizim.
- ◆ Organizimi i një Takimi Rajonal Përgatitor për konsolidimin e kontributeve të ndryshme kombëtare me pjesëmarrjen e:
  - Personave/ Pikave Kombëtare të Koordinimit për Arsimin për secilin prej vendeve
  - Një ekspert kombëtar për standardet e profesionit për secilin vend, i cili/ e cila ka marrë pjesë në punën e grupeve kombëtare të punës
  - Përfaqësuesit e Sekretariatit të *ERI SEE*

Takimi mund të moderohet nga një ekspert tjetër, nëse konsiderohet i nevojshëm.

Gjatë Takimit Përgatitor Rajonal do të analizohen dhe krahasohen të gjitha kontributet kombëtare të marra nga secili vend. Në fund, këto kontribute kombëtare do të redaktohen, unifikohen dhe dakordohen në një kontribut të vetëm- propozim për standardin rajonal të profesionit.

Për konsolidimin e kontributeve narrative të marra nga 6 vendet pjesëmarrëse do të përdoret një metodë cilësore dhe një analizë krahasuese e përmbajtjes. Të dhënat do të krahasohen dhe analizohen bazuar në deklaratat domethënëse, njësi kuptimesh, përshkrime tekstuale dhe strukturore në mënyrë që të ndahen nga njëra tjetra përmbajtja që është e përbashkët në kuptim dhe formë në të gjitha vendet/ ekonomitë dhe përmbajtja që ndryshon në formë dhe/ ose kuptim midis dy ose më shumë vendeve/ ekonomive.

Gjatë Takimit Përgatitor Rajonal do të përcaktohet edhe lista e pyetjeve të hapura dhe e paqartësive për shqyrtime të mëtejshme.

Për konsolidimin e kontributeve kombëtare për secilin profesion do të organizohet edhe një Takim Përfundimtar Rajonal, nëse profesionet nuk mund të bashkohen dhe trajtohen së bashku, gjë e cila varet nga marrëveshja midis partnerëve.

### 3.1.2 Konsolidimi rajonal i kontributeve kombëtare - Takimi përfundimtar rajonal

Pas Takimit Përgatitor Rajonal, do të organizohet një Takim Përfundimtar Rajonal për zhvillimin e standardeve të profesioneve me bazë rajonale. Qëllimi i këtij takimi përfundimtar është analizimi i propozimit të dalë nga Takimi Përgatitor Rajonal, unifikimi i kontributeve dhe marrja e vendimit në lidhje me produktin përfundimtar. Pjesëmarrësit në Takimin Përfundimtar Rajonal do të sigurojnë përfaqësimin e nevojave të vendeve/ ekonomive të tyre si dhe të nevojave të rajonit për aftësi në standardin rajonal të profesionit të dakorduar përfundimisht.

Procesi i konsolidimit/ unifikimit në nivel rajonal sjell një vlerë shtesë:

- ◆ Produktet janë rezultat i konsultimeve dhe kontributeve të marra nga një kampion më i madh dhe më i gjerë i punëdhënësve sesa do të ishte nëse do të bëheshin vetëm në kontekstin kombëtar
- ◆ Produktet plotësojnë nevojat e tregut të punës të të gjithë rajonit, dhe jo vetëm të një vendi/ ekonomie

Për më tepër, me ndihmën e ekspertëve të jashtëm për çështjet e qëndrueshmërisë mjedisore, qëndrueshmërisë sociale dhe barazisë gjinore, të cilët do të ftohen në Takimin Përfundimtar Rajonal, këto çështje do të pasqyrohen dhe do të përfshihen edhe në produktin përfundimtar-standardet e profesioneve me bazë rajonale.

Pjesëmarrësit do të respektojnë marrëveshjen dhe do të përpiqen të arrijnë konsensusin në lidhje me produktin përfundimtar. Gjithashtu, ata do të kenë parasysh që në hapat e mëtejshëm do të ketë një fleksibilitet prej 20%, i cili do të përdoret për të pasqyruar nevojat dhe rrethanat specifike kombëtare.

Takimi Përfundimtar Rajonal për zhvillimin e standardeve rajonale të profesioneve do të ndiqet nga:

- ◆ 1 deri në 2 përfaqësues të sektorit të biznesit për secilin vend/ ekonomi që marrin pjesë në takimet kombëtare (1 përfaqësues nga një kompani e vogël/ e mesme dhe 1 nga një kompani e madhe) të zgjedhur bazuar në:
  - Pjesëmarrjen e tyre aktive në takimet e organizuara në nivel kombëtar si anëtarë të grupeve kombëtare të punës
  - Mundësinë e pjesëmarrjes në Takimin Përfundimtar Rajonal
  - Edhe përfaqësuesit e kompanive aktive në rajon janë një vlerë e shtuar

Nga ana tjetër, edhe Personat/ Pikat Kombëtare të Kontaktit për Biznesin mund të përfaqësojnë sektorin e biznesit.

- ◆ 1 deri në 2 përfaqësues të agjencisë së AFP-së për çdo vend/ ekonomi
  - Rekomandohet që ata të jenë Personat/ Pikat Kombëtare të Koordinimit për sektorin e arsimit dhe eksperti kombëtar për standardet e profesioneve, anëtar i grupit kombëtar të punës
- ◆ Ekspertë të jashtëm për çështjet e barazisë gjinore, qëndrueshmërisë dhe përfshirjes sociale
- ◆ Një moderator/ lehtësues i jashtëm nëse gjykohet e nevojshme
- ◆ Një ose më shumë përfaqësues të Sekretariatit të *ERI SEE*

## 3.2 Takimet rajonale në internet<sup>13</sup>

Në rast se takimet rajonale nuk mund të organizohen ballë për ballë në të njëjtin ambient fizik, atëherë puna e grupeve rajonale mund të organizohet në distancë në internet. Ky proces do të zbatohet edhe gjatë dy segmenteve kryesore: përgatitja dhe zbatimi.

### 3.2.1 Faza e përgatitjes

Faza e përgatitjes drejtohet dhe organizohet nga Sekretariati i *ERI SEE* që është përgjegjës për:

1. Sigurimin e infrastrukturës së TI- kryesisht një platformë *online*/ në internet. Pjesëmarrësit në takimet në internet janë përgjegjës për sigurimin e pajisjeve të tyre të teknologjisë së informacionit dhe për njoftimin e Sekretariatit të *ERI SEE* në kohë në lidhje me ndonjë pengesë/ problem të mundshëm.
2. Angazhimin e një moderatori- një person që do të moderojë diskutimin dhe do të jetë përgjegjës për arritjen e konsensusit në lidhje me standardin përfundimtar të profesionit me bazë rajonale. Rekomandohet që ky person të ketë përvojë të konsiderueshme në drejtimin e grupeve të punës për zhvillimin e standardeve të profesioneve (SP) dhe standardeve të kualifikimit (SK) si dhe formimin e duhur sa i takon metodologjisë së kërkimit shoqëror.
3. Angazhimin e një bashkë-moderatori- një person që do të reflektojë të gjitha ndryshimet në dokumentet e punës, të ndihmojë moderatorin dhe të sigurojë mbështetje për procesin. Ky person mund të jetë anëtar i Sekretariatit të *ERI SEE* ose punonjës i Qendrës së AFP-së/ Dhomës së Tregtisë.
4. Përgatitjen e dokumentacionit të nevojshëm për takimet (agjenda e takimeve, dokumentet bazë nëse është e zbatueshme, dhe propozimi për SP-në).

Propozimet kombëtare për SP-të të përgatitura gjatë takimeve kombëtare do të dërgohen nga PKK-të/ ekspertët e SP në Sekretariatit të *ERI SEE* dhe do të përkthehen në gjuhën angleze. Në vend të takimit përgatitor rajonal ballë për ballë, kontributet kombëtare duhet të bashkohen dhe të analizohen nga:

- ◆ një ekspert i jashtëm për SP-të, ose
- ◆ Sekretariati i *ERI SEE*<sup>14</sup>

Të gjitha propozimet kombëtare duhet të analizohen sa i takon përmbajtjes me qëllim daljen me një propozim të unifikuar/ konsoliduar për SP-në. Gjurmët e analizës së përmbajtjes (kodimi me ngjyra, numërimi, etj.) do të ruhen dhe do t'u dorëzohen anëtarëve të grupeve rajonale të punës.

Varianti i propozuar i SP-së më pas do t'i dërgohet nga Sekretariati i *ERI SEE* të gjithë ekspertëve për çështjet e qëndrueshmërinë mjedisore dhe sociale dhe barazinë gjinore me qëllim analizimin

<sup>13</sup> Metodatat e punës në internet filluan të përdorëshin me shpërthimin e pandemisë COVID-19 në vitin 2020, gjë që e bëri të pamundur organizimin e takimeve ballë për ballë në të njëjtin ambient fizik. Sidoqoftë, metoda ballë për ballë duhet të ketë përparësi atëherë kur është e mundur dhe puna në internet në distancë duhet të realizohet vetëm në rrethana të jashtëzakonshme. Përfitimet që rrjedhin nga metoda ballë për ballë e punës lidhen kryesisht me efikasitetin dhe efektivitetin e saj sa i takon përgatitjes së SP-ve, por edhe me faktin që ndihmon për krijimin/ forcimin e lidhjeve/ bashkëpunimit rajonal në një mënyrë më rrënjësore dhe shumë të nevojshme.

<sup>14</sup> Preferohet që analiza të kryhet nga një individ i jashtëm që nuk është anëtar i grupeve kombëtare të punës.

e përmbajtjes nga këndvështrimi i fushave të tyre përkatëse dhe dhënien e komenteve.

Ky propozim shoqëruar edhe me komentet e integruara nga ekspertët përkthehet në gjuhët kombëtare dhe u dërgohet PKK-ve për arsimin para takimit të parë rajonal në distancë/ internet.

PKK-të për arsimin emërojnë zyrtarisht anëtarët e grupit rajonal të punës dhe ndajnë me ta materialin për takimet rajonale. Grupi rajonal i punës, në parim, përbëhet nga 4 anëtarë:

- ◆ Përfaqësuesit e sektorit të arsimit: PKK për arsimin dhe/ ose eksperti për SP-në
- ◆ Përfaqësues të biznesit: PKK për biznesin dhe/ ose eksperti i biznesit

Para takimit të parë në internet, anëtarët e emëruar të grupeve kombëtare të punës duhet të analizojnë variantin e propozuar për standardin rajonal të profesionit dhe të dërgojnë komentet e tyre pranë Sekretariatit të **ERI SEE** përpara takimit. Përfaqësuesi i Sekretariatit të **ERI SEE** përpilon të gjitha komentet dhe i përfshin ato në variantin e propozuar të SP-së si hapi i fundit për përgatitjen e dokumentit.

### 3.2.1 Faza e zbatimit

Seanca e parë e takimit rajonal do të jetë një seancë e përbashkët ku do të marrin pjesë të gjithë pjesëmarrësit e caktuar. Kjo seancë do të hapet nga moderatori dhe bashkë-moderatori të cilët do të shpjegojnë metodologjinë e punës dhe do të japin udhëzime në lidhje me mënyrën e ndarjes së anëtarëve të emëruar në 2 nëngrupe më të vegjël dhe për caktimin e detyrave. Të dy nëngrupet më të vogla do të përbëhen nga 2 përfaqësues të secilit prej vendeve pjesëmarrëse. Kështu, secili nëngrup do të përbëhet nga 12 përfaqësues kombëtarë.

Puna e nëngrupeve bazohet në parimet e mëposhtme:

- ◆ Secili nën-grup punon për grupe të caktuara detyrash/ funksionesh, detyrash kryesore dhe aktiviteteve.
- ◆ Nëngrupi numër 1 (një) punon për përshkrimin e SP-së dhe grupeve të detyrave, 1, 2 dhe 3. Pjesa tjetër e grupeve të detyrave mund të ndahet midis standardeve të profesionit.
- ◆ Nëngrupi numër 2 (dy) punon në lidhje me përshkrimin e profesionit, nivelin, kategorizimin dhe grupet e detyrave 4, 5, 6, 7, 8 dhe detyrat dhe aktiviteteve kryesore shoqëruese.

Rezultati përfundimtar i takimeve rajonale është:

- ◆ 1 (një) standard profesioni me bazë rajonale në rast se ka shumë ndryshime midis profesioneve që trajtohen
- ◆ 2 (dy) standarde profesioni me bazë rajonale në rast se ka shumë ngjashmëri midis profesioneve që trajtohen

Kur caktohet koha se kur do ta mbahen seancat e punës duhet të merret parasysh edhe disponueshmëria dhe mundësia e pjesëmarrjes së ekspertëve të biznesit dhe mundësisht të bihet dakord në fund të çdo seance. Pas çdo seance, versioni i dakorduar do t'u shpërndahet menjëherë anëtarëve të grupit rajonal të punës, në mënyrë që të merren përshtypjet dhe mendimet e tyre para seancës pasuese për versionin e dakorduar, por edhe për kontributin e pritshëm.

Takimi rajonal përfundon në një seancë plenare në internet me praninë e të gjithë anëtarëve, gjatë të cilës kalohet edhe njëherë versioni përfundimtar i SP-së ose SP-ve me bazë rajonale.

Pjesëmarrësit në këtë takim kanë ende mundësinë për të bërë vërejtjet e tyre deri në momentin e arritjes së konsensusit dhe miratimit të SP-së ose SP-ve me bazë rajonale nga të gjithë anëtarët.

Dokumentet e takimit:

- a. Sekretariati i *ERI SEE* është përgjegjës për: (1) përgatitjen e listës së ekspertëve të emëruar nga PKK, (2) përgatitjen e orarit të takimeve në bashkëpunim me moderatorin dhe bashkë-moderatorin, (3) përgatitjen e listës së pjesëmarrësve që pritet të marrin pjesë në takim
- b. Moderatorin dhe bashkë-moderatorin janë përgjegjës për: (1) përpilimin e agjendës për secilin takim, (2) përgatitjen e listës së pjesëmarrësve që morën pjesë në takim, (3) pamjet nga ekrani që pasqyrojnë takimin, (4) dokumentin e standardit të profesionit me komentet e integruara dhe dokumentin e përfunduar.

Planifikimi i afatit kohor për takimet për 2 standardet e profesionit brenda sektorit të ndërtimit në kuadrin e projektit *TO REGOS* gjendet në Shtojcën 3 të këtij dokumenti.

## IV Përshtatja me specifikat kombëtare dhe verifikimi

Pas dakordimit midis pjesëmarrësve të Takimit Përfundimtar Rajonal në lidhje me përmbajtjen e standardeve rajonale të profesioneve, produktet do të përkthehen në gjuhët kombëtare.

Më pas do të organizohen edhe disa aktivitete të tjera verifikuese në rang kombëtar, në përputhje me procedurat kombëtare dhe në bashkëpunim midis agjencive të AFP-së dhe Dhomave të Tregtisë. Gjatë aktiviteteve verifikuese, produkti mund të modifikohet deri në masën 20% për të përmbushur nevojat specifike dhe rrethanat e konteksteve kombëtare.

Aktivitetet kombëtare verifikuese mund të përfshijnë përfaqësuesit e grupeve kombëtare të punës për standardet kombëtare të profesionit.

Me qëllim përshtatjen dhe verifikimin e standardit të profesionit me bazë rajonale, do të organizohet 1 (një) takim kombëtar për secilin vend dhe për secilin profesion.

Në rastet kur nuk është i mundur organizimi i takimeve ballë për ballë, seancat mund të organizohen në internet. Këto të fundit ndjekin të njëjtin parim për organizimin e takimeve në internet në nivel kombëtar siç përshkruhet në seksionin II, Aktivitetet Kombëtare për zhvillimin e kontributeve kombëtare.

## V Miratimi në nivel kombëtar

Procedura e miratimit nis menjëherë pas verifikimit të produkteve, në përputhje me procedurat kombëtare. Agjencitë e AFP-së do të koordinojnë procesin (përkatësisht Personi/ Pika Kombëtare e Koordinimit për Arsimin).

Pas miratimit, agjencitë e AFP-së do të botojnë njoftimin në lidhje me miratimin e standardit në faqet e tyre të internetit dhe do të informojnë Sekretariatit e *ERI SEE* në lidhje me të.

## Shtojca 1: Modelet për Standardin e Profesionit me Bazë Rajonale dhe Udhëzimet

Formatet model për Standardin e Profesionit me bazë Rajonale

### Modeli A

#### Formati i plotë i një standardi me grupet e propozuara të detyrave/ funksioneve

Standardi i profesionit:

Profesioni:

Sektori:

Niveli ISCO:

Përshkrimi i profesionit:

Mjedisi i punës dhe kushtet e punës:

Marrëdhënia me profesionet e tjera:

Standardi i profesionit:		
GRUPI I DETYRAVE / FUNKSIONEVE	DETYRAT KRYESORE	AKTIVITETET
1. Analizimi, planifikimi dhe organizimi i punës	1.1.... 1.2.	
2. Përgatitja e vendit të punës		
3. Detyrat operacionale		
4. Detyrat administrative		
5. Detyrat tregtare		
6. Komunikimi dhe bashkëpunimi me të tjerët		
7. Sigurimi i cilësisë		
8. Mbrojtja në vendin e punës dhe mbrojtja e mjedisit		



## Modeli B

### Formati i plotë i një standardi pa grupet e paracaktuara të detyrave/funksioneve

Standardi i profesionit:

---

Emri i profesionit/ profesioneve:

Sektori:

Niveli ISCO:

Përshkrimi i profesionit/ profesioneve:

Mjedisi i punës dhe kushtet e punës:

Marrëdhënia me profesionet e tjera:

#### Standardi i profesionit:

GRUPI I DETYRAVE/ FUNKSIONEVE	DETYRAT KRYESORE	AKTIVITETET
1.	1.1.... 1.2.	
2.		
3.		
4.		
5.		

## Udhëzime për plotësimin e formatit model

Modeli duhet të plotësohet në gjuhën angleze.

Këshillohet që Grupet e Detyrave/ Funksioneve të klasifikohen sipas kritereve që korrespondojnë me profesionin që përcaktohet.

### Disa nga Grupet e Detyrave të propozuara për shqyrtim përfshijnë si më poshtë:

1. **Analizimi, planifikimi dhe organizimi i punës:** *Aktivitete në lidhje me planifikimin e aktiviteteve të punës, caktimin e vendeve të punës, përcaktimin e burimeve të nevojshme për të kryer një punë.*

Për shembull: Përcaktimi i përbërësve të nevojshëm për përgatitjen e pjatave të ndryshme; Përcaktimi i materialit të nevojshëm për veshjen; Përgatitja e specifikimit të draftit; Marrja dhe ambalazhimi i duhur i pakove; (Rekomandohet që aktivitetet të formulohen si deklarata të gjera. Nuk ka nevojë t'i zërtheni ato deri në detaje - Përmbliidni aktivitetet ekzistuese dhe integrojini ato në njësi më të mëdha).

2. **Përgatitja e vendit të punës:** *Puna në lidhje me përgatitjen e vendit të punës dhe pajisjeve të nevojshme për kryerjen e punës.*

Për shembull: Kontrollimi i vlefshmërisë së pajisjeve; Mirëmbajtja e makinerive ose pajisjeve; Hapja dhe përgatitja e një dyqani/ dyqani me artikuj për festa; Përgatitja e kompjuterit për përdorim;

3. **Detyrat Operative:** *Aktivitete në lidhje me zbatimin e metodave, proceseve dhe procedurave për kryerjen e veprimtarive kryesore profesionale.*

Për shembull: Menaxhimi i kontabilitetit; Programimi i veglave të makinerive numerikisht të kontrolluara dhe përpunimi i pjesëve të makinerive; Sigurimi i kujdesit shëndetësor për pacientët internistë;

**Detyrat administrative:** *Detyrat e biznesit në lidhje me regjistrimin dhe monitorimin e aktiviteteve të punës.*

Për shembull: Organizimi i veprimeve të zyrës; Përgatitja e raporteve për veprimtarinë; Menaxhimi i dokumentacionit të infermierisë; Përgatitja e dokumentacionit për gjendjen e inventarit;

4. **Detyrat tregtare:** *Aktivitete në lidhje me marketimin, promovimin dhe shitjet e produkteve dhe shërbimeve.*

Për shembull: Përgatitja e reklamës për produktin; Pjesëmarrja në aktivitetet e shitjes; Përgatitja e faturës për një mall ose shërbim të shitur; Identifikimi i mundësive të tregut nga raportet e shitjeve për të përgatitur një produkt ose shërbim të ri;

5. **Komunikimi dhe bashkëpunimi me të tjerët:** *Aktivitete në lidhje me komunikimin (verbal, i shkruar, përdorimi i teknologjisë së informacionit) me klientët, bashkëpunëtorët dhe palët e tjera të interesit.*

Për shembull: Zhvillimi i komunikimit sa më cilësor me një klient ose me bashkëpunëtorët; Zhvillimi i një takimi me ekipin për të planifikuar aktivitetet; Organizimi i një ekipi njerëzish për të përmbushur një detyrë specifike;

6. **Sigurimi i cilësisë:** *Aktivitete në lidhje me monitorimin dhe ruajtjen e cilësisë së produkteve ose shërbimeve, duke përfshirë përcaktimin e standardeve të cilësisë, monitorimin e punës personale dhe punës së të tjerëve dhe zbatimin e standardeve të jashtme të cilësisë.*

Për shembull: Kontrollimi i produktit në përputhje me specifikimet; Kontrollimi i cilësisë së mallrave dhe/ ose shërbimeve në përputhje me rregulloret dhe standardet në fuqi; Zbatimi i masave në rast se nuk janë përmbushur standardet e cilësisë;

7. **Mbrojtja në Vendin e Punës dhe Mbrojtja e Mjedisit:** *Aktivitete që lidhen me mbrojtjen e shëndetit të vetë punonjësit si dhe shëndetit të bashkëpunëtorëve dhe ruajtjen e mjedisit përmes përdorimit të duhur të materialeve dhe pajisjeve dhe zbatimin e procedurave dhe rregullave të sigurisë.*

Për shembull: Zbatimi i procedurave për mbrojtjen e substancave të rrezikshme; Përdorimi i pajisjeve në mënyrën e duhur; Përdorimi i pajisjeve dhe materialeve në përputhje me rregullat e sigurisë në profesion;

**Shënim i rëndësishëm:** Në rast se për një profesion specifik, nuk mund të përcaktohen disa nga grupet e detyrave/ funksioneve, në atë pjesë të formatit model duhet të shënohet - JO E ZBATUESHME.

## Shtojca 2: Planifikimi i takimeve në internet në kuadrin e projektit TO REGOS

Me qëllim organizimin e takimeve në internet për zhvillimin e dy standardeve të profesionit në sektorin e ndërtimit, përgatitet një kalendar i mundshëm i takimeve rajonale në distancë/ në internet. Kohëzgjatja merr parasysh specifikat e projektit *TO REGOS* (që ka 2 standarde të profesioneve me ngjashmëri në 7 prej 8 grupeve të detyrave) dhe është thjesht një shembull në lidhje me mënyrën e ndarjes së detyrave dhe mënyrën e organizimit të takimeve në distancë/*online*.

Seanca	Pjesëmarrësit	Detyrat	Kohëzgjatja
	TË GJITHË	Prezantimi	1 orë
	NËNGRUPI 1	Grupet e detyrave 1 dhe 2	2 orë
	NËNGRUPI 1	Grupet e detyrave 3 (SP një)	3 orë
	NËNGRUPI 1	Grupet e detyrave 3 (SP një)	3 orë
	NËNGRUPI 2	Grupet e detyrave 3 (SP dy)	3 orë
	NËNGRUPI 2	Përshkrimi, niveli, kategorizimi	3 orë
	NËNGRUPI 2	Grupet e detyrave 4, 5	2 orë
	NËNGRUPI 2	Grupet e detyrave 6, 7, 8	2 orë
	TË GJITHË	Finalizimi dhe miratimi- Grupet e detyrave 1, 2,	2 orë
	TË GJITHË	Finalizimi dhe miratimi- grupet e detyrave 3 (SP një)	3 orë
	TË GJITHË	Finalizimi dhe miratimi- grupet e detyrave 3 (SP dy)	3 orë
	TË GJITHË	Finalizimi dhe miratimi- grupet e detyrave 4, 5, 6, 7, 8	3 orë

## Shtojca 3: Fjalor

### Termet kryesorë

#### Grumbuj/ klastera biznesi

Një rrjet biznesesh, furnitorësh dhe bashkëpunëtorësh të lidhur në një fushë specifike, të cilët ndodhen në të njëjtën zonë gjeografike. Grumbujt/ klasterat mendohet se ofrojnë efikasitet dhe produktivitet më të madh në mënyrë që bizneset të jenë konkurruese në shkallë kombëtare dhe globale.<sup>15</sup>

#### Përshkrimi i profesionit

Përshkrimi i profesionit është një deklaratë e shkurtër e përgjithshme që përshkruan një profesion në krahasim me një standard profesioni që është një listë më e detajuar e të gjitha aktiviteteve kryesore që duhet të kryejë një punëtor në kuadrin e profesionit.<sup>16</sup>

Disa shembuj të elementeve që mund të përfshihen në një përshkrim pune janë si më poshtë:

- ◆ titulli i punës
- ◆ emri i punëdhënësit dhe fokusi i tij
- ◆ qëllimi i punës
- ◆ detyrat dhe përgjegjësitë kryesore
- ◆ linjat e raportimit në punë - kujt i jep llogari personi dhe (nëse është e përshtatshme) cilat role/ pozicione të tjera pune u raportojnë atyre
- ◆ çdo kërkesë minimale ligjore, arsim ose kualifikim, ose licencim profesional
- ◆ aftësitë, njohuritë dhe atributet personale ideale për vendin e punës
- ◆ çdo autoritet i deleguar që shoqërohet me pozicionin e punës (financiar dhe njerëzor)
- ◆ vendi i punës
- ◆ kriteret e performancës për punën
- ◆ orët e punës
- ◆ diapazoni i mëditjes ose pagës
- ◆ klientët dhe palët e interesuara, me të cilët punon personi në këtë pozicion pune së brendshmi dhe së jashtmi
- ◆ çdo kompetencë apo vlerë organizative
- ◆ lloji i punësimit (p.sh. me kohë të plotë, me kohë të pjesshme, i përhershëm, me afat të paracaktuar, i rastësishëm)<sup>17</sup>

15 <http://www.businessdictionary.com/definition/business-cluster.html>

16 Fondacioni Evropian i Trajnimit (2001), *A Framework for Defining and Assessing Occupational and Training Standards in Developing Countries* (Kuadri për Përcaktimin dhe Vlerësimin e Standardeve të Profesioneve dhe Trajnimit në Vendet në Zhvillim), Torino, Itali

17 <https://www.employment.govt.nz/starting-employment/hiring/describing-the-job/>

### Punëdhënës

Punëdhënësi është një person i cili administron ndërmarrjen e tij/ saj ekonomike ose që angazhohet në mënyrë të pavarur në një profesion ose zanaat dhe punëson një ose më shumë punonjës. (Përkufizim i përdorur edhe nga Byroja Australiane e Statistikave)<sup>18</sup>

### Punonjës

Punonjësi është një individ i cili punon për një punëdhënës publik ose privat dhe që në këmbim merr **kompensim** në formën e mëditjeve, rrogave, tarifave, shpërblimeve, pagesës sipas rezultateve ose pagesës në natyrë. Këtu përfshihet edhe personeli profesional ushtarak.<sup>19</sup>

### Madhësia e ndërmarrjes

Ndërmarrjet mund të klasifikohen në kategori të ndryshme sipas madhësisë së tyre; për këtë qëllim mund të përdoren kritere të ndryshme (p.sh. numri i personave të punësuar, punonjësit, totali i bilancit, investimet, ...), por kriteri më i zakonshëm në një kontekst statistikor është numri i personave të punësuar:

- **ndërmarrje mikro:** *më pak se 10* persona të punësuar;
- **ndërmarrje të vogla:** *10 deri në 49* persona të punësuar;
- **ndërmarrje të mesme:** *50 deri në 249* persona të punësuar;
- **ndërmarrje të mëdha:** *250 ose më shumë* persona të punësuar.

Numri i personave të punësuar nuk duhet të ngatërrohet me punonjësit ose ekuivalentët e tyre me kohë të plotë; termi ‘persona të punësuar’ përfshin punonjësit por edhe pronarët që punojnë, partnerët që punojnë rregullisht në ndërmarrje dhe punëtorët e papaguar të familjes.<sup>20</sup>

### Funksion

Funksioni është një grup detyrash që përbëjnë një nga aktivitetet e dallueshme dhe kryesore të përfshira në punën e kryer. Detyra është një aktivitet i veçantë që përbën një hap logjik, thelbësor në kryerjen e një funksioni dhe një përshkrim të hollësishëm të punës që është kryer (veprim), mënyrës si kryhet puna (procedurat, materialet, mjetet ose pajisjet) dhe arsyen përse kryhet puna (qëllimi).<sup>21</sup>

### Grup detyrash

Grupet e detyrave në standardet e profesioneve përcaktohen si grupi i detyrave të cilat janë të përbashkëta për të gjitha profesionet, pa marrë parasysh sektorin, ose pa marrë parasysh kompleksitetin e profesioneve të mbuluara nga standardi i profesionit.<sup>22</sup>

### Punë

Puna përcaktohet si një grup detyrash dhe funksionesh të kryera, ose që synohet të kryhen nga

18 Wahba, M (2013) *Glossary of Terms for TVET, Assessment and Verification* (Fjalori i termave për AFPT, Vlerësimi dhe Verifikimi), <http://www.unevoc.unesco.org/e-forum/Glossary%20of%20Terms%20for%20TVET%20Assessment%20and%20Verification.doc>

19 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Employee\\_-\\_LFS](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Employee_-_LFS)

20 [ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Enterprise\\_size](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Enterprise_size)

21 *2013 Guide to Writing Job Descriptions* (Udhëzues i vitit 2013 për Shkrimin e Përshkrimeve të Punës)

22 *Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih* (2011),

[\*Metodologijaza razvoj strukovnih standarda zanimanja, kvalifikacija i kurikuluma\*](#)

një person; (...) Personat klasifikohen sipas profesionit përmes marrëdhënies së tyre me një punë të shkuar, të tashme ose të ardhshme.<sup>23</sup>

## Standardi i punës

Niveli i arritjeve që pritet të realizojë një individ duke iu referuar niveleve të specifikuar të vlerësimit (standardeve) dhe kriterëve që janë caktuar për secilën detyrë/ aktivitet brenda një pune/ titulli pune.<sup>24</sup>

## Aftësitë përkatëse për punën

Aftësitë përkatëse për punën janë të lidhura me detyrën dhe bazohen në kombinimin e aftësive njohëse dhe social-emocionale. Aftësitë njohëse, të përcaktuara si “aftësitë për të kuptuar ide komplekse, për t’u përshtatur në mënyrë efektive me mjedisin, për të mësuar nga përvoja, për t’u përfshirë në forma të ndryshme të arsytimit, për të kapërcyer pengesat duke reflektuar”. Aftësitë social- emocionale, të referuara edhe si aftësi të buta personale ose jo-njohëse, kanë të bëjnë me tipare që mbulojnë fusha të shumta si për shembull aspektin shoqëror, emocional, personalitetin, sjelljen dhe qëndrimin, ndër të tjera.<sup>25</sup>

## Treguesit kyç të performancës (TKP)

Treguesit Kyç të Performancës (TKP) janë treguesit kritikë (kryesorë) të progresit drejt një rezultati të synuar. TKP-të ofrojnë fokusin për përmirësimin strategjik dhe operacional, krijojnë një bazë analitike për vendimmarrjen dhe ndihmojnë për përqendrimin e vëmendjes në ato gjëra që kanë më shumë rëndësi.<sup>26</sup>

## Profesion

Profesioni përkufizohet si një grup punësh, detyrat dhe funksionet kryesore të të cilave karakterizohen nga një shkallë e lartë ngjashmërie. Një person mund të shoqërohet me një profesion përmes punës kryesore që kryen aktualisht, një pune të dytë ose një pune të ushtruar më parë.<sup>27</sup>

## Standardi i profesionit

Qasjet ndaj termit standardi i profesionit janë të ndryshme:

- ◆ Standardi i profesionit i referohet deklaratave të aktiviteteve dhe detyrave që lidhen me një punë specifike dhe me praktikën e saj;<sup>28</sup>
- ◆ Ai mund të përkufizohet edhe si “deklarata e aftësive, njohurive dhe perceptimit të nevojshëm për performancën efektive në një rol pune dhe të shprehjen si rezultate të performancës kompetente.<sup>29</sup>

23 <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1876>

24 Wahba, M (2013) *Glossary of Terms for TVET, Assessment and Verification* (Fjalori i termave për AFPT, Vlerësimi dhe Verifikimi) <http://www.unevoc.unesco.org/eforum/Glossary%20of%20Terms%20for%20TVET%20Assessment%20and%20Verification.doc>

25 Roseth V.V, Valerio A, Gutiérrez M (2016) *Education, Skills and Labor Market Outcomes*, (Arsimi, Aftësitë dhe Rezultatet e Tregut të Punës), Banka Ndërkombëtare për Rindërtim dhe Zhvillim / Banka Botërore.

26 <https://kpi.org/KPI-Basics> accessed: 21 June 2019

27 <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&filt=all&id=336>

28 Zyra e Publikimeve të Bashkimit Evropian (2014), *Terminology of European education and training policy*, (Terminologjia e politikës evropiane për arsimin dhe formimin), Luksemburg

29 <https://www.skillsactive.com/standards-quals/national-occupational-standards>

### Profili i aftësive profesionale (PAP)

PAP përmbledh karakteristikat thelbësore të nevojshme për një punë të caktuar: niveli i arsimimit dhe formimit të kërkuar (dhe rrjedhimisht edhe kompleksiteti i profesionit); fusha e arsimimit dhe formimit të kërkuar; dhe kërkesa të tjera për sa i përket njohurive, aftësive, kompetencave, interesave profesionale dhe vlerave të punës.<sup>30</sup>

### Kriteret e performancës

Pjesa e një standardi të kompetencës që specifikon nivelin e kërkuar të performancës që duhet të demonstrohet nga studentët për t'u konsideruar të aftë.<sup>31</sup>

### Sektor

Sektori përcakton një grup të subjekteve ekonomike ose ndërmarrjeve të lidhura me njëra tjetrën (p.sh., sektori financiar, sektori i minierave dhe sektori i bujqësisë).<sup>32</sup>

### Standardi i kompetencës

Një specifikim i performancës që përshkruan atë që pritet nga një person që kryen një aktivitet të caktuar pune. Ai shprehet në elemente të punës së bashku me kriteret e performancës. Detyrat, funksionet, kompetencat. Punët përbëhen nga detyrat. Brenda detyrave individuale, është e mundur që të identifikohen funksione që kërkojnë kompetenca të caktuara. Kompetenca të tilla bëhen "elemente të kompetencës". Një element i kompetencës mund të përshkruhet përmes titullit të tij, detyrës që do të zbatohet, kriterëve të performancës dhe njohurive dhe aftësive mbështetëse.<sup>33</sup>

### Aktivitet pune

Subjekti sistemik i veprimit njerëzor të qëllimshëm dhe bashkëpunues, ku punojnë disa aktorë në mënyrë të organizuar për një objekt të përbashkët pune për ta shndërruar atë në një rezultat të synuar, duke përdorur lloje të ndryshme të mjeteve të punës dhe mjeteve të bashkëpunimit dhe koordinimit. Rezultati i synuar përbën qëllimin (motivin) e aktivitetit. Njësitë e informacionit, mjetet e informacionit dhe sistemet e informacionit përdoren brenda aktiviteteve të punës së bashku me mjetet e tjera të punës dhe mjetet e bashkëpunimit dhe koordinimit.<sup>34</sup>

30 Zyra e Publikimeve të Bashkimit Evropian (2013), *Quantifying skill needs in Europe*, (Vlerësimi i nevojave për aftësi në Evropë), Luksemburg

31 <http://www.ivet.com.au/a/44.html#P>

32 Zyra e Publikimeve të Bashkimit Evropian (2014), *Terminology of European education and training policy* (Terminologjia e politikës evropiane për arsimin dhe formimin), Luksemburg

33 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_420961.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms_420961.pdf)

34 <https://www.igi-global.com/dictionary/researching-activity-driven-approach-information/33271>



## Metodat e mundshme për përgatitjen e standardeve të profesioneve

Me qëllim *përgatitjen e të dhënave* për standardet e profesioneve, është propozuar kryerja e anketave dhe grumbullimi i të dhënave, duke përdorur metoda të tilla si intervistat, pyetësorët, grupet e fokusuara, anketat për analizimin e tregut, anketat për mbledhjen e opinionit publik, rishikimet e literaturës dhe rishikimet e dosjeve.<sup>35</sup>

### Anketat

#### Anketa e punëdhënësve

Metoda për vjeljen e mendimit të sinqertë të punëdhënësve duke u dhënë atyre një mundësi për t'iu përgjigjur në mënyrë anonime pyetjeve të drejtuara në formën e një pyetësi.<sup>36</sup>

#### Anketa e forcave të punës

Ajo mundëson perceptimin e situatës dhe monitorimin e ndryshimeve në tregun e punës përmes treguesve të vendosur në nivel ndërkombëtar, përfshirë shkallën e punësimit dhe të papunësisë. Përveç kësaj, kjo anketë ofron edhe karakteristikat social- demografike të popullsisë së punësuar, të papunë dhe joaktive, dhe është burimi i vetëm në lidhje me informacionin për punësimin informal.<sup>37</sup>

#### Pyetësor

Një grup pyetjesh të përcaktuara, me alternativa përgjigjesh, që përdoren për të mbledhur informacion nga të anketuarit.<sup>38</sup>

#### Intervista të strukturuar

Marrja e informacionit nga një person ose grup njerëzish në një kontekst informal ose formal duke bërë pyetjet përkatëse dhe duke mbajtur shënim përgjigjet.<sup>39</sup> Konsultime ballë për ballë me punëdhënësit, bazuar në pyetje ose pyetësor të parapërgatitur.

#### Grup i fokusuar

Një grup i formuar për të nxjerrë ide dhe qëndrime në lidhje me një produkt, shërbim ose mundësi të veçantë në një mjedis grupi interaktiv. Pjesëmarrësit ndajnë përshtypjet, preferencat dhe nevojat e tyre, të udhëhequr nga një moderator.<sup>40</sup>

#### Grup pune

Një grup individësh që bashkohen për të arritur një objektiv të caktuar. Në kontekstin e biznesit, një grup pune mund të përfshijë njerëz nga sektorë apo edhe kompani të ndryshme që bashkëpunojnë në një projekt që kërkon ekspertizën ose kohën e tyre të posaçme.<sup>41</sup>

#### Analiza e aftësive

Identifikimi i aftësive ose kompetencave të nevojshme për secilën punë.<sup>42</sup>

35 [https://www.rds-yh.nihr.ac.uk/wp-content/uploads/2013/05/12\\_Surveys\\_and\\_Questionnaires\\_Revision\\_2009.pdf](https://www.rds-yh.nihr.ac.uk/wp-content/uploads/2013/05/12_Surveys_and_Questionnaires_Revision_2009.pdf)

36 <http://www.businessdictionary.com/definition/employee-survey.html>

37 <http://www.stat.gov.rs/en-us/oblasti/trziste-rada/anketa-o-radnoj-snazil/>

38 <https://www.iiba.org/standards-and-resources/glossary/>

39 <https://www.iiba.org/standards-and-resources/glossary/>

40 <https://www.iiba.org/standards-and-resources/glossary/>

41 <http://www.businessdictionary.com/definition/working-group.html>

42 <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=TVE+Tikipedia+Glossary+A-Z&id=423>

### Analiza e punës

Procesi i ekzaminimit të një pune në detaje për të identifikuar detyrat përbërëse të saj; detajet dhe qasja mund të ndryshojnë në varësi të qëllimit për të cilin po analizohet puna, p.sh., trajnimi, projektimi i pajisjeve, paraqitja e punës.<sup>43</sup>

Tre janë metodologjitë për përcaktimin e standardeve të profesioneve që e pasqyrojnë këtë evolucion nga analiza fillestare dhe standardet e bazuara në detyra tek analiza dhe standardet e bazuara në kompetenca. Metodatat përfshijnë analizën e punës/ detyrës, DACUM dhe Analizën Funksionale.<sup>44</sup>

### Analiza e punës/ detyrës

Qëllimi i analizës është ndarja dhe nënndarja e punëve dhe detyrave në pjesët përbërëse të tyre, për të siguruar informacion për trajnimin dhe për të zhvilluar standarde për pagat e punës me normë. Përkundër ndryshimeve thelbësore në analizën e punës dhe detyrave, qasja vazhdon të përdoret ende për qëllime specifike dhe në sektorë të caktuar, përfshirë disa shërbime dhe profesione administrative.

### DACUM

DACUM është shkurtësë që i referohet zhvillimit të një kurrikule. Ai është një proces skicimi një ose dy ditor që paraqet një tablo të punës së kryer nga punëtori në drejtim të funksioneve, detyrave, njohurive, aftësive, tipareve dhe në disa raste mjeteve që përdor. Informacioni paraqitet në formën e një grafiku dhe mund të përfshijë informacion në lidhje me detyrat kritike dhe të kryera shpesh si dhe nevojat për trajnim të punëtorëve.<sup>45</sup>

DACUM është akronim për togfjalëshin Zhvillim Kurrikule, por në të vërtetë përfshin vetëm hapin e parë në një proces të plotë të zhvillimit të kurrikulës profesionale. Në vend të vëzhgimit të punës, DACUM përdor diskutimin e orientuar në grup me punëtorë ekspertë. Procesi DACUM përfshin, përveç detyrave specifike profesionale, edhe identifikimin e veçantë të mundësuesve të punës: njohuritë dhe aftësitë e përgjithshme, sjelljet e punëtorëve (tiparet personale dhe aftësitë ndërpersonale), dhe mjetet dhe pajisjet e përdorura. Këto detyra kthehen në fokusin e punës për zhvillimin e kurrikulës. DACUM përdoret në shumë vende të zhvilluara dhe vende në zhvillim.<sup>46</sup>

### Analizë funksionale

Analiza Funksionale (AF) nuk është një metodë për analizën e profesioneve në kuptimin e ngushtë të saj. Përkundrazi, ideja është që të fillohet me identifikimin e qëllimit kryesor të një profesioni në sektorët kryesorë ku ai gjendet, duke identifikuar funksionet kryesore, duke i ndarë këto në nënfunksiione derisa të identifikohen rezultatet për secilin funksion duke ndjekur një sekuençë të rreptë logjike. Analiza Funksionale, siç praktikohet në Mbretërinë e Bashkuar, përdor procesin konsultativ që përfshin specialistët, menaxherët dhe, në disa raste, përdoruesit ose “konsumatorët” e standardeve. Modulet analizohen një nga një për të identifikuar kërkesat kryesore të performancës për Zhvillimin e Standardeve të Profesioneve. Metoda e AF-së është përdorur në disa vende në Evropë dhe Lindjen e Mesme dhe po eksperimentohet në Amerikën e Jugut.<sup>47</sup>

43 <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&id=258>

44 [https://unevoc.unesco.org/e-forum/A\\_Framework\\_for\\_Defining\\_Training\\_Standards.pdf](https://unevoc.unesco.org/e-forum/A_Framework_for_Defining_Training_Standards.pdf)

45 <http://www.trc.eku.edu>.

46 [https://unevoc.unesco.org/e-forum/A\\_Framework\\_for\\_Defining\\_Training\\_Standards.pdf](https://unevoc.unesco.org/e-forum/A_Framework_for_Defining_Training_Standards.pdf)

47 [https://unevoc.unesco.org/e-forum/A\\_Framework\\_for\\_Defining\\_Training\\_Standards.pdf](https://unevoc.unesco.org/e-forum/A_Framework_for_Defining_Training_Standards.pdf)

## Organizatrat kryesore

### ILO - Organizata Ndërkombëtare e Punës

Agjencia e vetme trepalëshe e Kombeve të Bashkuara, që nga viti 1919, ILO mbledh së bashku qeveritë, punëdhënësit dhe punëtorët e [187 Shteteve anëtare](#), për të përcaktuar standardet e punës, për të zhvilluar politika dhe për të hartuar programe që promovojnë punën e denjë për të gjithë, gra dhe burra.<sup>48</sup>

### ISCO - Klasifikimi standard ndërkombëtar i profesioneve

Klasifikimi Standard Ndërkombëtar i Profesioneve, shkurt ISCO, është një klasifikim ndërkombëtar nën përgjegjësinë e [Organizatës Ndërkombëtare të Punës \(ILO\)](#) për organizimin e vendeve të punës, për të seri grupeve të përcaktuara qartë sipas detyrave dhe funksioneve të kryera në punë.<sup>49</sup>

### ESCO - Aftësitë, Kompetencat, Kualifikimet dhe Profesionet Evropiane

Në ESCO, çdo profesion është i shënuar saktësisht në një kod ISCO-08. Prandaj ISCO-08 mund të përdoret si një strukturë hierarkike për shtyllën e profesioneve. ISCO-08 ofron katër nivelet e para për kolonën e profesioneve.<sup>50</sup>

### EUROSTAT

Eurostat është zyra statistikore e [Bashkimit Evropian](#), me seli në Luksemburg (LU). Ajo publikon statistika zyrtare, të harmonizuara në lidhje me Bashkimin Evropian dhe [zonën e euros](#), duke ofruar një portretizim të krahasueshëm, të besueshëm dhe objektiv të shoqërisë dhe ekonomisë së Evropës.

Një gamë e gjerë të dhënash është vënë në dispozicion për BE-në në tërësi, për Shtetet Anëtare dhe në shumë raste edhe për [vendet kandidatë](#), anëtarët e [EFTA-s](#) dhe vendet e tjera evropiane, deri në nivelin e rajoneve dhe qyteteve. Të gjithë përdoruesit mund të konsultohen ose të shkarkojnë të dhëna dhe botime falas nga [faqja e internetit e Eurostat](#).<sup>51</sup>

48 [International Labour Organization \(ILO\)](#)

49 <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>

50 <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

51 <https://ec.europa.eu/eurostat/about/overview>

## Klasifikimet

### ISCED

**Klasifikimi Standard ndërkombëtar i arsimit**, shkurt *ISCED*, është një instrument për përpilimin e statistikave të krahasueshme për arsimin në nivel ndërkombëtar.<sup>52</sup>

### ISCO

ISCO është menduar për përdorim në përpilimin e statistikave dhe për përdorime të orientuara drejt klientit siç janë rekrutimi i punëtorëve përmes zyrave të punësimit, menaxhimi i migrimit të punëtorëve midis vendeve dhe zhvillimi i programeve dhe orientimit për formimin profesional.

Versioni i parë ISCO, i njohur si *ISCO-58*, u miratua në vitin 1957 nga Konferenca e Nëntë Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës; versionet pasuese ishin *ISCO-68* (Konferenca e Njëmbëdhjetë Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, 1966), *ISCO-88* (Konferenca e Katërmëdhjetë Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, 1987) dhe *ISCO-08*, miratuar në dhjetor të vitit 2007.

ISCO-08, i zhvilluar nga ILO, ofron një sistem për klasifikimin dhe grumbullimin e informacionit profesional të marrë me anë të regjistrimeve statistikore dhe anketave, si dhe nga të dhënat administrative. Ai është një klasifikim i strukturuar hierarkik me katër nivele që bën të mundur klasifikimin e profesioneve në grupe të përbëra nga 436 njësi. Meqenëse secili profesion që është pjesë e klasifikimit ESCO është i regjistruar në një grup të përbërë nga njësitë ISCO-08, dy klasifikimet janë të ndërveprueshme.

Klasifikimi Standard Ndërkombëtar i Profesioneve (ISCO) përdoret për të klasifikuar vendet e punës. Për qëllimet e ISCO-s, një punë përcaktohet si një grup detyrash dhe funksionesh të kryera, ose që synohen të kryhen nga një person, përfshirë edhe kryerjen e tyre për një punëdhënës ose për vetëpunësim. Një profesion përcaktohet si një grup punësh, detyrat dhe funksionet kryesore të të cilave karakterizohen nga një shkallë e lartë ngjashmërie. Një person mund të shoqërohet me një profesion përmes punës kryesore që mban aktualisht, një pune të dytë ose një pune të ushtruar më parë. Punët klasifikohen sipas profesionit në lidhje me llojin e punës së kryer, ose që është për t'u kryer. Kriteret themelore të përdorura për të përcaktuar sistemin e grupeve kryesore, nën-kryesore, të vogla dhe njësi janë "niveli i aftësive" dhe "specializimi për aftësi" të nevojshme për të kryer detyrat dhe funksionet e profesioneve me kompetencë.<sup>53</sup>

### ESCO

ESCO është klasifikimi shumëgjuhësor i Aftësive, Kompetencave, Kualifikimeve dhe Profesioneve Evropiane. Klasifikimi ESCO identifikon dhe kategorizon aftësitë, kompetencat, kualifikimet dhe profesionet.

52 <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>

53 <https://www.oecd.org/sti/inno/Frascati-2015-Glossary.pdf>







