



CultiVETing

Cultivating Entrepreneurship in
the Agrifood Sector through VET



Deliverable 2.4

**Operational Strategies for the continuous
development of the TVET sector in Albania and Kosovo**

Project number: 101129381



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

PROJECT INFORMATION

Project Acronym	CultiVETing
Project title	Cultivating Entrepreneurship in the Agrifood Sector through VET
Agreement number	101129202381
EU programme	Capacity Building in the field of Vocational Education and Training (VET)
Project website	

Prepared by

Organization	Agricultural University of Tirana (Universiteti Bujqësor i Tiranës)/ AUT(UBT), Ministry of Agriculture and Rural Development, Employment promotion Agency Kosovo (APPK)
Authors	AUT, MARD,VIS, ANRD, Don Bosko
Date	January 2025
Version	V1.0
Dissemination Level	Restricted to other E+ Programme participants (including EACEA, Commission services and project reviewers)

Contents

List of abbreviations	3
Executive Summary.....	5
1. Introduction and purpose of the document	6
1.1. The Project	6
1.2. The Consortium	6
2. Methodology	9
3. Situation analysis	11
3.1 The need for an evolved VET System in Albania.....	11
3.2 VET Governance in Albania.....	11
3.3 Legislation Context	12
3.4 Education System in Albania.....	13
3.5 VET System relationship with the Labor Market	14
3.6 Employment trends in agriculture and food industries.....	15
3.7.1 Demographic picture.....	17
3.7.2 Challenges and opportunities of the environment.....	18
3.7.2.1 Political factors	18
3.7.2.2 Economic factors.....	19
3.7.2.3 Social factors.....	20
3.7.2.4 Technological factors.....	21
4. Strategy Vision	23
5. Objectives.....	25
6. Implementation, monitoring and reporting.....	31
6.1. Mechanisms for implementation	31
6.2. Monitoring and reporting	32
6.3. Assessment.....	32
7. Action Plan	34

List of abbreviations

ACRONYM	FULL NAME
AI	Administrative Instruction
AKIS	Agriculture, Knowledge and Innovation System
ANRD	Albanian Network for Rural Development
APPK	Employment Promotion Agency Kosovo
AQF	Albanian Qualifications Framework
ATTC	Agriculture Technology Transfer Center
AUT	Agricultural University of Tirana
BK-CON	BK Consult GmbH
BDS	Business Development Services
DART	Digital Agriculture and Rural Transformation
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
ETF	European Training Foundation
EU	European Union
EVBB	European Association of Institutes for Vocational Training
FAO	Food and Agriculture Organization
FI.L.S.E	Finanziaria Ligure per lo Sviluppo Economico
GDP	Gross Domestic Product
ICT	Information and Communication Technology
INSTAT	Institute of Statistics
IOT	Internet of Things
ISCED	International Standard Classification of Education
KPIS	Key Performance Indicators
MARD	Ministry of Agriculture and Rural Development
MES	Ministry of Education and Sports
MIS	Market Information Systems
MOSWY	Ministry of Social Welfare and Youth
NAES	National Agency for Employment and Skills
NAVETQ	National Agency for VET and Qualification
NESS	National Employment and Skills Strategy
NGO	Non Governmental Organization
NORDK	Network of Organisation of Rural Development of Kosova
NQA	National Qualifications Authority
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
PA	Public Authority
PISA	Programme for International Student Assessment
PPPS	Public-Private Partnerships
SDGs	Sustainable Development Goals
SME	Small and Medium Enterprises

TVET	Technical and Vocational Education and Training
VET	Vocational Education and Training
VETI	Vocational Education and Training Institutions
WBL	Work-based learning
VIS	Volontariato Internazionale per lo Sviluppo
WP	Working Package
UNDP	United Nations Development Programme

Executive Summary

The development of the Technical and Vocational Education and Training (TVET) sector in Albania is critical for addressing the challenges of unemployment, enhancing workforce skills, and promoting economic growth. As Albania continues to transition towards a more market-oriented economy, the role of TVET becomes increasingly significant in equipping individuals with the necessary competencies to meet the demands of the labor market. One of the primary challenges facing the TVET sector in Albania is the alignment of educational outcomes with industry needs.

The development of the TVET sector is essential for equipping the workforce with the skills necessary for a competitive economy. In Albania, the transition from a centrally planned economy to a market-oriented one has highlighted the need for a skilled labor force. However, the TVET sector faces numerous strategic issues that must be addressed to improve its effectiveness and relevance.

A strategic partnership between TVET institutions and industries is essential to ensure that the curriculum remains relevant and that graduates possess the skills that employers require. This collaboration can significantly enhance the marketability of TVET graduates, as it allows for the integration of new technologies and practices into the training programs (Marzuki et al., 2022;). Furthermore, the establishment of a responsive governance framework that includes stakeholder participation is crucial for the effective management of TVET programs (Lamsal & Bajracharya, 2023).

Quality assurance in TVET is another vital aspect that needs to be addressed. The quality of education provided in TVET institutions directly influences the competencies of graduates and their employability. Therefore, enhancing the professional development of TVET educators is essential to improve the overall quality of training.

Moreover, the financial sustainability of TVET programs is a pressing concern. Adequate funding is necessary to develop infrastructure, resources, and training programs that meet modern standards.

In Albania, increasing the budget allocation for TVET is imperative to ensure that institutions can deliver high-quality education and training that aligns with national development goals. In addition to addressing these challenges, the Albanian TVET sector must also focus on promoting inclusivity and accessibility.

Ensuring that marginalized groups, including women and rural populations, have access to TVET programs is essential for fostering social equity and economic development (Witenstein & Iyengar, 2021). Tailoring programs to meet the specific needs of these groups can enhance participation rates and contribute to a more skilled workforce. Finally, the importance of TVET in contributing to sustainable development cannot be overstated. By providing individuals with the skills

necessary for employment, TVET plays a crucial role in reducing poverty and fostering economic growth (Paryono, 2017).

So one of the most important strategic issues in the Albanian TVET sector is the relevance of the curriculum to current labor market needs. There is often a disconnect between what is taught in TVET institutions and the skills required by employers. As Albania continues to develop its TVET sector, it is essential to adopt a holistic approach that encompasses quality assurance, industry collaboration, effective funding, and inclusivity to ensure that the sector can effectively contribute to the country's socio-economic development.

1. Introduction and purpose of the document

CultiVETing: Cultivating Entrepreneurship in the Agrifood Sector through VET, is building up to previous commitments of the partners, **to bridge the gap between the VET sector and the labor market needs in the Agri Food sector in Western Balkans**. In line with the general objective of the Erasmus+ program, it aims at enabling the environment for vocational clusters to boost local socio-economic development through social entrepreneurship, more accessible, inclusive, quality TVET-business and entrepreneurship-based provisions, responsive to emerging local labor markets in the Agri-food sector, which is strategic for both Europe and Western Balkans ecosystems.

This document provides a roadmap for our study visit, outlining the objectives, target group, key activities and expected outcomes. It serves as a guiding framework for all stakeholders, from project coordinators to participants, ensuring a common understanding of the purpose and parameters of the study visit.

1.1. The Project

CultiVETing: Cultivating Entrepreneurship in the Agrifood Sector through VET, (Project Number: 101129381) is a Capacity Building in the field of Vocational Education and Training Project, funded under the ERASMUS-EDU-2022-CB-VET.

The mission of the project proposal is to understand and collect all the difficulties that the VET institutions encounter and improve their contribution to bridging the gap between the VET sector and the labor market needs in the AgriFood sector. Additionally, the CultiVETing initiative aims to develop tailored curricula (WP4) and other essential tools that will contribute to responding to the labor market demands. Through this approach, the project aims to provide the appropriate environment and conditions for these services' development in VET institutions.

1.2. The Consortium

CultiVETing comprises a vivid transnational partnership of 13 partners, namely:

P1 - EVBB as Leader, European Association of Institutes of Vocational Training is the European umbrella association of free and non-profit educational providers. Its objective lies in the qualitative improvement of vocational education and training in European countries and an increase in the efforts being carried out in education at a European level. EVBB has a great network within and outside Europe (65 Educational Institutions & 1500 Educational Centers).

P2 – AKMI, being an Educational Provider with strong experience in curricula design methodologies and apprenticeship programs, being the leading VET Institution in Greece with over 15.000 learners. AKMI has also strong experience as a Lead Partner both in KA2 and KA3 Erasmus+ projects and in other Co-Financed Projects (REC, AMIF) with a strong financial capacity to support the project coordination, ensuring successful and smooth project implementation.

P3 - Volontariato Internazionale per lo Sviluppo (VIS): VIS has been working in 40 different Countries for the development and strengthening of quality and effective TVET systems, facilitating school to work transition and quality employment for vulnerable youth and women, involving key actors from the public, the non-profit, and the private VET ecosystem sector.

P4 - Finanziaria Ligure per lo Sviluppo Economico (F.L.L.S.E.): is the technical body that supports and assists the Liguria Region and the other territorial authorities in the planning, development and implementation of policies and interventions to support the economic and social system of the region, innovation and research.

P5 - BK Consult GmbH (BK-CON), the Quality Assurance partner, will boost our partnership during project implementation through the design and use of a quality assurance mechanism. It will lead Task 1.3 providing the partnership with the QA mechanisms, procedures, indicators and methodologies, delivering QA reports on a semi-annual basis and assigning an External Evaluator.

P6 - Don Bosco Center of Tirana (Don Bosko Center) has been operating in Albania since 1994 together with VIS, with the aim to provide social, cultural, scholastic activities for children and youths with being particularly focused on attending the most disadvantaged.

P7 - Albanian Network for Rural Development (ANRD) is a national Albanian CSO network in the domain of rural development. Since its establishment by 14 founding organizations, ANRD membership has sustainably expanded territorially and thematically. As of March 2022, there are 30 full-fledged member organizations that are active and visible in various rural development themes and different geographical areas of the country.

P8 - Universiteti Bujqesor i Tiranës/Agricultural University of Tirana (UBT/AUT): is a unique centre of higher education in Albania. Agricultural University of Tirana has over 6,000 current students, approximately 4,300 bachelor students and 1,700 master students. AUT offers 23 bachelor courses, 15 Master of Science courses, 16 Master of Professional Studies courses, 1 Executive Master Course, 1 Second cycle integrated study course, 6 professional courses. In total there are 62 study programs offered by 5 faculties. AUT has approximately 300 professors and 300 non-teaching staff.

P9 - Axbhensionit i Përkrahjes së Punësimit Kosovë/ Employment Promotion Agency Kosovo (APPK) is a non-governmental and non-profit organization, active in the economic reintegration

field (Counselling, profiling, Vocational trainings, job-placement, Start Up and certifications) and offering socio-economic reintegration support and capacity building of different target groups, by ensuring their socio-economic sustainability and professional advancement.

P10 - Network of Organisation of Rural Development of Kosova (NORDK) was established in 2013, as a national network that promotes and supports the development of relationships and partnership between different sectors of the rural community in Kosovo through advocacy activities that contribute to sustainable rural development. NORDK as a national network has 35 members including the union of women farmers associations, Local Action Groups, youth councils, minority organizations, and other organizations with rural, economic and advocacy background.

P11 - SHMP “Bahri Haxha” (BAHRI HAZHA) is an Educational Centre of Vocational training. As an educational institute, it has a total number of 86 staff personnel, including the number of teachers. The BAHRI HAZHA School offers training programs for more than 970 students.

P12 - Ministry of Agriculture and rural Development of Albania (MARD) is in charge of regulation of the economic activity in the agricultural sector of the country with a purpose of increasing the sector's production capacity. It is also responsible for agriculture, rural development, food safety and consumer protection, fisheries and aquaculture.

P13 - SHMAT ABDYL FRASHERI (ABDYL FRASHERI) has a tradition of teaching and learning in the fields of agriculture. It was founded in 1946 with 75 students, in the 80s the school reached its peak in terms of the number of students with 1300 students.

2. Methodology

The Operational Strategy for the Continuous Development of the VET Sector in Albania was designed within the framework of the CultiVETing project. The strategy focuses on creating a sustainable and responsive development pathway for the VET sector, particularly in relation to the evolving needs of Albania's agri-food industry. The methodology used to develop this strategy follows a phased approach designed to incorporate comprehensive data gathering, in-depth analysis, and extensive stakeholder consultation. Each phase was structured to systematically build upon the insights and contributions of key VET stakeholders, including educational institutions, businesses, students, and government representatives. By aligning the strategic framework with specific sectorial requirements, the phased methodology ensures the strategy is relevant, actionable, and aligned with broader goals in sustainable development, digitalization, and green practices. This approach allowed for iterative improvements through stakeholder feedback and ensured that each phase contributed to a holistic understanding of the opportunities, gaps, and practical requirements necessary for the continuous advancement of the VET sector in Albania.

Phase 1: State of the Art Analysis

This phase focused on identifying existing conditions and skills gaps in the agri-food VET sector. A structured research methodology utilized both quantitative and qualitative approaches, incorporating questionnaires and interviews to assess the entrepreneurial skills and competencies of VET graduates and current students. Data collection covered responses from businesses, educators, and students, alongside in-depth interviews with 20 key stakeholders, forming a foundational understanding of the sector's challenges and opportunities.

Phase 2: Establishing a Community of Practice (CoP)

Best practices in VET-business collaboration and entrepreneurial support were gathered through analyzing successful initiatives in the agri-food sector. This phase identified effective approaches, particularly in work-based learning (WBL) for rural communities, support for young farmers, and technical assistance. A mix of in-person and online environments facilitated knowledge sharing, aligning stakeholder training mechanisms and promoting the exchange of effective practices.

Phase 3: Peer Learning Activities

To address knowledge gaps and strengthen cooperation, peer learning sessions—including study visits and interactive workshops in Italy and Greece—were organized. These sessions allowed participants to explore effective local economic development governance and business strategies, sharing insights on labor market policies relevant to VET in Albania.

Phase 4: Operational Collaboration

National-level roundtable discussions with public and private stakeholders provided a platform to discuss approaches to VET-business alignment. These discussions aimed to resolve collaboration challenges, fostering integration between private and public VET institutions in Albania.

Phase 5: Strategic Development and Finalization

The strategy was refined into an operational plan using insights from all previous phases. This plan included clearly defined objectives, roles, timelines, and evaluation metrics to support the VET sector's development in digital, green, and entrepreneurial skills.

This phased approach facilitated structured data collection, thorough stakeholder engagement, and alignment with proven practices, culminating in a robust, evidence-based strategy that comprehensively addresses the needs of the Albania VET sector.

All the data were analyzed, processed and important conclusions were drawn also based on the information obtained during 3 roundtables in the period September-October between actors of the VET and business system in Albania, which are the main basis for the construction of the strategic development plan regarding the professional education system in Albania with the aim of bringing it closer to private enterprise.

3. Situation analysis

3.1 The need for an evolved VET System in Albania

In the contemporary era, the advancement of territorial development, the administration of rural areas, and the operations of businesses in such regions necessitate particular consideration with respect to the attainment of standards for the production of agricultural products. The emergence of new market demands has demonstrated the necessity for young farmers to adopt advanced technologies and standards in order to meet the requirements of the modern production process. Young people and women in particular in rural areas are less integrated into the primary labor market, and thus are at an elevated risk of poverty in both countries. Furthermore, migration and economic restructuring have resulted in significant gender inequalities. The education of young people is of paramount importance, given the considerable discrepancies that exist between them in terms of their needs, aspirations, attitudes, habits and values. The advancement of the personal, socio-economic and spiritual aspects of rural youth is contingent upon the early recognition of their needs, aspirations, attitudes, habits and values of life, and the provision of appropriate guidance.

The current state of the VET sector in Albania is characterized by a research deficit, which can be attributed to several factors. These include the national diversity of study models, education structures, teaching performances, and the complexity of academic competencies characteristic of VET schools. In the context of a differentiated VET education system, the assessment of student competency development presents a methodological challenge. This perspective suggests that there are significant challenges associated with modelling and measuring academic skills, as well as their underlying factors and outcomes. Identifying an appropriate standard (such as future employment requirements) to assess the development of competence represents another significant challenge. The academic and potential employment fields are subject to constant change.

3.2 VET Governance in Albania

The VET governance and management system in Albania is divided in two levels of administration: central, and municipal. At the central level, the system includes ministries and their supervising agencies. The municipal level encompasses the Regional Education Directorates, which are supported by the Ministry of Education and Sports at the same time. The main national actors now have different tasks and obligations as a result of the changes in the legal framework. The two national agencies that are jointly in charge of VET, the National Agency for VET and Qualification (NAVETQ) and the National Agency for Employment and Skills (NAES), are currently going through a reorganization process and aren't quite operational enough to offer the entire range of services that are required by law. The legislative process of the VET reform has passed through different phases. Before the end of the communist era in 1991, Albania had a well-established Vocational Education and Training (VET) system serving the requirements of a planned economy (Hilpert 2020). As a first step toward creating a unified legislative framework,

the Law on Vocational Education and Training (VET Law no. 8872) was adopted in 2002. The new structure and duration of VET programs (2+1+1, 2+2 or 4 years) was constituted in 2008, followed by the adoption of the Law on the Albanian Qualifications Framework (AQF). In 2011 the National Agency on VET Education was established under the Ministry of Labor. The structure for formal vocational education in the 2+1+1 programs was further defined by introducing exit points (levels) to the labor market after years 2 and 3 of study, and with year 4 leading to State Matura (Hilpert 2020).

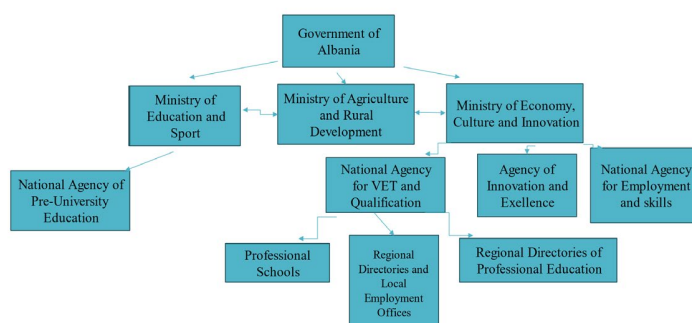
3.3 Legislation Context

During 2013–2014 the responsibility for VET passed to the Ministry of Social Welfare and Youth (MoSWY) and was prepared the integrated National Employment and Skills Strategy (NESS 2014–2020), this marked a very important milestone in boosting the VET reform, to bring VET closer to the labor market and make it a powerful instrument to fight youth unemployment.

New VET Law 15/2017 was adopted by repeal of the Law of 2002 and all its subsequent amendments. The new law aims to complete the legal framework and create a system responsive to the labor market needs. It contains novelties regarding the governance framework and an increased autonomy of VET providers. Law on Employment Promotion (Law 15/2019) was adopted, supporting the further reorganization of the National Employment Service (NES) into NAES. VET has recently been centralized under the Ministry of Finance and Economy, which oversees a state-funded system comprised of two types of providers: vocational schools for young people and vocational training centers, mainly for adults (Pano, 2021).

Actually, VET agencies are under the responsibility of the Ministry of Economy, Culture, and Innovation.

Figure 1. VET education Hierarchy in Albania in 2024



Source: Expert Elaboration

3.4 Education System in Albania

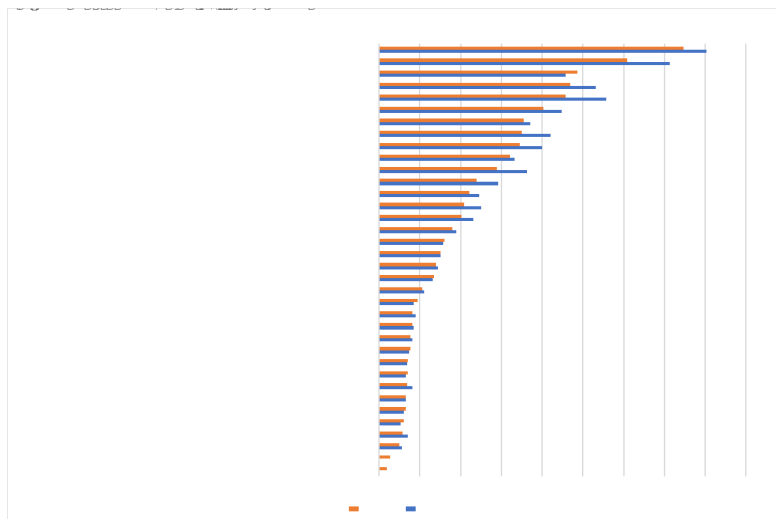
The education system in Albania is organized at these main levels:

- ✓ Preschool Education (ISCED age 3- 6 years old).
- ✓ Primary Education (ISCED 1 - grades 1-5).
- ✓ Lower Secondary Education (ISCED 2 - grades 6-9)
- ✓ Upper Secondary Education (ISCED 3 - grades 10-12).
- ✓ Higher Education (ISCED 5-8, including short cycle of higher education (5), Bachelor level (6), Master level (7) and Doctoral level (8).

In addition to the education levels, qualifications are also linked to their programs and curricula (MES 2021).

According to the NAVETQ, Albania has 38 Vocational and Technical Public Schools, including 11 focused on the field of agriculture. The Ministry of Economy, Culture and Innovation supports all the students registered in the agriculture direction of studies. Professional schools that offer agriculture programs focus on Agronomy, Veterinary, Agritourism, Food technology, etc.

Graphic 1. Registered students in VET Schools in Albania 2021-2022



Source: Statistical Yearbook AKPA, 2021. 2022

Noteworthy is the fact that employment in the services sector is rising, despite a decline in those engaged in manufacturing and agriculture. Despite promotional activities and support to students

from rural areas following VET education, participation in VET is low with only 18.2 % of upper secondary students enrolled in vocational schools in 2020 (European Commission, 2021).

The majority of the students are concentrated in the main cities and as shown in graphics 1 & 2, the students' numbers in professional schools is declining. In addition, almost half of youth reside in rural areas thus their livelihoods and prospective in the labor force is linked to these areas.

Table 1. Youth (aged 15-24 years) participation rate in VET (Albania), by sex, in percent

Years	Total	Female	Male
2019	5.5	2.0	8.9
2020	5.6	2.3	8.9
2021	5.7	2.4	9.0
2022	4.6	2.4	9.3

Source: European Training Foundation. 2023. Education, skills and employment – trends and developments, p. 55.

In recent years, the proportion of people with only a primary or lower secondary education (ISCED 0- 2) has significantly decreased in Albania, from 60.4% to 51.8% for females and from 55% to 44.6% for males (ETF 2023).

3.5 VET System relationship with the Labor Market

Albania is facing many problems with the employment of young people in general and rural employment in particular, which is related to economic growth, migration, and poverty. During the transitional period, there has been a great deal of unequal regional growth. The shift from a centrally planned to a market-driven economy has had the most overall influence on regional development (as well as on overall economic development). In all economic sectors, this shift has resulted in the closure and reorganization of several ineffective businesses. The need for VET professions and schools in Albania is a direct result of this development. The following are some of the main trends in Albanian regional development: a notable rise in unemployment in areas that were formerly dominated by bigger, frequently mono sectorial enterprises and the agriculture sector; growing income and employment disparities between the center (Tirana) and the periphery.

The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) states that Albania is among the countries most vulnerable to the exodus of young people and the workforce due to the pandemic's negative consequences. This is brought on by their lack of perspective, unemployment, corruption, and, in the event that they do find work, their poor pay.

Youth (15-24 years old) unemployment rate is 25.6 %. Compared to the previous year, the youth unemployment rate increased by 0.7 percentage points (INSTAT 2024).

It remains evident the need to create strong connecting bridges between the labor market in the agro-food sector and the professional education system, so that this labor market is filled with a specialized, focused, oriented workforce that knows new technologies and integrates innovative methods to create successful new ventures. The Agriculture and Food sector has a great need for specialized workers who use the knowledge and practices obtained through professional education to produce while being oriented towards sustainability.

3.6 Employment trends in agriculture and food industries

Agriculture sector in Albania still remains an important sector since it employs 28.7% of men and 40.1% of women in 2022. (INSTAT 2023,d). For women agriculture is the most important sector of employment compared with other sectors, more specifically Manufacturing 14,7 %, Construction 0,6 %, Mining and quarrying, Electricity, gas and water supply 0.9%, Trade, Transportation, Accommodation and Food, and Business and Administrative Services 22,5 % and, Public Administration, Community, Social and other Services and Activities 21,2 % (INSTAT d, 2023).

The contribution of rural women to the economic growth of rural communities is of significant importance. They are significantly engaged in a range of small-scale agricultural activities and value chains, including the collection and processing of forest fruits, vegetable cultivation, and the production of medicinal and aromatic plants (MAPs) (Gërdoçi & Meçe, 2018).

On the other hand the GDP contributing in the Albanian economy has declined, from 21% in 2019, with a contribution of about 18.92% in GDP in 2023 (INSTAT 2024). This is explained by the increase in emigration of young people from rural areas to urban areas, but also outside the country for better and sustainable employment. This phenomenon has damaged the agricultural sector, so it is very important to orient young people in rural areas towards education and professional training to cover the needs in this sector as well as the market demand for quality and sustainable agricultural products.

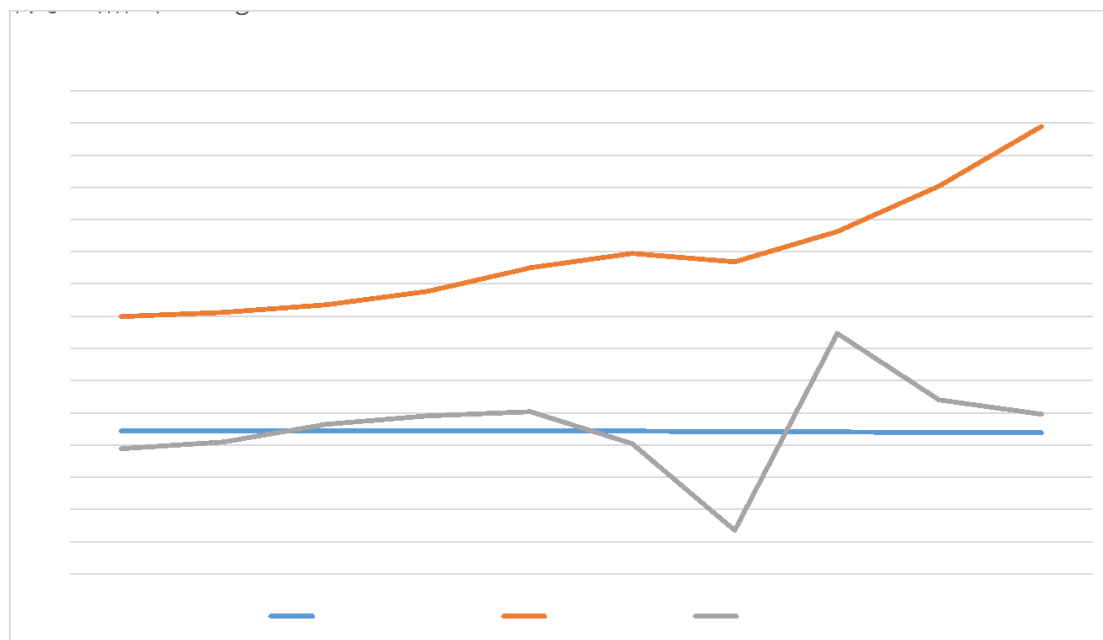
3.7 Macroeconomic and fiscal framework

Albania is a country situated in the South Western of Balkan Peninsula. Albania occupies an area of 28,748 km² and with a population of 2,761,785 inhabitants (INSTAT 2024). Recently Albania has made an economic progress towards the economic growth with the principal goal of fighting poverty. Albania grew from one of the poorest nations in Europe to a middle-income country, with poverty declining by half during that period (World Bank 2019). The year 2020 was accompanied with a deceleration of GDP growth due to the anti COVID -19 measures effects but increased rapidly in the period 2021-2023.

During the last decade Albania has shown a positive performance in macroeconomic key indicators and a positive trend for country development. So, the economic growth was 3.9 % higher in 2023

and a GDP per capita was calculated at 7,580 Euro during 2023. On the other hand, compared to regional countries Albania has the lower GDP per capita.

Graphic 2. Economic growth in Albania



Source: INSTAT. 2024

The growth of GDP during the last two years was steady with a light increase, which is explained only by the strategic investments from central or local governments. The Albanian economy is not solid, which is shown from the public debt data (Table 2)

TABLE 2. Main macroeconomic development indicators

Years	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Public debt of GDP (%)	67.60	65.70	74.3	74.5	64.5	58.9
Unemployment rate (%)	12.3	11.5	11.7	11.5	10.9	10.7
Proportion of employed in agriculture (%)	37.4	36.4	36.1	33.8	33.9	

Exports (EUR billion)		2.3	2.1	2.9	4.1	4.2
Trade balance (Euro billion)		-2.7	-2.6	-3.4	-3.9	-4.1
Migration (habitants)	-15,030	-23,082	-16,684	-32,853	-32,497	

Source: INSTAT 2024

Table 2 shows a negative trade balance, which is linked with the high level of imports. In Albania, both rural and urban areas are suffering from the inefficient use of the resources, low mobilization of the local communities for an efficient decision making and inclusive process. Economic development is linked as well with other indicators such as public infrastructure, health, education, unemployment rate, social inclusion, migration etc.

In 2020, imports of agricultural products were slightly more than \$1 billion, almost the same as in the previous year. Exports have continued to rise, reaching about \$365 million in 2022, a 10% increase from 2019

3.7.1 Demographic picture

The Albanian population has shown a shrinking trend in the last decade. The natural decrease of the population during 2023 was 1.1 % compared to 1st January 2022 (Population of Albania, INSTAT 2023). On 1st January 2023 the youth dependency ratio (ratio of the number of people under working age 0-14 with the number of people working age 15 to 64) decreased compared to 1st January 2022: from 24.0 % to 23.8 % meanwhile the number of emigrants was 46,460 people: 10.5 % more compared to the year 2021 (INSTAT 2024).

According to INSTAT, in Albania the number of young people aged 15-29 is estimated at 681,548, representing only one third (23.8%) of the total population. Respectively there are 344,224 boys of the age group of 15-29 years old, against about 337,324 girls of this age group. In 1990, the youth aged 0-24 years constituted 46.7 percent of Albania's population, while in 2020, they accounted for only 31 percent of the total. Human capital and educational abilities are key factors in employment trends. According to the study's comparative statistics, Albania's viewpoint on new employment models has been impacted by unfavorable demographic trends.

Albania is experiencing a high rate of emigration of young people to more developed countries. More than half of the emigrants in recent years belong to the 15-29 age group, based on one of the latest studies developed by INSTAT 2024. Young people migrate for work and studies to developed countries, creating negative effects for the labor force in Albania, as well as a great concern regarding the aging of the population and its shrinking in the long term. The reasons for emigration are complex, and through an in-depth study we aim to examine the factors that promote the departure of young people from Albania.

Albania showed an annual emigration rate averaging 3%, which is very high by international standards (Beine et al., 2021). Significant differences in income levels, opportunities for achieving personal aspirations in the nearest foreign countries, are important drivers of emigration (Azzarri & Carletto, 2009; Beine et al., 2021; Carletto et al., 2006; European Commission. Joint Research Centre., 2018; Martin et al., 2002; Staniscia & Benassi, 2018; Yang et al., 2017). In this context analyzing the mediation factors that lead to emigration and its moderator we can explore possible pathways to help policymaking in addressing the emigration issue based on ground evidence.

Research indicates that enhancing vocational education can significantly improve employability by equipping young people with the necessary skills and confidence to thrive in the labor market (Fejzulla, 2021; Sela, 2016). Countries with robust vocational training systems tend to experience lower unemployment rates among youth, highlighting the critical need for reform in Albania's VET framework (Fejzulla, 2021; Tripney et al., 2013).

3.7.2 Challenges and opportunities of the environment

3.7.2.1 Political factors

Political changes affect the labor market, and consequently affect the demand-supply dynamics for specialized labor force. A series of factors have influenced an increase in the emigration of young people from rural areas in Albania, leaving spaces and vacancies in the workforce in the agro-food sector in Albania. Incentive policies for the agriculture and food sector have aimed to strengthen this sector through direct and indirect financing but have not been highly efficient in terms of market response.

Political changes play a decisive role in determining the direction of rural development and shaping the labor market in Albania, directly influencing the balance of supply and demand for skilled labor in the agri-food sector. According to the "Agriculture, Rural Development, and Fisheries Strategy 2021-2027," efforts to improve the sector have been supported by incentive policies and financing schemes aimed at increasing agricultural production, enhancing technology, and developing supply chains. These policies have been undertaken to sustain and revitalize the rural population and to ensure sustainable development in the agricultural and fisheries sectors.

To address the challenges created by high emigration rates, which have led to a loss of human resources in rural areas, the strategy envisions several supportive measures such as grants and subsidies for farmers, investments in improving rural infrastructure, and capacity-building programs. Additionally, there is a special focus on modernizing agricultural practices and increasing farm sustainability by improving market access and enhancing the quality of domestic products.

According to the strategy, the fragmentation of funding and the lack of sustainable coordination at the local and central levels have impacted the market's ability to adapt to labor force demands and have limited the effectiveness of measures aimed at promoting sector sustainability. The strategy emphasizes that for sustainable development, it is essential to involve local communities in decision-making, support young people to remain in rural areas, and invest in education and professional training, which would prepare a qualified and stable workforce.

It is crucial the integration of the skills into the curriculum and foster partnerships between educational institutions and industries to ensure that training is relevant and practical (Zhao et al., 2022; Boonsri et al., 2019).

The dual education model, which combines classroom learning with hands-on experience in the workplace, has shown promise in enhancing the competencies of students and facilitating smoother transitions into employment (Pogátsnik, 2021; Šćepanović & Artiles, 2020). This model not only improves the quality of vocational training but also strengthens the relationship between education providers and employers, thereby addressing the skills gap in the labor market (Liszka & Walawender, 2021).

This trends have been confirmed also during the round tables developed as previous step to the present strategy, where the schools and students involved have underlined a high need of modernize the curricula presented in the agricultural VET schools with new materials, new topics (especially related to environmental sustainability and digitalization) and new inputs arrived directly from the business sector as well as a more efficient follow up of modern VET curricula present in the system but not implemented. Moreover, the contact between different VET schools (such as for example Agriculture with IT VET students) should be enhanced to support the mutual exchange of the two sectors both in schools and in the market translation of these capacities.

3.7.2.2 Economic factors

Based on the common agenda of the countries of Europe but also of many countries of the world, to support the SDGs to ensure sustainability, there have been initiatives of the financial sector in Albania to create specialized funding sources for projects that protect the environment, create energy sources renewable, ensure social inclusion and participation of all parties in governance. There is a large increase in investments in greenhouses, to respond to the growing demand from the domestic tourism sector, but also to respond to the demand for exports to EU countries.

The increasing trend of young Albanians to migrate has had a significant impact on the country's economic prospects. According to a study conducted by the American consulting firm 'Gallup', as many as 79 per cent of young Albanians between the ages of 15 and 29 want to leave Albania permanently. This migration rate is the highest in the Western Balkans, exceeding 62 per cent in Bosnia, 51 per cent in Macedonia, and rates below 50 per cent for Serbia and Montenegro.

Youth unemployment is one of the main causes of this migration. In the second quarter of 2018, the Albanian Institute of Statistics (INSTAT) reported that the youth unemployment rate, between the ages of 15 and 29, reached 22.6 percent, almost twice the average general unemployment rate.

In addition to unemployment, young people complain about the lack of prospects for improvement in their country. These difficulties emerge from the educational paths, with many young people struggling to find satisfactory opportunities after they complete school and university studies. Moreover the recognition of informal capacities from the rural and agricultural sector is still a completely open challenge, not incentivizing youngsters from rural areas in pursuing possible family businesses.

This outflow of young talent poses a significant challenge to the Albanian economy, depriving the country of skilled and creative human resources needed for economic and social development. Addressing the underlying causes of this migration, including creating relevant employment opportunities and improving educational and training prospects, will be essential to reversing this trend and promoting sustainable economic growth in Albania.¹

More broadly, a 2019 Migration in Albania Survey (HMS 2019) was conducted among Albanian households to collect data on migration. The results focused on the demographic characteristics of the Household Economic Units (HMEs) and the population that have changed residence since 2011. Collected data include information on about 20,000 UEFs and 72,000 individuals. The survey found that about 22.1 percent of UEFs had at least one member who had migrated in 2019. Overall, 360,699 individuals left Albania in 2019, representing about 12.4 percent of the 2011 population.²

3.7.2.3 Social factors

The education strategy and SDG objectives try to underline the quality of the education system and its link to the market requirements. According to the UNDP Report 2022, a lack of connection exists between schools and businesses, mainly in developing countries and it is crucial to learn from the experience of the developed countries like Germany or Austria. VET specialists need to be oriented toward the market necessities. On the other hand, international actors have been searching for many years to involve rural youth in the agricultural sector.

Positive attitudes towards vocational education can be cultivated through awareness campaigns that highlight the benefits of vocational training and its role in career advancement (Adewale et al., 2017; Vaganova & Korostelev, 2021).

Albania is a country that prioritizes the development and stimulation of agriculture. The suitable climate, but also the geographical position favors agricultural production. There is a growing need for agricultural products in Albania, and consequently there is a need for new labor and entrepreneurship. The departure of young people to cities or other EU countries makes the success of this sector difficult, therefore careful stimulus policies are necessary to increase employment in this sector. There is a great need for the involvement of Albanian women in entrepreneurship in the agro-food sector.

¹ <https://www.reportweb.tv/economia/lavoro/Albania-4-giovani-su-5-vogliono-lasciare-il-paese-troppe-tasse-e-imposte--10477-a>

² Diaspora e Shqipërisë në Shifra, INSTAT 2020

3.7.2.4 Technological factors

The need for innovative technologies in the agriculture and food sector in Albania is urgent. Digitization of the sector by making the accurate registration of farmers' land, the type of agricultural products they produce, as well as other very important information to enable the design and design of appropriate and efficient incentive policies for the sector. There is a great and urgent need for the recording of accounting data and the reporting of financial information by farmers, in order for them to have more opportunities to access the products of the financial system, which would facilitate their activity and stimulate the growth of agricultural business in Albania.

The digitization of Albania's agriculture and food sector is indeed crucial for enhancing productivity, ensuring sustainability, and fostering economic growth. Accurate registration of farmers' land and agricultural activities is fundamental to this transformation. Such data enables the development of targeted and effective incentive policies, addressing the specific needs of the sector. A significant challenge in this context is the limited adoption of digital technologies among Albanian farmers. Factors contributing to this include small farm sizes, limited financial resources, and a lack of familiarity with technology. Additionally, the digital infrastructure in rural areas is often inadequate, exacerbating the digital divide between urban and rural communities.

To address these challenges, the Albanian government, in collaboration with international organizations, has initiated several programs aimed at promoting digital agriculture. For instance, the "Digital Agriculture and Rural Transformation in Albania" (DART) program focuses on developing a National Digital Agriculture Strategy and enhancing digital capacities among stakeholders.

The IoT outlines several opportunities for digital transformation and tech-driven training in agriculture (TVET) with a focus on the following strategies:

IoT Integration in Agriculture: IoT technologies can enhance operational efficiency by automating processes like irrigation, fertilization, and pest management. Using IoT for predictive analytics allows for timely responses to agricultural challenges, ensuring resource efficiency and environmental sustainability.

Training for Digital Agriculture: Farmers can benefit from tech-driven training that focuses on IoT usage and data interpretation. By integrating IoT sensors and platforms, training programs can help farmers learn how to optimize resources like water and fertilizers, thus lowering production costs and reducing environmental impact.

Market Information Systems (MIS): Digital platforms such as MIS (e.g., MISfruit) provide farmers with critical data on market trends, pricing, and distribution channels. Access to such data empowers farmers to make informed business decisions and enhance competitiveness.

Automated Farm Management: The use of IoT for real-time monitoring (e.g., soil moisture, weather patterns) and automated farm management allows for optimized production processes, reducing reliance on manual labor and ensuring high-quality output.

The PEMA Project (financed by the Italian Agency for Cooperation and Development): PEMA is the acronym of Project of Emilia-Romagna for Albania and is the operational execution of the project "Vet through Innovation" designed to support vocational education and training in Albania.

The project represents an operational channel for the transfer of knowledge and skills in the field of agri-food and agro-mechanical professional training, based on the experience of the Italian Secondary Education Institutes of excellence, contributing to the acknowledgement of new VET curricula and to the creation of a multifunctional center of excellence in the agricultural and agro-industrial sector in the Fier region including the “Rakip Kryeziu” VET school in Fier and the Agro-mechanical school of Lushnje.

These strategies reflect a commitment to sustainable agriculture by improving productivity, reducing operational costs, and supporting a knowledge-based approach to farming.

4. Strategy Vision

This strategy envisions the establishment of a dynamic, future-ready TVET ecosystem in Albania that is not only responsive to the demands of the local agri-food industry but also aligns local labor market needs with global standards, focusing on sustainability, innovation, entrepreneurship and green technologies. The vision for TVET in Albania is addressing the pressing issues of youth unemployment and the mismatch between skills and labor market demands. The current landscape of vocational education in Albania is characterized by a high youth unemployment rate, primarily due to a lack of relevant skills that align with the needs of employers.

- a- A key challenge facing the TVET systems in Albania is the weak coordination and collaboration among stakeholders, including government agencies, educational institutions, industry representatives, and development partners.

The strategy envisions **the establishment and strengthening of robust multi-stakeholder platforms to foster dialogue, coordination, and joint action.** To support the implementation of the strategy, the strengthening of the capacity of TVET providers in Albania will be focused on key areas, including curriculum development, quality assurance, digitalization and teaching methods.

To realize this, it is imperative to foster strong partnerships between educational institutions and especially between the main agricultural VET school of the country, industry stakeholders, and government entities. Such collaboration can enhance the relevance of training programs and ensure that they are aligned with labor market demands. With a focus on collaboration, industry alignment, and capacity-building, this strategy will create a TVET system that meets local labor market needs, adheres to global standards, and empowers students to become leaders in sustainable and innovative agricultural practices. There is an emphasis on the extension of opportunities for skill enhancement through formal, non-formal, and informal education as well as narrowing the gap between student's competencies and the labor market demand.

- b- This strategy will specifically target the agri-food sector, which plays a pivotal role in the country's economy, by **equipping students with the skills necessary for sustainable agricultural development**, ensuring their employability, and fostering local economic growth. This ecosystem will focus on **incorporating environmental sustainability, digitalization, and innovative agricultural practices into the curriculum**, providing students with the knowledge and practical skills needed to thrive in the evolving agri-food sector.

The strategy therefore underlines also the need of **increasing the number of well-equipped educators to deliver high-quality, innovative, and inclusive training.**

- c- The ultimate goal of this strategy is **to contribute to sustainable economic growth in Albania by developing a highly skilled and employable workforce in the agri-food sector**. By equipping learners with the skills needed to drive innovation and sustainability, the strategy will contribute to the competitiveness of local economies, create new jobs, and promote rural development by underlining its profitable side. Alongside innovation, changes in agri-food will be driven by regulation, technological progress and changing consumer preferences. These trends reinforce one another and are likely to transform the agri-food sector in terms of processes and products.

This strategy envisions the development of the TVET through its transformation into a Centre of Excellence and a leader in innovation in agricultural development, environmental protection and adaptation to climate change. A specific focus is to contribute to the transformation of the country's farm sector and to the TVET sector integration into the EU's AKIS.

The vision for TVET in Albania is focused on creating a comprehensive and inclusive system that enhances employability while promoting social inclusion and lifelong learning. It is imperative to ensure that TVET investment, development, and reform proceeds in time and swiftly to avoid skill shortages limiting the development of the agri-food sector and frustrate attaining the goals. A collaborative approach to managing skills demand and supply drives TVET's capacity to meet the needs of agri-food employers and their staff. As in other sectors, partnership allows skill ecosystems to respond more easily and swiftly to emerging skill needs.

This commitment aligns with Sustainable Development Goal 4 and 8 (SDG 4 and 8) of the 2030 Agenda, which advocates for inclusive and equitable quality education as well as promoting inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all. The advancement of the TVET ecosystem through a skill-centered approach will become a key contributor to the growth of Albania and Kosovo and their effective integration into the European economic and educational framework.

5. Objectives

Main overall strategy objective of the strategy, based on the vision presented in Chapter 4, **is to contribute to the creation of an inclusive system that enhances employability in the agri-food sector while promoting social inclusion and lifelong learning, implementing a comprehensive methodology that integrates practices and innovative tools for supporting the continuous development and efficient operation of TVET providers in Albania.**

It aligns with the main findings of the field and desk research as well as it refers to the need and suggestions expressed by the different stakeholders and the requirements underlines by governmental priorities and EU integration process both in the sector of TVET and rural development.

The 5 objectives identified as basis for the Action Plan and that summarize the core of the strategy are therefore as follows:

Objective 1: Fostering dialogue and collaboration among actors in the agri-food TVET.

Suggested Actions:

Formalization of a platform at national level to exchange material and information on the agri-food VET sector; Update of the platform and its members; Organization of annual/biannual multi stakeholders' events and workshop; Organization of donors and Albanian PA meetings with focus on TVET and agri-food sector to facilitate synergies among funds and projects.

Impact Indicators:

1. Formalization of a National Platform:
 - Indicator 1.1: Establishment of a functional platform dedicated to the agri-food TVET sector.
 - Indicator 1.2: Number of members (organizations and individuals) registered on the platform.
 - Indicator 1.3: Frequency and quality of material and information shared on the platform (measured through member feedback and usage statistics).
2. Updating the Platform and Its Members:
 - Indicator 2.1: Number of updates made to the platform annually (e.g., new materials, features, or functionalities).
 - Indicator 2.2: Percentage increase in active member engagement on the platform (e.g., log-ins, downloads, contributions).
 - Indicator 2.3: Member satisfaction rate with the platform's usability and relevance (measured through periodic surveys).
3. Organization of Multi-Stakeholder Events and Workshops:

- Indicator 3.1: Number of annual/biannual multi-stakeholder events and workshops organized.
- Indicator 3.2: Participation rate of diverse stakeholder groups (e.g., educators, policymakers, industry representatives, and students).
- Indicator 3.3: Percentage of participants reporting improved collaboration or knowledge sharing as a result of the events.

4. Donor and Albanian PA Meetings:

- Indicator 4.1: Number of meetings organized annually with donors and Albanian public authorities (PA) focusing on TVET and the agri-food sector.
- Indicator 4.2: Number of synergies or collaborations established among funds and projects as a result of these meetings.
- Indicator 4.3: Feedback from stakeholders on

Timeframe:

Long term objective (5-10 years).

Objective 2: Strengthening the capacity of TVET institutions in supporting the alignment of education with the needs of the agri-food sector.

Suggested Actions:

Create new partnerships to provide internships, study visits and work-based learning opportunities; Advocacy activities on tutoring, mentoring and internship protection/support schemes; Integrate technical skills training that addresses emerging industry needs, such as digital transformation and green practices.

Impact Indicators:

1. Creation of New Partnerships:

- Indicator 1.1: Number of partnerships established with agri-food businesses and industry stakeholders.
- Indicator 1.2: Number of internships, study visits, and work-based learning opportunities facilitated through new partnerships.
- Indicator 1.3: Percentage of students participating in partnership programs reporting practical skill improvements.

2. Advocacy Activities on Tutoring, Mentoring, and Internship Protection/Support Schemes:

- Indicator 2.1: Number of advocacy events or campaigns conducted annually.
- Indicator 2.2: Number of students and tutors benefiting from mentorship and support schemes.
- Indicator 2.3: Percentage of students and tutors reporting improved awareness and satisfaction with internship protection/support mechanisms.

3. Integration of Technical Skills Training Addressing Emerging Needs:

- Indicator 3.1: Number of technical training programs introduced that focus on digital transformation and green practices.
- Indicator 3.2: Percentage of students enrolled in technical skills training programs aligned with industry trends.
- Indicator 3.3: Employer satisfaction rate with the technical skills of TVET graduates trained in updated programs.

4. Impact on TVET Institutional Capacity:

- Indicator 4.1: Percentage increase in TVET institutions' participation in industry collaborations and events.
- Indicator 4.2: Number of faculty members trained to deliver emerging technical skills programs.
- Indicator 4.3: Percentage of TVET programs updated to reflect industry-aligned technical skills.

Timeframe:

Medium term objective (3-5 years).

Objective 3: Improving the level of quality in the delivery of innovative and inclusive training topics by updating TVET Curricula.

Suggested Actions:

Review and assess current curricula in Albania; Introduce new modules focusing on digital transformation, green practices, entrepreneurship, and work-based learning (WBL); Engage industry stakeholders for practical input on curriculum relevance; Organization of capacity building activities for teachers and educations; Offer a framework methodology and new material to public schools and centers.

Impact Indicators:

1. Review and Assessment of Current Curricula:

- Indicator 1.1: Number of curricula reviewed and assessed for relevance to agri-food and industry needs.
- Indicator 1.2: Number of gaps identified and addressed in existing curricula.
- Indicator 1.3: Stakeholder satisfaction rate with the reviewed curricula (measured through surveys or interviews).

2. Introduction of New Modules:

- Indicator 2.1: Number of new modules introduced focusing on digital transformation, green practices, entrepreneurship, and WBL.
- Indicator 2.2: Percentage of TVET students enrolled in programs incorporating new modules.

- Indicator 2.3: Student satisfaction rate with new modules (measured through feedback surveys).
3. Engagement of Industry Stakeholders:
 - Indicator 3.1: Number of industry stakeholders consulted during curriculum development.
 - Indicator 3.2: Percentage of curriculum content developed with direct industry input.
 - Indicator 3.3: Employer satisfaction rate with graduates trained under the updated curricula.
 4. Capacity Building Activities for Teachers and Educators:
 - Indicator 4.1: Number of capacity-building workshops and training sessions conducted for educators.
 - Indicator 4.2: Percentage of educators reporting improved knowledge and skills in delivering innovative training topics.
 - Indicator 4.3: Adoption rate of updated teaching methodologies by trained educators.
 5. Offering a Framework Methodology and Materials to Public Schools and Centers:
 - Indicator 5.1: Number of public schools and centers adopting the new framework methodology and materials.
 - Indicator 5.2: Usage rate of new materials by teachers and students.
 - Indicator 5.3: Effectiveness of the framework methodology in improving teaching quality (measured through performance assessments or feedback).

Timeframe:

Short and medium term objective (0-5 years).

Objective 4: Strengthening the integration of Business Development Services (BDS) in TVET institutions so to incorporate employability-oriented business development services for students in the agri-food sector.

Suggested Actions:

Partner with local businesses can provide real-world exposure through internships and WBL opportunities; Develop entrepreneurship programs and mentorship initiatives to enhance soft skills; Implement BDS in professional high schools to bridge the gap between education and employability; Develop entrepreneurship training modules that focus on starting and managing small agri-food enterprises; Provide access to mentorship programs featuring successful entrepreneurs from the agri-food sector; Set up centers within schools to offer tailored guidance and resources for student-led business initiatives, through digital platforms (ex: business operations, marketing, and client engagement).

Impact Indicators:

1. Real-World Exposure through Internships and Work-Based Learning (WBL):
 - Indicator 1.1: Number of students placed in internships and WBL opportunities annually.
 - Indicator 1.2: Percentage of participating students gaining employment in the agri-food sector within six months of completing internships.
 - Indicator 1.3: Employer satisfaction rate with the performance and skills of interns during WBL opportunities.
2. Development of Entrepreneurship Programs and Mentorship Initiatives:
 - Indicator 2.1: Number of entrepreneurship training modules developed and implemented in TVET institutions.
 - Indicator 2.2: Number of students completing entrepreneurship programs.
 - Indicator 2.3: Percentage of students reporting improved entrepreneurial skills, measured through surveys or assessments.
 - Indicator 2.4: Number of mentorship initiatives conducted annually and the number of students benefiting from these programs.
3. Implementation of BDS in Professional High Schools:
 - Indicator 3.1: Number of high schools incorporating BDS into their curriculum or extracurricular activities.
 - Indicator 3.2: Percentage of students engaging with BDS services (e.g., workshops, consultations).
 - Indicator 3.3: Number of student business initiatives launched as a result of BDS integration.
4. Entrepreneurship Training for Agri-Food Enterprises:
 - Indicator 4.1: Number of training modules focusing on agri-food enterprises delivered annually.
 - Indicator 4.2: Percentage of students reporting confidence in starting or managing a small agri-food enterprise.
 - Indicator 4.3: Number of student-led agri-food startups or initiatives launched.
5. Establishment of Guidance Centers and Digital Platforms:
 - Indicator 5.1: Number of guidance centers established within TVET institutions.
 - Indicator 5.2: Number of students utilizing resources provided by the guidance centers (e.g., marketing, business operations).
 - Indicator 5.3: Engagement rate on digital platforms for business operations, marketing, and client engagement (measured through activity logs, number of active users, and feedback surveys).

Timeframe:

Medium term objective (3-5 years)

Objective 5: Supporting Lifelong Learning and Career Development.

Suggested Actions:

Provide students with access to resources such as business plan templates, market analysis tools, and financial literacy training; Conduct workshops on soft skills (e.g., communication, teamwork, leadership) critical for workplace success; Develop pathways for alumni support, including continuous learning opportunities and networking events with industry professionals; Organization of networking events; Creation of visibility platforms for facilitating the encounter between human resources and labor market.

Impact Indicators:

1. Access to Resources (Business Plans, Market Tools, Financial Literacy):
 - Number of students using business plan templates and market analysis tools.
 - Percentage of students completing financial literacy training programs.
 - Student satisfaction rate with the provided resources (measured through surveys).
2. Workshops on Soft Skills:
 - Number of soft skills workshops conducted annually.
 - Percentage of workshop participants reporting improved communication, teamwork, or leadership skills.
 - Employer feedback on students' soft skills post-training.
3. Pathways for Alumni Support:
 - Number of alumni participating in continuous learning opportunities.
 - Number of alumni attending networking events.
 - Alumni employment rate within six months of completing support programs.
4. Networking Events:
 - Number of networking events organized annually.
 - Participation rate of students, alumni, and industry professionals in networking events.
 - Percentage of participants forming professional connections or partnerships during events.
5. Creation of Visibility Platforms:
 - Number of job opportunities and internships posted on visibility platforms.
 - Engagement rate (e.g., applications submitted, views, interactions) on visibility platforms.
 - Employer satisfaction rate with the recruitment process through the platform.

Timeframe:

Medium term objective (3-5 years)

6. Implementation, monitoring and reporting

6.1. Mechanisms for implementation

The success of the Operational Strategy relies on the establishment of clear and robust mechanisms for its implementation. These mechanisms are designed to ensure coherence among stakeholders, efficient allocation of resources, and adherence to timelines. Key steps include:

1. Stakeholder Partnerships and Collaboration:

- **Public-Private Partnerships (PPPs):** Promote collaborations between local and regional businesses to facilitate work-based learning (WBL) and internships, particularly in the agri-food sector. Collaboration with local organizations and educational institutions will ensure industry-aligned curriculum development and practical exposure for students.
- **Short-term actions (1-2 years):** Establish platforms, initiate partnerships, and pilot programs.
- **Medium-term actions (3-5 years):** Expand partnerships, implement updated curricula, and assess BDS integration.
- **Long-term actions (5-10 years):** Institutionalize changes and scale successful initiatives.
- **Government and Policy Support:** Engage the Ministry of Education, local municipalities, and industry associations to align TVET objectives with national economic goals and regional development plans.

2. Defined Roles and Responsibilities:

- **Educational Institutions:** Lead the development of employability-oriented programs, including entrepreneurship training and digital business development.
- **Industry Partners:** Provide mentorship and on-site training, into the evolving industry's needs.

3. Structured Timelines and Milestones:

- Develop a phased implementation plan with short-, medium-, and long-term milestones. For instance, initiate pilot programs for Business Development Services (BDS) in select professional high schools within the first year.
- Expand programs to additional regions based on feedback and results.
- Incorporate risk mitigation strategies to address potential challenges, such as low stakeholder engagement or insufficient funding.

6.2. Monitoring and reporting

Monitoring and reporting are integral to tracking the progress and impact of the strategy. A structured framework ensures transparency, well-timed interventions, and continuous improvement. Key components include:

1. Key Performance Indicators (KPIs):

- **Student Engagement:** Number of students participating in internships, WBL, and entrepreneurship programs.
- **Employment Outcomes:** Post-graduation employment rates and business start-ups by TVET alumni in the agri-food sector.
- **Program Coverage:** Percentage of TVET institutions integrating BDS and digital business development centers.
- **Skill Development:** Improvements in student competencies in soft skills, technical expertise, and entrepreneurial aptitude.

2. Monitoring Mechanisms:

- **Data Collection Systems:** Implement centralized platforms to collect and analyze data on student performance, employer feedback, and program outcomes.
- **Regular Assessments:** Conduct quarterly reviews to identify gaps and implement corrective actions.
- **Stakeholder Feedback:** Organize biannual workshops with stakeholders to gather input and share progress reports.

3. Reporting Structure:

- Prepare annual progress reports highlighting achievements, challenges, and recommendations.
 - Educational institutions: Collect and report student feedback.
 - Ministries: Oversee policy alignment and resource distribution.
 - Private sector: Provide feedback on internship and employment outcomes.
- Share insights with key stakeholders, including the Ministry of Education, industry partners, and community organizations.

6.3. Assessment

Evaluating the effectiveness of the strategy is crucial to ensuring its long-term success and alignment with the evolving needs of the TVET sector. The assessment process will be multi-dimensional, including the following steps:

1. Assessment Framework:

- Develop a detailed framework outlining criteria for success, such as student employability, program scalability, and stakeholder satisfaction.
- Establish baselines for each strategic goal at the start of implementation to measure progress effectively.

2. Assessment Timeline:

- Conduct initial assessments at the end of the first year of implementation to measure early outcomes.
- Conduct interim assessments (e.g., annual reviews) for objectives with shorter timeframes, such as Objective 5.
- Schedule comprehensive evaluations every three years to inform policy adjustments and strategic re-alignments.

3. Assessment Process:

- **Quantitative Analysis:** Evaluate KPIs, such as graduation rates, employment statistics, and the number of business ventures initiated by alumni, student enrollment, and number of partnerships.
- **Qualitative Insights:** Conduct interviews and focus groups with students, teachers, and industry partners to gather feedback on program effectiveness.

4. Responsible Entities:

- Assign responsibility to an independent evaluation team comprising representatives from educational institutions, government bodies, and industry experts.
- Leverage third-party audits to ensure impartiality and credibility of findings.

The integration of structured implementation mechanisms, monitoring, and assessment processes helps the effective realization of the TVET sector's objectives. By promoting cross-sectorial collaboration, utilizing data-driven insights, and continuously refining the strategy, the country can strengthen its TVET ecosystem and address the needs of the agri-food sector, enhancing employability and economic resilience for students and rural areas.

7. Action Plan

As explained in chapter 4 presenting the vision of this strategy, all the challenges, objectives and actions mentioned in the present document aim to focus on **contributing to the creation of an inclusive system that enhances employability in the agri-food sector while promoting social inclusion and lifelong learning, implementing a comprehensive methodology that integrates practices and innovative tools for supporting the continuous development and efficient operation of TVET providers in Albania**. This strategy therefore focuses on fostering collaboration among stakeholders, improving institutional capacities, promoting innovative training practices, supporting entrepreneurial mindsets, and facilitating lifelong learning opportunities.

The strategic objectives as per chapter 5 try to summarize the main points emerged during the preparation and drafting of this document, including the inputs received by different stakeholders and focusing on the main challenges identified in Albania.

The objectives are a more concrete term of reference for the medium-term expectations related to a fruitful collaboration among stakeholders and with the support of a regional network as the one included in the *CultiVETing* project. They refer both to the objectives included in chapter five as well as a more practical declination of the strategic objective included in the first level of the Action Plan.

The list of activities partially refers to those listed in chapter 5 and is to be considered as not exhaustive, but a starting point where some of the action can be tackled already during the *CultiVETing* project implementation phase and are analyzed by considering the resources need to be realized.

Agricultural University of Tirana (UBT) and the Ministry of Agriculture and Rural Development (MARD) are the primary points of reference for overseeing and coordinating the implementation of TVET-related actions included in this operational strategy and therefore the Action Plan is to be seen as a lively tool where new activities or changes in the contingencies can be inserted and updated, including the contribution and support of the multi stakeholder networks/consortium identified within the *CultiVETing* project.

The update of the Action Plan should be coordinated by the MARD in coordination with the Ministry of Education, referring to the deadlines and monitoring tools explained in chapter 6.

NARRATIVE SUMMARY OF THE INTERVENTION LOGIC	OBJECTIVELY VERIFIABLE INDICATORS	MEANS OF VERIFICATION	Responsible Actor(s)	Resources Required	IMPORTANT ASSUMPTIONS AND PREREQUISITES	TIMELINE AND APPROX. BUDGET
Strategic Goal 1: Fostering dialogue and collaboration among actors	Number of MoU at governmental and donors' level with focus TVET sector	Governmental strategies and documents Medium term strategies of	Ministries, National and International Agencies, Universities	Funding for high-level meetings, study visits in other countries for best practices of the	Continued support and funding from government and international organizations	

in the agri-food TVET sector	in/for agri-food industry Number of documents where TVET sector in/for agri-food industry is mentioned	priority donors in Albania		TVET sector in/for agri-food industry		
Strategic Goal 2: Strengthening the capacity of TVET institutions in supporting the alignment of education with the needs of the agri-food sector	Number of consultations held by the PA and other TVET institutions % of public budget spent for the agri-food related TVET sector Number of national mechanisms of support/control implemented	Governmental strategies and documents	Ministries, National and International Agencies, Universities	Funding for high-level meetings, study visits in other countries for best practices of the TVET sector in/for agri-food industry	Political stability and adequate policies for TVET development are assured	
Strategic Goal 3: Improving the level of quality in the delivery of innovative and inclusive training topics	Level of interest of students and teachers in being included in the TVET ecosystem with focus on agriculture and agri-food sector Number of VET schools in Albania actively implementing	National Statistics	Ministries, National and International Agencies. Universities	Funding for experts and follow up activities in the medium-long term Funding for investments in teachers' education Funding for positive marketing	Expressed interest and engagement from students and educators	

	new curricula and methodologies			in relation with the sector		
Strategic Goal 4: Strengthening the integration of Business Development Services in TVET institutions	% of successful start-ups up to 3 years after their foundation in the agri-food sector % of successful start-up and SMEs managed by alumni of the VET institutions	National Statistics	Ministries, National and International Agencies, Private Sector	Funding for new learning material, incubators, experienced staff	Active participation from private sector actors and stakeholders	
Strategic Goal 5: Supporting Lifelong Learning and Career Development	% of employees and employers still accessing capacity building opportunities after 30 years old in the agri-food sector % of informal capacities recognized by the VET system in the agri-food sector	National Statistics Donors and agencies reports	Ministries, National and International Agencies, Private Sector, Universities	Funding for new learning material, mentorship programs, short terms educational opportunities abroad with no age limit, experienced staff	Expressed interest and engagement from students and educators Continued support and funding from government and international organizations	
Specific Objective 1.1: To establish and strengthen multi stakeholder platforms on TVET agri-food sector	Number of multi-stakeholder platforms established Frequency of stakeholder meetings	Platform meeting records, event attendance, and reports from platform coordinators	UBT, MARD, Ministries of Education, Labor, and Industry, TVET institutions, NGOS, Private Sector	Funding for platform events, meetings, and workshops, HR for platform management and networking	Government commitment to engaging multiple stakeholders Willingness of private sector actors to participate	Short term: Establishment of the platform <i>Resources included in CultivETing project budget</i>

	Level of participation by different stakeholders Platform effectiveness in policy discussions	Meeting minutes and attendance sheets Follow-up surveys to participants		Meeting spaces, equipment and communication tools		Long term: Strengthening of the platform <i>Approx. budget: approx. 100.000 euro for small events and platform maintenance (key point: UBT or MARD)</i>
Specific Objective 2.1: To increase agri-food industry partnerships between public and private actors in the TVET sector	Amount of financial or material support provided by the private sector Number of joint initiatives offered by private entities in collaboration with VET institutions Employer satisfaction and feedback	Financial reports, donations, sponsorships Surveys from industry and students	Private sector, public sector, TVET institutions, National Agencies of accreditation	Infrastructure and training resources from both private and public actor Professor or professional as tutor	Private sector readiness to invest in training and development Regulatory frameworks for internship and sponsorship programs	Medium term: Contacts and MoU preparation with the private sector <i>Approx. budget: 20.000 euro/year (100.000 euro) for technical staff (key point: MES-MARD and possible individual management in schools)</i>
Specific Objective 3.1: To increase the number of well-equipped educators by	Number of educators trained in fields such as environmental sustainability,	Training certificates Students feedback Peer evaluations	TVET institutions, Ministry of Education, Ministry of	Budget for training implementation, experts	Budget availability	Short term: First framework curriculum <i>offered by the CultiVETing project</i>

updating and improving also TVET curricula	digitalization, soft skills, etc. Increased students' engagements Level of effectiveness of the applied teaching methods		Agriculture, UBT, NGOs		Availability of materials and experts	Medium term: Updates of material and enrichment with new topics: <i>Approx. budget: 1 training offered by the CultiVETing project + other 50.000 euro (at least one training at national level for the following 3 years after project ending, key point: UBT or MARD)</i>
Specific Objective 4.1: To promote entrepreneurial mindsets starting from VET high schools and other degrees	Number of VET schools implementing entrepreneurship curricula Number of students participating in entrepreneurship-related activities Number of student start-ups	Curricula verifications Schools' reports Alumni data Best practices	TVET institutions, Ministry of Education, Ministry of Agriculture, Private sector	Funding for new learning material, incubators, experienced staff	Willingness of VET institutions to adopt and adapt new curricula Facilitation schemes for start-ups available	Medium term: Implementation in schools of entrepreneurship-related topics <i>Approx. budget: incentive initial of at least 20.000 euro per school (200.000 euro)</i> Long term: Monitoring of the implementation of

						the activities and data collection <i>Approx. budget: 30.000 euro for technical staff/year (total of 300.000 euro) (key point: Agencies of accreditations at national level, Work Offices)</i>
Specific Objective 5.1: To develop platforms for alumni support, visibility of labor market and after graduate educational support	% of students who follows new possibilities of training and VET formal or informal education paths Number of possibilities/opportunities offered to students after they graduate from school in the agri-food sector	Schools' reports Alumni data Surveys	TVET institutions, Ministry of Education, Ministry of Agriculture, Private sector	Funds for events, platforms and HR	Alumni engagement and willingness to contribute to the network Employers 'interest in finding skilled collaborators and investing in HR sector	Medium term: Creation of the first alumni initiatives and platform <i>Approx. budget: 100.000 euro for technical staff (key point: Agencies of accreditations, Work Offices)</i> Long term: Data collection and continuous networking <i>Approx. budget: 30.000 euro for technical staff a</i>

						<i>year= total of 300.000 euro (key point: Agencies of accreditations, Work Offices)</i>
Activities examples						
Activity 1.1.1: Formalization of a platform at national level to exchange material and information on the agri-food VET sector	Platform established and operational	Meeting minutes, platform membership database	Ministry of Agriculture and Rural Development, Ministry of Education, NGOs, agri-food businesses	ICT infrastructure, facilitation team	Stakeholder willingness to collaborate	
Activity 1.1.2: Support constant and cyclical networking (on and offline)	Frequency of updates, active participation metrics Number of networking events organized	Monthly update reports, user feedback surveys Reports, visibility news, attendance sheets	Platform administrators, industry representatives	Maintenance budget, technical staff	Availability of resources for continuous operation	
Activity 2.1.1: Building of partnerships to provide: internships, work-based learning opportunities, study visits	Number of partnerships established	Partnership agreements, internship reports	TVET institutions, Universities, agri-food businesses	Coordination team, partnership incentives	Industry willingness to participate Willingness of the teacher for additional effort in tutoring	

Activity 2.1.2: Advocacy activities on tutoring, mentoring and internship protection/support schemes	Number of policies, guidelines, or frameworks proposed or adopted as a result of advocacy efforts	Official documents, MoUs, Progress or impact reports on advocacy activities	TVET institutions, Universities, Ministries, Donors	Technical staff	Availability of resources	
	Number of media articles, interviews, or features generated	Analytics reports for digital platforms				
	Number of advocacy campaigns conducted on tutoring, mentoring, and internship protection/support schemes	Reports from advocacy events and campaigns (e.g., agendas, attendance sheets, participant feedback)				
	Percentage of students and tutors engaged in mentorship and internship support programs as a result of advocacy	Surveys or feedback forms completed by students, tutors, and industry stakeholders				
	Level of awareness and satisfaction reported by participants regarding the advocacy activities (measured through surveys)	Documentation of new or revised policies/procedures for internship protection and mentoring programs				

Activity 3.1.1: Development of capacity building activities for teachers and educators	Number of teachers trained, post-training evaluation scores	Training attendance sheets, assessment results	Teacher training organizations, Ministry of Education, Ministry of Agriculture and Rural Development	Training modules, funding for workshops	Educator availability for training	
Activity 3.1.2: Development of a framework methodology and new updated material to be referred at in public and private VET facilities	Number of materials developed and distributed	Material distribution records, feedback forms	Curriculum developers, TVET institutions	Content developers, funding for production	Alignment with national curriculum standards	
Activity 4.1.1: Development of entrepreneurship training modules focusing on starting and managing small agro-food enterprises	Number of modules developed and implemented	Module implementation reports, student evaluations	Entrepreneurship experts, TVET educators	Training materials, trainers	Student interest in entrepreneurship	
Activity 4.1.2: Provision of mentorship programs building on local successful SMEs	Number of students mentored	Mentorship program records, mentee feedback	Local SMEs, TVET institutions	Mentorship program coordination team	Availability of mentors	
Activity 4.1.3: Setting-up of public-private centers to offer tailored	Number of operating centers	Material distribution records, feedback	Ministry of Education, Local SMEs, TVET	Infrastructures dedicated if the centers are not established inside	Student interest Availability of public funds	

guidance and resources for student-led business initiatives		forms, registers data	institutions, Universities	schools, staff, operational budget	Willingness of the private sector in collaborating and cost-sharing	
Activity 5.1.1: Creation of platforms to enable the VET students visibility and contact with the labor market	Platform launched, number of active users	App analytics, user feedback surveys	IT developers, Ministry of Education	App development team, promotional budget	Graduate interest in using the platform	
Activity 5.1.2: Implementation of networking events between PA, Private sector, Educational facilities, etc.	Number of events held, participant satisfaction level	Event reports, attendee surveys	Event organizers, industry partners, Universities	Event budget, venue logistics	Ongoing stakeholder collaboration	

References

1. Adewale, B. A., Adisa, O., Ndububa, C., Olawoyin, O., & Adedokun, A. (2017). Attitude of students and teachers towards vocational education in secondary schools in ota, ogun state, Nigeria. INTED Proceedings. <https://doi.org/10.21125/inted.2017.1062>
2. Aller, M. J. V., Ferreira, C., Esteban, A. R., & García, J. V. (2021). Towards sustainable development in education: implementing a vet system for in-service teachers in Albania. *Sustainability*, 13(16), 8739. <https://doi.org/10.3390/su13168739>
3. Beine, M. A., Charness, G., & Dupuy, A. (2021). Emigration intentions and risk aversion: causal evidence from Albania.
4. Boonsri, S., Papat, P., & Suwanjan, P. (2019). Dual vocational students' competency: a second order confirmatory factor analysis of occupational competency in enterprise. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 10(1), 105-115. <https://doi.org/10.2478/mjss-2019-0011>
5. Dimitrova, P. (2017). Study on the needs of continuing vocational training for social workers in Bulgaria. *Journal of Innovations and Sustainability*, 3(2), 9-29. <https://doi.org/10.51599/is.2017.03.02.09>
6. European Training Foundation. (2023). Education, skills and employment – trends and developments, p. 55. <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-11/ETF%20CrossCountry%20Monitoring%20Report%202023%20FINAL%20%20%281%29.pdf>
7. European Union (2020). Report. https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/system/files/2020-10/green_agenda_for_the_western_balkans_en.pdf
8. FAO (2022). Support the development of smallholders. Food and Agriculture Organization of the United Nations. <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/20f52cf8-d512-49e9-8bd0-2f58a7aad578/content>
9. Fejzulla, P. E. (2021). Increasing youth employability in albania by enhancing skills through vocational education. *European Journal of Economics and Business Studies*, 7(2), 12. <https://doi.org/10.26417/6851ur76k>
10. Feng, Z., Wang, S., & Zheng, X. (2022). Reflections on the construction of the key elements of vocational education and training system. *Journal of Contemporary Educational Research*, 6(12), 16-22. <https://doi.org/10.26689/jcer.v6i12.4548>
11. Gëdeshi, I., & King, R. (2018). *New trends in potential migration from Albania*. Friedrich Ebert Stiftung.
12. Gërdoçi, B., & Meçe, M. H. (2018). *Market and value chain analysis of selected sectors for diversification of the rural economy and women's economic empowerment*. The Food and Agriculture Organization of the United Nations, Budapest, Hungary. ISBN 978-92-5-130447-1; (<http://www.fao.org/3/I8909EN/i8909en.pdf>);
13. Hilpert, A. (2020). Review of Albania's Vocational Education and Training System; including a comparative analysis with selected countries from Central and Western Europe and the Balkan Region. UNDP publication.
14. INSTAT (2023 c). Albania in figures 2022. www.instat.gov.al
15. INSTAT (2023.a). Statistical Database, <http://databaza.instat.gov.al> (last accessed 28 October 2024).
16. INSTAT (2023.b). Labor market in Albania 2023. www.instat.gov.al

17. INSTAT (2023.d). Men and women in Albania 2023. <https://www.instat.gov.al/media/12598/burra-dhe-gra-2023.pdf>, www.instat.gov.al
18. Lamsal, H. P. and Bajracharya, A. M. (2023). Tvet sector strategic plan, 2023-2032: a drive to success. *Journal of Technical and Vocational Education and Training*, 17(1), 116-129. <https://doi.org/10.3126/tvet.v17i1.52429>
19. Liszka, D. and Walawender, P. (2021). Cooperation towards supporting dual education systems (vocational education). *Humanities and Social Sciences Quarterly*. <https://doi.org/10.7862/rz.2021.hss.14>
20. Marzuki, M. A. B., Yusof, R., Yusof, R., & Musa, K. (2022). Evaluating the tvet financial allocation based on the polytechnics and community colleges students' enrolment: a preliminary analysis. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 11(2). <https://doi.org/10.6007/ijarped/v11-i2/13911>
21. MES (2021). National Strategy of Education 2021-2026. <https://arsimi.gov.al/wp-content/uploads/2021/05/Draft-Strategjia-per-Arsimin-2021-2026-1.pdf>
22. Ministry of Education, Science, Technology and Innovation (2022) Kosovo Education Strategy 2022-2026. <https://masht.rks-gov.net/en/education-strategy2022-2026/>
23. Muço, K., & Balliu, G. (2018). Crescita economica e corruzione: quale impatto nei paesi balcanici?(Growth and corruption: What impact in the Balkan countries?). *Moneta e Credito*, 71(284), 297-309.
24. OECD (2023), PISA 2022 Results (Volume II): Learning During – and From – Disruption, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a97db61c-en>
25. OECD (2023), *PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/53f23881-en>.
26. OECD (2024), PISA 2022 Results (Volume III): Creative Minds, Creatives Schools, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/765ee8c2-en>
27. Pogátsnik, M. (2021). Dual education: connecting education and the labor market. *Opus Et Educatio*, 8(3). <https://doi.org/10.3311/oep.466>.
28. RoVo, Natasha; Record, Richard James Lowden; Rossi, Isolina. (2024). *Western Balkans Regular Economic Report : Invigorating Growth (English)*. Western Balkans Regular Economic Report; no. 25 Washington, D.C. : World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/099040524061582128/P5006481fb98fb0db1a9401e200293e761d>
29. Šćepanović, V. and Artiles, A. M. (2020). Dual training in Europe: a policy fad or a policy turn?. *Transfer: European Review of Labor and Research*, 26(1), 15-26. <https://doi.org/10.1177/1024258919898317>
30. Sela, E. (2016). The challenges of vocational education in Albania. *European Scientific Journal*, ESJ, 12(16), 383. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n16p383>.
31. Tripney, J., Hombrados, J. G., Newman, M., Hovish, K., Brown, C., Steinka-Fry, K. T. & Wilkey, E. D. (2013). Technical and vocational education and training (tvét) interventions to improve the employability and employment of young people in low- and middle-income countries: a systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 9(1), 1-171. <https://doi.org/10.4073/csr.2013.9>.

32. Vaganova, O. I. and Korostelev, A. A. (2021). Study of the motivative component of technological competence of the teacher of professional training. Scientific Vector of the Balkans, 5(11). <https://doi.org/10.34671/sch.svb.2021.0501.0003>
33. Witenstein, M. A. and Iyengar, P. N. (2021). A bottom-up approach to improve women's access to technical and vocational education and training in India: examining a non-formal education upskilling programme. In Social and Behavioral Science Research on Education, 67(4), 475-484. <https://doi.org/10.1007/s11159-021-09890-1>
34. Zhao, H., Stoyanets, N., Cui, L., & Li, G. (2022). Strategy of vocational education adapting to social and economic development. Journal of Innovations and Sustainability, 6(1), 03. <https://doi.org/10.51599/is.2022.06.01.03>

Operational Strategy for the Continuous Development of the TVET Sector in Albania

October. 2024

2

PROJECT INFORMATION

Project Acronym	CultiVETing
Project title	Cultivating Entrepreneurship in the Agrifood Sector through VET
Agreement number	101129202381
EU programme	Capacity Building in the field of Vocational Education and Training (VET)
Project website	

Prepared by

Organization	Agricultural University of Tirana (Universiteti Bujqësor i Tiranës)/ AUT(UBT), Ministry of Agriculture and Rural Development, Employment promotion Agency Kosovo (APPK)
Authors	AUT, MARD,VIS, ANRD, Don Bosko
Date	January 2025
Version	V1.0
Dissemination Level	Restricted to other E+ Programme participants (including EACEA, Commission services and project reviewers)

Contents

List of abbreviations	3
Executive Summary.....	5
1. Introduction and purpose of the document	6
1.1. The Project	6
1.2. The Consortium	6
2. Methodology	9
3. Situation analysis	11
3.1 The need for an evolved VET System in Albania.....	11
3.2 VET Governance in Albania.....	11
3.3 Legislation Context	12
3.4 Education System in Albania.....	13
3.5 VET System relationship with the Labor Market	14
3.6 Employment trends in agriculture and food industries.....	15
3.7.1 Demographic picture.....	17
3.7.2 Challenges and opportunities of the environment.....	18
3.7.2.1 Political factors	18
3.7.2.2 Economic factors.....	19
3.7.2.3 Social factors.....	20
3.7.2.4 Technological factors.....	21
4. Strategy Vision	23
5. Objectives.....	25
6. Implementation, monitoring and reporting.....	31
6.1. Mechanisms for implementation	31
6.2. Monitoring and reporting	32
6.3. Assessment.....	32
7. Action Plan	34

Lista e shkurtesave

ACRONYM	FULL NAME
AI	Udhëzim Administrativ
AKIS	Sistemi i Bujqësisë, Dijes dhe Inovacionit
ANRD	Rrjeti Shqiptar për Zhvillim Rural
APPK	Agjencia e Promovimit të Punësimit në Kosovë
AQF	Korniza Shqiptare e Kualifikimeve
ATTC	Qendra e Transferimit të Teknologjisë Bujqësore
AUT	Universiteti Bujqësor i Tiranës
BK-CON	BK Consult GmbH
BDS	Shërbime Zhvillimi Biznesi
DART	Bujqësia Dixhitale dhe Transformimi Rural
ECTS	Sistemi Evropian i Transferimit dhe Akumulimit të Krediteve
ETF	Fondacioni Evropian i Trajnimit
EU	Bashkimi Evropian
EVBB	Shoqata Evropiane e Instituteve për Trajnim Profesional
FAO	Organizata e Ushqimit dhe Bujqësisë
FI.L.S.E	Finanziaria Ligure për Sviluppo Economico
GDP	Produkti i Brendshëm Bruto
ICT	Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit
INSTAT	Instituti i Statistikave
IOT	Interneti i Gjërave
ISCED	Klasifikimi Standard Ndërkombëtar i Arsimit
KPIS	Treguesit kryesorë të performancës
MARD	Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural
MES	Ministria e Arsimit dhe Sportit
MIS	Sistemet e Informacionit të Tregut
MOSWY	Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë
NAES	Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi
NAVETQ	Agjencia Kombëtare për AFP-në dhe Kualifikimin
NESS	Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive
NGO	Organizatë Joqeveritare
NORDK	Rrjeti i Organizatave të Zhvillimit Rural të Kosovës
NQA	Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve
OECD	Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim
PA	Autoritet Publik
PISA	Programi për Vlerësimin Ndërkombëtar të Studentëve
PPPS	Partneritetet Publiko-Private
SDGs	Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm
SME	Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme
TVET	Arsim dhe Trajnim Teknik dhe Profesional

VET	Arsimi dhe Trajnimi Profesional
VETI	Institucionet e Arsimit dhe Trajnimit Profesional
WBL	Mësim i bazuar në punë
VIS	Volontariato Internazionale për Sviluppo
WP	Paketa e Punës
UNDP	Programi i Zhvillimit të Kombeve të Bashkuara

Përmbledhje Ekzekutive

Zhvillimi i sektorit të Arsimit dhe Trajnimit Teknik dhe Profesional (AFPT) në Shqipëri është kritik për adresimin e sfidave të papunësisë, përmirësimin e aftësive të fuqisë punëtore dhe promovimin e rritjes ekonomike. Ndërsa Shqipëria vazhdon të kalojë drejt një ekonomie më të orientuar drejt tregut, roli i AFPT bëhet gjithnjë e më i rëndësishëm në pajisjen e individëve me kompetencat e nevojshme për të përmbushur kërkesat e tregut të punës. Një nga sfidat kryesore me të cilat përballlet sektori i AFPT në Shqipëri është përafrimi i rezultateve arsimore me nevojat e industrisë.

Zhvillimi i sektorit të AFPT është thelbësor për pajisjen e fuqisë punëtore me aftësitë e nevojshme për një ekonomi konkurruese. Në Shqipëri, kalimi nga një ekonomi e planifikuar në mënyrë qendrore në një ekonomi të orientuar drejt tregut ka nxjerrë në pah nevojën për një forcë pune të kualifikuar. Megjithatë, sektori i AFPT përballlet me çështje të shumta strategjike që duhet të adresohen për të përmirësuar efektivitetin dhe rëndësinë e tij.

Një partneritet strategjik midis institucioneve të AFPT dhe industrive është thelbësor për të siguruar që kurrikula të mbetet e rëndësishme dhe që të diplomuarit të kenë aftësitë që kërkojnë punëdhënësit. Ky bashkëpunim mund të rrisë ndjeshëm tregtueshmërinë e të diplomuarve të AFPT, pasi lejon integrimin e teknologjive dhe praktikave të reja në programet e trajnimit (Marzuki et al., 2022;). Për më tepër, krijimi i një kuadri qeverisës të përgjegjshëm që përfshin pjesëmarrjen e palëve të interesuara është thelbësor për menaxhimin efektiv të programeve të AFP-së (Lamsal & Bajracharya, 2023).

Sigurimi i cilësisë në AFP është një aspekt tjetër jetësor që duhet të adresohet. Cilësia e arsimit të ofruar në institucionet e AFP-së ndikon drejtpërdrejt në kompetencat e të diplomuarve dhe punësimin e tyre. Prandaj, rritja e zhvillimit profesional të edukatorëve të AFP-së është thelbësore për të përmirësuar cilësinë e përgjithshme të trajnimit.

Për më tepër, qëndrueshmëria financiare e programeve të AFP-së është një shqetësim urgjent. Financimi i mjaftueshëm është i nevojshëm për të zhvilluar infrastrukturë, burime dhe programe trajnimi që përmbushin standardet moderne.

Në Shqipëri, rritja e buxhetit për AFP-në është e domosdoshme për të siguruar që institucionet të mund të ofrojnë arsim dhe trajnim me cilësi të lartë që përputhet me objektivat kombëtare të zhvillimit. Përveç adresimit të këtyre sfidave, sektori i AFP-së në Shqipëri duhet të përqendrohet gjithashtu në promovimin e përfshirjes dhe aksesit.

Sigurimi që grupet e marginalizuara, përfshirë gratë dhe popullsitë rurale, të kenë akses në programet e AFP-së është thelbësor për nxitjen e barazisë sociale dhe zhvillimit ekonomik (Witenstein & Iyengar, 2021). Përshtatja e programeve për të përmbushur nevojat specifike të këtyre grupeve mund të rrisë shkallën e pjesëmarrjes dhe të kontribuojë në një fuqi punëtore më të kualifikuar. Së fundmi, rëndësia e AFP-së në kontributin ndaj zhvillimit të qëndrueshëm nuk mund të mbivlerësohet. Duke u ofruar individëve aftësitë e nevojshme për punësim, AFP-ja luan një rol vendimtar në uljen e varfërisë dhe nxitjen e rritjes ekonomike (Paryono, 2017).

Pra, një nga çështjet më të rëndësishme strategjike në sektorin e AFP-së në Shqipëri është rëndësia e kurrikulës për nevojat aktuale të tregut të punës. Shpesh ka një shkëputje midis asaj që mësohet në institucionet e AFP-së dhe aftësive të kërkuara nga punëdhënësit. Ndërsa Shqipëria vazhdon të zhvillojë sektorin e saj të AFP-së, është thelbësore të miratohet një qasje holistike që përfshin sigurimin e cilësisë, bashkëpunimin e industrisë, financimin efektiv dhe përfshirjen për të siguruar që sektori të mund të kontribuojë në mënyrë efektive në zhvillimin socio-ekonomik të vendit.

Hyrje dhe qëllimi i dokumentit

CultiVETing: Kultivimi i Sipërmarrjes në Sektorin Agrorishqimor përmes AFP-së, po ndërton mbi angazhimet e mëparshme të partnerëve, për të kapërcyer hendekun midis sektorit të AFP-së dhe nevojave të tregut të punës në sektorin Agro-Ushqimor në Ballkanin Perëndimor. Në përputhje me objektivin e përgjithshëm të programit Erasmus+, ai synon të mundësojë mjedisin për grupet profesionale për të nxitur zhvillimin socio-ekonomik lokal përmes sipërmarrjes sociale, ofrimit të biznesit TVET më të arritshëm, gjithëpërfshirës, cilësor dhe të bazuar në sipërmarrje, që i përgjigjen tregjeve lokale të punës në zhvillim në sektorin Agro-Ushqimor, i cili është strategjik si për Evropën ashtu edhe për ekosistemet e Ballkanit Perëndimor.

Ky dokument ofron një udhërrëfyes për vizitën tonë studimore, duke përshkruar objektivat, grupin e synuar, aktivitetet kryesore dhe rezultatet e pritura. Ai shërben si një kornizë udhëzuese për të gjithë palët e interesuara, nga koordinatorët e projektit deri te pjesëmarrësit, duke siguruar një kuptim të përbashkët të qëllimit dhe parametrave të vizitës studimore.

Projekti

CultiVETing: Kultivimi i Sipërmarrjes në Sektorin Agrorishqimor përmes AFP-së (Numri i Projektit: 101129381) është një Projekt për Ndërtimin e Kapaciteteve në fushën e Arsimit dhe Trajnimit Profesional, i financuar në kuadër të ERASMUS-EDU-2022-CB-VET.

Misioni i propozimit të projektit është të kuptojë dhe mbledhë të gjitha vështirësitë me të cilat përballen institucionet e AFP-së dhe të përmirësojë kontributin e tyre në tejkalimin e hendekut midis sektorit të AFP-së dhe nevojave të tregut të punës në sektorin Agrorishqimor. Përveç kësaj, iniciativa CultiVETing synon të zhvillojë kurrikula të përshtatura (WP4) dhe mjete të tjera thelbësore që do të kontribuojnë në përgjigjen ndaj kërkesave të tregut të punës. Përmes kësaj qasjeje, projekti synon të ofrojë mjedisin dhe kushtet e duhura për zhvillimin e këtyre shërbimeve në institucionet e AFP-së.

Konsorciumi

CultiVETing përfshin një partneritet të gjallë transnacional prej 13 partnerësh, përkatësisht:

P1 - EVBB si Udhëheqës, Shoqata Evropiane e Instituteve të Trajnimit Profesional është shoqata evropiane ombrellë e ofruesve të arsimit falas dhe jofitimprurës. Objektivi i saj qëndron në përmirësimin cilësor të arsimit dhe trajnimit profesional në vendet evropiane dhe një rritje të përpjekjeve që po kryhen në arsim në nivel evropian. EVBB ka një rrjet të madh brenda dhe jashtë Evropës (65 Institucione Arsimore dhe 1500 Qendra Arsimore).

P2 – AKMI, duke qenë një Ofrues Arsimor me përvojë të fortë në metodologjitë e hartimit të kurrikulave dhe programet e praktikës, duke qenë Institucioni kryesor i AFP-së në Greqi me mbi 15.000 nxënës. AKMI ka gjithashtu përvojë të fortë si Partner Kryesor si në projektet KA2 dhe KA3 Erasmus+ ashtu edhe në Projekte të tjera të Bashkëfinancuara (REC, AMIF) me një kapacitet të fortë financiar për të mbështetur koordinimin e projektit, duke siguruar zbatimin e suksesshëm dhe të qetë të projektit.

P3 - Vullnetaria Ndërkombëtare për Zhvillimin (VIS): VIS ka punuar në 40 vende të ndryshme për zhvillimin dhe forcimin e sistemeve cilësore dhe efektive të AFP-së, duke lehtësuar tranzicionin nga shkolla në punë dhe punësimin cilësor për të rinjtë dhe gratë në nevojë, duke përfshirë aktorë kyç nga sektori publik, jofitimprurës dhe privat i ekosistemit të AFP-së.

P4 - Financiarja Ligure për Zhvillimin Ekonomik (F.I.L.S.E.): është organi teknik që mbështet dhe ndihmon Rajonin e Ligurias dhe autoritetet e tjera territoriale në planifikimin, zhvillimin dhe zbatimin e politikave dhe ndërhyrjeve për të mbështetur sistemin ekonomik dhe social të rajonit, inovacionin dhe kërkimin.

P5 - BK Consult GmbH (BK-CON), partneri i Sigurimit të Cilësisë, do të forcojë partneritetin tonë gjatë zbatimit të projektit përmes hartimit dhe përdorimit të një mekanizmi të sigurimit të cilësisë. Do të udhëheqë Detyrën 1.3 duke i siguruar partneritetit mekanizmat, procedurat, treguesit dhe metodologjitë e Sigurimit të Cilësisë, duke dorëzuar raportet e Sigurimit të Cilësisë në baza gjysmëvjetore dhe duke caktuar një Vlerësues të Jashtëm.

P6 - Qendra Don Bosko e Tiranës (Qendra Don Bosko) ka vepruar në Shqipëri që nga viti 1994 së bashku me VIS, me qëllim ofrimin e aktiviteteve sociale, kulturore dhe shkollore për fëmijë dhe të rinj, duke u përqendruar veçanërisht në pjesëmarrjen e më të pafavorizuarve.

P7 - Rrjeti Shqiptar për Zhvillim Rural (ANRD) është një rrjet kombëtar i OSHC-ve në fushën e zhvillimit rural. Që nga themelimi i tij nga 14 organizata themeluese, anëtarësimi në ANRD është zgjeruar në mënyrë të qëndrueshme territoriale dhe tematike. Që nga marsi i vitit 2022, ka 30 organizata anëtare me të drejta të plota që janë aktive dhe të dukshme në tema të ndryshme të zhvillimit rural dhe zona të ndryshme gjeografike të vendit.

P8 - Universiteti Bujqësor i Tiranës (UBT/AUT): është një qendër unike e arsimit të lartë në Shqipëri. Universiteti Bujqësor i Tiranës ka mbi 6,000 studentë aktualë, afërsisht 4,300 studentë bachelor dhe 1,700 studentë master. UAT ofron 23 kurse bachelor, 15 kurse Master Shkencor, 16 kurse Master Profesional, 1 Kurs Master Ekzekutiv, 1 kurs studimi të integruar të ciklit të dytë, 6 kurse profesionale. Në total ofrohen 62 programe studimi nga 5 fakultete. UAT ka afërsisht 300 profesorë dhe 300 staf jo-mësimdhënës.

P9 - Agjencia e Promovimit të Punësimit në Kosovë (APPK) është një organizatë joqeveritare dhe jofitimprurëse, aktive në fushën e riintegritit ekonomik (Këshillim, profilizim, trajnime profesionale, punësim, Start-up dhe certifikime) dhe ofron mbështetje për riintegrim socio-ekonomik dhe ndërtim kapacitetesh të grupeve të ndryshme të synuara, duke siguruar qëndrueshmërinë e tyre socio-ekonomike dhe avancimin profesional.

P10 - Rrjeti i Organizatave të Zhvillimit Rural të Kosovës (NORDK) u krijua në vitin 2013, si një rrjet kombëtar që promovon dhe mbështet zhvillimin e marrëdhënieve dhe partneritetit midis sektorëve të ndryshëm të komunitetit rural në Kosovë përmes aktiviteteve të avokimit që kontribuojnë në zhvillimin e qëndrueshëm rural. NORDK si një rrjet kombëtar ka 35 anëtarë, duke përfshirë bashkimin e shoqatave të grave fermere, Grupet Lokale të Veprimit, këshillat rinore, organizatat e pakicave dhe organizata të tjera me sfond rural, ekonomik dhe avokues.

P11 - SHMP “Bahri Haxha” (BAHRI HAZHA) është një Qendër Arsimore e Trajnimit Profesional. Si një institut arsimor, ajo ka një numër total prej 86 personeli, duke përfshirë numrin e mësuesve. Shkolla BAHRI HAZHA ofron programe trajnimi për më shumë se 970 studentë.

P12 - Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural të Shqipërisë (MBZHR) është përgjegjëse për rregullimin e aktivitetit ekonomik në sektorin bujqësor të vendit me qëllim rritjen e kapacitetit të prodhimit të sektorit. Është gjithashtu përgjegjëse për bujqësinë, zhvillimin rural, sigurinë ushqimore dhe mbrojtjen e konsumatorit, peshkimin dhe akuakulturën.

P13 – SHMAT ABDYL FRASHERI (ABDYL FRASHERI) ka një traditë në mësimdhënie dhe mësimnxënie në fushat e bujqësisë. U themelua në vitin 1946 me 75 nxënës, në vitet '80 shkolla arriti kulmin e saj për sa i përket numrit të nxënësve me 1300 nxënës.

Metodologjia

Strategjia Operacionale për Zhvillimin e Vazhdueshëm të Sektorit të AFP-së në Shqipëri u hartua në kuadër të projektit CultiVETing. Strategjia përqendrohet në krijimin e një rruge zhvillimi të qëndrueshme dhe të përgjegjshme për sektorin e AFP-së, veçanërisht në lidhje me nevojat në zhvillim të industrisë agro-ushqimore të Shqipërisë. Metodologjia e përdorur për të zhvilluar këtë strategji ndjek një qasje me faza të hartuar për të përfshirë mbledhjen gjithëpërfshirëse të të dhënave, analizën e thelluar dhe konsultimin e gjerë me palët e interesuara. Çdo fazë është strukturuar për të ndërtuar në mënyrë sistematike mbi njohuritë dhe kontributet e palëve të interesuara kryesore të AFP-së, duke përfshirë institucionet arsimore, bizneset, studentët dhe

përfaqësuesit e qeverisë. Duke e përafruar kornizën strategjike me kërkesat specifike sektoriale, metodologjia me faza siguron që strategjia është relevante, e zbatueshme dhe e përafruar me qëllime më të gjera në zhvillimin e qëndrueshëm, dixhitalizimin dhe praktikën e gjelbra. Kjo qasje lejoi përmirësime përsëritëse përmes reagimeve të palëve të interesuara dhe siguroi që çdo fazë të kontribuonte në një kuptim holistik të mundësive, boshllëqeve dhe kërkesave praktike të nevojshme për përparimin e vazhdueshëm të sektorit të AFP-së në Shqipëri.

Faza 1: Analiza e Gjendjes së Artit

Kjo fazë u përqendrua në identifikimin e kushteve ekzistuese dhe boshllëqeve të aftësive në sektorin e AFP-së agro-ushqimore. Një metodologji e strukturuar kërkimore përdori qasje si sasiore ashtu edhe cilësore, duke përfshirë pyetësorë dhe intervista për të vlerësuar aftësitë dhe kompetencat sipërmarrëse të të diplomuarve të AFP-së dhe studentëve aktualë. Mbledhja e të dhënave përfshiu përgjigjet nga bizneset, edukatorët dhe studentët, së bashku me intervista të thelluara me 20 palë të interesuara kryesore, duke formuar një kuptim themelor të sfidave dhe mundësive të sektorit.

Faza 2: Krijimi i një Komuniteti Praktik (CoP)

Praktikat më të mira në bashkëpunimin AFP-biznes dhe mbështetjen sipërmarrëse u mblodhën përmes analizimit të iniciativave të suksesshme në sektorin agro-ushqimor. Kjo fazë identifikoi qasje efektive, veçanërisht në të nxënit në punë (WBL) për komunitetet rurale, mbështetjen për fermerët e rinj dhe asistencën teknike. Një kombinim i mjediseve të drejtpërdrejta dhe online lehtësoi ndarjen e njohurive, duke përafruar mekanizmat e trajnimit të palëve të interesuara dhe duke promovuar shkëmbimin e praktikave efektive.

Faza 3: Aktivitetet e të Mësuarit nga Bashkëmoshatarët

Për të adresuar boshllëqet në njohuri dhe për të forcuar bashkëpunimin, u organizuan sesione të të nxënit nga kolegët, duke përfshirë vizita studimore dhe punëtori interaktive në Itali dhe Greqi. Këto sesione u mundësuan pjesëmarrësve të eksploronin qeverisjen efektive të zhvillimit ekonomik lokal dhe strategjitë e biznesit, duke ndarë njohuri mbi politikat e tregut të punës që lidhen me AFP-në në Shqipëri.

Faza 4: Bashkëpunimi Operacional

Diskutimet në nivel kombëtar me palët e interesuara publike dhe private ofruan një platformë për të diskutuar qasjet ndaj harmonizimit të AFP-së me biznesin. Këto diskutime synonin të zgjidhnin sfidat e bashkëpunimit, duke nxitur integrimin midis institucioneve private dhe publike të AFP-së në Shqipëri.

Faza 5: Zhvillimi dhe Finalizimi Strategjik

Strategjia u përpunua në një plan operacional duke përdorur njohuri nga të gjitha fazat e mëparshme. Ky plan përfshinte objektiva, role, afate kohore dhe metrika vlerësimi të përcaktuara qartë për të mbështetur zhvillimin e sektorit të AFP-së në aftësitë dixhitale, të gjelbra dhe sipërmarrëse.

Kjo qasje me faza lehtësoi mbledhjen e strukturuar të të dhënave, angazhimin e plotë të palëve të interesuara dhe përputhshmërinë me praktikën e provuara, duke kulmuar në një strategji të fuqishme dhe të bazuar në prova që adreson në mënyrë gjithëpërfshirëse nevojat e sektorit të AFP-së në Shqipëri.

Të gjitha të dhënat u analizuan, u përpunuan dhe u nxorën përfundime të rëndësishme gjithashtu bazuar në informacionin e marrë gjatë 3 tryezave të rrumbullakëta në periudhën shtator-tetor midis aktorëve të sistemit të AFP-së dhe biznesit në Shqipëri, të cilat janë baza kryesore për ndërtimin e planit strategjik të zhvillimit në lidhje me sistemin e arsimit profesional në Shqipëri me qëllim afrimin e tij me sipërmarrjen private.

Analiza e situatës

Nevoja për një Sistem të Avancuar të AFP-së në Shqipëri

Në epokën bashkëkohore, përparimi i zhvillimit territorial, administrimi i zonave rurale dhe funksionimi i bizneseve në rajone të tilla kërkojnë konsideratë të veçantë në lidhje me arritjen e standardeve për prodhimin e produkteve bujqësore. Shfaqja e kërkesave të reja të tregut ka treguar domosdoshmërinë që fermerët e rinj të përvetësojnë teknologji dhe standarde të përparuara në mënyrë që të përmbushin kërkesat e procesit modern të prodhimit. Të rinjtë dhe gratë në veçanti në zonat rurale janë më pak të integruar në tregun primar të punës dhe kështu janë në një rrezik të lartë varfërie në të dy vendet. Për më tepër, migrimi dhe ristrukturimi ekonomik kanë rezultuar në pabarazi të konsiderueshme gjinore. Arsimiti i të rinjve është me rëndësi të madhe, duke pasur parasysh mospërputhjet e konsiderueshme që ekzistojnë midis tyre në aspektin e nevojave, aspiratave, qëndrimeve, zakoneve dhe vlerave të tyre. Përparimi i aspekteve personale, socio-ekonomike dhe shpirtërore të të rinjve ruralë varet nga njohja e hershme e nevojave, aspiratave, qëndrimeve, zakoneve dhe vlerave të tyre të jetës, dhe ofrimi i udhëzimeve të duhura.

Gjendja aktuale e sektorit të AFP-së në Shqipëri karakterizohet nga një deficit kërkimor, i cili mund t'i atribuohet disa faktorëve. Këto përfshijnë diversitetin kombëtar të modeleve të studimit, strukturat arsimore, performancat e mësimdhënies dhe kompleksitetin e kompetencave akademike karakteristike të shkollave të AFP-së. Në kontekstin e një sistemi arsimor të diferencuar të AFP-së, vlerësimi i zhvillimit të kompetencave të nxënësve paraqet një sfidë metodologjike. Kjo perspektivë sugjeron se ka sfida të rëndësishme që lidhen me modelimin dhe matjen e aftësive akademike, si dhe faktorët dhe rezultatet e tyre themelore. Identifikimi i një standardi të përshtatshëm (siç janë kërkesat e punësimit në të ardhmen) për të vlerësuar zhvillimin e kompetencës përfaqëson një sfidë tjetër të rëndësishme. Fushat akademike dhe të punësimit potencial janë subjekt i ndryshimeve të vazhdueshme.

Qeverisja e AFP-së në Shqipëri

Sistemi i qeverisjes dhe menaxhimit të AFP-së në Shqipëri është i ndarë në dy nivele administrimi: qendror dhe bashkiak. Në nivel qendror, sistemi përfshin ministritë dhe agjencitë e tyre

mbikëqyrëse. Niveli bashkiak përfshin Drejtoritë Rajonale të Arsimit, të cilat mbështeten njëkohësisht nga Ministria e Arsimit dhe Sportit. Aktorët kryesorë kombëtarë tani kanë detyra dhe detyrime të ndryshme si rezultat i ndryshimeve në kuadrin ligjor. Dy agjencitë kombëtare që janë bashkërisht përgjegjëse për AFP-në, Agjencia Kombëtare për AFP-në dhe Kualifikimin (NAVETQ) dhe Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (NAES), aktualisht po kalojnë nëpër një proces riorganizimi dhe nuk janë mjaftueshëm funksionale për të ofruar të gjithë gamën e shërbimeve që kërkohen me ligj. Procesi legjislativ i reformës së AFP-së ka kaluar nëpër faza të ndryshme. Para përfundimit të epokës komuniste në vitin 1991, Shqipëria kishte një sistem të mirëvendosur të Arsimit dhe Trajnimit Profesional (AFP) që i shërbente kërkesave të një ekonomie të planifikuar (Hilpert 2020). Si hap i parë drejt krijimit të një kuadri legjislativ të unifikuar, Ligji për Arsimin dhe Formimin Profesional (Ligji i AFP-së nr. 8872) u miratua në vitin 2002. Struktura dhe kohëzgjatja e re e programeve të AFP-së (2+1+1, 2+2 ose 4 vjet) u krijua në vitin 2008, e ndjekur nga miratimi i Ligjit për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve (KSHK). Në vitin 2011 u krijua Agjencia Kombëtare për Arsimin dhe Formimin Profesional në varësi të Ministrisë së Punës. Struktura për arsimin formal profesional në programet 2+1+1 u përcaktua më tej duke futur pikat e daljes (nivelet) në tregun e punës pas viteve 2 dhe 3 të studimit, dhe me vitin e 4-t që çon në Maturën Shtetërore (Hilpert 2020).

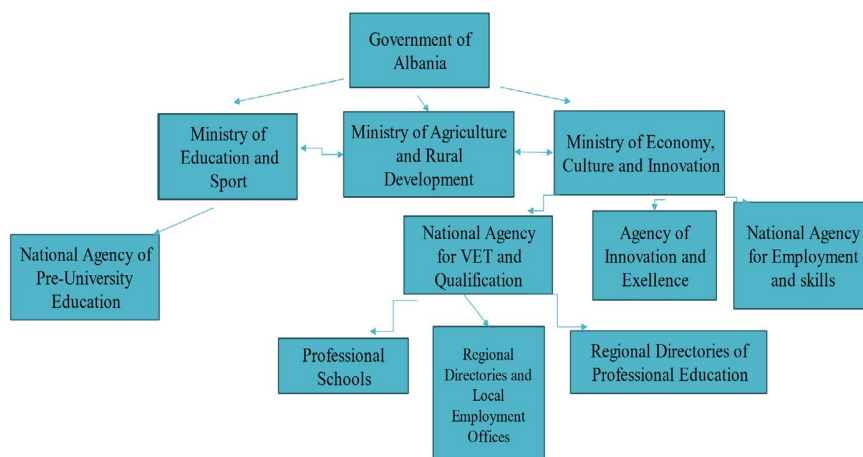
Konteksti Legjislativ

Gjatë viteve 2013–2014, përgjegjësia për AFP-në i kaloi Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR) dhe u përgatit Strategjia Kombëtare e Integruar e Punësimit dhe Aftësive (NESS 2014–2020), e cila shënoi një moment shumë të rëndësishëm në nxitjen e reformës së AFP-së, për ta sjellë AFP-në më afër tregut të punës dhe për ta bërë atë një instrument të fuqishëm për të luftuar papunësinë e të rinjve.

Ligji i ri për AFP-në 15/2017 u miratua me shfuqizimin e Ligjit të vitit 2002 dhe të gjitha ndryshimeve të tij të mëvonshme. Ligji i ri synon të plotësojë kuadrin ligjor dhe të krijojë një sistem që i përgjigjet nevojave të tregut të punës. Ai përmban risi në lidhje me kuadrin e qeverisjes dhe një autonomi më të madhe të ofruesve të AFP-së. U miratua Ligji për Nxitjen e Punësimit (Ligji 15/2019), duke mbështetur riorganizimin e mëtejshëm të Shërbimit Kombëtar të Punësimit (NES) në NAES. AFP-ja është centralizuar kohët e fundit nën Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, e cila mbikëqyr një sistem të financuar nga shteti të përbërë nga dy lloje ofruesish: shkolla profesionale për të rinjtë dhe qendra trajnimi profesional, kryesisht për të rriturit (Pano, 2021).

Në fakt, agjencitë e AFP-së janë nën përgjegjësinë e Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit.

Figura 1. Hierarkia e arsimit AFP në Shqipëri në vitin 2024



Burimi: Përpunimi i Ekspertëve

Sistemi Arsimor në Shqipëri

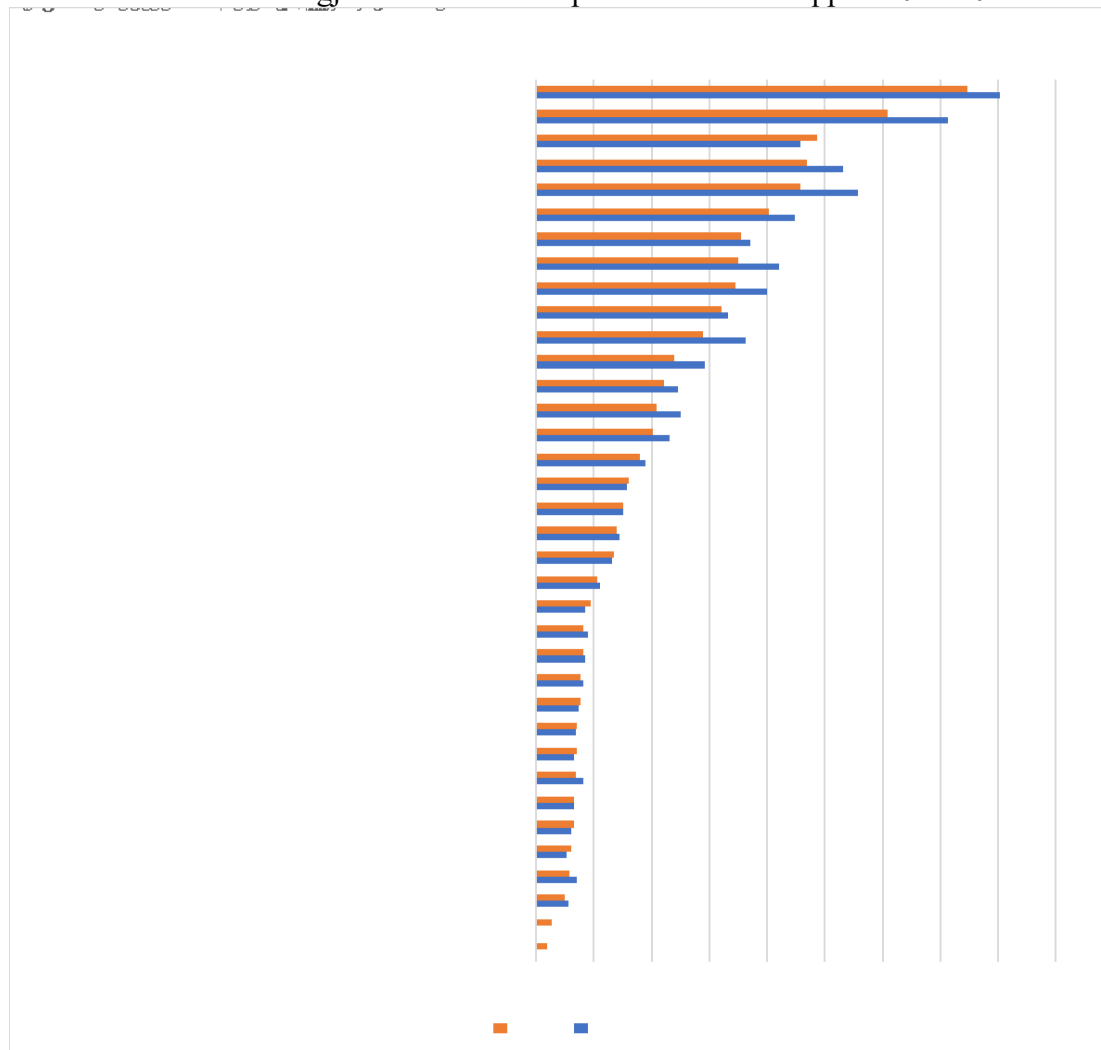
Sistemi arsimor në Shqipëri është i organizuar në këto nivele kryesore:

- ✓ Arsimi parashkollor (ISCED mosha 3-6 vjeç).
- ✓ Arsimi fillor (ISCED 1 - klasat 1-5).
- ✓ Arsimi i mesëm i ulët (ISCED 2 - klasat 6-9)
- ✓ Arsimi i mesëm i lartë (ISCED 3 - klasat 10-12).
- ✓ Arsimi i lartë (ISCED 5-8, duke përfshirë ciklin e shkurtër të arsimit të lartë (5), nivelin Bachelor (6), nivelin Master (7) dhe nivelin Doktoraturë (8).

Përveç niveleve të arsimit, kualifikimet lidhen edhe me programet dhe kurrikulat e tyre (MAS 2021).

Sipas AKAFSH-së, Shqipëria ka 38 Shkolla Publike Profesionale dhe Teknike, duke përfshirë 11 të fokusuara në fushën e bujqësisë. Ministria e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit mbështet të gjithë studentët e regjistruar në drejtimin e studimeve të bujqësisë. Shkollat profesionale që ofrojnë programe bujqësore përqendrohen në Agronomi, Veterinari, Agroturizëm, Teknologji Ushqimore, etj.

Grafiku 1. Studentët e regjistruar në shkollat profesionale në Shqipëri 2021-2022



Burimi: Vjetari Statistikor AKPA, 2021. 2022

Vlen të përmendet fakti se punësimi në sektorin e shërbimeve është në rritje, pavarësisht një rënieje të atyre që janë të angazhuar në prodhim dhe bujqësi. Pavarësisht aktiviteteve promovuese dhe mbështetjes për studentët nga zonat rurale që ndjekin arsimin AFP, pjesëmarrja në AFP është e ulët me vetëm 18.2% të studentëve të shkollës së mesme të lartë të regjistruar në shkolla profesionale në vitin 2020 (Komisioni Evropian, 2021).

Shumica e studentëve janë të përqendruar në qytetet kryesore dhe siç tregohet në grafikët 1 dhe 2, numri i studentëve në shkollat profesionale është në rënie. Përveç kësaj, pothuajse gjysma e të rinjve banojnë në zona rurale, kështu që jeta dhe perspektiva e tyre në fuqinë punëtore është e lidhur me këto zona.

Tabela 1. Shkalla e pjesëmarrjes së të rinjve (të moshës 15-24 vjeç) në AFP (Shqipëria), sipas gjinisë, në përqindje

Years	Total	Female	Male
2019	5.5	2.0	8.9
2020	5.6	2.3	8.9
2021	5.7	2.4	9.0
2022	4.6	2.4	9.3

Burimi: Fondacioni Evropian i Trajnimit. 2023. Arsimi, aftësitë dhe punësimi – trendet dhe zhvillimet, f. 55.

Në vitet e fundit, përqindja e njerëzve me vetëm arsim fillor ose të mesëm të ulët (ISCED 0-2) është ulur ndjeshëm në Shqipëri, nga 60.4% në 51.8% për femrat dhe nga 55% në 44.6% për meshkujt (ETF 2023).

Marrëdhënia e Sistemit të AFP-së me Tregun e Punës

Shqipëria po përballët me shumë probleme me punësimin e të rinjve në përgjithësi dhe punësimin rural në veçanti, i cili lidhet me rritjen ekonomike, migrimin dhe varfërinë. Gjatë periudhës së tranzicionit, ka pasur një rritje të pabarabartë rajonale. Kalimi nga një ekonomi e planifikuar në mënyrë qendrore në një ekonomi të orientuar nga tregu ka pasur ndikimin më të madh në zhvillimin rajonal (si dhe në zhvillimin e përgjithshëm ekonomik). Në të gjithë sektorët ekonomikë, ky ndryshim ka rezultuar në mbylljen dhe riorganizimin e disa bizneseve joefektive. Nevoja për profesione dhe shkolla të AFP-së në Shqipëri është një rezultat i drejtpërdrejtë i këtij zhvillimi. Më poshtë janë disa nga tendencat kryesore në zhvillimin rajonal të Shqipërisë: një rritje e dukshme e papunësisë në zonat që më parë dominoheshin nga ndërmarrjet më të mëdha, shpesh monosektoriale, dhe sektori i bujqësisë; pabarazitë në rritje të të ardhurave dhe punësimit midis qendrës (Tiranës) dhe periferisë.

Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik (OECD) deklaron se Shqipëria është ndër vendet më të prekshme nga eksodi i të rinjve dhe fuqisë punëtore për shkak të pasojave negative të pandemisë. Kjo shkaktohet nga mungesa e perspektivës, papunësia, korrupsioni dhe, në rast se ata gjejnë punë, paga e tyre e ulët. Shkalla e papunësisë tek të rinjtë (15-24 vjeç) është 25.6%. Krahasuar me vitin e kaluar, shkalla e papunësisë tek të rinjtë është rritur me 0.7 pikë përqindjeje (INSTAT 2024).

Mbetet e dukshme nevoja për të krijuar ura të forta lidhëse midis tregut të punës në sektorin agro-ushqimor dhe sistemit të arsimit profesional, në mënyrë që ky treg pune të mbushet me një fuqi punëtore të specializuar, të fokusuar dhe të orientuar që njeh teknologji të reja dhe integron metoda inovative për të krijuar sipërmarrje të reja të suksesshme. Sektori i Bujqësisë dhe Ushqimit ka një nevojë të madhe për punëtorë të specializuar që përdorin njohuritë dhe praktikat e fituara përmes arsimit profesional për të prodhuar, duke qenë të orientuar drejt qëndrueshmërisë.

Trendet e punësimit në bujqësi dhe industri ushqimore

Sektori i bujqësisë në Shqipëri mbetet ende një sektor i rëndësishëm pasi punëson 28.7% të burrave dhe 40.1% të grave në vitin 2022. (INSTAT 2023,d). Për gratë, bujqësia është sektori më i rëndësishëm i punësimit krahasuar me sektorë të tjerë, më konkretisht Prodhimin 14,7%, Ndërtimin 0,6%, Minierat dhe guroret, Furnizimin me energji elektrike, gaz dhe ujë 0.9%, Tregtinë, Transportin, Akomodimin dhe Ushqimin, dhe Shërbimet e Biznesit dhe Administratës 22,5% dhe Administratën Publike, Komunitetin, Shërbimet dhe Aktivitetet Sociale dhe të tjera 21,2% (INSTAT d, 2023).

Kontributi i grave rurale në rritjen ekonomike të komuniteteve rurale është me rëndësi të madhe. Ato janë të angazhuara ndjeshëm në një sërë aktiviteteve bujqësore dhe zinxhirësh vlerash në shkallë të vogël, duke përfshirë mbledhjen dhe përpunimin e frutave të pyllit, kultivimin e perimeve dhe prodhimin e bimëve medicinale dhe aromatike (BMA) (Gërdoçi & Meçe, 2018).

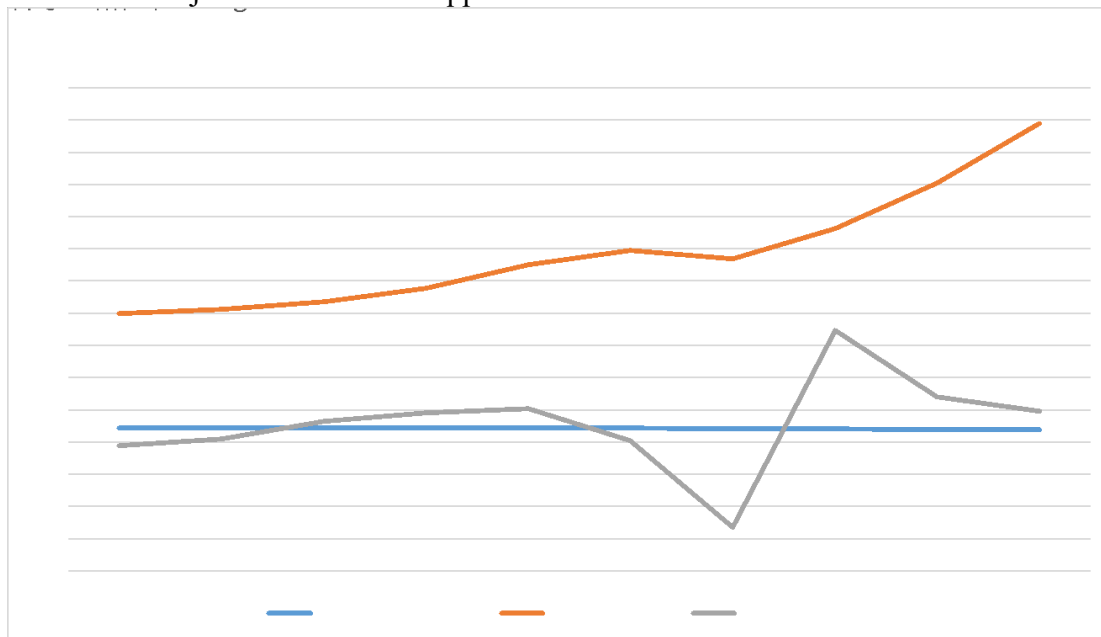
Nga ana tjetër, kontributi i PBB-së në ekonominë shqiptare ka rënë, nga 21% në vitin 2019, me një kontribut prej rreth 18.92% në PBB në vitin 2023 (INSTAT 2024). Kjo shpjegohet me rritjen e emigrimit të rinjve nga zonat rurale në zonat urbane, por edhe jashtë vendit për punësim më të mirë dhe të qëndrueshëm. Ky fenomen ka dëmtuar sektorin e bujqësisë, prandaj është shumë e rëndësishme të orientohen të rinjtë në zonat rurale drejt arsimit dhe trajnimit profesional për të mbuluar nevojat në këtë sektor, si dhe kërkesën e tregut për produkte bujqësore cilësore dhe të qëndrueshme.

Kuadri makroekonomik dhe fiskal

Shqipëria është një vend i vendosur në jugperëndim të Gadishullit Ballkanik. Ajo zë një sipërfaqe prej 28,748 km² dhe një popullsi prej 2,761,785 banorësh (INSTAT 2024). Kohët e fundit, Shqipëria ka bërë një progres ekonomik drejt rritjes ekonomike me qëllimin kryesor luftimin e varfërisë. Shqipëria u rrit nga një nga vendet më të varfra në Evropë në një vend me të ardhura mesatare, me varfërinë që u përgjysmua gjatë asaj periudhe (Banka Botërore 2019). Viti 2020 u shoqërua me një ngadalësim të rritjes së PBB-së për shkak të efekteve të masave anti-COVID-19, por u rrit me shpejtësi në periudhën 2021-2023.

Gjatë dekadës së fundit, Shqipëria ka treguar një performancë pozitive në treguesit kryesorë makroekonomikë dhe një trend pozitiv për zhvillimin e vendit. Pra, rritja ekonomike ishte 3.9% më e lartë në vitin 2023 dhe PBB-ja për frymë u llogarit në 7,580 euro gjatë vitit 2023. Nga ana tjetër, krahasuar me vendet e rajonit, Shqipëria ka PBB-në për frymë më të ulët.

Grafiku 2. Rritja ekonomike në Shqipëri



Burimi: INSTAT, 2024

Rritja e PBB-së gjatë dy viteve të fundit ishte e qëndrueshme me një rritje të lehtë, e cila shpjegohet vetëm me investimet strategjike nga qeveritë qendrore ose vendore. Ekonomia shqiptare nuk është e fortë, gjë që tregohet nga të dhënat e borxhit publik (Tabela 2).

TABLE 2. Main macroeconomic development indicators

Years	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Public debt of GDP (%)	67.60	65.70	74.3	74.5	64.5	58.9
Unemployment rate (%)	12.3	11.5	11.7	11.5	10.9	10.7
Proportion of employed in agriculture (%)	37.4	36.4	36.1	33.8	33.9	
Exports (EUR billion)		2.3	2.1	2.9	4.1	4.2
Trade balance (Euro billion)		-2.7	-2.6	-3.4	-3.9	-4.1
Migration (habitants)	-15,030	-23,082	-16,684	-32,853	-32,497	

Source: INSTAT 2024

Tabela 2 tregon një bilanc negativ tregtar, i cili lidhet me nivelin e lartë të importeve. Në Shqipëri, si zonat rurale ashtu edhe ato urbane po vuajnë nga përdorimi i joefikas i burimeve, mobilizimi i ulët i komuniteteve lokale për një vendimmarrje efikase dhe një proces gjithëpërfshirës. Zhvillimi ekonomik është i lidhur edhe me tregues të tjerë si infrastruktura publike, shëndetësia, arsimi, shkalla e papunësisë, përfshirja sociale, migrimi etj.

Në vitin 2020, importet e produkteve bujqësore ishin pak më shumë se 1 miliard dollarë, pothuajse të njëjta me vitin e kaluar. Eksportet kanë vazhduar të rriten, duke arritur në rreth 365 milionë dollarë në vitin 2022, një rritje prej 10% nga viti 2019.

Pamje demografike

Popullsia shqiptare ka treguar një tendencë tkurrjeje në dekadën e fundit. Rënia natyrore e popullsisë gjatë vitit 2023 ishte 1.1% krahasuar me 1 janar 2022 (Popullsia e Shqipërisë, INSTAT 2023). Më 1 janar 2023, raporti i varësisë së të rinjve (raporti i numrit të personave nën moshën e punës 0-14 vjeç me numrin e personave në moshën e punës 15 deri në 64 vjeç) ra krahasuar me 1 janar 2022: nga 24.0% në 23.8%, ndërkohë që numri i emigrantëve ishte 46,460 persona: 10.5% më shumë krahasuar me vitin 2021 (INSTAT 2024).

Sipas INSTAT, në Shqipëri numri i të rinjve të moshës 15-29 vjeç vlerësohet të jetë 681,548, duke përfaqësuar vetëm një të tretën (23.8%) e popullsisë totale. Përkatësisht, ka 344,224 djem të grupmoshës 15-29 vjeç, kundrejt rreth 337,324 vajzave të kësaj grupmoshe. Në vitin 1990, të rinjtë e moshës 0-24 vjeç përbënin 46.7 përqind të popullsisë së Shqipërisë, ndërsa në vitin 2020, ata përbënin vetëm 31 përqind të totalit. Kapitali njerëzor dhe aftësitë arsimore janë faktorë kyç në trendet e punësimit. Sipas statistikave krahasuese të studimit, pikëpamja e Shqipërisë mbi modelet e reja të punësimit është ndikuar nga trendet demografike të pafavorshme.

Shqipëria po përjeton një shkallë të lartë emigrimi të të rinjve drejt vendeve më të zhvilluara. Më shumë se gjysma e emigrantëve vitet e fundit i përkasin grupmoshës 15-29 vjeç, bazuar në një nga studimet më të fundit të zhvilluara nga INSTAT 2024. Të rinjtë migrojnë për punë dhe studime në vendet e zhvilluara, duke krijuar efekte negative për forcën punëtore në Shqipëri, si dhe një shqetësim të madh në lidhje me plakjen e popullsisë dhe tkurrjen e saj në planin afatgjatë. Arsyet e emigrimit janë komplekse dhe, nëpërmjet një studimi të thelluar, synojmë të shqyrtojmë faktorët që nxisin largimin e të rinjve nga Shqipëria.

Shqipëria tregoi një shkallë mesatare vjetore emigrimi prej 3%, që është shumë e lartë sipas standardeve ndërkombëtare (Beine et al., 2021). Dallimet e konsiderueshme në nivelet e të ardhurave, mundësitë për arritjen e aspiratave personale në vendet e huaja më të afërta, janë nxitës të rëndësishëm të emigrimit (Azzarri & Carletto, 2009; Beine et al., 2021; Carletto et al., 2006; Komisioni Evropian. Qendra e Përbashkët e Kërkimeve, 2018; Martin et al., 2002; Staniscia & Benassi, 2018; Yang et al., 2017). Në këtë kontekst, duke analizuar faktorët ndërmjetësues që çojnë në emigrim dhe moderatorët e tij, mund të eksplorojmë rrugët e mundshme për të ndihmuar në hartimin e politikave në adresimin e çështjes së emigrimit bazuar në provat në terren.

Hulumtimet tregojnë se përmirësimi i arsimit profesional mund të përmirësojë ndjeshëm punësimin duke i pajisur të rinjtë me aftësitë dhe vetëbesimin e nevojshëm për të lulëzuar në tregun e punës (Fejzulla, 2021; Sela, 2016). Vendet me sisteme të forta të trajnimit profesional kanë tendencë të përjetojnë nivele më të ulëta papunësie tek të rinjtë, duke theksuar nevojën kritike për reformë në kuadrin e AFP-së në Shqipëri (Fejzulla, 2021; Tripney et al., 2013).

Sfidat dhe mundësitë e mjedisit

Faktorët politikë

Ndryshimet politike ndikojnë në tregun e punës dhe rrjedhimisht ndikojnë në dinamikën e kërkesës dhe ofertës për forcë pune të specializuar. Një sërë faktorësh kanë ndikuar në rritjen e emigrimit të të rinjve nga zonat rurale në Shqipëri, duke lënë hapësira dhe vende të lira pune në sektorin agro-ushqimor në Shqipëri. Politikat nxitëse për sektorin e bujqësisë dhe ushqimit kanë synuar forcimin e këtij sektori përmes financimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, por nuk kanë qenë shumë efikase në aspektin e reagimit të tregut.

Ndryshimet politike luajnë një rol vendimtar në përcaktimin e drejtimit të zhvillimit rural dhe formësimin e tregut të punës në Shqipëri, duke ndikuar drejtpërdrejt në ekuilibrin e ofertës dhe kërkesës për punë të kualifikuar në sektorin agro-ushqimor. Sipas "Strategjisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Peshkimit 2021-2027", përpjekjet për përmirësimin e sektorit janë mbështetur nga politikat nxitëse dhe skemat e financimit që synojnë rritjen e prodhimit bujqësor, përmirësimin e teknologjisë dhe zhvillimin e zinxhirëve të furnizimit. Këto politika janë ndërmarrë për të mbështetur dhe rigjallëruar popullsinë rurale dhe për të siguruar zhvillim të qëndrueshëm në sektorët e bujqësisë dhe peshkimit. Për të adresuar sfidat e krijuara nga normat e larta të emigrimit, të cilat kanë çuar në humbjen e burimeve njerëzore në zonat rurale, strategjia parashikon disa masa mbështetëse, të tilla si grante dhe subvencione për fermerët, investime në përmirësimin e infrastrukturës rurale dhe programe për ndërtimin e kapaciteteve. Përveç kësaj, ka një fokus të veçantë në modernizimin e praktikave bujqësore dhe rritjen e qëndrueshmërisë së fermave duke përmirësuar aksesin në treg dhe duke rritur cilësinë e produkteve vendase.

Sipas strategjisë, fragmentimi i financimit dhe mungesa e koordinimit të qëndrueshëm në nivel lokal dhe qendror kanë ndikuar në aftësinë e tregut për t'u përshtatur me kërkesat e fuqisë punëtore dhe kanë kufizuar efektivitetin e masave që synojnë promovimin e qëndrueshmërisë së sektorit. Strategjia thekson se për zhvillim të qëndrueshëm, është thelbësore të përfshihen komunitetet lokale në vendimmarrje, të mbështeten të rinjtë që të qëndrojnë në zonat rurale dhe të investohet në arsim dhe trajnim profesional, të cilat do të përgatisnin një fuqi punëtore të kualifikuar dhe të qëndrueshme.

Është thelbësore integrimi i aftësive në kurrikulë dhe nxitja e partneriteteve midis institucioneve arsimore dhe industrive për të siguruar që trajnimi të jetë i rëndësishëm dhe praktik (Zhao et al., 2022; Boonsri et al., 2019).

Modeli i arsimit të dyfishtë, i cili kombinon të nxënit në klasë me përvojën praktike në vendin e punës, ka treguar premtime në rritjen e kompetencave të studentëve dhe lehtësimin e tranzicioneve më të lehta në punësim (Pogátsnik, 2021; Šćepanović & Artiles, 2020). Ky model jo vetëm që

përmirëson cilësinë e trajnimit profesional, por edhe forcon marrëdhënien midis ofruesve të arsimit dhe punëdhënësve, duke adresuar kështu boshllëkun e aftësive në tregun e punës (Liszka & Walawender, 2021).

Këto trende janë konfirmuar edhe gjatë tryezave të rumbullakëta të zhvilluara si hap i mëparshëm i strategjisë së tanishme, ku shkollat dhe studentët e përfshirë kanë nënvizuar një nevojë të lartë për modernizimin e kurrikulave të paraqitura në shkollat bujqësore të AFP-së me materiale të reja, tema të reja (veçanërisht të lidhura me qëndrueshmërinë mjedisore dhe dixhitalizimin) dhe kontribute të reja të ardhura direkt nga sektori i biznesit, si dhe një ndjekje më efikase të kurrikulave moderne të AFP-së të pranishme në sistem, por që nuk janë zbatuar. Për më tepër, kontakti midis shkollave të ndryshme të AFP-së (si për shembull Bujqësia me studentët e IT-së) duhet të rritet për të mbështetur shkëmbimin e ndërsjellë të dy sektorëve si në shkolla ashtu edhe në përkthimin e këtyre kapaciteteve në treg.

Faktorët ekonomikë

Bazuar në axhendën e përbashkët të vendeve të Evropës, por edhe të shumë vendeve të botës, për të mbështetur OZH-të për të siguruar qëndrueshmëri, ka pasur iniciativë të sektorit financiar në Shqipëri për të krijuar burime të specializuara financimi për projekte që mbrojnë mjedisin, krijojnë burime energjie të rinovueshme, sigurojnë përfshirjen sociale dhe pjesëmarrjen e të gjitha palëve në qeverisje. Ka një rritje të madhe të investimeve në serra, për t'iu përgjigjur kërkesës në rritje nga sektori i turizmit vendas, por edhe për t'iu përgjigjur kërkesës për eksporte në vendet e BE-së.

Trendi në rritje i të rinjve shqiptarë për të migruar ka pasur një ndikim të rëndësishëm në perspektivat ekonomike të vendit. Sipas një studimi të kryer nga firma amerikane e konsulencës 'Gallup', deri në 79 përqind e të rinjve shqiptarë të moshës 15 deri në 29 vjeç duan të largohen përgjithmonë nga Shqipëria. Kjo shkallë migrimi është më e larta në Ballkanin Perëndimor, duke tejkaluar 62 përqind në Bosnjë, 51 përqind në Maqedoni dhe norma nën 50 përqind për Serbinë dhe Malin e Zi.

Papunësia e të rinjve është një nga shkaqet kryesore të këtij migrimi. Në tremujorin e dytë të vitit 2018, Instituti i Statistikave të Shqipërisë (INSTAT) raportoi se shkalla e papunësisë së të rinjve, midis moshës 15 dhe 29 vjeç, arriti në 22.6 përqind, pothuajse dyfishi i shkallës mesatare të përgjithshme të papunësisë.

Përveç papunësisë, të rinjtë ankohen për mungesën e perspektivave për përmirësim në vendin e tyre. Këto vështirësi dalin nga rrugët arsimore, me shumë të rinj që përpiqen të gjejnë mundësi të kënaqshme pasi të përfundojnë shkollën dhe studimet universitare. Për më tepër, njohja e kapaciteteve informale nga sektori rural dhe bujqësor është ende një sfidë plotësisht e hapur, duke mos i nxitur të rinjtë nga zonat rurale në ndjekjen e bizneseve të mundshme familjare.

Kjo rrjedhje e talenteve të reja përbën një sfidë të rëndësishme për ekonominë shqiptare, duke e privuar vendin nga burimet njerëzore të kualifikuara dhe krijuese të nevojshme për zhvillimin ekonomik dhe shoqëror. Adresimi i shkaqeve themelore të këtij migrimi, duke përfshirë krijimin e mundësive përkatëse të punësimit dhe përmirësimin e perspektivave arsimore dhe të trajnimit,

do të jetë thelbësor për të përmbysur këtë trend dhe për të promovuar rritjen e qëndrueshme ekonomike në Shqipëri.

Në përgjithësi, një Anketë e Migracionit në Shqipëri në vitin 2019 (HMS 2019) u krye midis familjeve shqiptare për të mbledhur të dhëna mbi migrimin. Rezultatet u përqendruan në karakteristikat demografike të Njësisë Ekonomike Familjare (NJE) dhe popullsisë që ka ndryshuar vendbanim që nga viti 2011. Të dhënat e mbledhura përfshijnë informacion mbi rreth 20,000 NJE dhe 72,000 individë. Anketa zbuloi se rreth 22.1 përqind e NJE kishin të paktën një anëtar që kishte migruar në vitin 2019. Në përgjithësi, 360,699 individë u larguan nga Shqipëria në vitin 2019, duke përfaqësuar rreth 12.4 përqind të popullsisë së vitit 2011.

Faktorët socialë

Strategjia e arsimit dhe objektivat e OZHQ-së përpiqen të nënvizojnë cilësinë e sistemit arsimor dhe lidhjen e tij me kërkesat e tregut. Sipas Raportit të UNDP-së 2022, ekziston një mungesë lidhjeje midis shkollave dhe bizneseve, kryesisht në vendet në zhvillim dhe është thelbësore të mësohet nga përvoja e vendeve të zhvilluara si Gjermania ose Austria. Specialistët e AFP-së duhet të orientohen drejt nevojave të tregut. Nga ana tjetër, aktorët ndërkombëtarë kanë kërkuar prej shumë vitesh të përfshijnë të rinjtë ruralë në sektorin bujqësor.

Qëndrimet pozitive ndaj arsimit profesional mund të kultivohen përmes fushatave ndërgjegjëse që nxjerrin në pah përfitimet e trajnimit profesional dhe rolin e tij në avancimin në karrierë (Adewale et al., 2017; Vaganova & Korostelev, 2021).

Shqipëria është një vend që i jep përparësi zhvillimit dhe stimulimit të bujqësisë. Klima e përshtatshme, por edhe pozicioni gjeografik favorizon prodhimin bujqësor. Ekziston një nevojë në rritje për produkte bujqësore në Shqipëri, dhe si pasojë ka nevojë për fuqi të re punëtore dhe sipërmarrje. Largimi i të rinjve në qytete ose vende të tjera të BE-së e bën të vështirë suksesin e këtij sektori, prandaj politikave të kujdesshme stimuluese janë të nevojshme për të rritur punësimin në këtë sektor. Ekziston një nevojë e madhe për përfshirjen e grave shqiptare në sipërmarrje në sektorin agro-ushqimor.

Faktorët teknologjikë

Nevoja për teknologji inovative në sektorin e bujqësisë dhe ushqimit në Shqipëri është urgjente. Dixhitalizimi i sektorit duke bërë regjistrimin e saktë të tokës së fermerëve, llojin e produkteve bujqësore që ata prodhojnë, si dhe informacione të tjera shumë të rëndësishme për të mundësuar hartimin dhe hartimin e politikave të përshtatshme dhe efikase të nxitjes për sektorin. Ekziston një nevojë e madhe dhe urgjente për regjistrimin e të dhënave kontabël dhe raportimin e informacionit financiar nga fermerët, në mënyrë që ata të kenë më shumë mundësi për të aksesuar produktet e sistemit financiar, gjë që do të lehtësonte aktivitetin e tyre dhe do të stimulonte rritjen e biznesit bujqësor në Shqipëri.

Dixhitalizimi i sektorit të bujqësisë dhe ushqimit në Shqipëri është me të vërtetë thelbësor për rritjen e produktivitetit, sigurimin e qëndrueshmërisë dhe nxitjen e rritjes ekonomike. Regjistrimi i saktë i tokës dhe aktiviteteve bujqësore të fermerëve është themelor për këtë transformim. Të dhëna të tilla mundësojnë zhvillimin e politikave të synuara dhe efektive të nxitjes, duke adresuar nevojat specifike të sektorit. Një sfidë e rëndësishme në këtë kontekst është miratimi i kufizuar i teknologjive dixhitale midis fermerëve shqiptarë. Faktorët që kontribuojnë në këtë përfshijnë madhësitë e vogla të fermave, burimet e kufizuara financiare dhe mungesën e njohjes me teknologjinë. Përveç kësaj, infrastruktura dixhitale në zonat rurale është shpesh e pamjaftueshme, duke përqësuar hendekun dixhital midis komuniteteve urbane dhe rurale. Për t'iu përgjigjur këtyre sfidave, qeveria shqiptare, në bashkëpunim me organizatat ndërkombëtare, ka filluar disa programe që synojnë promovimin e bujqësisë dixhitale. Për shembull, programi "Bujqësia Dixhitale dhe Transformimi Rural në Shqipëri" (DART) përqendrohet në zhvillimin e një Strategjie Kombëtare të Bujqësisë Dixhitale dhe rritjen e kapaciteteve dixhitale midis palëve të interesuara.

IoT përshkruan disa mundësi për transformim dixhital dhe trajnim të bazuar në teknologji në bujqësi (TVET) me fokus në strategjitë e mëposhtme:

Integrimi i IoT në Bujqësi: Teknologjitë IoT mund të rrisin efikasitetin operacional duke automatizuar procese si ujitja, plehërimi dhe menaxhimi i dëmtuesve. Përdorimi i IoT për analiza parashikuese lejon përgjigje në kohë ndaj sfidave bujqësore, duke siguruar efikasitet të burimeve dhe qëndrueshmëri mjedisore.

Trajnimi për Bujqësinë Dixhitale: Fermerët mund të përfitojnë nga trajnimi i bazuar në teknologji që përqendrohet në përdorimin dhe interpretimin e të dhënave të IoT. Duke integruar sensorë dhe platforma IoT, programet e trajnimit mund t'i ndihmojnë fermerët të mësojnë se si të optimizojnë burimet si uji dhe plehrat, duke ulur kështu kostot e prodhimit dhe duke zvogëluar ndikimin mjedisor.

Sistemet e Informacionit të Tregut (MIS): Platformat dixhitale si MIS (p.sh., MISfruit) u ofrojnë fermerëve të dhëna kritike mbi trendet e tregut, çmimet dhe kanalet e shpërndarjes. Qasja në të dhëna të tilla i fuqizon fermerët të marrin vendime të informuara biznesi dhe të rrisin konkurrueshmërinë.

Menaxhimi i Automatizuar i Fermave: Përdorimi i IoT për monitorim në kohë reale (p.sh., lagështia e tokës, modelet e motit) dhe menaxhimi i automatizuar i fermave lejon procese prodhimi të optimizuara, duke zvogëluar varësinë nga puna manuale dhe duke siguruar prodhim me cilësi të lartë.

Projekti PEMA (i financuar nga Agjencia Italiane për Bashkëpunim dhe Zhvillim): PEMA është akronimi i Projektit të Emilia-Romagna për Shqipërinë dhe është ekzekutimi operativ i projektit "Vet përmes Inovacionit" i projektuar për të mbështetur arsimin dhe trajnimin profesional në Shqipëri. Projekti përfaqëson një kanal operativ për transferimin e njohurive dhe aftësive në

fushën e trajnimit profesional agro-ushqimor dhe agro-mekanik, bazuar në përvojën e Instituteve Italiane të Arsimit të Mesëm të ekselencës, duke kontribuar në njohjen e kurrikulave të reja të AFP-së dhe në krijimin e një qendre shumëfunksionale të ekselencës në sektorin bujqësor dhe agro-industrial në rajonin e Fierit, duke përfshirë shkollën e AFP-së "Rakip Kryeziu" në Fier dhe shkollën Agro-mekanike të Lushnjës.

Këto strategji pasqyrojnë një angazhim për bujqësi të qëndrueshme duke përmirësuar produktivitetin, duke ulur kostot operative dhe duke mbështetur një qasje ndaj bujqësisë të bazuar në njohuri.

Vizioni i Strategjisë

Kjo strategji parashikon krijimin e një ekosistemi dinamik dhe të gatshëm për të ardhmen të AFP-së në Shqipëri, i cili jo vetëm që i përgjigjet kërkesave të industrisë lokale agro-ushqimore, por gjithashtu i përshtat nevojat e tregut lokal të punës me standardet globale, duke u përqendruar në qëndrueshmëri, inovacion, sipërmarrje dhe teknologji të gjelbra. Vizioni për AFP-në në Shqipëri është adresimi i çështjeve urgjente të papunësisë së të rinjve dhe mospërputhjes midis aftësive dhe kërkesave të tregut të punës. Pamja aktuale e arsimit profesional në Shqipëri karakterizohet nga një shkallë e lartë papunësie e të rinjve, kryesisht për shkak të mungesës së aftësive përkatëse që përputhen me nevojat e punëdhënësve.

d- Një sfidë kryesore me të cilën përballen sistemet e AFP-së në Shqipëri është koordinimi dhe bashkëpunimi i dobët midis palëve të interesuara, duke përfshirë agjencitë qeveritare, institucionet arsimore, përfaqësuesit e industrisë dhe partnerët e zhvillimit.

Strategjia parashikon krijimin dhe forcimin e platformave të forta me shumë palë të interesuara për të nxitur dialogun, koordinimin dhe veprimin e përbashkët. Për të mbështetur zbatimin e strategjisë, forcimi i kapacitetit të ofruesve të AFP-së në Shqipëri do të përqendrohet në fusha kyçe, duke përfshirë zhvillimin e kurrikulës, sigurimin e cilësisë, dixhitalizimin dhe metodat e mësimdhënies.

Për ta realizuar këtë, është e domosdoshme të nxiten partneritete të forta midis institucioneve arsimore dhe veçanërisht midis shkollës kryesore të AFP-së bujqësore të vendit, palëve të interesuara të industrisë dhe subjekteve qeveritare. Një bashkëpunim i tillë mund të rrisë rëndësinë e programeve të trajnimit dhe të sigurojë që ato të jenë në përputhje me kërkesat e tregut të punës. Me një fokus në bashkëpunim, përafrim të industrisë dhe ndërtim të kapaciteteve, kjo strategji do të krijojë një sistem AFP që përmbush nevojat e tregut lokal të punës, i përmbahet standardeve globale dhe i fuqizon studentët të bëhen liderë në praktikat bujqësore të qëndrueshme dhe inovative. Ekziston një theks në zgjerimin e mundësive për përmirësimin e aftësive përmes arsimit formal, joformal dhe informal, si dhe në ngushtimin e hendekut midis kompetencave të studentëve dhe kërkesës së tregut të punës.

e- Kjo strategji do të synojë posaçërisht sektorin agro-ushqimor, i cili luan një rol kyç në ekonominë e vendit, duke i pajisur studentët me aftësitë e nevojshme për zhvillimin e qëndrueshëm bujqësor, duke siguruar punësimin e tyre dhe duke nxitur rritjen ekonomike lokale. Ky ekosistem do të përqendrohet në përfshirjen e qëndrueshmërisë mjedisore, dixhitalizimit dhe praktikave bujqësore inovative në kurrikulë, duke u ofruar studentëve njohuritë dhe aftësitë praktike të nevojshme për të lulëzuar në sektorin agro-ushqimor në zhvillim. Prandaj, strategjia nënvizon gjithashtu nevojën për rritjen e numrit të edukatorëve të pajisur mirë për të ofruar trajnime me cilësi të lartë, inovative dhe gjithëpërfshirëse.

f- Qëllimi përfundimtar i kësaj strategjie është të kontribuojë në rritjen e qëndrueshme ekonomike në Shqipëri duke zhvilluar një fuqi punëtore shumë të kualifikuar dhe të punësueshme në sektorin agro-ushqimor. Duke i pajisur nxënësit me aftësitë e nevojshme për të nxitur inovacionin dhe qëndrueshmërinë, strategjia do të kontribuojë në konkurrueshmërinë e ekonomive lokale, do të krijojë vende të reja pune dhe do të promovojë zhvillimin rural duke nënvizuar anën e saj fitimprurëse. Krahas inovacionit, ndryshimet në agro-ushqimor do të nxiten nga rregullimi, progresi teknologjik dhe ndryshimi i preferencave të konsumatorëve. Këto trende përforcojnë njëra-tjetrën dhe ka të ngjarë të transformojnë sektorin agro-ushqimor në aspektin e proceseve dhe produkteve.

Kjo strategji parashikon zhvillimin e AFP-së përmes transformimit të saj në një Qendër Ekselence dhe një lider në inovacionin në zhvillimin bujqësor, mbrojtjen e mjedisit dhe përshtatjen ndaj ndryshimeve klimatike. Një fokus specifik është të kontribuohet në transformimin e sektorit bujqësor të vendit dhe në integrimin e sektorit AFP në AKIS të BE-së.

Vizioni për AFP-në në Shqipëri është i përqendruar në krijimin e një sistemi gjithëpërfshirës dhe gjithëpërfshirës që rrit punësimin, duke promovuar njëkohësisht përfshirjen sociale dhe të nxënësve gjatë gjithë jetës. Është e domosdoshme të sigurohet që investimet, zhvillimi dhe reforma në AFP të ecin në kohë dhe me shpejtësi për të shmangur mungesat e aftësive që kufizojnë zhvillimin e sektorit agro-ushqimor dhe pengojnë arritjen e qëllimeve. Një qasje bashkëpunuese për menaxhimin e kërkesës dhe ofertës për aftësi nxit kapacitetin e AFP-së për të përmbushur nevojat e punëdhënësve agro-ushqimorë dhe stafit të tyre. Ashtu si në sektorët e tjerë, partneriteti lejon që ekosistemet e aftësive t'u përgjigjen më lehtë dhe shpejt nevojave të reja për aftësi.

Ky angazhim përputhet me Objektivin 4 dhe 8 të Zhvillimit të Qëndrueshëm (OZHQ 4 dhe 8) të Axhendës 2030, i cili mbështet arsimin gjithëpërfshirës dhe cilësor të barabartë, si dhe promovon rritjen ekonomike gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme, punësimin dhe punën e denjë për të gjithë. Përparimi i ekosistemit të AFP-së përmes një qasjeje të përqendruar në aftësi do të bëhet një kontribues kyç në rritjen e Shqipërisë dhe Kosovës dhe integrimin e tyre efektiv në kuadrin ekonomik dhe arsimor evropian.

Objektivat

Objektivi kryesor i strategjisë së përgjithshme, bazuar në vizionin e paraqitur në Kapitullin 4, është të kontribuojë në krijimin e një sistemi gjithëpërfshirës që rrit punësimin në sektorin agro-ushqimor, duke promovuar njëkohësisht përfshirjen sociale dhe të mësuarit gjatë gjithë jetës, duke zbatuar një metodologji gjithëpërfshirëse që integron praktikën dhe mjetet inovative për të mbështetur zhvillimin e vazhdueshëm dhe funksionimin efikas të ofruesve të AFP-së në Shqipëri.

Ajo përputhet me gjetjet kryesore të hulumtimit në terren dhe atij të zyrës, si dhe i referohet nevojës dhe sugjerimeve të shprehura nga palët e ndryshme të interesuara dhe kërkesave të nënvizuara nga prioritetet qeveritare dhe procesi i integritetit në BE si në sektorin e AFP-së ashtu edhe në zhvillimin rural.

5 objektivat e identifikuar si bazë për Planin e Veprimit dhe që përmbledhin thelbin e strategjisë janë si më poshtë:

Objekti i 1: Nxitja e dialogut dhe bashkëpunimit midis aktorëve në TVET-në agro-ushqimore

Veprime të Sugjeruara:

Formalizimi i një platforme në nivel kombëtar për shkëmbimin e materialeve dhe informacionit mbi sektorin e AFP-së agro-ushqimore; Përditësimi i platformës dhe anëtarëve të saj; Organizimi i ngjarjeve dhe punëtorive vjetore/dyvjëçare me palët e interesuara; Organizimi i takimeve të donatorëve dhe AP-së shqiptare me fokus në AFP dhe sektorin agro-ushqimor për të lehtësuar sinergjitë midis fondeve dhe projekteve.

Treguesit e Ndikimit:

1. Formalizimi i një Platforme Kombëtare:
 - Treguesi 1.1: Krijimi i një platforme funksionale të dedikuar për sektorin e AFP-së agro-ushqimore.
 - Treguesi 1.2: Numri i anëtarëve (organizata dhe individë) të regjistruar në platformë.
 - Treguesi 1.3: Frekuenca dhe cilësia e materialit dhe informacionit të ndarë në platformë (e matur përmes reagimeve të anëtarëve dhe statistikave të përdorimit).
2. Përditësimi i Platformës dhe Anëtarëve të saj:
 - Treguesi 2.1: Numri i përditësimeve të bëra në platformë çdo vit (p.sh., materiale, veçori ose funksionalitete të reja).
 - Treguesi 2.2: Rritja e përqindjes së angazhimit aktiv të anëtarëve në platformë (p.sh., hyrje, shkarkime, kontribute).
 - Treguesi 2.3: Shkalla e kënaqësisë së anëtarëve me përdorshmërinë dhe rëndësinë e platformës (e matur përmes anketave periodike).
3. Organizimi i Ngjarjeve dhe Punëtorive me Shumëpalëshe:
 - Treguesi 3.1: Numri i ngjarjeve dhe punëtorive vjetore/dyvjëçare me shumëpalëshe të organizuara.
 - Treguesi 3.2: Shkalla e pjesëmarrjes së grupeve të ndryshme të palëve të interesuara (p.sh., edukatorë, politikëbërës, përfaqësues të industrisë dhe studentë).
 - Treguesi 3.3: Përqindja e pjesëmarrësve që raportojnë bashkëpunim të përmirësuar ose ndarje të njohurive si rezultat i ngjarjeve.
4. Takimet e Donatorëve dhe Autoritetit Publik të Administratës Publike (AP) Shqiptare:
 - Treguesi 4.1: Numri i takimeve të organizuara çdo vit me donatorët dhe autoritetet publike (AP) shqiptare, të përqendruara në AFP dhe sektorin agro-ushqimor.
 - Treguesi 4.2: Numri i sinergjive ose bashkëpunimeve të krijuara midis fondeve dhe projekteve si rezultat i këtyre takimeve.
 - Treguesi 4.3: Reagime nga palët e interesuara mbi

Afati kohor:

Objektiv afatgjatë (5-10 vjet).

Objektivi 2: Forcimi i kapacitetit të institucioneve të TVET-it në mbështetjen e përafrimit të arsimit me nevojat e sektorit agro-ushqimor.

Veprime të Sugjeruara:

Krijoni partneritete të reja për të ofruar stazhe, vizita studimore dhe mundësi mësimi në punë; Aktivitete avokuese mbi skemat e mësimdhënies private, mentorimit dhe mbrojtjes/mbështetjes së stazheve; Integroni trajnimin për aftësi teknike që adreson nevojat në zhvillim të industrisë, të tilla si transformimi dixhital dhe praktikatat e gjelbra.

Treguesit e Ndikimit:

1. Krijimi i Partneriteteve të Reja:

- Treguesi 1.1: Numri i partneriteteve të krijuara me bizneset agro-ushqimore dhe palët e interesuara të industrisë.
- Treguesi 1.2: Numri i stazheve, vizitave studimore dhe mundësive të të nxëniet në punë të lehtësuara përmes partneriteteve të reja.
- Treguesi 1.3: Përqindja e studentëve që marrin pjesë në programet e partneritetit që raportojnë përmirësime të aftësive praktike.

2. Aktivitete Avokimi mbi Skemat e Tutorimit, Mentorimit dhe Mbrojtjes/Mbështetjes së Praktikës Profesionale:

- Treguesi 2.1: Numri i ngjarjeve ose fushatave të avokimit të zhvilluara çdo vit.
- Treguesi 2.2: Numri i studentëve dhe mësuesve privatë që përfitojnë nga skemat e mentorimit dhe mbështetjes.
- Treguesi 2.3: Përqindja e studentëve dhe mësuesve privatë që raportojnë ndërgjegjësim dhe kënaqësi të përmirësuar me mekanizmat e mbrojtjes/mbështetjes së praktikës profesionale.

3. Integrimi i Trajnimit për Aftësi Teknike që Adreson Nevojat në Zhvillim:

- Treguesi 3.1: Numri i programeve të trajnimit teknik të prezantuara që përqendrohen në transformimin dixhital dhe praktikatat e gjelbra.
- Treguesi 3.2: Përqindja e studentëve të regjistruar në programe trajnimi për aftësi teknike në përputhje me trendet e industrisë.
- Treguesi 3.3: Shkalla e kënaqësisë së punëdhënësve me aftësitë teknike të të diplomuarve të AFP-së të trajnuar në programe të përditësuara.

4. Ndikimi në Kapacitetin Institucional të AFP-së:

- Treguesi 4.1: Rritja e përqindjes së pjesëmarrjes së institucioneve të AFP-së në bashkëpunime dhe ngjarje të industrisë.
- Treguesi 4.2: Numri i anëtarëve të fakultetit të trajnuar për të ofruar programe të reja të aftësive teknike.

- Treguesi 4.3: Përqindja e programeve të AFP-së të përditësuara për të reflektuar aftësitë teknike të lidhura me industrinë.

Afati kohor:

Objektiv afatmesëm (3-5 vjet).

Objektivi 3: Përmirësimi i nivelit të cilësisë në ofrimin e temave të trajnimit inovativ dhe gjithëpërfshirës duke përditësuar Kurrikulat e TVET-së.

Veprime të Sugjeruara:

Rishikimi dhe vlerësimi i kurrikulave aktuale në Shqipëri; Prezantimi i moduleve të reja që përqendrohen në transformimin dixhital, praktikën e gjelbra, sipërmarrjen dhe të nxënies në punë (WBL); Angazhimi i palëve të interesuara të industrisë për kontribut praktik mbi rëndësinë e kurrikulës; Organizimi i aktiviteteve të ndërtimit të kapaciteteve për mësuesit dhe arsimtarët; Ofrimi i një metodologjie kornizë dhe materialeve të reja për shkollat dhe qendrat publike.

Treguesit e Ndikimit:

1. Rishikimi dhe Vlerësimi i Kurrikulave Aktuale:
 - Treguesi 1.1: Numri i kurrikulave të rishikuara dhe të vlerësuara për rëndësinë e tyre për nevojat e agro-ushqimit dhe industrisë.
 - Treguesi 1.2: Numri i boshllëqeve të identifikuar dhe të adresuara në kurrikulat ekzistuese.
 - Treguesi 1.3: Shkalla e kënaqësisë së palëve të interesuara me kurrikulat e rishikuara (e matur përmes anketave ose intervistave).
2. Prezantimi i Moduleve të Reja:
 - Treguesi 2.1: Numri i moduleve të reja të prezantuara që përqendrohen në transformimin dixhital, praktikën e gjelbra, sipërmarrjen dhe WBL.
 - Treguesi 2.2: Përqindja e studentëve të AFP-së të regjistruar në programe që përfshijnë module të reja.
 - Treguesi 2.3: Shkalla e kënaqësisë së studentëve me modulet e reja (e matur përmes anketave me reagime).
3. Angazhimi i palëve të interesuara të industrisë:
 - Treguesi 3.1: Numri i palëve të interesuara të industrisë të konsultuara gjatë zhvillimit të kurrikulës.
 - Treguesi 3.2: Përqindja e përmbajtjes së kurrikulës së zhvilluar me kontribut të drejtpërdrejtë të industrisë.
 - Treguesi 3.3: Shkalla e kënaqësisë së punëdhënësve me të diplomuarit e trajnuar sipas kurrikulave të përditësuara.

4. Aktivitete për Ndërtimin e Kapaciteteve për Mësuesit dhe Edukatorët:

- Treguesi 4.1: Numri i punëtorëve dhe sesioneve të trajnimit për ndërtimin e kapaciteteve të zhvilluara për edukatorët.
- Treguesi 4.2: Përqindja e edukatorëve që raportojnë njohuri dhe aftësi të përmirësuara në ofrimin e temave inovative të trajnimit.
- Treguesi 4.3: Shkalla e përvetësimit të metodologjive të përditësuara të mësimdhënies nga edukatorët e trajnuar.

5. Ofrimi i një Metodologjie dhe Materialeve Kornizë për Shkollat dhe Qendrat Publike:

- Treguesi 5.1: Numri i shkollave dhe qendrave publike që miratojnë metodologjinë dhe materialet e reja kornizë.
- Treguesi 5.2: Shkalla e përdorimit të materialeve të reja nga mësuesit dhe nxënësit.
- Treguesi 5.3: Efektiviteti i metodologjisë kornizë në përmirësimin e cilësisë së mësimdhënies (i matur përmes vlerësimeve të performancës ose reagimeve).

Afati kohor:

Objektiv afatshkurtër dhe afatmesëm (0-5 vjet).

Objekti 4: Forcimi i integritetit të Shërbimeve të Zhvillimit të Biznesit (BDS) në institucionet e AAP-së, në mënyrë që të përfshihen shërbime të zhvillimit të biznesit të orientuara drejt punësimit për studentët në sektorin agro-ushqimor.

Veprime të Sugjeruara:

Partneriteti me bizneset lokale mund të ofrojë ekspozim në botën reale përmes stazheve dhe mundësive të WBL; Zhvillimi i programeve të sipërmarrjes dhe iniciativave të mentorimit për të përmirësuar aftësitë e buta; Zbatimi i BDS në shkollat e mesme profesionale për të kapërcyer hendekun midis arsimit dhe punësimit; Zhvillimi i moduleve të trajnimit për sipërmarrje që përqendrohen në fillimin dhe menaxhimin e ndërmarrjeve të vogla agro-ushqimore; Sigurimi i aksesit në programet e mentorimit që paraqesin sipërmarrës të suksesshëm nga sektori agro-ushqimor; Ngritja e qendrave brenda shkollave për të ofruar udhëzime dhe burime të përshtatura për iniciativat e biznesit të udhëhequra nga studentët, përmes platformave dixhitale (p.sh.: operacionet e biznesit, marketingu dhe angazhimi i klientëve).

Treguesit e Ndikimit:

1. Ekspozimi në botën reale përmes praktikave dhe mësimin të bazuar në punë (WBL):
 - Treguesi 1.1: Numri i studentëve të vendosur në praktika dhe mundësi WBL çdo vit.
 - Treguesi 1.2: Përqindja e studentëve pjesëmarrës që fitojnë punësim në sektorin agro-ushqimor brenda gjashtë muajve nga përfundimi i praktikave.
 - Treguesi 1.3: Shkalla e kënaqësisë së punëdhënësit me performancën dhe aftësitë e praktikantëve gjatë mundësive WBL.

2. Zhvillimi i Programeve të Sipërmarrjes dhe Iniciativave të Mentorimit:

- Treguesi 2.1: Numri i moduleve të trajnimit për sipërmarrjen të zhvilluara dhe të zbatuara në institucionet e AAP-së.
- Treguesi 2.2: Numri i studentëve që përfundojnë programet e sipërmarrjes.
- Treguesi 2.3: Përqindja e studentëve që raportojnë aftësi të përmirësuara sipërmarrëse, të matura përmes anketave ose vlerësimeve.
- Treguesi 2.4: Numri i iniciativave të mentorimit të kryera çdo vit dhe numri i studentëve që përfitojnë nga këto programe.

3. Zbatimi i BDS në Shkollat e Mesme Profesionale:

- Treguesi 3.1: Numri i shkollave të mesme që përfshijnë BDS në kurrikulën e tyre ose në aktivitetet jashtëshkollore.
- Treguesi 3.2: Përqindja e studentëve që angazhohen me shërbimet e BDS (p.sh., punëtori, konsultime).
- Treguesi 3.3: Numri i iniciativave të biznesit të studentëve të nisura si rezultat i integritetit të BDS.

4. Trajnimi për Ndërmarrjet Agro-Ushqimore:

- Treguesi 4.1: Numri i moduleve të trajnimit që përqendrohen në ndërmarrjet agro-ushqimore të ofruara çdo vit.
- Treguesi 4.2: Përqindja e studentëve që raportojnë besim në fillimin ose menaxhimin e një ndërmarrjeje të vogël agro-ushqimore.
- Treguesi 4.3: Numri i startup-eve ose iniciativave të nisura në fushën e agro-ushqimoreve të udhëhequra nga studentët.

5. Ngritja e Qendrave të Orientimit dhe Platformave Dixhitale:

- Treguesi 5.1: Numri i qendrave të orientimit të krijuara brenda institucioneve të AAP-së.
- Treguesi 5.2: Numri i studentëve që përdorin burimet e ofruara nga qendrat e orientimit (p.sh., marketingu, operacionet e biznesit).
- Treguesi 5.3: Shkalla e angazhimit në platformat dixhitale për operacionet e biznesit, marketingun dhe angazhimin e klientëve (e matur përmes regjistrave të aktiviteteve, numrit të përdoruesve aktivë dhe anketave të reagimeve).

Afati kohor:

Objektivi afatmesëm (3-5 vjet)

Objektivi 5: Mbështetja e të Mësuarit Gjatë Gjithë Jetës dhe Zhvillimit të Karrierës.

Veprime të Sugjeruara:

T'u ofrojë studentëve qasje në burime të tilla si shabllone të planeve të biznesit, mjete të analizës së tregut dhe trajnime për njohuritë financiare; Të zhvillojë punëtori mbi aftësitë e buta (p.sh., komunikimi, puna në grup, lidhësi) që janë kritike për suksesin në vendin e punës; Të zhvillojë rrugë për mbështetjen e ish-studentëve, duke përfshirë mundësi të vazhdueshme mësimi dhe

ngjarje rrjetëzimi me profesionistë të industrisë; Të organizojë ngjarje rrjetëzimi; Të krijojë platforma dukshmërie për të lehtësuar takimin midis burimeve njerëzore dhe tregut të punës.

Treguesit e Ndikimit:

1. Qasja në Burime (Plane Biznesi, Mjete Tregu, Njohuri Financiare):

- Numri i studentëve që përdorin shabllone të planeve të biznesit dhe mjete të analizës së tregut.
- Përqindja e studentëve që përfundojnë programet e trajnimit për njohuri financiare.
- Shkalla e kënaqësisë së studentëve me burimet e ofruara (e matur përmes anketave).

2. Punëtori mbi Aftësitë e Buta:

- Numri i punëtorive për aftësitë e buta të zhvilluara çdo vit.
- Përqindja e pjesëmarrësve në punëtori që raportojnë përmirësim të aftësive të komunikimit, punës në grup ose lidhshirësit.
- Reagimet e punëdhënësve mbi aftësitë e buta të studentëve pas trajnimit.

3. Rrugët për Mbështetjen e Alumni-ve:

- Numri i ish-studentëve që marrin pjesë në mundësi të vazhdueshme mësimi.
- Numri i ish-studentëve që marrin pjesë në evente rrjetëzimi.
- Shkalla e punësimit të ish-studentëve brenda gjashtë muajve nga përfundimi i programeve të mbështetjes.

4. Evente Rrjetëzimi:

- Numri i eventeve të rrjetëzimit të organizuara çdo vit.
- Shkalla e pjesëmarrjes së studentëve, ish-studentëve dhe profesionistëve të industrisë në eventet e rrjetëzimit.
- Përqindja e pjesëmarrësve që krijojnë lidhje profesionale ose partneritete gjatë eventeve.

5. Krijimi i Platformave të Vizibilitetit:

- Numri i mundësive të punësimit dhe stazheve të postuara në platformat e dukshmërisë.
- Shkalla e angazhimit (p.sh., aplikimet e paraqitura, shikimet, ndërveprimet) në platformat e dukshmërisë.
- Shkalla e kënaqësisë së punëdhënësit me procesin e rekrutimit përmes platformës.

Afati kohor:

Objektivi afatmesëm (3-5 vjet)

Zbatimi, monitorimi dhe raportimi

Mekanizmat për zbatim

Suksesi i Strategjisë Operacionale mbështetet në krijimin e mekanizmave të qartë dhe të fuqishëm për zbatimin e saj. Këta mekanizma janë hartuar për të siguruar koherencë midis palëve të interesuara, shpërndarje efikase të burimeve dhe respektim të afateve kohore. Hapat kryesorë përfshijnë:

Partneritetet dhe Bashkëpunimi i Palëve të Interesuara: Public-Private Partnerships (PPPs):

- Promovoni bashkëpunimet midis bizneseve lokale dhe rajonale për të lehtësuar të nxënit në punë (WBL) dhe stazhet, veçanërisht në sektorin agro-ushqimor. Bashkëpunimi me organizatat lokale dhe institucionet arsimore do të sigurojë zhvillimin e kurrikulës në përputhje me industrinë dhe ekspozimin praktik për studentët.
- Veprime afatshkurtra (1-2 vjet): Krijoni platforma, filloni partneritete dhe programe pilot.
- Veprime afatmesme (3-5 vjet): Zgjeroni partneritetet, zbatoni kurrikulat e përditësuara dhe vlerësoni integrimin e BDS.
- Veprime afatgjata (5-10 vjet): Institucionalizoni ndryshimet dhe shkallëzoni iniciativat e suksesshme.
- Mbështetja qeveritare dhe e politikave: Angazhoni Ministrinë e Arsimit, bashkitë lokale dhe shoqatat e industrisë për të përafruar objektivat e TVET me qëllimet ekonomike kombëtare dhe planet e zhvillimit rajonal.

Role dhe Përgjegjësi të Përcaktuara:

- Institucionet Arsimore: Udhëheqin zhvillimin e programeve të orientuara drejt punësimit, duke përfshirë trajnimin për sipërmarrje dhe zhvillimin e biznesit dixhital.
- Partnerët e Industrisë: Ofrojnë mentorim dhe trajnim në vend, sipas nevojave në zhvillim të industrisë.

Afatet kohore dhe momentet kryesore të strukturuar:

- Zhvilloni një plan zbatimi me faza me objektiva afatshkurtër, afatmesëm dhe afatgjatë. Për shembull, filloni programe pilot për Shërbimet e Zhvillimit të Biznesit (BDS) në shkolla të mesme profesionale të zgjedhura brenda vitit të parë.
- Zgjeroni programet në rajone të tjera bazuar në reagime dhe rezultate.
- Përfshini strategji për zbutjen e rrezikut për të adresuar sfidat e mundshme, të tilla si angazhimi i ulët i palëve të interesuara ose financimi i pamjaftueshëm.

Monitorimi dhe raportimi

Monitorimi dhe raportimi janë thelbësorë për ndjekjen e progresit dhe ndikimit të strategjisë. Një kornizë e strukturuar siguron transparencë, ndërhyrje në kohën e duhur dhe përmirësim të vazhdueshëm. Komponentët kryesorë përfshijnë:

Treguesit Kryesorë të Performancës (KPI):

- Angazhimi i Studentëve: Numri i studentëve që marrin pjesë në stazhe, WBL dhe programe sipërmarrësie.
- Rezultatet e Punësimit: Shkalla e punësimit pas diplomimit dhe fillimet e bizneseve nga ish-studentët e TVET në sektorin agro-ushqimor.
- Mbulimi i Programit: Përqindja e institucioneve të TVET që integrojnë BDS dhe qendrat e zhvillimit të biznesit dixhital.
- Zhvillimi i Aftësive: Përmirësime në kompetencat e studentëve në aftësitë e buta, ekspertizën teknike dhe aftësinë sipërmarrëse.

Monitoring Mechanisms:

- Sistemet e Mbledhjes së të Dhënave: Implementoni platforma të centralizuara për të mbledhur dhe analizuar të dhëna mbi performancën e studentëve, reagimet e punëdhënësve dhe rezultatet e programit.
- Vlerësime të Rregullta: Kryeni rishikime tremujore për të identifikuar boshllëqet dhe për të zbatuar veprime korrigjuese.
- Reagime nga Palët e Interesuara: Organizoni punëtori dyvjeçarë me palët e interesuara për të mbledhur kontribute dhe share progress reports.

Struktura e Raportimit:

- Përgatitni raporte vjetore të progresit që nxjerrin në pah arritjet, sfidat dhe rekomandimet. Institucionet arsimore: Mbledhin dhe raportojnë reagimet e studentëve.
- Ministritë: Mbikëqyrin harmonizimin e politikave dhe shpërndarjen e burimeve.
- Sektori privat: Jepni reagime mbi rezultatet e stazhit dhe punësimit.
- Ndani njohuritë me palët e interesuara kryesore, duke përfshirë Ministrinë e Arsimit, partnerët e industrisë dhe organizatat e komunitetit.

Vlerësim

Vlerësimi i efektivitetit të strategjisë është thelbësor për të siguruar suksesin e saj afatgjatë dhe përputhshmërinë me nevojat në zhvillim të sektorit të TVET-it. Procesi i vlerësimit do të jetë shumëdimensional, duke përfshirë hapat e mëposhtëm:

Korniza e Vlerësimit:

- Zhvilloni një kornizë të detajuar që përshkruan kriteret për sukses, të tilla si punësimi i studentëve, shkallëzueshmëria e programit dhe kënaqësia e palëve të interesuara.

- Vendosni bazat për secilin qëllim strategjik në fillim të zbatimit për të matur progresin në mënyrë efektive.

Afati kohor i vlerësimit:

- Kryeni vlerësime fillestare në fund të vitit të parë të zbatimit për të matur rezultatet e hershme.
- Kryeni vlerësime të ndërmjetme (p.sh., rishikime vjetore) për objektivat me afate kohore më të shkurtra, siç është Objektivi 5.
- Caktoni vlerësime gjithëpërfshirëse çdo tre vjet për të informuar përshtatjet e politikave dhe riorganizimet strategjike.

Procesi i Vlerësimit:

- Analiza Sasiore: Vlerësoni KPI-të, siç janë normat e diplomimit, statistikat e punësimit dhe numri i sipërmarrjeve biznesore të iniciuara nga ish-studentët, regjistrimi i studentëve dhe numri i partneriteteve.
- Vështrime Cilësore: Kryeni intervista dhe grupe fokusi me studentë, mësues dhe partnerë të industrisë për të mbledhur reagime mbi efektivitetin e programit.

Entet Përgjegjëse:

- Caktoni përgjegjësinë një ekipi të pavarur vlerësimi të përbërë nga përfaqësues nga institucionet arsimore, organet qeveritare dhe ekspertët e industrisë.
- Shfrytëzimi i auditimeve të palëve të treta për të siguruar paanshmërinë dhe besueshmërinë e gjetjeve.

Integrimi i mekanizmave të strukturuar të zbatimit, proceseve të monitorimit dhe vlerësimit ndihmon në realizimin efektiv të objektivave të sektorit të AFP-së. Duke promovuar bashkëpunimin ndërsektorial, duke përdorur njohuri të bazuara në të dhëna dhe duke përmirësuar vazhdimisht strategjinë, vendi mund të forcojë ekosistemin e tij të AFP-së dhe të adresojë nevojat e sektorit agro-ushqimor, duke rritur punësimin dhe qëndrueshmërinë ekonomike për studentët dhe zonat rurale.

Plani i Veprimit

Siç shpjegohet në kapitullin 4, i cili paraqet vizionin e kësaj strategjie, të gjitha sfidat, objektivat dhe veprimet e përmendura në këtë dokument synojnë të përqendrohen në kontributin në krijimin e një sistemi gjithëpërfshirës që rrit punësimin në sektorin agro-ushqimor, duke promovuar njëkohësisht përfshirjen sociale dhe të mësuarit gjatë gjithë jetës, duke zbatuar një metodologji gjithëpërfshirëse që integron praktikën dhe mjetet inovative për të mbështetur zhvillimin e vazhdueshëm dhe funksionimin efikas të ofruesve të AAP në Shqipëri. Prandaj, kjo strategji përqendrohet në nxitjen e bashkëpunimit midis palëve të interesuara, përmirësimin e kapaciteteve institucionale, promovimin e praktikave inovative të trajnimit, mbështetjen e mendësisë sipërmarrëse dhe lehtësimin e mundësive të të mësuarit gjatë gjithë jetës.

Objektivat strategjike sipas kapitullit 5 përpiqen të përmbledhin pikat kryesore të dala gjatë përgatitjes dhe hartimit të këtij dokumenti, duke përfshirë kontributet e marra nga palë të ndryshme të interesuara dhe duke u përqendruar në sfidat kryesore të identifikuara në Shqipëri.

Objektivat janë një term referimi më konkret për pritjet afatmesme që lidhen me një bashkëpunim të frytshëm midis palëve të interesuara dhe me mbështetjen e një rrjeti rajonal si ai i përfshirë në projektin CultivETing. Ato i referohen si objektivave të përfshira në kapitullin pesë, ashtu edhe një deklinimi më praktik të objektivit strategjik të përfshirë në nivelin e parë të Planit të Veprimit.

Lista e aktiviteteve i referohet pjesërisht atyre të listuara në kapitullin 5 dhe duhet të konsiderohet si jo shteruese, por si një pikënisje ku disa nga veprimet mund të merren që gjatë fazës së zbatimit të projektit CultivETing dhe analizohen duke marrë në konsideratë burimet që duhen realizuar.

Universiteti Bujqësor i Tiranës (UBT) dhe Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural (MBZHR) janë pikat kryesore të referencës për mbikëqyrjen dhe koordinimin e zbatimit të veprimeve të lidhura me TVET të përfshira në këtë strategji operative dhe për këtë arsye Plani i Veprimit duhet të shihet si një mjet i gjallë ku mund të futen dhe përditësohen aktivitete të reja ose ndryshime në eventuale, duke përfshirë kontributin dhe mbështetjen e rrjeteve/konsorciumeve shumëpalëshe të identifikuara brenda projektit CultivETing.

Përditësimi i Planit të Veprimit duhet të koordinohet nga MBZHR në koordinim me Ministrinë e Arsimit, duke iu referuar afateve dhe mjeteve të monitorimit të shpjeguara në kapitullin 6.

PËRMBLEDHJE NARRATIVE E LOGJIKËS SË NDËRHYRJES	TREGUES TË VERIFIKUESHËM OBJEKTIVISHT	MJETET E VERIFIKIMIT	Aktor(ë) Përgjegjës	Burimet e Nevojshme	SUPOZIME DHE PARAKUSHTE TË RËNDËSISHM E	AFATET KOHORE DHE BUXHETI I PËRAFËRT
---	--	---------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--	---

Qëllimi Strategjik 1: Nxitja e dialogut dhe bashkëpunimit midis aktorëve në sektorin e AFP-së dhe Trajnimit Profesional (TVET) agro-ushqimor	Numri i Memorandumeve të Mirëkuptimit në nivel qeveritar dhe donatorësh me fokus sektorin e TVET-it në/për industrinë agro-ushqimore Numri i dokumenteve ku përmendet sektori i TVET-it në/për industrinë agro-ushqimore	Strategjitë dhe dokumentet qeveritare Strategjitë afatmesme të donatorëve prioritarë në Shqipëri	Ministritë, Agjencitë Kombëtare dhe Ndërkombëtar e, Universitetet	Financim për takime të nivelit të lartë, vizita studimore në vende të tjera për praktikë më të mira të sektorit të AFP-së në/për industrinë agro-ushqimore.	Mbështetje dhe financim i vazhdueshëm nga qeveria dhe organizatat ndërkombëtare	
Qëllimi Strategjik 2: Forcimi i kapacitetit të institucioneve të AAP-së në mbështetjen e përafrimit të arsimit me nevojat e sektorit agro-ushqimor	Numri i konsultimeve të mbajtura nga AP dhe institucione të tjera të AAP-së % e buxhetit publik të shpenzuar për sektorin e AAP-së të lidhur me agro-ushqimin Numri i mekanizmave kombëtarë të mbështetjes/kontrollit të zbatuar	Strategjitë dhe dokumentet qeveritare	Ministritë, Agjencitë Kombëtare dhe Ndërkombëtar e, Universitetet	Financim për takime të nivelit të lartë, vizita studimore në vende të tjera për praktikë më të mira të sektorit të AFP-së në/për industrinë agro-ushqimore.	Stabiliteti politik dhe politikat e përshtatshme për zhvillimin e TVET-it janë të siguruara.	

Qëllimi Strategjik 3: Përmirësimi i nivelit të cilësisë në ofrimin e temave të trajnimit inovativ dhe gjithëpërfshirës	Niveli i interesit të studentëve dhe mësuesve për t'u përfshirë në ekosistemin e AFP-së me fokus në sektorin e bujqësisë dhe agro-ushqimit Numri i shkollave të AFP-së në Shqipëri që zbatojnë në mënyrë aktive kurrikula dhe metodologji të reja	Statistikat Kombëtare	Ministritë, Agjencitë Kombëtare dhe Ndërkombëtar e. Universitetet	Financim për ekspertë dhe aktivitete pasuese në afat të mesëm dhe të gjatë Financim për investime në arsimimin e mësuesve Financim për marketing pozitiv në lidhje me sektorin	Interes dhe angazhim i shprehur nga studentët dhe edukatorët	
Qëllimi Strategjik 4: Forcimi i integritetit të Shërbimeve të Zhvillimit të Biznesit në institucionet e Arsimit dhe Trajnimit Profesional (TVET)	% e bizneseve të reja të suksesshme deri në 3 vjet pas themelimit të tyre në sektorin agro-ushqimor % e bizneseve të reja dhe ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme të suksesshme të menaxhuara nga ish-studentët e institucioneve të AFP-së	Statistikat Kombëtare	Ministritë, Agjencitë Kombëtare dhe Ndërkombëtar e, Sektori Privat	Financim për materiale të reja mësimore, inkubatorë, staf me përvojë	Pjesëmarrje aktive nga aktorët dhe palët e interesuara të sektorit privat	
Qëllimi Strategjik 5: Mbështetja e Mësimi	% e punonjësve dhe punëdhënësve që	Statistikat Kombëtare	Ministritë, Agjencitë	Financim për materiale të reja	Interes dhe angazhim i	

Gjatë Gjithë Jetës dhe Zhvillimit të Karrierës	ende kanë akses në mundësitë e ndërtimit të kapaciteteve pas moshës 30 vjeç në sektorin agro-ushqimor % e kapaciteteve informale të njohura nga sistemi i AFP-së në sektorin agro-ushqimor	Raportet e donatorëve dhe agjencive	Kombëtare dhe Ndërkombëtar e, Sektori Privat, Universitetet	mësimore, programe mentorimi, mundësi arsimore afatshkurtra jashtë vendit pa kufizim moshe, staf me përvojë.	shprehur nga studentët dhe edukatorët	
Objektivi Specifik 1.1: Të krijohen dhe forcohen platformat e shumë palëve të interesuara në sektorin agro-ushqimor të TVET-së	Numri i platformave të krijuara me shumë palë të interesuara Shpeshtësia e takimeve me palët e interesuara Niveli i pjesëmarrjes nga palë të ndryshme të interesuara Efektiviteti i platformës në diskutimet e politikave	Regjistrimet e takimeve të platformës, pjesëmarrja në ngjarje dhe raportet nga koordinatorët e platformës Procesverbalet e takimeve dhe fletët e pjesëmarrjes Anketa pasuese për pjesëmarrësit	UBT, MARD, Ministritë e Arsimit, Punës dhe Industrisë, Institucionet e TVET-it, OJQ-të, Sektori Privat	Financim për ngjarje, takime dhe punëtori të platformës, Burime Njerëzore për menaxhimin dhe rrjetëzimin e platformës Hapësira takimesh, pajisje dhe mjete komunikimi	Angazhimi i qeverisë për të angazhuar shumë palë të interesuara Gatishmëria e aktorëve të sektorit privat për të marrë pjesë	Afatshkurtër: Krijimi i platformës Burimet e përfshira në buxhetin e projektit CultiVETing Afatgjatë: Forcimi i platformës Buxheti i përafërt: afërsisht 100.000 euro për ngjarje të vogla dhe mirëmbajtje të platformës (pika

						kyçe: UBT ose MARD)
Objektivi Specifik 2.1: Të rrisë partneritetet në industrinë agro-ushqimore midis aktorëve publikë dhe privatë në sektorin e AFP-së	Shuma e mbështetjes financiare ose materiale të ofruar nga sektori privat Numri i iniciativave të përbashkëta të ofruara nga subjektet private në bashkëpunim me institucionet e AFP-së Kënaqësia dhe reagimet e punëdhënësve	Raportet financiare, donacionet, sponsorizimet Anketa nga industria dhe studentët	Sektori privat, sektori publik, institucionet e TVET-së, Agjencitë Kombëtare të akreditimit	Infrastrukturë dhe burime trajnimi nga aktorë privatë dhe publikë Profesor ose profesionist si tutor	Gatishmëria e sektorit privat për të investuar në trajnim dhe zhvillim Korniza rregullatore për programet e stazhit dhe sponsorizimit	Afatmesëm: Kontaktet dhe përgatitja e Memorandumit të Mirëkuptimit me sektorin privat Buxheti i përafërt: 20.000 euro/vit (100.000 euro) për stafin teknik (pika kyçe: MES-MARD dhe menaxhimi i mundshëm individual në shkolla)
Objektivi Specifik 3.1: Të rritet numri i edukatorëve të pajisur mirë duke përditësuar dhe përmirësuar edhe kurrikulat e AFP-së	Numri i edukatorëve të trajnuar në fusha të tilla si qëndrueshmëria mjedisore, dixhitalizimi, aftësitë e buta, etj. Rritja e angazhimit të studentëve	Certifikata trajnimi Reagime nga studentët Vlerësime nga kolegët	Institucionet e TVET-it, Ministria e Arsimit, Ministria e Bujqësisë, UBT, OJQ-të	Buxheti për zbatimin e trajnimit, ekspertët	Disponueshmëria e buxhetit Disponueshmëria e materialeve dhe ekspertëve	Afatshkurtër: Kurrikula e parë kornizë e ofruar nga projekti CultuVETing Afatmesëm: Përditësime të materialit dhe pasurim me tema të reja: Buxheti i përafërt: 1 trajnim

	Niveli i efektivitetit të metodave të aplikuara të mësimdhënies					i ofruar nga projekti CultivETing + 50.000 euro të tjera (të paktën një trajnim në nivel kombëtar për 3 vitet e ardhshme pas përfundimit të projektit, pika kyçe: UBT ose MARD)
Objektivi Specifik 4.1: Të promovojë mentalitetin sipërmarrës duke filluar që nga shkollat e mesme të AFP-së dhe diploma të tjera	Numri i shkollave të AFP-së që zbatojnë kurrikula sipërmarrjeje Numri i studentëve që marrin pjesë në aktivitete të lidhura me sipërmarrjen Numri i studentëve që hapin biznese të reja	Verifikimet e kurrikulave Raportet e shkollave Të dhënat e ish-studentëve Praktikat më të mira	Institucionet e AAP-së, Ministria e Arsimit, Ministria e Bujqësisë, Sektori privat	Financim për materiale të reja mësimore, inkubatorë, staf me përvojë	Gatishmëria e institucioneve të AFP-së për të miratuar dhe përshtatur kurrikula të reja Skema lehtësimi për bizneset e reja në dispozicion	Afatmesëm: Zbatimi në shkolla i temave që lidhen me sipërmarrjen Buxheti i përafërt: nxitje fillestare prej të paktën 20.000 euro për shkollë (200.000 euro) Afatgjatë: Monitorimi i zbatimit të aktiviteteve dhe

						mbledhja e të dhënave Buxheti i përafërt: 30.000 euro për stafin teknik/vit (gjithsej 300.000 euro) (pika kyçe: Agjencitë e akreditimeve në nivel kombëtar, Zyrat e Punës)
Objektivi Specifik 5.1: Të zhvillohen platforma për mbështetjen e ish-studentëve, dukshmërinë e tregut të punës dhe mbështetjen arsimore pas diplomimit.	% e studentëve që ndjekin mundësi të reja trajnimi dhe rrugësh arsimore formale ose joformale të AFP-së Numri i mundësive/mundësive të ofruara studentëve pasi diplomohen nga shkolla në sektorin agro-ushqimor	Raportet e shkollave Të dhënat e ish-studentëve Anketa	Institucionet e AAP-së, Ministria e Arsimit, Ministria e Bujqësisë, Sektori privat	Fondet për ngjarje, platforma dhe burime njerëzore	Angazhimi i ish-studentëve dhe gatishmëria për të kontribuar në rrjet Interesimi i punëdhënësve për të gjetur bashkëpunëtorë të aftë dhe për të investuar në sektorin e burimeve njerëzore	Afatmesëm: Krijimi i iniciativave dhe platformës së parë të ish-studentëve Buxheti i përafërt: 100.000 euro për stafin teknik (pika kyçe: Agjencitë e akreditimeve, Zyrat e Punës) Afatgjatë: Mbledhja e të dhënave dhe rrjetëzimi i vazhdueshëm Buxheti i përafërt: 30.000 euro për

						stafin teknik në vit = gjithsej 300.000 euro (pika kyçe: Agjencitë e akreditimeve, Zyrat e Punës)
Shembuj aktivitesh						
Aktiviteti 1.1.1: Formalizimi i një platforme në nivel kombëtar për shkëmbimin e materialeve dhe informacionit mbi sektorin e AFP-së agro-ushqimore	Platforma e themeluar dhe funksionale	Protokolli i mbledhjeve, baza e të dhënave të anëtarësimit në platformë	Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, Ministria e Arsimit, OJQ-të, bizneset agro-ushqimore	Infrastruktura e TIK-ut, ekipi i lehtësimit	Gatishmëria e palëve të interesuara për të bashkëpunuar	
Aktiviteti 1.1.2: Mbështetje e rrjetëzimit konstant dhe ciklik (në dhe jashtë linje)	Frekuenca e përditësimeve, metrika e pjesëmarrjes aktive Numri i ngjarjeve të rrjetëzimit të organizuara	Raportet mujore të përditësimit, anketat e reagimeve të përdoruesve Raportet, lajmet e dukshmërisë, fletët e pjesëmarrjes	Administratorët e platformës, përfaqësuesit e industrisë	Buxheti i mirëmbajtjes, stafi teknik	Disponueshmëria e burimeve për funksionim të vazhdueshëm	

Aktiviteti 2.1.1: Ndërtimi i partneriteteve për të ofruar: stazhe, mundësi mësimi në punë, vizita studimore	Numri i partneriteteve të themeluara	Marrëveshje partneriteti, raporte të stazhit	Institucionet e TVET-it, universitetet, bizneset agro-ushqimore	Ekipi koordinues, stimujt e partneritetit	Gatishmëria e industrisë për të marrë pjesë Gatishmëria e mësuesit për përpjekje shtesë në mësimdhënie	
Aktiviteti 2.1.2: Aktivitete avokuese mbi skemat e tutorimit, mentorimit dhe mbrojtjes/mbështetjes së stazhit	Numri i politikave, udhëzimeve ose kornizave të propozuara ose të miratuara si rezultat i përpjekjeve të avokimit Numri i artikujve, intervistave ose reportazheve të gjeneruara në media Numri i fushatave të avokimit të kryera mbi skemat e mbrojtjes/mbështetjes së mësimdhënies private, mentorimit dhe praktikës Përqindja e studentëve dhe tutorëve privatë të angazhuar në	Dokumente zyrtare, Memorandume Mirëkuptimi, Raporte të Progresit ose Ndikimit mbi aktivitetet e avokimit Raporte analitike për platformat dixhitale Raporte nga ngjarjet dhe fushatat e avokimit (p.sh., axhenda, fletë pjesëmarrjeje, reagime nga pjesëmarrësit) Anketa ose formularë reagimi	Institucionet e TVET-it, Universitetet, Ministritë, Donatorët	Stafi teknik	Disponueshmëria e burimeve	

	programet e mentorimit dhe mbështetjes së praktikës si rezultat i avokimit Niveli i ndërgjegjësimit dhe kënaqësisë së raportuar nga pjesëmarrësit në lidhje me aktivitetet e avokimit (i matur përmes anketave)	të plotësuar nga studentët, tutorët dhe palët e interesuara të industrisë Dokumentim i politikave/procedurave të reja ose të rishikuara për mbrojtjen e stazhit dhe programet e mentorimit				
Aktiviteti 3.1.1: Zhvillimi i aktiviteteve për ndërtimin e kapaciteteve për mësuesit dhe edukatorët	Numri i mësuesve të trajnuar, rezultatet e vlerësimit pas trajnimit	Fletët e pjesëmarrjes në trajnime, rezultatet e vlerësimit	Organizatat e trajnimit të mësuesve, Ministria e Arsimit, Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural	Modulet e trajnimit, financimi për punëtoritë	Disponueshmëria e edukatorit për trajnim	
Aktiviteti 3.1.2: Zhvillimi i një metodologjie kornizë dhe materialeve të reja të përditësuara që do të referohen në institucionet publike dhe private të AFP-së	Numri i materialeve të zhvilluara dhe të shpërndara	Regjistrat e shpërndarjes së materialeve, formularët e reagimeve	Zhvilluesit e kurrikulave, institucionet e TVET-it	Zhvilluesit e përmbajtjes, financimi për prodhimin	Përputhja me standardet kombëtare të kurrikulës	

Aktiviteti 4.1.1: Zhvillimi i moduleve të trajnimit për sipërmarrjen me fokus në fillimin dhe menaxhimin e ndërmarrjeve të vogla agro-ushqimore	Numri i moduleve të zhvilluara dhe të zbatuara	Raportet e zbatimit të moduleve, vlerësimet e studentëve	Ekspertë të sipërmarrjes, edukatorë të TVET-it	Materiale trajnimi, trajnerë	Interesi i studentëve në sipërmarrje	
Aktiviteti 4.1.2: Ofrimi i programeve të mentorimit duke u bazuar në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme lokale të suksesshme	Numri i studentëve të mentoruar	Të dhënat e programit të mentorimit, reagimet e të mentoruarve	Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme (NVM) lokale, institucionet e TVET-it	Ekipi i koordinimit të programit të mentorimit	Disponueshmëria e mentorëve	
Aktiviteti 4.1.3: Ngritja e qendrave publike-private për të ofruar udhëzime dhe burime të përshtatura për iniciativat e biznesit të udhëhequra nga studentët	Numri i qendrave operative	Regjistrat e shpërndarjes së materialeve, formularët e reagimeve, të dhënat e regjistrave	Ministria e Arsimit, Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme Vendore, Institucionet e TVET-it, Universitetet	Infrastrukturat e dedikuara nëse qendrat nuk janë krijuar brenda shkollave, stafit, buxhetit operativ	Interesi i studentëve Disponueshmëria e fondeve publike Gatishmëria e sektorit privat për bashkëpunim dhe ndarje të kostove	
Aktiviteti 5.1.1: Krijimi i platformave për t'u mundësuar studentëve të AFP-së dukshmërinë dhe kontaktin me tregun e punës	Platforma e lançuar, numri i përdoruesve aktivë	Analitika e aplikacioneve, anketat e reagimeve të përdoruesve	Zhvilluesit e IT-së, Ministria e Arsimit	Ekipi i zhvillimit të aplikacioneve, buxheti promociional	Interesi i të diplomuarve për përdorimin e platformës	

Aktiviteti 5.1.2: Zbatimi i ngjarjeve të rrjetëzimit midis AP-së, sektorit privat, institucioneve arsimore, etj.	Numri i ngjarjeve të mbajtura, niveli i kënaqësisë së pjesëmarrësve	Raportet e ngjarjeve, anketat e pjesëmarrësve	Organizatorët e eventeve, partnerët e industrisë, universitetet	Buxheti i eventit, logjistika e vendit	Bashkëpunim i vazhdueshëm me palët e interesuara	
---	---	---	---	--	--	--

Referencat

35. Adewale, B. A., Adisa, O., Ndububa, C., Olawoyin, O., & Adedokun, A. (2017). Attitude of students and teachers towards vocational education in secondary schools in ota, ogun state, Nigeria. INTED Proceedings. <https://doi.org/10.21125/inted.2017.1062>
36. Aller, M. J. V., Ferreira, C., Esteban, A. R., & García, J. V. (2021). Towards sustainable development in education: implementing a vet system for in-service teachers in Albania. Sustainability, 13(16), 8739. <https://doi.org/10.3390/su13168739>
37. Beine, M. A., Charness, G., & Dupuy, A. (2021). Emigration intentions and risk aversion: causal evidence from Albania.
38. Boonsri, S., Pupat, P., & Suwanjan, P. (2019). Dual vocational students' competency: a second order confirmatory factor analysis of occupational competency in enterprise. Mediterranean Journal of Social Sciences, 10(1), 105-115. <https://doi.org/10.2478/mjss-2019-0011>
39. Dimitrova, P. (2017). Study on the needs of continuing vocational training for social workers in Bulgaria. Journal of Innovations and Sustainability, 3(2), 9-29. <https://doi.org/10.51599/is.2017.03.02.09>
40. European Training Foundation. (2023). Education, skills and employment – trends and developments, p. 55. <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-11/ETF%20CrossCountry%20Monitoring%20Report%202023%20FINAL%20%20%281%29.pdf>
41. European Union (2020). Report. https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/system/files/2020-10/green_agenda_for_the_western_balkans_en.pdf
42. FAO (2022). Support the development of smallholders. Food and Agriculture Organization of the United Nations. <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/20f52cf8-d512-49e9-8bd0-2f58a7aad578/content>
43. Fejzulla, P. E. (2021). Increasing youth employability in albania by enhancing skills through vocational education. European Journal of Economics and Business Studies, 7(2), 12. <https://doi.org/10.26417/685lur76k>
44. Feng, Z., Wang, S., & Zheng, X. (2022). Reflections on the construction of the key elements of vocational education and training system. Journal of Contemporary Educational Research, 6(12), 16-22. <https://doi.org/10.26689/jcer.v6i12.4548>
45. Gëdeshi, I., & King, R. (2018). *New trends in potential migration from Albania*. Friedrich Ebert Stiftung.
46. Gërdoçi, B., & Meçe, M. H. (2018). *Market and value chain analysis of selected sectors for diversification of the rural economy and women's economic empowerment*. The Food and Agriculture Organization of the United Nations, Budapest, Hungary. ISBN 978-92-5-130447-1; (<http://www.fao.org/3/I8909EN/i8909en.pdf>);
47. Hilpert, A. (2020). Review of Albania's Vocational Education and Training System; including a comparative analysis with selected countries from Central and Western Europe and the Balkan Region. UNDP publication.
48. INSTAT (2023 c). Albania in figures 2022. www.instat.gov.al
49. INSTAT (2023.a). Statistical Database, <http://databaza.instat.gov.al> (last accessed 28 October 2024).
50. INSTAT (2023.b). Labor market in Albania 2023. www.instat.gov.al
51. INSTAT (2023.d). Men and women in Albania 2023. <https://www.instat.gov.al/media/12598/burra-dhe-gra-2023.pdf>, www.instat.gov.al
52. Lamsal, H. P. and Bajracharya, A. M. (2023). Tvet sector strategic plan, 2023-2032: a drive to success. Journal of Technical and Vocational Education and Training, 17(1), 116-129. <https://doi.org/10.3126/tvet.v17i1.52429>

53. Liszka, D. and Walawender, P. (2021). Cooperation towards supporting dual education systems (vocational education). Humanities and Social Sciences Quarterly. <https://doi.org/10.7862/rz.2021.hss.14>
54. Marzuki, M. A. B., Yusof, R., Yusof, R., & Musa, K. (2022). Evaluating the tvet financial allocation based on the polytechnics and community colleges students' enrolment: a preliminary analysis. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, 11(2). <https://doi.org/10.6007/ijarped/v11-i2/13911>
55. MES (2021). National Strategy of Education 2021-2026. <https://arsimi.gov.al/wp-content/uploads/2021/05/Draft-Strategjia-per-Arsimin-2021-2026-1.pdf>
56. Ministry of Education, Science, Technology and Innovation (2022) Kosovo Education Strategy 2022-2026. <https://masht.rks-gov.net/en/education-strategy2022-2026/>
57. Muço, K., & Balliu, G. (2018). Crescita economica e corruzione: quale impatto nei paesi balcanici?(Growth and corruption: What impact in the Balkan countries?). *Moneta e Credito*, 71(284), 297-309.
58. OECD (2023), PISA 2022 Results (Volume II): Learning During – and From – Disruption, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a97db61c-en>
59. OECD (2023), *PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/53f23881-en>.
60. OECD (2024), PISA 2022 Results (Volume III): Creative Minds, Creatives Schools, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/765ee8c2-en>
61. Pogátsnik, M. (2021). Dual education: connecting education and the labor market. *Opus Et Educatio*, 8(3). <https://doi.org/10.3311/oep.466>.
62. RoVo, Natasha; Record, Richard James Lowden; Rossi, Isolina. (2024). *Western Balkans Regular Economic Report : Invigorating Growth (English)*. Western Balkans Regular Economic Report; no. 25 Washington, D.C. : World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/099040524061582128/P5006481fb98fb0db1a9401e200293e761d>
63. Šćepanović, V. and Artiles, A. M. (2020). Dual training in Europe: a policy fad or a policy turn?. *Transfer: European Review of Labor and Research*, 26(1), 15-26. <https://doi.org/10.1177/1024258919898317>
64. Sela, E. (2016). The challenges of vocational education in Albania. *European Scientific Journal*, ESJ, 12(16), 383. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n16p383>.
65. Tripney, J., Hombrados, J. G., Newman, M., Hovish, K., Brown, C., Steinka-Fry, K. T. & Wilkey, E. D. (2013). Technical and vocational education and training (tv et) interventions to improve the employability and employment of young people in low- and middle-income countries: a systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 9(1), 1-171. <https://doi.org/10.4073/csr.2013.9>.
66. Vaganova, O. I. and Korostelev, A. A. (2021). Study of the motivative component of technological competence of the teacher of professional training. *Scientific Vector of the Balkans*, 5(11). <https://doi.org/10.34671/sch.svb.2021.0501.0003>
67. Witenstein, M. A. and Iyengar, R. N. (2021). A bottom-up approach to improve women's access to technical and vocational education and training in India: examining a non-formal education upskilling programme. *International Review of Education*, 67(4), 475-484. <https://doi.org/10.1007/s11159-021-09890-1>
68. Zhao, H., Stoyanets, N., Cui, L., & Li, G. (2022). Strategy of vocational education adapting to social and economic development. *Journal of Innovations and Sustainability*, 6(1), 03. <https://doi.org/10.51599/is.2022.06.01.03>

PROJECT INFORMATION

Project Acronym	CultiVETing
Project title	Cultivating Entrepreneurship in the Agrifood Sector through VET
Agreement number	101129202381
EU programme	Capacity Building in the field of Vocational Education and Training (VET)
Project website	

Prepared by

Organizations	Employment Promotion Agency Kosovo (APPK), Network of Organisation of Rural Development of Kosova (NORDK), SHMP “Bahri Haxha” SHMAT “Abdyl Frasheri”
Authors	Agron Hajdari, Teuta Jaha, Zehra Kovaçi, Almir Aburrahmani
Date	January, 2025
Version	V1.0
Dissemination Level	Restricted to other E+ Programme participants (including EACEA, Commission services and project reviewers)

Contents

List of abbreviations	Error! Bookmark not defined.
Executive Summary	Error! Bookmark not defined.
1. Introduction and purpose of the document	Error! Bookmark not defined.
1.1. The Project	Error! Bookmark not defined.
1.2. The Consortium	Error! Bookmark not defined.
2. Methodology	Error! Bookmark not defined.
3. Situation analysis	Error! Bookmark not defined.
3.1. Macroeconomic and fiscal framework.....	Error! Bookmark not defined.
3.2. Demographic picture	Error! Bookmark not defined.
3.3. Challenges and opportunities of the environment	Error! Bookmark not defined.
3.3.1. Political factors	Error! Bookmark not defined.
3.3.2. Economic factors	Error! Bookmark not defined.
3.3.3. Social factors.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.4. Technological factors.....	Error! Bookmark not defined.
4. Strategy Vision	Error! Bookmark not defined.
5. Objectives.....	Error! Bookmark not defined.
5.1. Objective 1: Enhance Institutional Capacity of VET Providers	Error! Bookmark not defined.
5.2. Objective 2: Align VET Curricula with Labor Market Needs	Error! Bookmark not defined.
5.3. Objective 3: Promote Work-Based Learning (WBL) Opportunities	Error! Bookmark not defined.
5.4. Objective 4: Foster Entrepreneurial Skills and Innovation....	Error! Bookmark not defined.
5.5. Objective 5: Integrate Digital and Sustainable Practices in Training Programs.....	Error! Bookmark not defined.
6. Implementation, monitoring and reporting.....	Error! Bookmark not defined.
6.1. Mechanisms for implementation	Error! Bookmark not defined.
6.2. Monitoring and reporting	Error! Bookmark not defined.
6.3. Assessment.....	Error! Bookmark not defined.

7. Action Plan Error! Bookmark not defined.

List of abbreviations

VET	Vocational Education and Training
VETI	Vocational Education and Training Institutions
WBL	Work-Based Learning
MESTI	Ministry of Education, Science, Technology, and Innovation (Kosovo)
EU	European Union
SA	Strategy of Education Kosovo
GDP	Gross Domestic Product
MED	Municipal Education Directorate
PISA	Programme for International Student Assessment
PIRLS	Progress in International Reading Literacy Study
STIKK	Kosovo ICT Association
KAS	Kosovo Agency of Statistics
NEET	Not in Education, Employment, or Training
SMEs	Small and Medium Enterprises
ICT	Information and Communication Technology
Agri-food	Agriculture and Food Sector

Executive Summary

The Operational Strategy for the Continuous Development of the VET Sector in Kosovo presents a comprehensive framework aimed at strengthening vocational education and training, specifically within the agri-food sector. This strategy seeks to align the VET system with the evolving needs of the labor market, focusing on enhancing the quality, relevance, and sustainability of education while addressing skill gaps in Kosovo's workforce. The strategy is developed under the **CultiVETing** project, supported by the Erasmus+ Program.

The main goal of this strategy is to:

- Strengthen VET institutions through infrastructure development, professional training for educators, and partnerships with industry stakeholders.
- Update VET curricula to include digital, green, entrepreneurial, and soft skills tailored to labor market demands.
- Establish partnerships with businesses to provide students with internships, apprenticeships, and practical training opportunities.
- Integrate entrepreneurship training into the VET curriculum, promoting self-employment and innovation.
- Emphasize eco-friendly and technology-driven skills to prepare students for future industry trends.

Expected outcomes include improved employability of VET graduates, an increase in skill levels among new entrants and current workers in the agri-food industry, and greater alignment of VET curricula with market needs. Additionally, this strategy will help establish stronger partnerships between educational institutions and industry stakeholders, promoting effective knowledge transfer and skills application in real-world contexts.

Key Focus Areas:

The strategy aims to: Support VET providers with resources and training to deliver industry-relevant education. Update programs to include modern skills and sustainable practice. Strengthen practical training opportunities for students. Encourage innovation and business creation within the agri-food sector. Integrate green practices and digital tools into educational programs.

This strategy will significantly impact the development of Kosovo's VET sector, ensuring that it remains relevant and responsive to the agri-food sector's needs. By focusing on these core skill

areas, the Operational Strategy aims to create a workforce that can drive innovation, support sustainable practices, and strengthen the agri-food sector's contribution to Kosovo's economy.

1. Introduction and purpose of the document

The *Operational Strategy for the Continuous Development of the VET Sector in Kosovo* serves as a comprehensive roadmap designed to strengthen the Vocational Education and Training (VET) sector, particularly within the agri-food industry. This document sets forth strategic actions aimed at fostering sustainable growth, enhancing skill development, and ensuring the alignment of Kosovo's workforce capabilities with the demands of the evolving agri-food sector.

This strategy has been developed within the framework of the *CultiVETing* project, under Work Package 2: Envisioning the Agri-food Sector's Relevance to Albania and Kosovo. Supported by the Erasmus+ program, this initiative is driven by objectives to:

- Promote private sector engagement in sustainable economic processes at the local level, with VET and business development as key pillars.
- Endorse quality-focused capacity development for VET stakeholders in the agri-food sector through strategic planning and shared governance models.

As part of a broader Erasmus+ initiative, this strategy not only reflects local priorities for enhancing VET in Kosovo but also aligns with EU-supported frameworks aimed at raising educational standards, bolstering employability, and supporting economic resilience. The *Operational Strategy* seeks to empower Kosovo's VET system to address current skill gaps, respond to industry needs, and prepare a workforce that can contribute effectively to the nation's agri-food sector. It will guide stakeholders, including educators, industry partners, and policymakers, to implement coordinated actions, drive sustainable development, and ultimately foster an environment conducive to growth and innovation in Kosovo's vocational training landscape.

1.1. The Project

CultiVETing: Cultivating Entrepreneurship in the Agrifood Sector through VET, (Project Number: 101129381) is a Capacity Building in the field of Vocational Education and Training Project, funded under the ERASMUS-EDU-2022-CB-VET.

The mission of the project proposal is to understand and collect all the difficulties that the VET institutions encounter and improve their contribution to bridging the gap between the VET sector and the labor market needs in the AgriFood sector. Additionally, the CultiVETing initiative aims to develop tailored curricula (WP4) and other essential tools that will contribute to responding to the labor market demands. Through this approach, the project aims to provide the appropriate environment and conditions for these services' development in VET institutions.

1.2. The Consortium

CultiVETing comprises a vivid transnational partnership of 13 partners, namely:

P1 - EVBB as Leader, European Association of Institutes of Vocational Training is the European umbrella association of free and non-profit educational providers. Its objective lies in the qualitative improvement of vocational education and training in European countries and an increase in the efforts being carried out in education at a European level. EVBB has a great network within and outside Europe (65 Educational Institutions & 1500 Educational Centers).

P2 – AKMI, being an Educational Provider with strong experience in curricula design methodologies and apprenticeship programmes, being the leading VET Institution in Greece with over 15.000 learners. AKMI has also strong experience as a Lead Partner both in KA2 and KA3 Erasmus+ projects and in other Co-Financed Projects (REC, AMIF) with a strong financial capacity to support the project coordination, ensuring successful and smooth project implementation.

P3 - Volontariato Internazionale per lo Sviluppo (VIS): VIS has been working in 40 different Countries for the development and strengthening of quality and effective VET systems, facilitating school to work transition and quality employment for vulnerable youth and women, involving key actors from the public, the non-profit, and the private VET ecosystem sector.

P4 - Finanziaria Ligure per lo Sviluppo Economico (F.I.L.S.E.): is the technical body that supports and assists the Liguria Region and the other territorial authorities in the planning, development and implementation of policies and interventions to support the economic and social system of the region, innovation and research.

P5 - BK Consult GmbH (BK-CON), the Quality Assurance partner, will boost our partnership during project implementation through the design and use of a quality assurance mechanism. It will lead Task 1.3 providing the partnership with the QA mechanisms, procedures, indicators and methodologies, delivering QA reports on a semi-annual basis and assigning an External Evaluator.

P6 - Don Bosco Center of Tirana (Don Bosko Center) has been operating in Albania since 1994 together with VIS, with the aim to provide social, cultural, scholastic activities for children and youths with being particularly focused on attending the most disadvantaged.

P7 - Albanian Network for Rural Development (ANRD) is a national Albanian CSO network in the domain of rural development. Since its establishment by 14 founding organizations, ANRD membership has sustainably expanded territorially and thematically. As of March 2022, there are 30 full-fledged member organizations that are active and visible in various rural development themes and different geographical areas of the country.

P8 - Universiteti Bujqësor i Tiranës/Agricultural University of Tirana (UBT/AUT): is a unique centre of higher education in Albania. Agricultural University of Tirana has over 6,000 current students, approximately 4,300 bachelor students and 1,700 master students. AUT offers 23 bachelor courses, 15 Master of Science courses, 16 Master of Professional Studies courses, 1 Executive Master Course, 1 Second cycle integrated study course, 6 professional courses. In total there are 62 study programs offered by 5 faculties. AUT has approximately 300 professors and 300 non-teaching staff.

P9 - Axhensioni i Përkrahjes së Punësimit Kosovë/ Employment Promotion Agency Kosovo (APPK) is a non-governmental and non-profit organization, active in the economic reintegration field (Counselling, profiling, Vocational trainings, job-placement, Start Up and certifications) and offering socio-economic reintegration support and capacity building of different target groups, by ensuring their socio-economic sustainability and professional advancement.

P10 - Network of Organisation of Rural Development of Kosova (NORDK) was established in 2013, as a national network that promotes and supports the development of relationships and partnership between different sectors of the rural community in Kosovo through advocacy activities that contribute to sustainable rural development. NORDK as a national network has 35 members including the union of women farmers associations, Local Action Groups, youth councils, minority organizations, and other organizations with rural, economic and advocacy background.

P11 - SHMP “Bahri Haxha” (BAHRI HAZHA) is an Educational Centre of Vocational training. As an educational institute, it has a total number of 86 staff personnel, including the number of teachers. The BAHRI HAZHA School offers training programmes for more than 970 students.

P12 - Ministry of Agriculture and rural Development of Albania (MARD) is in charge of regulation of the economic activity in the agricultural sector of the country with a purpose of increasing the

sector's production capacity. It is also responsible for the agriculture, the rural development, the food safety and consumer protection, the fisheries and the aquaculture.

P13 - SHMAT ABDYL FRASHERI (ABDYL FRASHERI) has a tradition of teaching and learning in the fields of agriculture. It was founded in 1946 with 75 students, in the 80s the school reached its peak in terms of the number of students with 1300 students.

2. Methodology

The Operational Strategy for the Continuous Development of the VET Sector in Kosovo was designed within the framework of the CultiVETing project. The strategy focuses on creating a sustainable and responsive development pathway for the VET sector, particularly in relation to the evolving needs of Kosovo's agri-food industry. The methodology used to develop this strategy follows a phased approach designed to incorporate comprehensive data gathering, in-depth analysis, and extensive stakeholder consultation. Each phase was structured to systematically build upon the insights and contributions of key VET stakeholders, including educational institutions, businesses, students, and government representatives. By aligning the strategic framework with specific sectoral requirements, the phased methodology ensures the strategy is relevant, actionable, and aligned with broader goals in sustainable development, digitalization, and green practices. This approach allowed for iterative improvements through stakeholder feedback and ensured that each phase contributed to a holistic understanding of the opportunities, gaps, and practical requirements necessary for the continuous advancement of the VET sector in Kosovo.

Phase 1: State of the Art Analysis

This phase focused on identifying existing conditions and skills gaps in the agri-food VET sector. A structured research methodology utilized both quantitative and qualitative approaches, incorporating questionnaires and interviews to assess the entrepreneurial skills and competencies of VET graduates and current students. Data collection covered responses from businesses, educators, and students, alongside in-depth interviews with 20 key stakeholders, forming a foundational understanding of the sector's challenges and opportunities.

Phase 2: Establishing a Community of Practice (CoP)

Best practices in VET-business collaboration and entrepreneurial support were gathered through analyzing successful initiatives in the agri-food sector. This phase identified effective approaches, particularly in work-based learning (WBL) for rural communities, support for young farmers, and

technical assistance. A mix of in-person and online environments facilitated knowledge sharing, aligning stakeholder training mechanisms and promoting the exchange of effective practices.

Phase 3: Peer Learning Activities

To address knowledge gaps and strengthen cooperation, peer learning sessions—including study visits and interactive workshops in Italy and Greece—were organized. These sessions allowed participants to explore effective local economic development governance and business strategies, sharing insights on labor market policies relevant to VET in Kosovo.

Phase 4: Operational Collaboration

National-level roundtable discussions with public and private stakeholders provided a platform to discuss approaches to VET-business alignment. These discussions aimed to resolve collaboration challenges, fostering integration between private and public VET institutions in Kosovo and Albania.

Phase 5: Strategic Development and Finalization

The strategy was refined into an operational plan using insights from all previous phases. This plan included clearly defined objectives, roles, timelines, and evaluation metrics to support the VET sector's development in digital, green, and entrepreneurial skills.

This phased approach facilitated structured data collection, thorough stakeholder engagement, and alignment with proven practices, culminating in a robust, evidence-based strategy that comprehensively addresses the needs of Kosovo's VET sector.

3. Situation analysis

The current VET system in Kosovo faces numerous challenges, including inadequate quality, insufficient alignment with labour market needs, limited practical learning opportunities, and poor career counselling services. Addressing these issues requires a comprehensive approach to improve governance, enhance curriculum alignment with market demands, and establish robust quality assurance mechanisms. Increasing investment in infrastructure, promoting gender balance, and fostering stronger cooperation with the business sector are essential steps towards a more effective VET system that can drive economic growth and improve living standards in Kosovo. The insufficient quality of vocational education and training (VET) offerings in Kosovo has led to low employer satisfaction with the skills and competencies of VETI graduates. This issue is further compounded by a low transition rate from school to work. Opportunities for lifelong learning and mobility are limited, failing to meet the continuous retraining needs of the workforce. Therefore, the primary focus within this strategic area is to review and enhance the quality of vocational education and training. This includes developing transferable skills, digital

skills, entrepreneurial skills, and professional technical skills, in alignment with labor market demands and trends in digital and green transformation.

In the modern economy, education is fundamental for economic growth and improving living standards. Kosovo's efforts to achieve these goals are directly linked to workforce productivity levels. The Millennium Challenge Corporation (MCC) has estimated the rates of return on education in Kosovo, concluding that low-quality education significantly hinders economic growth. This analysis highlights that the skills gap is related to participation levels in education, specific competencies such as foreign languages and computer skills, soft skills, and the overall quality of education. The quality, inclusivity, and duration of schooling not only impact the improvement of human capital and create preconditions for social and economic development but also provide a foundation for enhancing employment opportunities.²

Linking vocational education and training with the labour market

Secondary vocational education is supposed to train and prepare students in many different professions and crafts to enter the labour market upon completion of secondary vocational education. But many estimates show that vocational high schools in Kosovo do not satisfactorily meet this goal. In general, the condition and quality of these schools is not at the right level, because these schools face many challenges, such as lack of proper cooperation with businesses, insufficient adaptation to the labour market, insufficient infrastructure and equipment, lack of laboratories and workshops, lack of practical teaching and learning and on-the-job training, lack of teaching materials and lack of career guidance and counselling services in the preliminary school cycle.

Currently, a significant number of qualifications offered in vocational schools are not based on labour market needs, the occupational standards are missing for many profiles, curriculum for general subjects is not updated and decisions to open certain profiles are made without any proper analysis of labour market needs. The new curricula approval and implementation commencement was pushed with the idea to initially finalize and approve the Core Curriculum for VET, intensify the process of drafting occupational standards and on that basis unify the approach and structure of curricula designed for professional profiles, as well as to ensure the interconnection with the labour market needs.

Labour market research is not supported by the labour market information system which does not provide data that is updated and relevant to the labour market (i.e., employers) needs and requirements. On the other hand, there is a lack of a standardized methodology for labour market research and forecasting the labour market needs.

Career counselling and guidance remains a challenge and the services provided are still limited to some municipalities. In some municipalities there are career counselling and guidance centres

² [Kosovo Education Strategy 2022-2026](#).

at the municipal level or career counselling and guidance offices are located within schools. In recent years, several training programs have been implemented for vocational school teachers for career counselling and cooperation with employers, as well as investments in career centres in several vocational schools. However, not enough progress has been made in appointing counsellors for career guidance and orientation.

Teaching is mainly theoretical whereas opportunities for teachers' professional development in improving pedagogical skills and conducting practical teaching and learning are limited. Even the path of professional preparation of (pre-service) teachers for VET is not clear.

Another VET challenge remains in conducting practical teaching and learning (at school and in workplace). Workshops for many profiles are missing, even if they exist, they cannot be fully utilized due to outdated (or lack of) equipment, lack of raw material (consumables) needed for practical training and insufficient preparation of instructors for conducting practical teaching and learning. On the other hand, dual education piloting has not started yet. The challenges in delivering work-based learning are different, both on the part of schools and employers. Despite the willingness of employers to admit students for work-based learning, they generally do not have capacity to accommodate a large number of students. Most Kosovar enterprises are micro and small and have vision for short-term development. Moreover, even in cases where students conduct work-based learning at an employer, it is rarely done with proper planning based on curriculum requirements. Other challenges that hinder the conducting of work-based learning are lack of long-term development plans in most enterprises, lack of coordinators in schools who would serve as facilitators between schools and employers.

In 2020, MESTI has approved the AI 137/2020 work-based learning in vocational education and training institutions³, which regulates the way of organizing, conducting and evaluating students during the conduction of work-based learning. The regulation 135/2020 on the protection and preservation of students' health during practical training at school and in the workplace has been approved. However, there is still no instrument for stimulating enterprises to cooperate with schools in conducting work-based learning.

MEST has approved the AI 136/2020 on establishing an incentive structure to support the education of students in deficient profiles and for girls/women in technical profiles in vocational education and training institutions. In this regard, scholarships are allocated for girls attending vocational schools in the profiles of food technology and agribusiness and for girls who enrol in technical courses in vocational schools.

³ <https://masht.rks-gov.net/uploads/2020/12/udhzimi-administrative-me-nr-137-2020-te-mesurit-ne-vendin-e-punese-ne-iaap.pdf>

The legal framework for tracking graduates from the VET system at the national level is missing and consequently the data on employment of graduates and the compliance of their skills with the labour market demands are missing.⁴

The Kosovo Agency of Statistics (KAS) has released the results of the Labour Force Survey for Q3 2023. Unemployment rate in Kosovo 10.6%. About two thirds of the population in Kosovo (1 180 450) are working age population (21 665 less than in the same period of the previous year). Active persons were 483 259 (15 093 more than in the same period of the previous year). Inactive persons were 697 191 (36 758 less than in the same period of the previous year). Employed persons were 432 040 (14 567 more than in the same period of the previous year). Unemployed persons were 51 219 (526 less than in the same period of the previous year).

The key indicators of the labour market

Young people face significant challenges in transitioning from school to work due to the education system's quality, relevance, and inclusiveness issues. Additionally, there is a mismatch between their expectations and the actual demands of the job market.⁵

The percentage of employed males in 2023 was 53.9% (3.1% higher than in the same period of the previous year). Whereas the percentage of employed females was 20.2% (1.1% higher than in the same period of the previous year). The employment rate was 36.6% (1.9% higher than in the same period of the previous year). The unemployment rate was lower at 10.6% (-0.4% lower than in the same period of the previous year).

The rate of inactivity continues to remain quite high (59.1%), lower (-2.0 %), compared to the same period of the previous year. The rate of inactivity among females was very pronounced with 75.2%, compared to males, 42.0%.

The economic sectors leading with employment continue to be: trade with 19.9%, construction with 12.6%, education with 10.0%, manufacturing with 9.1%, public administration and defense with 8.2%, etc. Females were employed mainly in the education, trade and health care sectors, with 55.1% of them. Whereas, males were mainly employed in the sectors of trade, construction, manufacturing, public administration and defense, accommodation and service activities, with 62.4%.⁶

⁴ [Kosovo Education Strategy 2022-2026.](#)

⁵ [Kosovo Annual Report 2023. UNICEF, 2023.](#)

⁶ Labour Force Survey (LFS), Q3. Kosovo Agency of Statistics, 2023.

Qualifications and curricula

The current curricula for the qualifications provided by the public VET providers do not sufficiently comply with labour market needs, with the descriptors defined by the NQF for respective levels and types of qualifications, nor with the key competencies defined by the Curriculum Framework for Pre-University Education (in the case of formal programs).

The first weakness in relation to this governance function is related to the fact that the responsibility for carrying out national, sectorial, and regional analyses of the skills and training needs is not clearly defined in the current system of governance and management of VET, and/or has not been fulfilled (in the absence of human resources and professional capacity, but also due to the lack of accountability and performance management). Active and responsible participation of employers in this regard is also not institutionalised. Consequently, these analyses are not available at any level:

- At the central level, the Employment Agency of the Republic of Kosovo (EARK) - maintains the Labour Market Information System (LMIS), which provides quantitative and qualitative information on the situation and trends of labour supply and demand; however, many elements of the LMIS are still not operational, while data analysis, including skills needs at national, sector and regional levels, are not available.
- As for the sectorial analyses of skills and training needs, the VET Sector Committees have not been established, therefore, their contribution to these analyses is not utilised.
- At the local level, the analysis of the local and regional labour market needs (is anticipated) to be done by the municipalities (Law on VET, Article 28, paragraph 1 and 2); however, cooperation mechanisms with employers, with VTCs, NGOs and other parties of interest at the local level are not regulated by the legal framework, while the capacity of municipalities for such analysis is insufficient.
- At the level of VETIs, the responsibility for researching and identifying the necessary qualifications in the local labour market falls on the Steering Council. The SCs are not functional and do not fulfil their role to research the labour market and to suggest revision or/and adjustment of qualification programs (within the autonomy of the VETIs) as well as opening or closing VET programs in VETIs.⁷

3.1. Macroeconomic and fiscal framework

The Operational Strategy for the Continuous Development of the VET Sector in Kosovo is built upon an understanding of Kosovo's economic trajectory and labor market demands, in 2024 the budget revenues will be amounted to 3 billion and 28 million euros, which represents an increase by 5.0% in compared to the budget forecasts for 2023, or in nominal value an increase by 144 million euros. This projection also includes grants and budget support. On the other hand, budget

⁷ Vocational Education and Training Management System in Kosovo (Situation and alternatives for improvement), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2022.

expenditures during 2024 are expected to amount to 3 billion and 314 million euros, marking an increase by 2%, or in nominal value of 76 million euros in relation to the revision of the Budget for 2023. Budget deficit of 285 million euros, will be covered by the issuance of securities and external financing. Gross Domestic Product 2024 10,553 million euros, Gross Domestic Product growth from 2023 is 7.8%, The Gross Domestic Product in real terms in 2024 is predicted to be 10,245 million euros or expressed as a percentage increase by 4.6%. Whereas, in nominal terms GDP is expected to increase by 7.8%. Gross Domestic Product in nominal terms is estimated to be 10,553 million euros⁸. However, despite these gains, Kosovo's GDP per capita remains below that of other Balkan countries, highlighting the need for enhanced economic development. Small and medium-sized enterprises (SMEs) continue to be essential to Kosovo's economic landscape, driving job creation. Yet, over 90% of businesses are micro-enterprises with fewer than 10 employees, limiting their capacity to propel a modernized economy. This indicates a need for support mechanisms, including skills development and training, to enhance the productivity and innovation potential within these businesses.

A critical barrier to growth is the skills gap within the labor market. Although conditions for business have improved, the private sector faces ongoing challenges due to the mismatch between the skills required by employers and those currently available. Addressing this skills gap is pivotal for Kosovo's sustainable economic growth. The VET strategy, therefore, focuses on aligning educational outcomes with market needs, fostering skills relevant to the current and future economy, and supporting SMEs as key drivers of economic and employment opportunities.

The European Commission Progress Report for Kosovo 2024 reported that in 2023, Kosovo's public spending on education was projected at EUR 385 million. Trends in student registration and attendance showed a decline in gross enrollment rates in early education levels, such as preschool and primary, while lower secondary enrollment rates saw a slight rise. Despite efforts to enhance educational quality, progress in implementing Kosovo's 2022-2026 education strategy remains limited, with improvements in student performance expected to be evident only in the long term. According to the OECD's December 2023 report, Kosovo's 2022 Programme for International Student Assessment (PISA) results indicate a decline in student performance in mathematics, reading, and science compared to 2018, with 83% of 15-year-olds failing to reach basic reading proficiency, 85% in mathematics, and 79% in science.⁹

⁸ [Ministry of Finance, Labour and Transfer. Information booklet for citizens, 2024.](#)

⁹ [European Commission Progress Report for Kosovo 2024.](#)

Table 1.1. Western Balkans Outlook, 2020–26

	2020	2021	2022	2023e	2024f	2025f	2026f
Real GDP growth (percent)							
Albania	-3.3	8.9	4.9	3.3	3.3	3.4	3.5
Bosnia and Herzegovina	-3.0	7.4	4.2	1.9	2.6	3.3	4.0
Kosovo	-5.3	10.7	4.3	3.1	3.7	3.9	3.9
North Macedonia	-4.7	4.5	2.2	1.0	2.5	2.9	3.0
Montenegro	-15.3	13.0	6.4	6.0	3.4	2.8	3.0
Serbia	-0.9	7.7	2.5	2.5	3.5	3.8	4.0
WB6	-3.0	7.9	3.4	2.6	3.2	3.5	3.8

Figure 1: Source: Invigorating Growth, Western Balkans Regular Economic Report No.25 | Spring 2024.

Kosovo's GDP growth shows a sharp recovery from a -5.3% decline in 2020 to 10.7% in 2021, stabilizing at 4.3% in 2022. Future projections estimate moderate growth rates of 3.1% in 2023, and around 3.7% to 3.9% from 2024 to 2026, indicating steady economic progress.¹⁰

3.2. Demographic picture

According to the results of the 2024 census, the number of resident population in Kosovo is 1,586, 659¹¹. The 2021 Progress in International Reading Literacy Study (PIRLS) also reflects Kosovo's significant lag in reading skills relative to international standards. Kosovo has made strides in recognizing prior learning, with services for validating non-formal and informal learning now available, including through public employment services. Digitalization and digital skills are prioritized within the 2022-2025 education strategy, while dual education in vocational education and training (VET) expanded in 2023/2024 with eight additional profiles, bringing the total to 12, aimed at boosting youth employability. In October 2023, the Prime Minister launched an awareness campaign to support dual VET. However, a new VET law is still under development. Challenges persist in educational inclusivity, especially for marginalized groups. Roma, Ashkali, and Egyptian communities face high dropout risks, with some learning centers dependent on external funding forced to close. The Ministry of Education, in partnership with municipal authorities, must secure resources to sustain these centers. Enhanced access to public spaces and transportation for children with disabilities also requires further attention.¹²

Access to education in Kosovo varies across different levels. Vocational education and training (VET) enrolls more than half of upper secondary students, showing good development. However,

¹⁰ [Invigorating Growth, Western Balkans Regular Economic Report No.25 | Spring 2024.](#)

¹¹ Kosovo Agency of Statistics

¹² [European Commission Progress Report for Kosovo 2024.](#)

VET is frequently used as a pathway to higher education rather than fulfilling its intended role of preparing students for the labour market. Higher education attendance is nearly half of the target youth population (49.4% of 18-22 year-olds), but there has been a significant decline over the past five years, not fully attributable to demographic changes. This decline reflects the sector's struggles with relevance to employability and smooth transitions from school to work. Quality of education remains a critical issue, particularly in pre-university education. This is evidenced by Kosovo's ranking among the bottom three countries in the 2018 PISA results. Despite extensive reform efforts—such as shifting to competence-based curricula, enhancing teachers' initial training and continuous professional development, improving pedagogical resources, and advancing digitalization—the implementation of these reforms has not effectively bridged the quality gap. The limited budget priority given to the education sector reveals some discrepancies but also offers opportunities for improvement in quality and offerings. Education accounts for 4.1% of the gross domestic product, or 13.3% of total government spending. However, per-student spending is low compared to neighbouring countries due to Kosovo's large child population.¹³

The data from the Education Management Information System of MESTI for 2024, shows that the total number of students in preuniversity education is 314.006 (M 160.882 & F 153.124)¹⁴

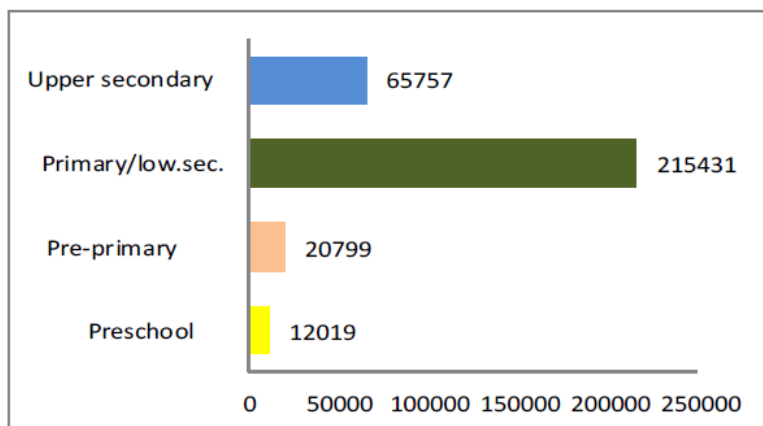


Figure 1: Number of students and educational personnel in Kosova

Source: MESTI, Statistical Notes – Data on Pre-university Education 2023-2024

¹³ [Kosovo Rapid Education Diagnosis \(RED\): 'Addressing the weak links'. ETF, 2023.](#)

¹⁴ [MESTI, Statistical Notes – Data on Pre-university Education 2023-2024](#)

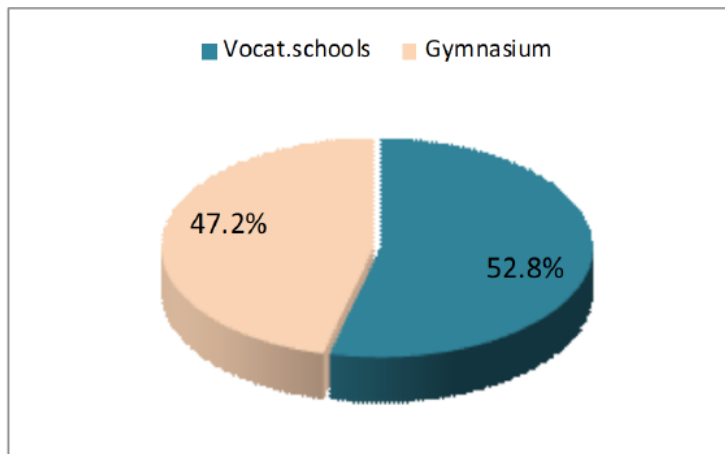


Figure 2: Students in gymnasiums and vocational schools

Source: MESTI, Statistical Notes – Data on Pre-university Education 2023-2024

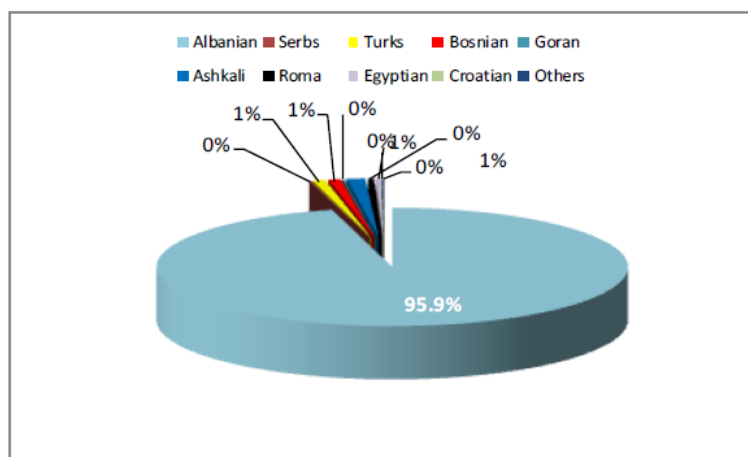


Figure 3: Number of students by ethnic origin

Source: MESTI, Statistical Notes – Data on Pre-university Education 2023-2024

VET Governance and Management System in Kosovo

The VET governance and management system in Kosovo operates at three levels: central, municipal, and VET provider. At the central level, the system includes ministries and their supervising agencies. The municipal level encompasses the Municipal Education Directorates (MEDs). At the VET provider level, governance is the shared responsibility of the institution's Steering Council and management. At the central level, cooperation and consultation mechanisms with employers and employees are facilitated through the Economic-Social Council

27

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA).

Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

and the Council for Vocational Education and Training and Adults. However, similar mechanisms at the municipal and sectoral levels have yet to be established.¹⁵

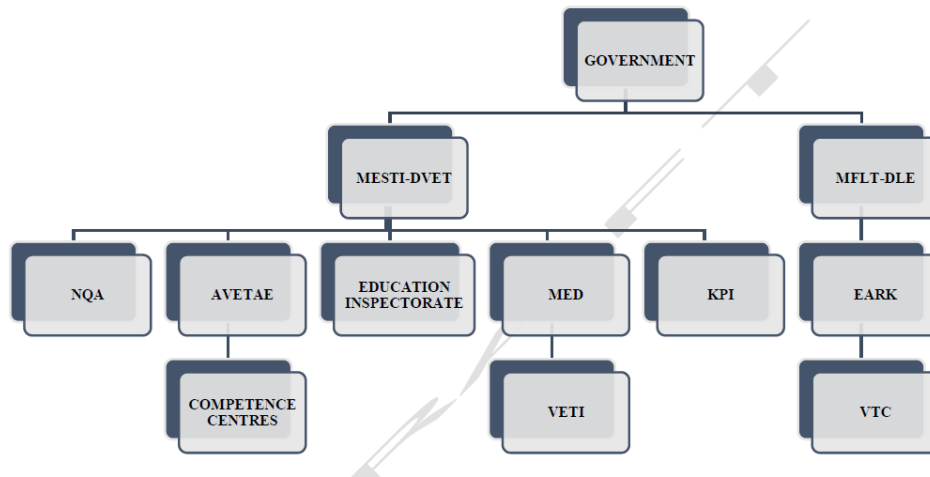


Figure 2: Vocational Education and Training Governance and Management Hierarchy

General information about the education system

The education system in Kosovo is organized at these main levels:

- Preschool Education (ISCED 0 - age < 6 years old).
- Primary Education (ISCED 1 - grades 1-5).
- Lower Secondary Education (ISCED 2 - grades 6-9)
- Upper Secondary Education (ISCED 3 - grades 10-12).
- Higher Education (ISCED 5-8, including short cycle of higher education (5), Bachelor level (6), Master level (7) and Doctoral level (8).

In addition to the education levels, qualifications are also linked to their programs and curricula. Student Assessment Framework in Pre-University Education in Kosovo describes the main features of the education system and has also helped to further refine the mapping between levels of education programs and the National Qualifications Framework of Kosovo (see Figure 2 below).

¹⁵ Vocational Education and Training Management System in Kosovo (Situation and alternatives for improvement), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2022.

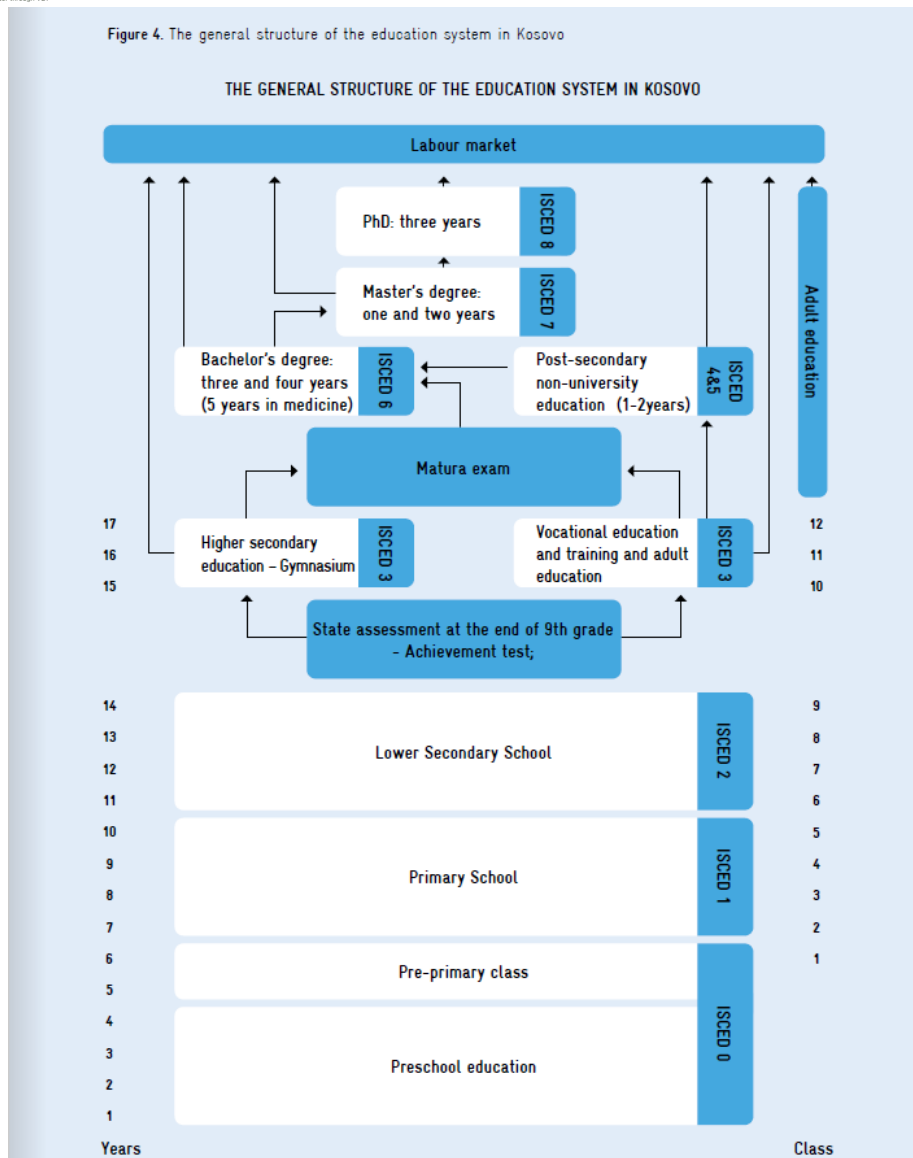


Figure 3: Source: Student Assessment Framework in Pre-University Education in Kosovo

Young people's interest in vocational education and training schools has increased in recent years and the level of students' orientation in vocational high schools and gymnasiums is balanced. Statistics from 2020/21 show that 53% of students in upper secondary education attend vocational education and training schools. Disaggregated by gender, the data show that compared to girls, boys are more likely to enrol in vocational education and training schools. About 42.3% of students in vocational education are girls. The gender analysis of the orientation in vocational education shows the tendency of the orientation of girls in the profiles of health and well-being, business, administration and justice. Boys tend to orient themselves in the

profiles of engineering, manufacturing and construction, information technology and communication. The rate of orientation of girls in technical profiles (area of engineering, manufacturing and construction) is 22.5%.¹⁶

Despite recent data showing an increase in enrolment in vocational education and training schools and positioning Kosovo close to the average of developed EU countries, vocational schools continue to generally remain as a second choice, especially for students who could not enrol in gymnasiums. Enrolment in vocational schools does not have any specific criteria for admission and this has an impact in attracting low-achieving students or students who cannot enrol in gymnasiums.

Public educational institutions of vocational education and training, except Centres of Competence, are under the direct supervision of municipalities which exercise this role through municipal education directorates. The central government is responsible for making education policies, funding and inspection. Within this system, educational institutions have very little managerial and financial autonomy.

The authority of municipalities, which are in charge of managing gymnasiums and vocational schools, has made it very difficult for students to move from one municipality to another. This has led some small municipalities to establish gymnasiums or certain professional education profiles even if they don't have infrastructural and professional conditions to do so. In addition, municipalities are not flexible in changing the profiles in vocational schools, to address inter alia the problem of surplus teaching staff. On the other hand, the capacities of the municipal education directorates to supervise the educational institutions are more than limited and the MEDs do not have any organizational structure in accordance with their function. Moreover, the line of authority from the municipal education directorates to the MESTI is missing.

AVETAE manages six VETI (Centres of Competence), although the legal framework and the budget needed are not adopted to enable AVETAE to manage all vocational schools while its capacity to fulfil this function remains a challenge. On the other hand, the capacities of the National Qualifications Authority are limited to respond to the dynamics needed for the validation and accreditation of new qualifications and for the approval of occupational standards.

At the vocational school level, apart from limited managerial and financial autonomy, no organizational structure is defined. Consequently, the mechanisms for quality assurance, career guidance, cooperation with businesses and school-based TPD differ between schools.

In terms of VET financing, the current financing level does not meet the needs of vocational schools. VET funding has not increased significantly in recent years, whereas the current funding formula is generalized and counted per student and not with any differentiation of expenditures according to the profile specific needs. Budget execution is largely carried out by

¹⁶ [Kosovo Education Strategy 2022-2026](#).

municipalities, including the management of procurement and payments. This causes many practical problems for schools, especially when faced with emergency needs, and burdens education officials in the municipality with meeting the daily needs of educational institutions, ranging from minor repairs to larger investments. The situation is the same with the schools which are under the AVETAE authority. Although there is a regulation on the planning and spending of own source revenues realized by the institutions of vocational education and training and adult education, in practical terms they face difficulties in managing own source revenues. Recently, MESTI has started work on preparing a formula for financing vocational education and training.

The legal framework on VET turns out to be complex, fragmented and deficient in addressing some issues, leading to a fragmented approach between the institutions responsible for external QA processes in the VET system and enabling a systematic and comprehensive approach. In this context, while the National Qualifications Framework recognizes a broader QA system in VET (including the role of the Education Inspectorate for VETI external evaluation), the bylaws governing QA processes in general education do not cover vocational schools, limiting the responsibility for external quality assurance in vocational schools only in the NQA. The authority for the validation of curricula between MESTI and NQA is not clear, whereas the link between the right to provide VET and accreditation is not regulated for public VET institutions. Mechanisms for QA at the system level are not defined. As a result, there is a lack of systematic monitoring of the VET system and regular reporting on quality and development of VET at the system level, which would inform and facilitate the drafting and planning of strategic VET policies at the country level. Procedures for regular collection of feedback from VET providers, as a basis for the continuous development of the National Quality Assurance Framework, are not defined.

Internal quality assurance mechanisms have not yet been fully consolidated and self-assessment processes are largely conducted formally (just to fulfil an obligation) but without significant impact on quality improvement. In this way, the interest of vocational schools in conducting internal evaluation of the school has decreased. On the other hand, the opportunities for continuous professional development of Quality Assurance Coordinators are limited, while the available guidelines for internal quality assurance processes do not sufficiently address the needs of schools for adequate implementation of the quality cycle. In this context, quality management at the level of vocational schools and at the level of the system is not functional and efficient in monitoring quality, identifying intervention priorities for quality improvement and implementing them.¹⁷

¹⁷ [Kosovo Education Strategy 2022-2026](#).

3.3. Challenges and opportunities of the environment

To inform the development of the Operational Strategy for the Continuous Development of the VET Sector in Kosovo, a comprehensive situation analysis was performed, covering both macro-environmental and micro-environmental factors that impact the sector. At the macro level, the analysis focused on external influences, while the micro-level review considered internal factors within the education and VET sectors.

The PEST analysis framework was applied to examine political, economic, social, and technological factors affecting the broader educational landscape in Kosovo. This helped to highlight key external dynamics that impact VET growth and development. For a more granular analysis of internal and external factors, a combination of document analysis and SWOT analysis was utilized.

The document review incorporated recent reports, studies, and data relevant to the education and VET sectors. This review was supplemented with a SWOT analysis to pinpoint internal strengths and weaknesses within the VET system, as well as opportunities and threats from the external environment.

This dual-level analysis provides a clear understanding of the challenges and opportunities that the VET sector faces, allowing the strategy to address current gaps while capitalizing on potential growth avenues.

3.3.1. Political factors

The Stabilization and Association Agreement (SAA) establishes Kosovo's framework for EU cooperation to enhance education quality, aiming to improve skills, employability, social inclusion, and economic growth. The Law on Education in Kosovo Municipalities introduced significant decentralization, transferring many education responsibilities from the central level to municipalities and, in some cases, to schools. However, most Municipal Education Directorates (MEDs) and schools lack the necessary human, financial, and professional resources to manage these responsibilities effectively, which impacts KESP implementation. Consequently, KESP emphasizes capacity building at the municipal level to support effective local governance, accountability, and quality management in education.

Serbian-language schools in Kosovo largely operate outside the Kosovo education system. The government, with international support, will continue efforts to integrate the Serb community into Kosovo's education framework. KESP measures are inclusive of all communities, with provisions to address any specific needs in future annual action plans if required.

The prospect of free movement within Europe offers young Kosovars greater job opportunities abroad. This potential mobility underscores the need for Kosovo's education system to align with European labor market standards, enhancing quality to meet EU employer expectations and ensuring graduates are well-prepared for international employment.

3.3.2. Economic factors

The Labor Force Survey (LFS) in Kosovo includes data by age, gender, employment status, economic activities, professions, and other areas of the labor market. The data for 2023 compared to the previous year (2022), the labor force participation rate increased by 2.1%. In 2023, the employment rate was 33.3%, the unemployment rate was 10.9%, and the inactivity rate was 59.3%. LFS data show that part-time employment was 6.3%, self-employment accounted for 17.2% of those employed, and precarious work made up 15.3% (including self-employed individuals without other employees and unpaid family business workers). The trade, construction, education, manufacturing, public administration, and defense sectors continue to employ more than half of the workforce. Women comprised 24.2% of the labor force, while men represented 57.8% of a total participation rate of 40.7%. The youth unemployment rate was 17.3%, with 42.2% of young people aged 15-19 being long-term unemployed for more than one year. Additionally, 33.4% of respondents aged 15-24 were neither employed, nor in education or training, also known as NEET.¹⁸

3.3.3. Social factors

Kosovo is experiencing notable demographic shifts that are impacting its education system, particularly within the VET sector. A significant decrease in the school-age population is already apparent, with a marked reduction in the total number of students across pre-university education levels.

Projections from the Kosovo Agency of Statistics (KAS) for 2022-2026 indicate a further decrease in the population aged 0-4 years, a trend that reflects the country's declining birth rate. This anticipated decline will likely extend to the age groups of 5-9 years, impacting both pre-primary and primary education enrollment rates. These demographic changes present a challenge for the sustainable development of the VET sector, as a reduced youth population may affect future enrollment levels and the demand for skilled labor. Addressing these social factors through the Operational Strategy for the Continuous Development of the VET Sector will require adaptive planning to ensure a skilled workforce that meets Kosovo's evolving demographic and economic needs.

¹⁸ [Agency of Statistics, Labor Force Survey 2020/3.](#)

3.3.4. Technological factors

Opportunities for digital transformation and tech-driven training in VET.

In 2020, the Survey on Information and Communication Technology in Kosovo reported that 96.4% of households had internet access, positioning Kosovo among the highest globally for internet penetration rates¹⁹. Among internet users, the age group 35-44 years had the highest usage (19.5%), followed by the 45-54 age group (18.9%). Notably, 92.9% of internet users access the internet daily, with many doing so multiple times per day¹. Male internet users lead with a participation rate of 57.4%, compared to 40.2% among female users¹.

Further analysis by STIKK in 2019 found no significant difference in internet quality and accessibility between urban and rural areas, though urban areas maintain a slight advantage. Over 40% of Kosovo citizens utilize prepaid mobile data services, such as 3G, 4G, and LTE, expanding access beyond traditional home networks².

The Multiple Indicator Cluster Survey (MICS) of 2019-2020 highlighted disparities in access to digital devices across different socioeconomic groups. While 53.4% of households in Kosovo own a computer, ownership is only 23.8% among Roma, Ashkali, and Egyptian communities, and 13.9% among the lowest-income households. By contrast, 88.9% of the highest-income households have access to a computer³. Although nearly all households have televisions (98.9%) and mobile phones (99.2%), there remains a gap in access to digital tools essential for educational and professional growth³.

Recognizing the potential of digital technology in education, the Ministry of Education, Science, Technology, and Innovation (MESTI) developed the Strategy for Digitalization of Education in Kosovo 2021-2026. This strategy aims to integrate technology into the learning environment, enhance teaching outcomes, and foster digital skills in younger generations, with a comprehensive action plan supporting these objectives⁴.

1. [Anketa e Përdorimit të Teknologjisë Informative dhe Komunikimit 2020](#) ↩ ↩² ↩³
2. [STIKK Internet Penetration Report 2019](#) ↩
3. [Republic of Kosovo National and Roma, Ashkali, and Egyptian Communities 2019-20 MICS](#) ↩ ↩²
4. [Strategy for Digitalization of Education in Kosovo 2021-2026, MESTI](#) ↩

4. Strategy Vision

Supporting the establishment of a dynamic VET ecosystem in Kosovo that equips students with the skills required for sustainable development in the agri-food sector.

Vocational Education and Training (VET) is recognized as a vital driver for Kosovo's sustainable economic and social advancement. This strategy envisions a high-quality, inclusive VET system that promotes accessible education and skills development for all students, particularly those pursuing careers in industries crucial to the local economy. Ensuring quality in educational institutions, enhancing curricula, and strengthening ties with the labor market are fundamental pillars of this strategy. Consequently, improving institutional capacity, refining management approaches, and establishing accountability frameworks at all levels are prerequisites for success.

The sustainable development of Kosovo relies on empowering individuals with the competencies necessary to thrive in the evolving agri-food sector. This strategy emphasizes lifelong learning, extending opportunities for skill enhancement through formal, non-formal, and informal education. This commitment aligns with Sustainable Development Goal 4 (SDG4)²⁰ of the 2030 Agenda, which advocates for inclusive and equitable quality education.

Preparing students for the labor market, in harmony with global trends, contributes to both individual and community prosperity. The VET vision also includes adopting digital and green practices across educational programs, cultivating skills in areas like precision agriculture and environmental responsibility. By embedding sustainable practices and fostering digital literacy, this strategy ensures that Kosovo's VET system not only meets current industry needs but also adapts to future demands. Through an inclusive, skill-centered approach, the VET ecosystem will become a cornerstone of Kosovo's growth and integration into the European economic and educational framework.

5. Objectives

Strategy Objective: *To contribute to the establishment of an educational ecosystem that equips VET providers in Kosovo with the tools and practices needed for continuous improvement and effective operation, fostering skill development and responsiveness to labor market needs.*

5.1. Objective 1: Enhance Institutional Capacity of VET Providers

Build and strengthen the capacity of VET institutions to deliver high-quality, industry-relevant education and training. This includes upgrading infrastructure, providing professional development for educators, and establishing sustainable partnerships with industry stakeholders.

²⁰ SDG4 - Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all

Strengthening the institutional capacity of VET providers is essential to improving the quality and accessibility of vocational education in Kosovo. This objective focuses on equipping institutions with the infrastructure, resources, and expertise needed to deliver high-quality, relevant education that aligns with the demands of the modern workforce. Key areas include upgrading physical infrastructure, providing ongoing professional development for educators, and establishing industry partnerships that enable knowledge sharing and skill development. To achieve this, the strategy will focus on assessing current infrastructure, identifying gaps, and implementing targeted upgrades to create conducive learning environments. Professional development programs will be provided to enhance educators' competencies, focusing on new teaching methodologies and industry-specific knowledge. Additionally, partnerships with industry stakeholders will be fostered to provide students with practical learning opportunities that meet labor market needs. A mentorship program will also be introduced to support new educators in adapting to the vocational training environment.

Impact Indicators:

- Number of partnerships established with industry stakeholders.
- Percentage of VET educators participating in professional development programs.

Outcome Indicators:

- Increase in student enrollment and satisfaction.
- Improved job placement rates for graduates.
- Enhanced institutional reputation among students and employers.

5.2. Objective 2: Align VET Curricula with Labor Market Needs

Revise and update VET curricula to ensure alignment with current labor market demands, particularly in the agri-food sector. This includes incorporating digital, green, entrepreneurial, and soft skills that are essential for employment in modern industries. Aligning VET curricula with labor market demands is crucial to ensuring students acquire the skills and knowledge needed for employability, particularly in Kosovo's growing agri-food sector. This objective aims to incorporate industry-relevant skills into VET programs, including digital literacy, sustainable practices, and entrepreneurship. A labor market analysis will guide curriculum updates, ensuring courses reflect current and future skill demands, while an advisory committee will oversee alignment and continuous improvement. The strategy will include conducting market research to assess in-demand skills and revising curricula to integrate digital and green skills. Industry partnerships will offer insights into course design, ensuring alignment with workplace expectations. Pilot programs will be launched to test revised curricula, with feedback loops for refinement based on input from students, educators, and employers.

Impact Indicators:

- Percentage of curricula updated to reflect labor market demands.
- Number of industry-aligned programs introduced in the agri-food sector.

Outcome Indicators:

- Increase in graduate employability within the agri-food sector.
- Positive feedback from employers on graduate preparedness.

5.3. Objective 3: Promote Work-Based Learning (WBL) Opportunities

Expand and strengthen work-based learning initiatives by partnering with local businesses to provide students with hands-on experience through internships, apprenticeships, and job shadowing. This objective aims to enhance employability and ensure that students gain practical skills that meet employer expectations.

Work-Based Learning (WBL) is essential for enhancing the practical skills of VET students, bridging the gap between theoretical knowledge and real-world applications. This objective focuses on expanding WBL initiatives through structured internships, apprenticeships, and job shadowing experiences, preparing students to meet industry standards. Partnerships with local businesses will be established to offer students hands-on training, while an online portal will help connect students with available opportunities.

A monitoring system will be put in place to track student progress during placements, providing feedback on skill development. Employer workshops will raise awareness of WBL benefits, and a mentorship program will be created for students in placements. This approach aims to make students job-ready upon graduation, supporting a smooth transition from education to employment.

Impact Indicators:

- Number of WBL opportunities available per year.
- Percentage of VET students completing WBL experiences.

Outcome Indicators:

- Improved practical skills among VET graduates.
- Increased employer satisfaction with the readiness of graduates.

5.4. Objective 4: Foster Entrepreneurial Skills and Innovation

Encourage entrepreneurial thinking and innovation among VET students by incorporating business development services and entrepreneurship training into the curriculum. This will empower students to consider self-employment and contribute to economic growth within the agri-food sector.

Promoting entrepreneurial skills within VET programs will empower students to pursue self-employment opportunities and contribute to economic growth, especially in the agri-food sector. This objective focuses on embedding entrepreneurship training within the VET curriculum and providing resources for innovation. Activities will include entrepreneurship courses, business planning workshops, and incubation centers that support students with startup ideas.

To create a supportive entrepreneurial ecosystem, pitch competitions will allow students to present ideas and receive feedback from industry experts. Collaboration with business organizations will provide networking opportunities, while mentorship programs will connect students with successful entrepreneurs in the agri-food sector. The goal is to develop job creators as well as job seekers, diversifying Kosovo's economic landscape.

Impact Indicators:

- Number of entrepreneurship courses and workshops conducted.
- Percentage of students participating in entrepreneurship programs.

Outcome Indicators:

- Increased rate of VET graduates pursuing self-employment.
- Number of successful startup projects initiated by graduates.

5.5. Objective 5: Integrate Digital and Sustainable Practices in VET Programs

Support the adoption of digital tools and sustainable practices in VET programs to prepare students for the evolving demands of a green economy. This includes introducing technology-driven skills, such as precision agriculture and eco-friendly practices, to enhance productivity and environmental responsibility in the workforce.

Integrating digital tools and sustainable practices into VET programs is crucial to preparing students for future job markets that emphasize green economy and technology-driven skills. This objective aims to incorporate digital literacy and sustainable techniques into curricula,

particularly in fields like precision agriculture and resource-efficient production, to enhance employability and support environmental goals.

Activities will include developing modules on digital tools and sustainable practices, establishing demonstration projects within institutions, and partnering with environmental organizations to provide resources for green education. A green certification program will be introduced to allow students to earn credentials in sustainability-focused skills, aligning with Kosovo's commitment to eco-friendly development.

Impact Indicators:

- Number of digital and sustainable modules incorporated into VET programs.
- Percentage of VET programs offering green certifications.

Outcome Indicators:

- Increased graduate competency in digital and sustainable practices.
- Positive impact on environmental awareness among VET students and graduates.

6. Implementation, monitoring and reporting

The successful execution of this strategy relies on structured implementation, ongoing monitoring, and transparent reporting. **Implementation** will involve collaboration between MESTI, AVETAE, VET providers, and industry partners, each with clearly defined roles and responsibilities. A phased timeline will guide the rollout, starting with capacity-building and infrastructure improvements, followed by curriculum updates and expanded partnerships for practical training.

Monitoring will focus on key performance indicators (KPIs) aligned with each objective, such as the number of updated curricula, increased work-based learning placements, and student participation in entrepreneurship programs. Regular progress reports, submitted quarterly by VETI, AVETAE to MESTI, will ensure accountability and allow for adjustments based on stakeholder feedback.

Reporting and Assessment include a midterm evaluation in Year 3 and a final assessment in Year 5 to measure outcomes and overall impact. These assessments, coordinated by AVETAE with MESTI oversight, will provide insights for continuous improvement and guide future strategic initiatives to support Kosovo's VET sector growth.

6.1. Mechanisms for implementation

The implementation of this strategy will involve a collaborative approach, leveraging partnerships with government agencies, educational institutions, industry stakeholders, and community organizations. Specific steps and processes are outlined as follows:

Establish Implementation Teams: Form dedicated teams at the Ministry of Education, Science, Technology, and Innovation (MESTI) and the Agency for Vocational Education and Training and Adult Education (AVETAE), responsible for overseeing specific objectives of the strategy.

Define Roles and Responsibilities: Clarify the roles of each stakeholder. MESTI will lead the strategic coordination, while AVETAE will handle execution at the institutional level. VET providers will be responsible for curriculum adaptation and training delivery. Industry partners will contribute to curriculum relevance and provide work-based learning opportunities.

Develop a Phased Timeline: Break down the strategy into implementation phases with specific timelines:

- **Phase 1:** Capacity-building initiatives, infrastructure upgrades, and establishment of advisory committees (Year 1-2).
- **Phase 2:** Curriculum updates, industry partnerships, and pilot programs (Year 2-3).
- **Phase 3:** Full implementation, monitoring, and refinement based on feedback (Year 3-5).

Form Strategic Partnerships: Establish partnerships with local businesses, technology providers, and international organizations to support curriculum development, technology integration, and the expansion of work-based learning opportunities.

Allocate Resources: Ensure financial and material resources are available for workshops, training, infrastructure improvements, and technology upgrades, following a budget plan reviewed annually.

Capacity Building for Educators: Provide regular training programs for educators to equip them with the necessary skills and knowledge to deliver updated curricula effectively.

6.2. Monitoring and reporting

Provide an outline of how the strategy will be monitored. Include key performance indicators (KPIs) and the mechanisms by which progress will be tracked and reported.

Effective monitoring and reporting mechanisms will ensure the strategy remains on track and adapts as needed. This will include the following components:

Key Performance Indicators (KPIs): KPIs will be developed for each objective, enabling measurable tracking of progress. Example KPIs include:

- **Objective 1:** Percentage of VET institutions upgraded, and number of professional development programs completed.
- **Objective 2:** Number of curricula updated to align with labor market needs.
- **Objective 3:** Percentage increase in work-based learning placements.
- **Objective 4:** Number of students participating in entrepreneurship programs.
- **Objective 5:** Adoption rate of digital and green practices in training programs.

Progress Reporting: Quarterly reports will be prepared by VETI and submitted to MESTI, outlining progress toward each objective, challenges encountered, and adjustments made. Annual reviews will provide a more comprehensive evaluation, assessing the overall impact and alignment with long-term goals.

Data Collection and Analysis: Regular data collection from VET providers and industry partners will inform progress. Surveys, student feedback, and employer evaluations will be integral to capturing qualitative insights.

Stakeholder Feedback Mechanism: Implement feedback mechanisms where stakeholders, including students, teachers, and industry partners, can provide input, ensuring the strategy remains responsive to actual needs and outcomes.

6.3. Assessment

Explain the process for evaluating the effectiveness of the strategy. Include when and how assessments will take place, and who will be responsible for conducting them.

A structured assessment process will evaluate the effectiveness of the strategy and its impact on the VET ecosystem.

Midterm Assessment: A formal evaluation will be conducted midway through the strategy's timeline (Year 3), assessing progress against KPIs, identifying successes and challenges, and making adjustments to achieve objectives more effectively.

Final Assessment: At the end of the strategy period (Year 5), a comprehensive evaluation will measure the strategy's impact on student employability, curriculum relevance, and the overall alignment with sustainable development goals. This assessment will involve both qualitative and quantitative methods, including interviews with key stakeholders, surveys, and statistical analysis of outcome indicators.

Responsibility for Assessment: VETI and AVETAE will coordinate assessments in collaboration with MESTI, with oversight from independent evaluators where feasible to ensure objectivity. Industry partners and educational institutions will contribute data and insights as part of the assessment process.

Continuous Improvement: The assessment findings will inform a continuous improvement process, with recommendations documented and incorporated into future strategic planning. This ensures that the strategy remains dynamic, adaptable, and aligned with the evolving needs of the labor market and sustainable development in Kosovo.

7. Action Plan

Narrative Summary: Provide a brief narrative explaining the logic of the planned interventions.

Strategic Goals: Outline the key strategic goals for VET development in the agri-food sector. Each goal should be directly linked to the objectives of the strategy.

Specific Objectives: Break down the strategic goals into specific, measurable objectives.

Activities: List specific activities under each objective, detailing the steps required to achieve them.

Indicators and Means of Verification: Provide measurable indicators for each activity, as well as how these indicators will be verified (e.g., reports, surveys, assessments).

Responsible Actor(s): Identify the stakeholders responsible for each activity (e.g., ministries, VET institutions, NGOs, businesses).

Resources Required: Specify the resources (financial, human, material) needed for each activity.

Important Assumptions and Prerequisites: Mention any assumptions or external factors that need to be in place for the successful implementation of each activity.

NARRATIVE SUMMARY OF THE INTERVENTION LOGIC	OBJECTIVELY VERIFIABLE INDICATORS	MEANS OF VERIFICATION	Responsible Actor(s)	Resources Required	ASSUMPTIONS AND PREREQUISITES
Strategic Objective 1: Enhance Institutional Capacity of VET Providers	1.1. Number of partnerships established with industry stakeholders. 1.2. Number of VET institutions modernized. 1.3. Number of training sessions for staff conducted. 1.4. Number of new technology and equipment introduced in VET institutions.	1.1. Partnership agreements and collaboration reports from VET institutions. 1.2. Facility audit reports and infrastructure improvement updates. 1.3. Surveys of staff and students after training sessions. 1.4. Inventory updates and reports	VET institutions.	Financial resources for infrastructure, training materials, and personnel.	Commitment from institutions; support from the government and industry stakeholders.

		on newly installed technologies.			
Strategic Objective 2: Align VET Curricula with Labor Market Needs	2.1. Updated curricula reflecting modern practices and skills. 2.2. Number of industry-aligned programs introduced in the agri-food sector. 2.3. Percentage of curricula integrating digital, green, and entrepreneurial skills requirements.	2.1. Curriculum review and approval documents. 2.2. Surveys and feedback from industry partners on program alignment. 2.3. Documentation of curricula updates and integration of modern skills.	VET institutions and MESTI.	Subject-matter experts, industry data, and funding.	Active engagement of industry stakeholders; access to labor market research.
Strategic Objective 3: Promote work-based learning opportunities.	3.1. Number of partnerships with businesses. 3.2. Number of students participating in internships and WBL programs. 3.3. Percentage of students gaining employment post-internship.	3.1. Signed partnership agreements with businesses. 3.2. Internship logs maintained by VET institutions. 3.3. Employer feedback forms and reports.	VET institutions, private sector companies, NGOs.	Transportation for students, coordination staff, funding for stipends.	Willingness of businesses to engage in partnerships; alignment with labor regulations.

Strategic Objective 4: Foster Entrepreneurial Skills and Innovation	4.1. Number of entrepreneurship modules included in curricula. 4.2. Percentage of students participating in entrepreneurship programs. 4.3. Number of entrepreneurship competitions or events organized.	4.1. Curriculum updates and revisions documented by VET institutions. 4.2. Reports from VET institutions tracking program participation. 4.3. Event reports and participant surveys.	Ministry of Education, VET institutions, NGOs.	Training for educators, funding for student projects.	Adequate training for educators to teach entrepreneurship; availability of seed funding for student businesses.
Strategic Objective 5: Integrate Digital and Sustainable Practices in VET Programs	5.1. Percentage of curricula including green and digital skills. 5.2. Percentage of VET programs offering green certifications. 5.3. Number of training sessions on digital tools and green practices for educators.	5.1. Curriculum reviews and documentation updates. 5.2. Reports from VET institutions detailing green certifications. 5.3. Project reports submitted by VET institutions.	Ministry of Education, Green NGOs, VET institutions.	Funding for green and digital initiatives; partnerships with tech companies.	Availability of resources to support digital tools and green technology implementation; willingness of stakeholders to adapt to sustainable practices.
Outputs					
Modernized VET Institutions	1.13. 1. Number of upgraded institutions.	1.1.1. Institutional improvement plans.	Ministry of Education,	Financial support for infrastructure	Government prioritization of VET

1.1. Upgraded infrastructure and learning environments in VET providers. 1.2. Increased participation of staff in professional training programs. 1.3. Increase in student enrollment and satisfaction. 1.4. Improved job placement rates for graduates. 1.5. Enhanced institutional reputation among students and employers.	1.1.2. Percentage of infrastructure improvement based on facility audits. 1.1.3. Number of new technology and equipment installations in VET institutions. 1.2.1. Number of staff trained annually. 1.2.2. Number of training sessions or workshops conducted. 1.3.1. Percentage of students reporting satisfaction with facilities and teaching quality in surveys. 1.3.2. Reduction in dropout rates compared to previous years. 1.4.1. Percentage of graduates employed within six months of graduation.	1.1.2. Training attendance records. 1.2.1. Certificates of participation issued to staff. 1.3.1. Student satisfaction surveys. 1.3.2. Enrollment and retention data from VET institutions. 1.4.1. Graduate tracking surveys. 1.4.2. Employer satisfaction surveys and testimonials. 1.5.1. Feedback and endorsement letters from industry partners.	VET institutions.	upgrades, Training materials.	infrastructure improvement.
--	--	--	--------------------------	--------------------------------------	------------------------------------

	1.4.2. Number of graduates employed in their field of study. 1.4.3. Employer satisfaction rate with VET graduates. 1.5.1. Number of positive reviews or testimonials from employers and students. 1.5.2. Number of partnerships or collaborations with industry leaders.				
Market-Aligned Curricula 2.2. Revised and updated VET curricula reflecting labor market needs, particularly in the agri-food sector. 2.3. Inclusion of digital, green, entrepreneurial, and soft skills modules in curricula. 2.4. Increase in graduate employability within the agri-food sector. 2.5. Positive feedback from employers on graduate preparedness.	2.1.1. Number of updated courses. 2.1.2. Percentage of curricula aligned with labor market trends based on industry analysis. 2.1.3. Feedback from industry stakeholders on curricula relevance. 2.2.1. Number of new modules introduced focusing on digital, green,	2.1.1. Curriculum review documents. 2.2.1. Reports from educators on module implementation. 2.3.1. Graduate tracking surveys. Employment data from VET institutions. 2.4.1. Employer satisfaction surveys.	Ministry of Education, Industry partners.	Funding for curriculum development, Industry expertise input.	Availability of current labor market data and industry collaboration.

	entrepreneurial, and soft skills. 2.3.1. Percentage of graduates employed in the agri-food sector. 2.3.2. Number of job placements directly linked to VET programs. 2.5.1. Percentage of employers reporting satisfaction with graduates' preparedness and skills. 2.5.2. Improvement in employer ratings in annual feedback surveys.	2.4.2. Testimonials and reports from industry partners.			
Expanded Work-Based Learning (WBL) 3.2. Establishment of partnerships with businesses for internships, apprenticeships, and job shadowing. 3.3. Enhanced capacity of schools and companies to implement WBL programs.	3.1.1. Number of student placements in internships. 3.1.2. Number of partnerships established with businesses for WBL opportunities. 3.1.3. Percentage of students participating in	3.1.1. Partnership agreements signed with businesses. 3.2.1. Reports on business collaborations provided by VET institutions.	VET institutions, Private sector companies.	Funding for stipends, Staff for coordination, Transport services.	Willingness of businesses to engage in work-based learning programs.

3.4. Improved practical skills among VET graduates. 3.5. Increased employer satisfaction with the readiness of graduates.	WBL programs during their studies 3.2.1. Number of WBL coordinators or facilitators trained at schools and companies. 3.2.2. Percentage of businesses reporting satisfaction with WBL program management and outcomes. 3.3.1. Percentage of students demonstrating improved practical skills as assessed through end-of-program evaluations. 3.3.2. Number of students completing certification programs in practical skills. 3.4.1. Percentage of employers reporting satisfaction with graduates' work readiness and skills. 3.4.2. Improvement in employer ratings on	3.2.2. Training attendance logs for WBL coordinators. 3.3.1. End-of-program evaluation reports from schools. 3.5.1. Employer satisfaction surveys. 3.5.2. Annual employer feedback reports.			
---	---	---	--	--	--

	annual satisfaction surveys.				
Entrepreneurial Skill Development 4.2. Introduction of entrepreneurship modules and training in VET curricula. 4.3. Increased rate of VET graduates pursuing self-employment. 4.4. Support for student-led business projects and startups.	4.1.14. Number of entrepreneurship modules introduced in VET curricula. 4.2.2. Number of training sessions conducted on entrepreneurship and innovation for students. 4.2.1. Percentage of VET graduates who start their own businesses within one year of graduation. 4.2.2. Number of graduates registering new businesses annually in the agri-food or related sectors. 4.2.3. Percentage of self-employed graduates reporting sustainable income levels.	4.1.1. Curriculum updates from VET institutions. 4.2.1. Business registration records. 4.3.1. Project reports from VET institutions. 4.3.2. Documentation of partnerships with incubators, accelerators, or advisory services.	Ministry of Education, NGOs, Private mentors.	Educator training resources, Funding for projects and incubators.	Industry mentors' willingness to support projects; Adequate seed funding.

	4.3.1. Number of student-led projects launched during the academic year. 4.3.2. Number of partnerships established with incubators, accelerators, or business advisory services.				
Integration of Digital and Sustainable Practices 5.2. Development of green and digital skills training modules. 5.3. Establishment of sustainability-focused projects and green certifications.	5.1.1. Number of courses including digital and green skills in the VET curricula. 5.1.2. Number of training sessions conducted for teachers on green and digital practices. 5.2.1. Number of sustainability-focused projects initiated by VET institutions. 5.2.2. Number of green certifications awarded to students completing sustainability-focused training.	5.1.1. Course documentation from VET institutions. 5.1.2. Training attendance records for teacher sessions. 5.1.3. Evaluation reports from training sessions. 5.2.1. Reports on sustainability-focused projects from VET institutions.	Green NGOs, Tech companies, Ministry of Education.	Digital and green training resources, financial support for projects.	Stakeholder willingness to prioritize green and digital initiatives.
Activities			Resources / Responsibilities		
Enhance Institutional Capacity of VET Providers			Ministry of Education, VET staff, Funding for assessments.		

1.2. Conduct needs assessment for infrastructure upgrades in VET institutions. 1.3. Organize professional training programs for educators and administrative staff. 1.4. Facilitate partnerships with local industries to improve resource sharing.	Training providers, Educator time allocation, Funding. Chambers of commerce, Industry partners, Ministry of Education.
Align VET Curricula with Labor Market Needs 2.2. Conduct labor market research to identify skill gaps and industry trends. 2.3. Revise curricula to incorporate findings, including green and digital skill requirements. 2.4. Pilot updated courses and gather feedback from stakeholders for continuous improvement.	Labor market analysts, Industry partnerships, Ministry of Labor. Curriculum experts, Feedback from businesses, Educator workshops. Educators, Students, Surveys, Feedback platforms.
Promote Work-Based Learning Opportunities 3.2. Develop agreements with businesses for student internships and apprenticeships. 3.3. Establish coordination units within VET institutions to manage WBL activities. 3.4. Provide logistical support for students participating in WBL, including transportation and stipends.	VET institutions, Industry representatives, Ministry of Education support. Administrative support, Coordination teams, Financial resources for staffing. Funding for transportation and stipends, Local government support.
Foster Entrepreneurial Skills and Innovation 4.2. Organize entrepreneurship workshops and training for students. 4.3. Establish incubation programs to support student-led projects. 4.4. Launch pitch competitions for innovative business ideas, with mentorship from industry leaders.	NGOs, Educators, Industry mentors, Financial support for workshops. Funding for incubators, Mentorship programs, Infrastructure support. Private sector sponsors, Competition prizes, Marketing support.
Integrate Digital and Sustainable Practices in VET Programs 5.2. Develop training modules on precision agriculture, renewable energy, and eco-friendly practices. 5.3. Partner with technology companies to provide digital tools and training resources. 5.4. Implement green certification programs for students completing sustainability-focused training.	Collaboration with green NGOs, Ministry of Education, Tech companies. Tech company partnerships, Funding for digital tools, Educator training. Certification program support, Financial resources for development, NGO partnerships.

INFORMACIONI I PROJEKTIT

Akronimi i Projektit	CultiVETing
Titulli i projektit	Kultivimi i Sipërmarrjes në Sektorin Agroushqimor përmes AFP-së
Numri i marrëveshjes	101129202381
EU programme	Capacity Building in the field of Vocational Education and Training (VET)
Project website	http://cultiveting.eu

Përgatitur nga

Organizatat	Employment Promotion Agency Kosovo (APPK), Network of Organisation of Rural Development of Kosova (NORDK), SHMP “Bahri Haxha” SHMAT “Abdyl Frasheri”
Autorët	Agron Hajdari, Teuta Jaha, Zehra Kovaçi, Almir Aburrahmani
Data	Janar, 2025
Versioni	V1.0
Dissemination Level	PU

Contents

List of abbreviations	Error! Bookmark not defined.
Executive Summary	Error! Bookmark not defined.
1. Introduction and purpose of the document	Error! Bookmark not defined.
1.1. The Project	Error! Bookmark not defined.
1.2. The Consortium	Error! Bookmark not defined.
2. Methodology	Error! Bookmark not defined.
3. Situation analysis	Error! Bookmark not defined.
3.1. Macroeconomic and fiscal framework.....	Error! Bookmark not defined.
3.2. Demographic picture.....	Error! Bookmark not defined.
3.3. Challenges and opportunities of the environment.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.1. Political factors	Error! Bookmark not defined.
3.3.2. Economic factors	Error! Bookmark not defined.
3.3.3. Social factors.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.4. Technological factors.....	Error! Bookmark not defined.
4. Strategy Vision	Error! Bookmark not defined.
5. Objectives.....	Error! Bookmark not defined.
5.1. Objective 1: Enhance Institutional Capacity of VET Providers	Error! Bookmark not defined.
5.2. Objective 2: Align VET Curricula with Labor Market Needs	Error! Bookmark not defined.
5.3. Objective 3: Promote Work-Based Learning (WBL) Opportunities	Error! Bookmark not defined.
5.4. Objective 4: Foster Entrepreneurial Skills and Innovation....	Error! Bookmark not defined.
5.5. Objective 5: Integrate Digital and Sustainable Practices in Training Programs.....	Error! Bookmark not defined.
6. Implementation, monitoring and reporting.....	Error! Bookmark not defined.
6.1. Mechanisms for implementation	Error! Bookmark not defined.
6.2. Monitoring and reporting.....	Error! Bookmark not defined.
6.3. Assessment.....	Error! Bookmark not defined.

7. Action Plan Error! Bookmark not defined.

Lista e shkurtesave

VET	Arsimi dhe Trajnimi Profesional
VETI	Institucionet e Arsimit dhe Trajnimit Profesional
WBL	Mësim i Bazuar në Punë
MESTI	Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (Kosovë)
EU	Bashkimi Evropian
SA	Strategjia e Arsimit në Kosovë
GDP	Produkti i Brendshëm Bruto
MED	Drejtoria Komunale e Arsimit
PISA	Programi për Vlerësimin Ndërkombëtar të Studentëve
PIRLS	Progresi në Studimin Ndërkombëtar të Leximit
STIKK	Shoqata e Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit të Kosovës
KAS	Agjencia e Statistikave të Kosovës
NEET	Jo në Arsim, Punësim ose Trajnim
SMEs	Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme
ICT	Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit
Agri-food	Spektori i Bujqësisë dhe Ushqimit

Përmbledhje Ekzekutive

Strategjia Operacionale për Zhvillimin e Vazhdueshëm të Sektorit të AFP-së në Kosovë paraqet një kornizë gjithëpërfshirëse që synon forcimin e arsimit dhe trajnimit profesional, konkretisht brenda sektorit agro-ushqimor. Kjo strategji synon të përafrojë sistemin e AFP-së me nevojat në zhvillim të tregut të punës, duke u përqendruar në rritjen e cilësisë, rëndësisë dhe qëndrueshmërisë së arsimit, duke adresuar njëkohësisht boshllëqet e aftësive në fuqinë punëtore të Kosovës. Strategjia është zhvilluar në kuadër të projektit CultiVETing, i mbështetur nga Programi Erasmus+.

Qëllimi kryesor i kësaj strategjie është:

- Forcimi i institucioneve të AFP-së përmes zhvillimit të infrastrukturës, trajnimit profesional për edukatorët dhe partneriteteve me palët e interesuara të industrisë.
- Përditësimi i kurrikulave të AFP-së për të përfshirë aftësi dixhitale, të gjelbra, sipërmarrëse dhe të buta të përshtatura sipas kërkesave të tregut të punës.
- Vendosja e partneriteteve me bizneset për t'u ofruar studentëve stazhe, mundësi për mësimdhënie dhe trajnim praktik.
- Integrimi i trajnimit për sipërmarrje në kurrikulën e AFP-së, duke promovuar vetëpunësimin dhe inovacionin.
- Theksimi i aftësive miqësore me mjedisin dhe të drejtuara nga teknologjia për të përgatitur studentët për trendet e ardhshme të industrisë.

Rezultatet e pritura përfshijnë përmirësimin e punësimit të të diplomuarve të AFP-së, një rritje të niveleve të aftësive midis hyrësve të rinj dhe punëtorëve aktualë në industrinë agro-ushqimore, dhe një përputhje më të madhe të kurrikulave të AFP-së me nevojat e tregut. Përveç kësaj, kjo strategji do të ndihmojë në krijimin e partneriteteve më të forta midis institucioneve arsimore dhe palëve të interesuara të industrisë, duke promovuar transferimin efektiv të njohurive dhe zbatimin e aftësive në kontekste të botës reale.

Fushat Kryesore të Fokusit:

Strategjia synon të: Mbështetë ofruesit e AFP-së me burime dhe trajnime për të ofruar arsim të rëndësishëm për industrinë. Përditësojë programet për të përfshirë aftësi moderne dhe praktikë të qëndrueshme. Forcojë mundësitë e trajnimit praktik për studentët. Inkurajojë inovacionin dhe krijimin e biznesit brenda sektorit agro-ushqimor. Integrojë praktikatat e gjelbra dhe mjetet dixhitale në programet arsimore.

Kjo strategji do të ndikojë ndjeshëm në zhvillimin e sektorit të AFP-së në Kosovë, duke siguruar që ai të mbetet i rëndësishëm dhe i përgjegjshëm ndaj nevojave të sektorit agro-ushqimor. Duke u përqendruar në këto fusha kryesore të aftësive, Strategjia Operacionale synon të krijojë një fuqi punëtore që mund të nxisë inovacionin, të mbështesë praktikën e qëndrueshme dhe të forcojë kontributin e sektorit agro-ushqimor në ekonominë e Kosovës..

Hyrje dhe qëllimi i dokumentit

Strategjia Operacionale për Zhvillimin e Vazhdueshëm të Sektorit të AFP-së në Kosovë shërben si një udhërrëfyes gjithëpërfshirës i hartuar për të forcuar sektorin e Arsimit dhe Trajnimit Profesional (AFP), veçanërisht brenda industrisë agro-ushqimore. Ky dokument përcakton veprime strategjike që synojnë nxitjen e rritjes së qëndrueshme, rritjen e zhvillimit të aftësive dhe sigurimin e përputhshmërisë së aftësive të fuqisë punëtore të Kosovës me kërkesat e sektorit agro-ushqimor në zhvillim.

Kjo strategji është zhvilluar në kuadër të projektit CultiVETing, në kuadër të Paketës së Punës 2: Parashikimi i Rëndësisë së Sektorit Agro-ushqimor për Shqipërinë dhe Kosovën. E mbështetur nga programi Erasmus+, kjo iniciativë drejtohet nga objektivat për të:

- Promovuar angazhimin e sektorit privat në procese të qëndrueshme ekonomike në nivel lokal, me AFP-në dhe zhvillimin e biznesit si shtylla kryesore.

- Mbështetur zhvillimin e kapaciteteve të fokusuara në cilësi për palët e interesuara të AFP-së në sektorin agro-ushqimor përmes planifikimit strategjik dhe modeleve të qeverisjes së përbashkët.

Si pjesë e një iniciative më të gjerë Erasmus+, kjo strategji jo vetëm që pasqyron prioritetet lokale për përmirësimin e AFP-së në Kosovë, por gjithashtu përputhet me kornizat e mbështetura nga BE-ja që synojnë rritjen e standardeve arsimore, forcimin e punësimit dhe mbështetjen e qëndrueshmërisë ekonomike. Strategjia Operacionale synon të fuqizojë sistemin e AFP-së të Kosovës për të adresuar boshllëqet aktuale të aftësive, për t'iu përgjigjur nevojave të industrisë dhe për të përgatitur një fuqi punëtore që mund të kontribuojë në mënyrë efektive në sektorin agro-ushqimor të vendit. Ajo do t'i udhëzojë palët e interesuara, duke përfshirë edukatorët, partnerët e industrisë dhe politikëbërësit, për të zbatuar veprime të koordinuara, për të nxitur zhvillimin e qëndrueshëm dhe në fund të fundit për të nxitur një mjedis të favorshëm për rritje dhe inovacion në peizazhin e trajnimit profesional të Kosovës.

Projekti

CultiVETing: Kultivimi i Sipërmarrjes në Sektorin Agroushqimor përmes AFP-së (Numri i Projektit: 101129381) është një Projekt për Ndërtimin e Kapaciteteve në fushën e Arsimit dhe Trajnimit Profesional, i financuar në kuadër të ERASMUS-EDU-2022-CB-VET.

Misioni i propozimit të projektit është të kuptojë dhe mbledhë të gjitha vështirësitë me të cilat përballen institucionet e AFP-së dhe të përmirësojë kontributin e tyre në tejkalimin e hendekut midis sektorit të AFP-së dhe nevojave të tregut të punës në sektorin Agroushqimor. Përveç kësaj, iniciativa CultiVETing synon të zhvillojë kurrikula të përshtatura (WP4) dhe mjete të tjera thelbësore që do të kontribuojnë në përgjigjen ndaj kërkesave të tregut të punës. Përmes kësaj qasjeje, projekti synon të ofrojë mjedisin dhe kushtet e duhura për zhvillimin e këtyre shërbimeve në institucionet e AFP-së.

Konsorciumi

CultiVETing përfshin një partneritet të gjallë transnacional prej 13 partnerësh, përkatësisht:

P1 - EVBB si Udhëheqës, Shoqata Evropiane e Instituteve të Trajnimit Profesional është shoqata evropiane ombrellë e ofruesve të arsimit falas dhe jofitimprurës. Objektivi i saj qëndron në përmirësimin cilësor të arsimit dhe trajnimit profesional në vendet evropiane dhe një rritje të përpjekjeve që po kryhen në arsim në nivel evropian. EVBB ka një rrjet të madh brenda dhe jashtë Evropës (65 Institucione Arsimore dhe 1500 Qendra Arsimore).

P2 – AKMI, duke qenë një Ofrues Arsimor me përvojë të fortë në metodologjitë e hartimit të kurrikulave dhe programet e praktikës, duke qenë Institucioni kryesor i AFP-së në Greqi me mbi 15.000 nxënës. AKMI ka gjithashtu përvojë të fortë si Partner Kryesor si në projektet KA2 dhe KA3 Erasmus+ ashtu edhe në Projekte të tjera të Bashkëfinancuara (REC, AMIF) me një kapacitet të fortë financiar për të mbështetur koordinimin e projektit, duke siguruar zbatimin e suksesshëm dhe të qetë të projektit.

P3 - Vullnetaria Ndërkombëtare për Zhvillimin (VIS): VIS ka punuar në 40 vende të ndryshme për zhvillimin dhe forcimin e sistemeve cilësore dhe efektive të AFP-së, duke lehtësuar tranzicionin nga shkolla në punë dhe punësimin cilësor për të rinjtë dhe gratë në nevojë, duke përfshirë aktorë kyç nga sektori publik, jofitimprurës dhe privat i ekosistemit të AFP-së.

P4 - Financiarja Ligure për Zhvillimin Ekonomik (F.I.L.S.E.): është organi teknik që mbështet dhe ndihmon Rajonin e Ligurias dhe autoritetet e tjera territoriale në planifikimin, zhvillimin dhe zbatimin e politikave dhe ndërhyrjeve për të mbështetur sistemin ekonomik dhe social të rajonit, inovacionin dhe kërkimin.

P5 - BK Consult GmbH (BK-CON), partneri i Sigurimit të Cilësisë, do të forcojë partneritetin tonë gjatë zbatimit të projektit përmes hartimit dhe përdorimit të një mekanizmi të sigurimit të cilësisë. Do të udhëheqë Detyrën 1.3 duke i siguruar partneritetit mekanizmat, procedurat, treguesit dhe metodologjitë e Sigurimit të Cilësisë, duke dorëzuar raportet e Sigurimit të Cilësisë në baza gjysmëvjetore dhe duke caktuar një Vlerësues të Jashtëm.

P6 - Qendra Don Bosko e Tiranës (Qendra Don Bosko) ka vepruar në Shqipëri që nga viti 1994 së bashku me VIS, me qëllim ofrimin e aktiviteteve sociale, kulturore dhe shkollore për fëmijë dhe të rinj, duke u përqendruar veçanërisht në pjesëmarrjen e më të pafavorizuarve.

P7 - Rrjeti Shqiptar për Zhvillim Rural (ANRD) është një rrjet kombëtar i OSHC-ve në fushën e zhvillimit rural. Që nga themelimi i tij nga 14 organizata themeluese, anëtarësimi në ANRD është zgjeruar në mënyrë të qëndrueshme territoriale dhe tematike. Që nga marsi 2022, ka 30 organizata anëtare me të drejta të plota që janë aktive dhe të dukshme në tema të ndryshme të zhvillimit rural dhe zona të ndryshme gjeografike të vendit.

P8 - Universiteti Bujqësor i Tiranës (UBT): është një qendër unike e arsimit të lartë në Shqipëri. Universiteti Bujqësor i Tiranës ka mbi 6,000 studentë aktualë, afërsisht 4,300 studentë bachelor dhe 1,700 studentë master. UAT ofron 23 kurse bachelor, 15 kurse Master Shkencor, 16 kurse Master Profesional, 1 Kurs Master Ekzekutiv, 1 kurs studimi të integruar të ciklit të dytë, 6 kurse profesionale. Në total ofrohen 62 programe studimi nga 5 fakultete. UAT ka afërsisht 300 profesorë dhe 300 staf jo-mësimdhënës.

P9 - Agjencia e Promovimit të Punësimit në Kosovë (APPK) është një organizatë joqeveritare dhe jofitimprurëse, aktive në fushën e riintegritit ekonomik (Këshillim, profilizim, trajnime profesionale, punësim, Start-up dhe certifikime) dhe ofron mbështetje për riintegrim socio-ekonomik dhe ndërtim kapacitetesh të grupeve të ndryshme të synuara, duke siguruar qëndrueshmërinë e tyre socio-ekonomike dhe avancimin profesional.

P10 - Rrjeti i Organizatave të Zhvillimit Rural të Kosovës (NORDK) u krijua në vitin 2013, si një rrjet kombëtar që promovon dhe mbështet zhvillimin e marrëdhënieve dhe partneritetit midis sektorëve të ndryshëm të komunitetit rural në Kosovë përmes aktiviteteve të avokimit që kontribuojnë në zhvillimin e qëndrueshëm rural. NORDK si një rrjet kombëtar ka 35 anëtarë, duke përfshirë bashkimin e shoqatave të grave fermere, Grupet Lokale të Veprimit, këshillat rinore, organizatat e pakicave dhe organizata të tjera me sfond rural, ekonomik dhe avokues.

P11 - SHMP “Bahri Haxha” (BAHRI HAZHA) është një Qendër Arsimore e Trajnimit Profesional. Si një institut arsimor, ajo ka një numër total prej 86 personeli, duke përfshirë numrin e mësuesve. Shkolla BAHRI HAZHA ofron programe trajnimi për më shumë se 970 studentë.

P12 - Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural të Shqipërisë (MBZHR) është përgjegjëse për rregullimin e aktivitetit ekonomik në sektorin bujqësor të vendit me qëllim rritjen e kapacitetit të prodhimit të sektorit. Është gjithashtu përgjegjëse për bujqësinë, zhvillimin rural, sigurinë ushqimore dhe mbrojtjen e konsumatorit, peshkimin. dhe akuakulturën.

P13 - SHMAT ABDYL FRASHERI (ABDYL FRASHERI) ka një traditë të mësimdhënies dhe të nxënies në fushat e bujqësisë. U themelua në vitin 1946 me 75 nxënës, në vitet '80 shkolla arriti kulmin e saj për sa i përket numrit të nxënësve me 1300 nxënës.

Metodologjia

Strategjia Operacionale për Zhvillimin e Vazhdueshëm të Sektorit të AFP-së në Kosovë u hartua në kuadër të projektit CultiVETing. Strategjia përqendrohet në krijimin e një rruge zhvillimi të qëndrueshme dhe të përgjegjshme për sektorin e AFP-së, veçanërisht në lidhje me nevojat në zhvillim të industrisë agro-ushqimore të Kosovës. Metodologjia e përdorur për të zhvilluar këtë strategji ndjek një qasje me faza të hartuar për të përfshirë mbledhjen gjithëpërfshirëse të të dhënave, analizën e thelluar dhe konsultimin e gjerë me palët e interesuara. Çdo fazë është strukturuar për të ndërtuar në mënyrë sistematike mbi njohuritë dhe kontributet e palëve të interesuara kryesore të AFP-së, duke përfshirë institucionet arsimore, bizneset, studentët dhe përfaqësuesit e qeverisë. Duke e përafruar kornizën strategjike me kërkesat specifike sektoriale, metodologjia me faza siguron që strategjia është relevante, e zbatueshme dhe e përafruar me qëllimet më të gjera në zhvillimin e qëndrueshëm, dixhitalizimin dhe praktikën e gjelbra. Kjo qasje lejoi përmirësime përsëritëse përmes reagimeve të palëve të interesuara dhe siguroi që çdo fazë të kontribuonte në një kuptim holistik të mundësive, boshllëqeve dhe kërkesave praktike të nevojshme për përparimin e vazhdueshëm të sektorit të AFP-së në Kosovë.

Faza 1: Analiza e Gjendjes së Artit

Kjo fazë u përqendrua në identifikimin e kushteve ekzistuese dhe boshllëqeve të aftësive në sektorin e AFP-së agro-ushqimore. Një metodologji e strukturuar kërkimore përdori qasje si sasiore ashtu edhe cilësore, duke përfshirë pyetësorë dhe intervista për të vlerësuar aftësitë dhe kompetencat sipërmarrëse të të diplomuarve të AFP-së dhe studentëve aktualë. Mbledhja e të dhënave përfshiu përgjigjet nga bizneset, edukatorët dhe studentët, së bashku me intervista të thelluara me 20 palë të interesuara kryesore, duke formuar një kuptim themelor të sfidave dhe mundësive të sektorit.

Faza 2: Krijimi i një Komuniteti Praktik (CoP)

Praktikat më të mira në bashkëpunimin AFP-biznes dhe mbështetjen sipërmarrëse u mblodhën përmes analizimit të iniciativave të suksesshme në sektorin agro-ushqimor. Kjo fazë identifikoi qasje efektive, veçanërisht në të nxënies në punë (WBL) për komunitetet rurale, mbështetjen për fermerët e rinj dhe asistencën teknike. Një kombinim i mjediseve të drejtpërdrejta dhe online lehtësoi ndarjen e njohurive, duke përafruar mekanizmat e trajnimit të palëve të interesuara dhe duke promovuar shkëmbimin e praktikave efektive.

Faza 3: Aktivitetet e të Mësuarit nga Bashkëmoshatarët

Për të adresuar boshllëqet në njohuri dhe për të forcuar bashkëpunimin, u organizuan sesione të të nxëniet nga kolegët, duke përfshirë vizita studimore dhe punëtori interaktive në Itali dhe Greqi. Këto sesione u mundësuan pjesëmarrësve të eksploronin qeverisjen efektive të zhvillimit ekonomik lokal dhe strategjitë e biznesit, duke ndarë njohuri mbi politikat e tregut të punës që lidhen me AFP-në në Kosovë..

Faza 4: Bashkëpunimi Operacional

Diskutimet në nivel kombëtar me palët e interesuara publike dhe private ofruan një platformë për të diskutuar qasjet ndaj harmonizimit të AFP-së me biznesin. Këto diskutime synonin të zgjidhnin sfidat e bashkëpunimit, duke nxitur integrimin midis institucioneve private dhe publike të AFP-së në Kosovë dhe Shqipëri.

Faza 5: Zhvillimi dhe Finalizimi Strategjik

Strategjia u përpunua në një plan operativ duke përdorur njohuri nga të gjitha fazat e mëparshme. Ky plan përfshinte objektiva, role, afate kohore dhe metrika vlerësimi të përcaktuara qartë për të mbështetur zhvillimin e sektorit të AFP-së në aftësitë dixhitale, të gjelbra dhe sipërmarrëse.

Kjo qasje me faza lehtësoi mbledhjen e strukturuar të të dhënave, angazhimin e plotë të palëve të interesuara dhe përputhshmërinë me praktikën e provuara, duke kulmuar në një strategji të fuqishme dhe të bazuar në prova që adreson në mënyrë gjithëpërfshirëse nevojat e sektorit të AFP-së në Kosovë.

Analiza e situates

Sistemi aktual i AFP-së në Kosovë përballlet me sfida të shumta, duke përfshirë cilësinë e pamjaftueshme, përputhjen e pamjaftueshme me nevojat e tregut të punës, mundësitë e kufizuara të të nxëniet praktik dhe shërbimet e dobëta të këshillimit për karrierën. Adresimi i këtyre çështjeve kërkon një qasje gjithëpërfshirëse për të përmirësuar qeverisjen, për të rritur përputhjen e kurrikulës me kërkesat e tregut dhe për të krijuar mekanizma të fuqishëm të sigurimit të cilësisë. Rritja e investimeve në infrastrukturë, promovimi i balancës gjinore dhe nxitja e bashkëpunimit më të fortë me sektorin e biznesit janë hapa thelbësorë drejt një sistemi më efektiv të AFP-së që mund të nxisë rritjen ekonomike dhe të përmirësojë standardet e jetesës në Kosovë. Cilësia e pamjaftueshme e ofertave të arsimit dhe trajnimit profesional (AFP) në Kosovë ka çuar në kënaqësi të ulët të punëdhënësve me aftësitë dhe kompetencat e të diplomuarve të AFP-së. Ky problem përkeqësohet më tej nga një shkallë e ulët e tranzicionit nga shkolla në punë. Mundësitë për të nxënë gjatë gjithë jetës dhe lëvizshmëri janë të kufizuara, duke mos arritur të përmbushin nevojat e vazhdueshme të riaftësimit të fuqisë punëtore.

Prandaj, fokusi kryesor brenda kësaj fushe strategjike është rishikimi dhe përmirësimi i cilësisë së arsimit dhe trajnimit profesional. Kjo përfshin zhvillimin e aftësive të transferueshme, aftësive

dixhitale, aftësive sipërmarrëse dhe aftësive teknike profesionale, në përputhje me kërkesat e tregut të punës dhe trendet në transformimin dixhital dhe të gjelbër.

Në ekonominë moderne, arsimi është themelor për rritjen ekonomike dhe përmirësimin e standardeve të jetesës. Përpjekjet e Kosovës për të arritur këto qëllime janë të lidhura drejtpërdrejt me nivelet e produktivitetit të fuqisë punëtore. Korporata e Sfidave të Mijëvjeçarit (KSM) ka vlerësuar normat e kthimit të arsimit në Kosovë, duke arritur në përfundimin se arsimi me cilësi të ulët pengon ndjeshëm rritjen ekonomike. Kjo analizë thekson se hendeku i aftësive lidhet me nivelet e pjesëmarrjes në arsim, kompetencat specifike si gjuhët e huaja dhe aftësitë kompjuterike, aftësitë e buta dhe cilësinë e përgjithshme të arsimit. Cilësia, përfshirja dhe kohëzgjatja e shkollimit jo vetëm që ndikojnë në përmirësimin e kapitalit njerëzor dhe krijojnë parakushte për zhvillim shoqëror dhe ekonomik, por gjithashtu ofrojnë një bazë për rritjen e mundësive të punësimit.

Lidhja e arsimit dhe trajnimit profesional me tregun e punës

Arsimi i mesëm profesional supozohet të trajtojë dhe përgatisë nxënësit në shumë profesione dhe zanate të ndryshme për të hyrë në tregun e punës pas përfundimit të arsimit të mesëm profesional. Por shumë vlerësime tregojnë se shkollat e mesme profesionale në Kosovë nuk e përmbushin në mënyrë të kënaqshme këtë qëllim. Në përgjithësi, gjendja dhe cilësia e këtyre shkollave nuk është në nivelin e duhur, sepse këto shkolla përballen me shumë sfida, siç janë mungesa e bashkëpunimit të duhur me bizneset, përshtatja e pamjaftueshme me tregun e punës, infrastruktura dhe pajisjet e pamjaftueshme, mungesa e laboratorëve dhe punëtorëve, mungesa e mësimdhënies dhe të nxënimit praktik dhe trajnimit në vendin e punës, mungesa e materialeve mësimore dhe mungesa e shërbimeve të orientimit dhe këshillimit në karrierë në ciklin paraprak shkollor.

Aktualisht, një numër i konsiderueshëm i kualifikimeve të ofruara në shkollat profesionale nuk bazohen në nevojat e tregut të punës, standardet e profesioneve mungojnë për shumë profile, kurrikula për lëndët e përgjithshme nuk është e përditësuar dhe vendimet për hapjen e profileve të caktuara merren pa ndonjë analizë të duhur të nevojave të tregut të punës. Miratimi dhe fillimi i zbatimit të kurrikulave të reja u shty me idenë për të finalizuar dhe miratuar fillimisht Kurrikulën Bërthamë për AFP-në, për të intensifikuar procesin e hartimit të standardeve të profesioneve dhe mbi këtë bazë për të unifikuar qasjen dhe strukturën e kurrikulave të hartuara për profilet profesionale, si dhe për të siguruar ndërlidhjen me nevojat e tregut të punës.

Hulumtimi i tregut të punës nuk mbështetet nga sistemi i informacionit të tregut të punës, i cili nuk ofron të dhëna të azhurnuara dhe relevante për nevojat dhe kërkesat e tregut të punës (domethënë, punëdhënësve). Nga ana tjetër, mungon një metodologji e standardizuar për hulumtimin e tregut të punës dhe parashikimin e nevojave të tregut të punës.

Këshillimi dhe orientimi në karrierë mbetet një sfidë dhe shërbimet e ofruara janë ende të kufizuara në disa komuna. Në disa komuna ekzistojnë qendra këshillimi dhe orientimi në karrierë në nivel komunal ose zyrat e këshillimit dhe orientimit në karrierë ndodhen brenda shkollave. Në vitet e fundit, janë zbatuar disa programe trajnimi për mësuesit e shkollave profesionale për këshillim në karrierë dhe bashkëpunim me punëdhënësit, si dhe investime në qendrat e karrierës në disa shkolla profesionale. Megjithatë, nuk është bërë përparim i mjaftueshëm në emërimin e këshilltarëve për orientim dhe orientim në karrierë.

Mësimdhënia është kryesisht teorike, ndërsa mundësitë për zhvillimin profesional të mësuesve në përmirësimin e aftësive pedagogjike dhe kryerjen e mësimdhënies dhe të nxënësve praktik janë të kufizuara. Edhe rruga e përgatitjes profesionale të mësuesve (para shërbimit) për AFP nuk është e qartë.

Një tjetër sfidë e AFP-së mbetet kryerja e mësimdhënies dhe të nxënësve praktik (në shkollë dhe në vendin e punës). Mungojnë punëtorët për shumë profile, edhe nëse ekzistojnë, ato nuk mund të shfrytëzohen plotësisht për shkak të pajisjeve të vjetruara (ose mungesës së tyre), mungesës së lëndës së parë (materialeve të konsumueshme) të nevojshme për trajnim praktik dhe përgatitjes së pamjaftueshme të instruktorëve për kryerjen e mësimdhënies dhe të nxënësve praktik. Nga ana tjetër, pilotimi i arsimit të dyfishtë nuk ka filluar ende. Sfidat në ofrimin e të nxënësve në punë janë të ndryshme, si nga ana e shkollave ashtu edhe nga ana e punëdhënësve. Pavarësisht gatishmërisë së punëdhënësve për të pranuar studentë për të nxënësve në punë, ata në përgjithësi nuk kanë kapacitet për të akomoduar një numër të madh studentësh. Shumica e ndërmarrjeve kosovare janë mikro dhe të vogla dhe kanë vizion për zhvillim afatshkurtër. Për më tepër, edhe në rastet kur studentët zhvillojnë të nxënësve në punë tek një punëdhënësi, kjo rrallë bëhet me planifikim të duhur bazuar në kërkesat e kurrikulës. Sfidat tjera që pengojnë zhvillimin e të nxënësve në punë janë mungesa e planeve të zhvillimit afatgjatë në shumicën e ndërmarrjeve, mungesa e koordinatorëve në shkolla që do të shërbenin si lehtësues midis shkollave dhe punëdhënësve.

Në vitin 2020, MASHT ka miratuar UA 137/2020 për të nxënësve në punë në institucionet e arsimit dhe aftësimin profesional, i cili rregullon mënyrën e organizimit, drejtimit dhe vlerësimit të studentëve gjatë kryerjes së të nxënësve në punë. Është miratuar rregullorja 135/2020 për mbrojtjen dhe ruajtjen e shëndetit të studentëve gjatë trajnimit praktik në shkollë dhe në vendin e punës. Megjithatë, ende nuk ka një instrument për të stimuluar ndërmarrjet për të bashkëpunuar me shkollat në zhvillimin e të nxënësve në punë. MASHT ka miratuar UA 136/2020 për krijimin e një strukture nxitëse për të mbështetur arsimimin e nxënësve në profile të mangëta dhe për vajzat/gratë në profile teknike në institucionet e arsimit dhe aftësimin profesional. Në këtë drejtim, ndahen bursa për vajzat që ndjekin shkollat profesionale në profilet e teknologjisë ushqimore dhe agrobiznesit dhe për vajzat që regjistrohen në kurse teknike në shkollat profesionale.

Mungon korniza ligjore për ndjekjen e të diplomuarve nga sistemi i AFP-së në nivel kombëtar dhe rrjedhimisht mungojnë të dhënat mbi punësimin e të diplomuarve dhe përputhshmërinë e aftësive të tyre me kërkesat e tregut të punës.

Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK) ka publikuar rezultatet e Anketës së Forcës Punëtore për tremujorin e tretë të vitit 2023. Shkalla e papunësisë në Kosovë është 10.6%. Rreth dy të tretat e popullsisë në Kosovë (1 180 450) janë popullsi në moshë pune (21 665 më pak se në të njëjtën periudhë të vitit të kaluar). Personat aktivë ishin 483 259 (15 093 më shumë se në të njëjtën periudhë të vitit të kaluar). Personat joaktivë ishin 697 191 (36 758 më pak se në të njëjtën periudhë të vitit të kaluar). Personat e punësuar ishin 432 040 (14 567 më shumë se në të njëjtën periudhë të vitit të kaluar). Personat e papunë ishin 51 219 (526 më pak se në të njëjtën periudhë të vitit të kaluar).

Treguesit kryesorë të tregut të punës

Të rinjtë përballen me sfida të konsiderueshme në kalimin nga shkolla në punë për shkak të çështjeve të cilësisë, rëndësisë dhe përfshirjes së sistemit arsimor. Përveç kësaj, ekziston një mospërputhje midis pritjeve të tyre dhe kërkesave aktuale të tregut të punës.

Përqindja e meshkujve të punësuar në vitin 2023 ishte 53.9% (3.1% më e lartë se në të njëjtën periudhë të vitit të kaluar). Ndërsa përqindja e femrave të punësuar ishte 20.2% (1.1% më e lartë se në të njëjtën periudhë të vitit të kaluar). Shkalla e punësimit ishte 36.6% (1.9% më e lartë se në të njëjtën periudhë të vitit të kaluar). Shkalla e papunësisë ishte më e ulët në 10.6% (-0.4% më e ulët se në të njëjtën periudhë të vitit të kaluar).

Shkalla e inaktivitetit vazhdon të mbetet mjaft e lartë (59.1%), më e ulët (-2.0%), krahasuar me të njëjtën periudhë të vitit të kaluar. Shkalla e inaktivitetit tek femrat ishte shumë e theksuar me 75.2%, krahasuar me meshkujt, 42.0%.

Sektorët ekonomikë që kryesojnë me punësim vazhdojnë të jenë: tregtia me 19.9%, ndërtimi me 12.6%, arsimi me 10.0%, prodhimi me 9.1%, administrata publike dhe mbrojtja me 8.2%, etj. Femrat ishin të punësuar kryesisht në sektorët e arsimit, tregtisë dhe kujdesit shëndetësor, me 55.1% të tyre. Ndërsa, meshkujt ishin të punësuar kryesisht në sektorët e tregtisë, ndërtimit, prodhimit, administratës publike dhe mbrojtjes, akomodimit dhe aktiviteteve të shërbimeve, me 62.4%.

Kualifikimet dhe kurrikula

Kurrikulat aktuale për kualifikimet e ofruara nga ofruesit publikë të AFP-së nuk përputhen mjaftueshëm me nevojat e tregut të punës, me përshkruesit e përcaktuar nga KKK-ja për nivelet dhe llojet përkatëse të kualifikimeve, as me kompetencat kryesore të përcaktuara nga Korniza Kurrikulare për Arsimin Parauniversitar (në rastin e programeve formale).

Dobësia e parë në lidhje me këtë funksion qeverisës lidhet me faktin se përgjegjësia për kryerjen e analizave kombëtare, sektoriale dhe rajonale të nevojave për aftësi dhe trajnim

nuk është përcaktuar qartë në sistemin aktual të qeverisjes dhe menaxhimit të AFP-së, dhe/ose nuk është përmbushur (në mungesë të burimeve njerëzore dhe kapaciteteve profesionale, por edhe për shkak të mungesës së llogaridhënies dhe menaxhimit të performancës). Pjesëmarrja aktive dhe e përgjegjshme e punëdhënësve në këtë drejtim gjithashtu nuk është e institucionalizuar. Si pasojë, këto analiza nuk janë të disponueshme në asnjë nivel:

- Në nivel qendror, Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës (ARP) - mirëmban Sistemin e Informacionit të Tregut të Punës (LMIS), i cili ofron informacion sasior dhe cilësor mbi situatën dhe trendet e ofertës dhe kërkesës së punës; megjithatë, shumë elementë të LMIS ende nuk janë funksionalë, ndërsa analiza e të dhënave, duke përfshirë nevojat për aftësi në nivel kombëtar, sektorial dhe rajonal, nuk është e disponueshme.
- Sa i përket analizave sektoriale të nevojave për aftësi dhe trajnim, Komitetet Sektoriale të AFP-së nuk janë krijuar, prandaj, kontributi i tyre në këto analiza nuk shfrytëzohet.
- Në nivel lokal, analiza e nevojave të tregut lokal dhe rajonal të punës (parashikohet) të bëhet nga komunat (Ligji për AFP-në, neni 28, paragrafi 1 dhe 2); megjithatë, mekanizmat e bashkëpunimit me punëdhënësit, me QAP-të, OJQ-të dhe palët e tjera të interesit në nivel lokal nuk rregullohen nga kuadri ligjor, ndërsa kapaciteti i komunave për një analizë të tillë është i pamjaftueshëm.
- Në nivelin e APTP-ve, përgjegjësia për hulumtimin dhe identifikimin e kualifikimeve të nevojshme në tregun lokal të punës bie mbi Këshillin Drejtues. Komitetet e Drejtësisë (SC) nuk janë funksionale dhe nuk e përmbushin rolin e tyre për të hulumtuar tregun e punës dhe për të sugjeruar rishikimin ose/dhe përshtatjen e programeve të kualifikimit (brenda autonomisë së AFTP-ve), si dhe hapjen ose mbylljen e programeve të AFP-së në AFTP.

Korniza makroekonomike dhe fiskale

Strategjia Operacionale për Zhvillimin e Vazhdueshëm të Sektorit të AFP-së në Kosovë është ndërtuar mbi një kuptim të trajektores ekonomike të Kosovës dhe kërkesave të tregut të punës, në vitin 2024 të ardhurat buxhetore do të arrijnë në 3 miliardë e 28 milionë euro, që përfaqëson një rritje prej 5.0% krahasuar me parashikimet buxhetore për vitin 2023, ose në vlerë nominale një rritje prej 144 milionë eurosh. Ky parashikim përfshin gjithashtu grantet dhe mbështetjen buxhetore. Nga ana tjetër, shpenzimet buxhetore gjatë vitit 2024 pritet të arrijnë në 3 miliardë e 314 milionë euro, duke shënuar një rritje prej 2%, ose në vlerë nominale prej 76 milionë eurosh në raport me rishikimin e Buxhetit për vitin 2023. Deficiti buxhetor prej 285 milionë eurosh, do të mbulohet nga emetimi i letrave me vlerë dhe financimi i jashtëm. Produkti i Brendshëm Bruto 2024 10,553 milionë euro, rritja e Produktit të Brendshëm Bruto nga viti 2023 është 7.8%, Produkti i Brendshëm Bruto në terma realë në vitin 2024 parashikohet të jetë 10,245 milionë euro ose e shprehur si përqindje rritjeje prej 4.6%. Ndërsa, në terma nominalë, PBB-ja pritet të rritet me 7.8%. Produkti i Brendshëm Bruto në terma nominalë vlerësohet të jetë 10,553 milionë euro. Megjithatë, pavarësisht këtyre fitimeve, PBB-ja për frymë e Kosovës mbetet nën atë të

vendeve të tjera të Ballkanit, duke theksuar nevojën për zhvillim të shtuar ekonomik. Ndërmarrjet e vogla dhe të mesme (NVM) vazhdojnë të jenë thelbësore për peizazhin ekonomik të Kosovës, duke nxitur krijimin e vendeve të punës. Megjithatë, mbi 90% e bizneseve janë mikro-ndërmarrje me më pak se 10 punonjës, duke kufizuar aftësinë e tyre për të nxitur një ekonomi të modernizuar. Kjo tregon nevojën për mekanizma mbështetës, duke përfshirë zhvillimin dhe trajnimin e aftësive, për të rritur potencialin e produktivitetit dhe inovacionit brenda këtyre bizneseve.

Një pengesë kritike për rritjen është hendeku i aftësive brenda tregut të punës. Edhe pse kushtet për biznes janë përmirësuar, sektori privat përballlet me sfida të vazhdueshme për shkak të mospërputhjes midis aftësive të kërkuara nga punëdhënësit dhe atyre që janë aktualisht në dispozicion. Adresimi i këtij hendeku në aftësi është thelbësor për rritjen e qëndrueshme ekonomike të Kosovës. Prandaj, strategjia e AFP-së përqendrohet në përafrimin e rezultateve arsimore me nevojat e tregut, nxitjen e aftësive relevante për ekonominë aktuale dhe të ardhshme, dhe mbështetjen e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme si nxitës kryesorë të mundësive ekonomike dhe të punësimit.

Raporti i Progresit i Komisionit Evropian për Kosovën 2024 raportoi se në vitin 2023, shpenzimet publike të Kosovës për arsimin ishin parashikuar në 385 milionë euro. Trendet në regjistrimin dhe pjesëmarrjen e studentëve treguan një rënie në normat bruto të regjistrimit në nivelet e arsimit të hershëm, siç janë parashkollori dhe fillori, ndërsa normat e regjistrimit në arsimin e mesëm të ulët panë një rritje të lehtë. Pavarësisht përpjekjeve për të përmirësuar cilësinë arsimore, progresi në zbatimin e strategjisë arsimore të Kosovës 2022-2026 mbetet i kufizuar, me përmirësime në performancën e studentëve që pritet të jenë të dukshme vetëm në planin afatgjatë. Sipas raportit të OECD-së të dhjetorit 2023, rezultatet e Programit të Kosovës për Vlerësimin Ndërkombëtar të Studentëve (PISA) 2022 tregojnë një rënie në performancën e studentëve në matematikë, lexim dhe shkencë krahasuar me vitin 2018, me 83% të 15-vjeçarëve që nuk arrijnë aftësitë bazë të leximit, 85% në matematikë dhe 79% në shkencë.

Table 1.1. Western Balkans Outlook, 2020–26

	2020	2021	2022	2023e	2024f	2025f	2026f
Real GDP growth (percent)							
Albania	-3.3	8.9	4.9	3.3	3.3	3.4	3.5
Bosnia and Herzegovina	-3.0	7.4	4.2	1.9	2.6	3.3	4.0
Kosovo	-5.3	10.7	4.3	3.1	3.7	3.9	3.9
North Macedonia	-4.7	4.5	2.2	1.0	2.5	2.9	3.0
Montenegro	-15.3	13.0	6.4	6.0	3.4	2.8	3.0
Serbia	-0.9	7.7	2.5	2.5	3.5	3.8	4.0
WB6	-3.0	7.9	3.4	2.6	3.2	3.5	3.8

Figura 1: Burimi: Rritje në Rritje, Raporti i Rregullt Ekonomik Nr. 25 i Ballkanit Perëndimor | Pranvera 2024.

Kosovo's GDP growth shows a sharp recovery from a -5.3% decline in 2020 to 10.7% in 2021, stabilizing at 4.3% in 2022. Future projections estimate moderate growth rates of 3.1% in 2023, and around 3.7% to 3.9% from 2024 to 2026, indicating steady economic progress.¹

Pamje demografike

Sipas rezultateve të regjistrimit të vitit 2024, numri i popullsisë rezidente në Kosovë është 1,586,659. Studimi i Progresit Ndërkombëtar të Leximit (PIRLS) i vitit 2021 pasqyron gjithashtu vonesën e konsiderueshme të Kosovës në aftësitë e leximit në krahasim me standardet ndërkombëtare. Kosova ka bërë hapa përpara në njohjen e të nxënësve të mëparshëm, me shërbime për validimin e të nxënësve joformal dhe informal që tani janë në dispozicion, duke përfshirë edhe shërbimet publike të punësimit. Dixhitalizimi dhe aftësitë dixhitale janë përparësi brenda strategjisë së arsimit 2022-2025, ndërsa arsimi i dyfishtë në arsimin dhe trajnimin profesional (AFP) u zgjerua në vitin 2023/2024 me tetë profile shtesë, duke e çuar totalin në 12, që synojnë rritjen e punësimit të të rinjve. Në tetor 2023, Kryeministri nisi një fushatë ndërgjegjësimi për të mbështetur AFP-në e dyfishtë. Megjithatë, një ligj i ri për AFP-në është ende në zhvillim e sipër. Sfidat vazhdojnë në përfshirjen arsimore, veçanërisht për grupet e marginalizuara. Komunitetet rome, ashkali dhe egjiptiane përballen me rreziqe të larta braktisjeje, me disa qendra mësimi që varen nga financimi i jashtëm të detyruara të mbyllen. Ministria e Arsimit, në partneritet me autoritetet komunale, duhet të sigurojë burime për të mbështetur këto qendra. Qasja e përmirësuar në hapësirat publike dhe transportin për fëmijët me aftësi të kufizuara kërkon gjithashtu vëmendje të mëtejshme.

Qasja në arsim në Kosovë ndryshon në nivele të ndryshme. Arsimi dhe trajnimi profesional (AFP) regjistron më shumë se gjysmën e nxënësve të shkollës së mesme të lartë, duke treguar zhvillim të mirë. Megjithatë, AFP përdoret shpesh si një rrugë drejt arsimit të lartë në vend që të përmbushë rolin e tij të synuar të përgatitjes së nxënësve për tregun e punës. Pjesëmarrja në arsimin e lartë është pothuajse gjysma e popullsisë së synuar të të rinjve (49.4% e 18-22 vjeç), por ka pasur një rënie të konsiderueshme gjatë pesë viteve të fundit, që nuk i atribuohet plotësisht ndryshimeve demografike. Kjo rënie pasqyron vështirësitë e sektorit me rëndësinë për punësimin dhe tranzicionet e qeta nga shkolla në punë. Cilësia e arsimit mbetet një çështje kritike, veçanërisht në arsimin parauniversitar. Kjo dëshmohet nga renditja e Kosovës midis tre vendeve të fundit në rezultatet e PISA-s 2018. Pavarësisht përpjekjeve të gjera për reforma - siç është kalimi në kurrikula të bazuara në kompetenca, përmirësimi i trajnimit fillestar të mësuesve dhe zhvillimit të vazhdueshëm profesional, përmirësimi i burimeve pedagogjike dhe avancimi i dixhitalizimit - zbatimi i këtyre reformave nuk e ka kapërcyer në mënyrë efektive hendekun e cilësisë. Prioriteti i kufizuar buxhetor i dhënë sektorit të arsimit zbulon disa mospërputhje, por gjithashtu ofron mundësi për përmirësim të cilësisë dhe ofertave. Arsimi përbën 4.1% të produktit të brendshëm bruto, ose 13.3% të shpenzimeve totale qeveritare. Megjithatë,

¹ [Invigorating Growth, Western Balkans Regular Economic Report No.25 | Spring 2024.](#)

shpenzimet për nxënës janë të ulëta krahasuar me vendet fqinje për shkak të popullsisë së madhe të fëmijëve në Kosovë.

Të dhënat nga Sistemi i Informacionit për Menaxhimin e Arsimit i MASTI-t për vitin 2024 tregojnë se numri i përgjithshëm i nxënësve në arsimin parauniversitar është 314.006 (M 160.882 & F 153.124).

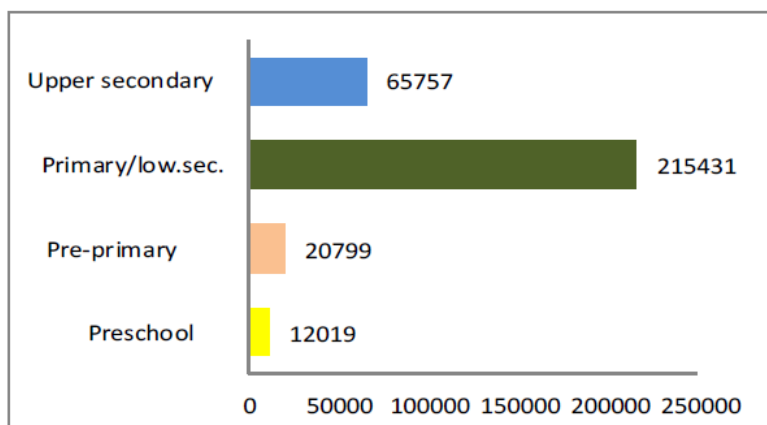


Figura 1: Numri i studentëve dhe personelit arsimor në Kosovë
Burimi: MASTI, Shënime Statistike – Të dhëna mbi Arsimin Parauniversitar 2023-2024

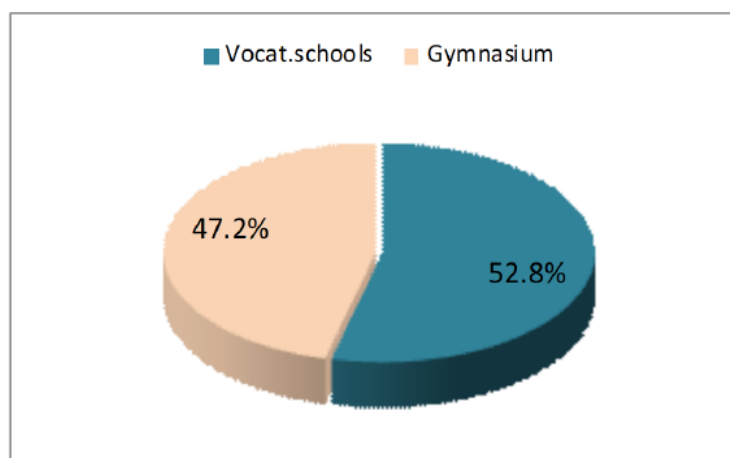


Figura 2: Nxënësit në gjimnaze dhe shkolla profesionale
Burimi: MASTI, Shënime Statistike – Të dhëna mbi Arsimin Parauniversitar 2023-2024

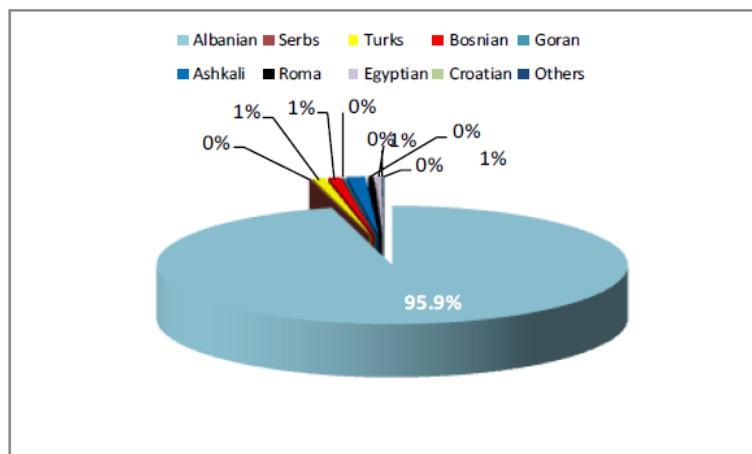


Figura 3: Numri i studentëve sipas origjinës etnike

Burimi: MASTI, Shënime Statistike – Të dhëna mbi Arsimin Parauniversitar 2023-2024

Sistemi i Qeverisjes dhe Menaxhimit të AFP-së në Kosovë

Sistemi i qeverisjes dhe menaxhimit të AFP-së në Kosovë vepron në tre nivele: qendror, komunal dhe ofrues i AFP-së. Në nivel qendror, sistemi përfshin ministrinë dhe agjencitë e tyre mbikëqyrëse. Niveli komunal përfshin Drejtoritë Komunale të Arsimit (DKA). Në nivelin e ofruesve të AFP-së, qeverisja është përgjegjësi e përbashkët e Këshillit Drejtues dhe menaxhmentit të institucionit. Në nivel qendror, mekanizmat e bashkëpunimit dhe konsultimit me punëdhënësit dhe punonjësit lehtësohen përmes Këshillit Ekonomik-Social dhe Këshillit për Arsim dhe Trajnim Profesional dhe të Rritur. Megjithatë, mekanizma të ngjashëm në nivel komunal dhe sektorial ende nuk janë krijuar.

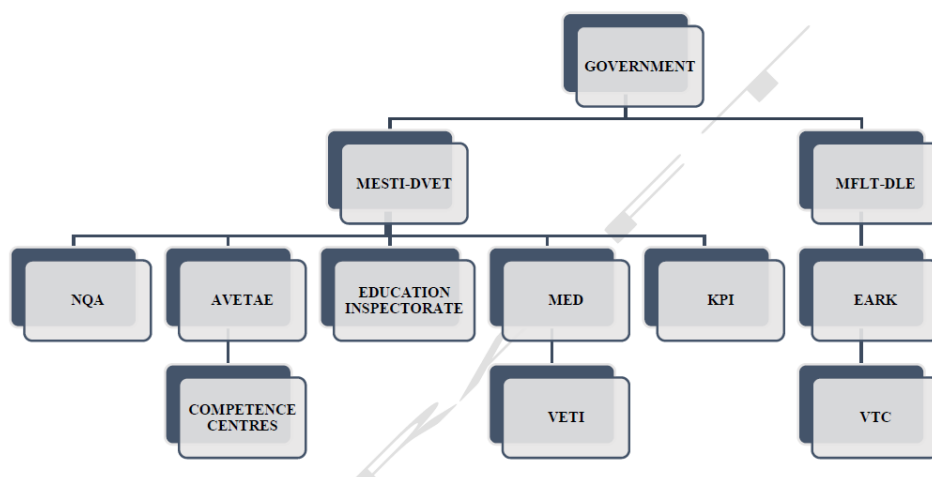


Figura 2: Hierarkia e Qeverisjes dhe Menaxhimit të Arsimit dhe Trajnimit Profesional

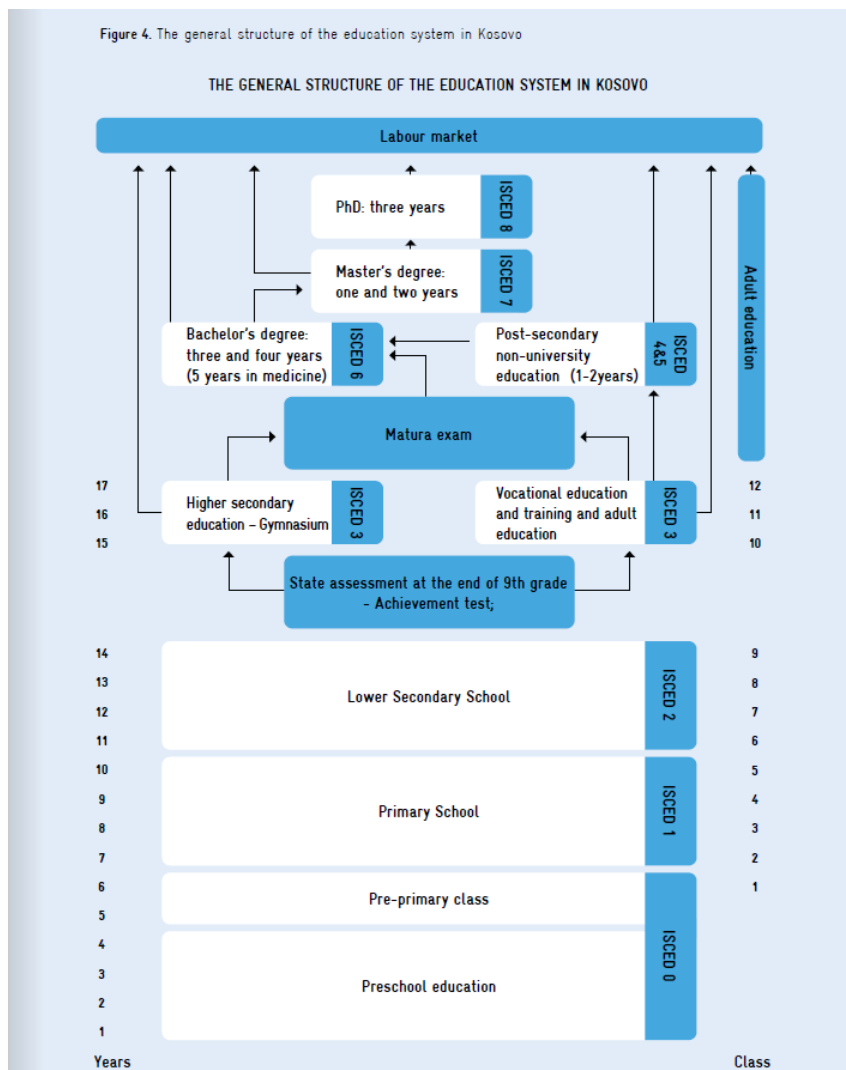
Informacion i përgjithshëm rreth sistemit arsimor

Sistemi arsimor në Kosovë është i organizuar në këto nivele kryesore:

- Arsimi parashkollor (ISCED 0 - mosha < 6 vjeç).
- Arsimi fillor (ISCED 1 - klasat 1-5).
- Arsimi i mesëm i ulët (ISCED 2 - klasat 6-9)
- Arsimi i mesëm i lartë (ISCED 3 - klasat 10-12).
- Arsimi i lartë (ISCED 5-8, duke përfshirë ciklin e shkurtër të arsimit të lartë (5), nivelin Bachelor (6), nivelin Master (7) dhe nivelin Doktoraturë (8).

Përveç niveleve të arsimit, kualifikimet janë gjithashtu të lidhura me programet dhe kurrikulat e tyre. Korniza e Vlerësimit të Studentëve në Arsimin Parauniversitar në Kosovë përshkruan karakteristikat kryesore të sistemit arsimor dhe gjithashtu ka ndihmuar në përsosjen e mëtejshme të përputhjes midis niveleve të programeve arsimore dhe Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve të Kosovës (shih Figurën 2 më poshtë).

Figura 3: Burimi e Vlerësimit të Nxënësve në Arsimin Parauniversitar në Kosovë



Interesi i të rinjve për shkollat e arsimit dhe aftësimit profesional është rritur vitet e fundit dhe niveli i orientimit të nxënësve në shkollat e mesme profesionale dhe gjimnazet është i balancuar. Statistikat nga viti 2020/21 tregojnë se 53% e nxënësve në arsimin e mesëm të lartë ndjekin shkollat e arsimit dhe aftësimit profesional. Të ndara sipas gjinisë, të dhënat tregojnë se krahasuar me vajzat, djemtë kanë më shumë gjasa të regjistrohen në shkollat e arsimit dhe aftësimit profesional. Rreth 42.3% e nxënësve në arsimin profesional janë vajza. Analiza gjinore e orientimit në arsimin profesional tregon tendencën e orientimit të vajzave në profilet e shëndetit dhe mirëqenies, biznesit, administratës dhe drejtësisë. Djemtë kanë tendencë të orientohen në profilet e inxhinierisë, prodhimit dhe ndërtimit, teknologjisë së informacionit dhe

komunikimit. Shkalla e orientimit të vajzave në profilet teknike (fusha e inxhinierisë, prodhimit dhe ndërtimit) është 22.5%.

Pavarësisht të dhënave të fundit që tregojnë një rritje të regjistrimit në shkollat e arsimit dhe aftësimit profesional dhe e pozicionojnë Kosovën afër mesatares së vendeve të zhvilluara të BE-së, shkollat profesionale vazhdojnë të mbeten përgjithësisht si një zgjedhje e dytë, veçanërisht për nxënësit që nuk mund të regjistroheshin në gjimnaze. Regjistrimi në shkollat profesionale nuk ka ndonjë kriter specifik për pranim dhe kjo ka ndikim në tërheqjen e nxënësve me arritje të ulëta ose nxënësve që nuk mund të regjistrohen në gjimnaze.

Institucionet publike arsimore të arsimit dhe aftësimit profesional, përveç Qendrave të Kompetencës, janë nën mbikëqyrjen e drejtpërdrejtë të komunave të cilat e ushtrojnë këtë rol përmes drejtorive komunale të arsimit. Qeveria qendrore është përgjegjëse për hartimin e politikave arsimore, financimin dhe inspektimin. Brenda këtij sistemi, institucionet arsimore kanë shumë pak autonomi menaxheriale dhe financiare.

Autoriteti i komunave, të cilat janë përgjegjëse për menaxhimin e gjimnazeve dhe shkollave profesionale, e ka bërë shumë të vështirë për nxënësit të lëvizin nga një komunë në tjetrën. Kjo ka bërë që disa komuna të vogla të krijojnë gjimnaze ose profile të caktuara të arsimit profesional edhe nëse nuk kanë kushte infrastrukturore dhe profesionale për ta bërë këtë. Përveç kësaj, komunat nuk janë fleksibile në ndryshimin e profileve në shkollat profesionale, për të adresuar ndër të tjera problemin e stafit të tepërt mësimdhënës. Nga ana tjetër, kapacitetet e drejtorive komunale të arsimit për të mbikëqyrur institucionet arsimore janë më shumë se të kufizuara dhe DKA-të nuk kanë ndonjë strukturë organizative në përputhje me funksionin e tyre. Për më tepër, mungon linja e autoritetit nga drejtoritë komunale të arsimit te MASTI.

AAAPARr menaxhon gjashtë AFAP (Qendra të Kompetencës), megjithëse korniza ligjore dhe buxheti i nevojshëm nuk janë miratuar për t'i mundësuar AAAPARr-së të menaxhojë të gjitha shkollat profesionale, ndërsa kapaciteti i saj për të përmbushur këtë funksion mbetet një sfidë. Nga ana tjetër, kapacitetet e Autoritetit Kombëtar të Kualifikimeve janë të kufizuara për t'iu përgjigjur dinamikës së nevojshme për validimin dhe akreditimin e kualifikimeve të reja dhe për miratimin e standardeve të profesionit.

Në nivelin e shkollës profesionale, përveç autonomisë së kufizuar menaxheriale dhe financiare, nuk është përcaktuar asnjë strukturë organizative. Si pasojë, mekanizmat për sigurimin e cilësisë, orientimin në karrierë, bashkëpunimin me bizneset dhe ZHPM-në me bazë në shkollë ndryshojnë midis shkollave.

Sa i përket financimit të AAP-së, niveli aktual i financimit nuk i plotëson nevojat e shkollave profesionale. Financimi i AAP-së nuk është rritur ndjeshëm vitet e fundit, ndërsa formula aktuale e financimit është e përgjithësuar dhe llogaritet për nxënës dhe jo me ndonjë diferencim të shpenzimeve sipas nevojave specifike të profilit. Ekzekutimi i buxhetit kryhet kryesisht nga

komunat, duke përfshirë menaxhimin e prokurimit dhe pagesave. Kjo shkakton shumë probleme praktike për shkollat, veçanërisht kur përballen me nevojat emergjente, dhe i ngarkon zyrtarët e arsimit në komunë me përmbytjen e nevojave të përditshme të institucioneve arsimore, duke filluar nga riparime të vogla deri te investime më të mëdha. Situata është e njëjtë me shkollat që janë nën autoritetin e AAAPAR-së. Edhe pse ekziston një rregullore për planifikimin dhe shpenzimin e të ardhurave vetanake të realizuara nga institucionet e arsimit dhe aftësimit profesional dhe arsimit për të rritur, në terma praktikë ato përballen me vështirësi në menaxhimin e të ardhurave vetanake. Kohët e fundit, MASHT ka filluar punën për përgatitjen e një formule për financimin e arsimit dhe aftësimit profesional.

Korniza ligjore për AFP-në rezulton të jetë komplekse, e fragmentuar dhe e mangët në adresimin e disa çështjeve, duke çuar në një qasje të fragmentuar midis institucioneve përgjegjëse për proceset e jashtme të sigurimit të cilësisë në sistemin e AFP-së dhe duke mundësuar një qasje sistematike dhe gjithëpërfshirëse. Në këtë kontekst, ndërsa Korniza Kombëtare e Kualifikimeve njihet një sistem më të gjerë të sigurimit të cilësisë në AFP (duke përfshirë rolin e Inspektoratit të Arsimit për vlerësimin e jashtëm të AAAP-së), aktet nënligjore që rregullojnë proceset e sigurimit të cilësisë në arsimin e përgjithshëm nuk i mbulojnë shkollat profesionale, duke kufizuar përgjegjësinë për sigurimin e jashtëm të cilësisë në shkollat profesionale vetëm në AKK. Autoriteti për validimin e kurrikulave midis MASTI-t dhe AKK-së nuk është i qartë, ndërsa lidhja midis të drejtës për të ofruar AFP dhe akreditimit nuk është e rregulluar për institucionet publike të AFP-së. Mekanizmat për sigurimin e cilësisë në nivel sistemi nuk janë përcaktuar. Si rezultat, mungon monitorimi sistematik i sistemit të AFP-së dhe raportimi i rregullt mbi cilësinë dhe zhvillimin e AFP-së në nivel sistemi, gjë që do të informonte dhe lehtësonte hartimin dhe planifikimin e politikave strategjike të AFP-së në nivel vendi. Procedurat për mbledhjen e rregullt të reagimeve nga ofruesit e AFP-së, si bazë për zhvillimin e vazhdueshëm të Kornizës Kombëtare të Sigurimit të Cilësisë, nuk janë përcaktuar.

Mekanizmat e brendshëm të sigurimit të cilësisë ende nuk janë konsoliduar plotësisht dhe proceset e vetëvlerësimit kryhen kryesisht formalisht (vetëm për të përmbytshur një detyrim), por pa ndikim të rëndësishëm në përmirësimin e cilësisë. Në këtë mënyrë, interesi i shkollave profesionale për kryerjen e vlerësimit të brendshëm të shkollës është zvogëluar. Nga ana tjetër, mundësitë për zhvillim të vazhdueshëm profesional të Koordinatorëve të Sigurimit të Cilësisë janë të kufizuara, ndërsa udhëzimet e disponueshme për proceset e brendshme të sigurimit të cilësisë nuk i adresojnë mjaftueshëm nevojat e shkollave për zbatimin adekuat të ciklit të cilësisë. Në këtë kontekst, menaxhimi i cilësisë në nivelin e shkollave profesionale dhe në nivelin e sistemit nuk është funksional dhe efikas në monitorimin e cilësisë, identifikimin e prioriteteve të ndërhyrjes për përmirësimin e cilësisë dhe zbatimin e tyre.

Sfidat dhe mundësitë e mjedisit

Për të informuar zhvillimin e Strategjisë Operacionale për Zhvillimin e Vazhdueshëm të Sektorit të AFP-së në Kosovë, u krye një analizë gjithëpërfshirëse e situatës, duke mbuluar faktorët makro-mjedisorë dhe mikro-mjedisorë që ndikojnë në sektor. Në nivel makro, analiza u

përqendrua në ndikimet e jashtme, ndërsa rishikimi në nivel mikro mori në konsideratë faktorët e brendshëm brenda sektorëve të arsimit dhe AFP-së.

Korniza e analizës PEST u aplikua për të shqyrtuar faktorët politikë, ekonomikë, socialë dhe teknologjikë që ndikojnë në peizazhin më të gjerë arsimor në Kosovë. Kjo ndihmoi në nxjerrjen në pah të dinamikave kryesore të jashtme që ndikojnë në rritjen dhe zhvillimin e AFP-së. Për një analizë më të detajuar të faktorëve të brendshëm dhe të jashtëm, u përdor një kombinim i analizës së dokumenteve dhe analizës SWOT.

Rishikimi i dokumenteve përfshinte raporte, studime dhe të dhëna të fundit relevante për sektorët e arsimit dhe AFP-së. Ky rishikim u plotësua me një analizë SWOT për të identifikuar pikat e forta dhe të dobëta të brendshme brenda sistemit të AFP-së, si dhe mundësitë dhe kërcënimet nga mjedisi i jashtëm.

Kjo analizë me dy nivele ofron një kuptim të qartë të sfidave dhe mundësive me të cilat përballlet sektori i AFP-së, duke i lejuar strategjisë të adresojë boshllëqet aktuale duke përfituar nga rrugët e mundshme të rritjes.

Faktorët politikë

Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit (MSA) përcakton kornizën e Kosovës për bashkëpunimin me BE-në për të rritur cilësinë e arsimit, me qëllim përmirësimin e aftësive, punësimit, përfshirjes sociale dhe rritjes ekonomike. Ligji për Arsimin në Komunitet e Kosovës prezantoi një decentralizim të konsiderueshëm, duke transferuar shumë përgjegjësi arsimore nga niveli qendror në komuna dhe, në disa raste, në shkolla. Megjithatë, shumica e Drejtorive Komunale të Arsimit (DKA) dhe shkollave nuk kanë burimet e nevojshme njerëzore, financiare dhe profesionale për të menaxhuar këto përgjegjësi në mënyrë efektive, gjë që ndikon në zbatimin e PSAK-ut. Si pasojë, PSAK thekson ndërtimin e kapaciteteve në nivel komunal për të mbështetur qeverisjen efektive lokale, llogaridhënien dhe menaxhimin e cilësisë në arsim.

Shkollat në gjuhën serbe në Kosovë veprojnë kryesisht jashtë sistemit arsimor të Kosovës. Qeveria, me mbështetje ndërkombëtare, do të vazhdojë përpjekjet për të integruar komunitetin serb në kornizën arsimore të Kosovës. Masat e PSAK-ut janë gjithëpërfshirëse për të gjitha komunitetet, me dispozita për të adresuar çdo nevojë specifike në planet e ardhshme vjetore të veprimit nëse kërkohet.

Perspektiva e lëvizjes së lirë brenda Evropës u ofron të rinjve kosovarë mundësi më të mëdha pune jashtë vendit. Kjo lëvizshmëri e mundshme nënvizon nevojën që sistemi arsimor i Kosovës të përafrohet me standardet evropiane të tregut të punës, duke rritur cilësinë për të përmbushur pritjet e punëdhënësve të BE-së dhe duke siguruar që të diplomuarit të jenë të përgatitur mirë për punësim ndërkombëtar.

Faktorët ekonomikë

Anketa e Forcës Punëtore (AFP) në Kosovë përfshin të dhëna sipas moshës, gjinisë, statusit të punësimit, aktiviteteve ekonomike, profesioneve dhe fushave të tjera të tregut të punës. Sipas të dhënave për vitin 2023, krahasuar me vitin e kaluar (2022), shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore është rritur me 2.1%. Në vitin 2023, shkalla e punësimit ishte 33.3%, shkalla e papunësisë ishte 10.9% dhe shkalla e inaktivitetit ishte 59.3%. Të dhënat e AFP tregojnë se punësimi me kohë të pjesshme ishte 6.3%, vetëpunësimi përbënte 17.2% të të punësuarve dhe puna e pasigurt përbënte 15.3% (duke përfshirë individët e vetëpunësuar pa punonjës të tjerë dhe punëtorët e papaguar në biznesin familjar). Sektorët e tregtisë, ndërtimit, arsimit, prodhimit, administratës publike dhe mbrojtjes vazhdojnë të punësojnë më shumë se gjysmën e fuqisë punëtore. Gratë përbënin 24.2% të fuqisë punëtore, ndërsa burrat përfaqësonin 57.8% të një shkalle totale pjesëmarrjeje prej 40.7%. Shkalla e papunësisë tek të rinjtë ishte 17.3%, me 42.2% të të rinjve të moshës 15-19 vjeç që ishin të papunë afatgjatë për më shumë se një vit. Përveç kësaj, 33.4% e të anketuarve të moshës 15-24 vjeç nuk ishin as të punësuar, as në arsim apo trajnim, i njohur edhe si NEET.

Faktorët socialë

Kosova po përjeton ndryshime të dukshme demografike që po ndikojnë në sistemin e saj arsimor, veçanërisht brenda sektorit të AFP-së. Një rënie e ndjeshme e popullsisë në moshë shkollore është tashmë e dukshme, me një rënie të dukshme të numrit të përgjithshëm të studentëve në të gjitha nivelet e arsimit parauniversitar.

Parashikimet nga Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK) për vitet 2022-2026 tregojnë një rënie të mëtejshme të popullsisë së moshës 0-4 vjeç, një trend që pasqyron rënien e shkallës së lindjeve në vend. Kjo rënie e parashikuar ka të ngjarë të shtrihet në grupmoshat 5-9 vjeç, duke ndikuar si në shkallën e regjistrimit në arsimin parashkollor ashtu edhe në atë fillor. Këto ndryshime demografike paraqesin një sfidë për zhvillimin e qëndrueshëm të sektorit të AFP-së, pasi një popullsi e reduktuar e të rinjve mund të ndikojë në nivelet e ardhshme të regjistrimit dhe në kërkesën për punë të kualifikuar. Adresimi i këtyre faktorëve socialë përmes Strategjisë Operacionale për Zhvillimin e Vazhdueshëm të Sektorit të AFP-së do të kërkojë planifikim adaptiv për të siguruar një fuqi punëtore të kualifikuar që përmbush nevojat demografike dhe ekonomike në zhvillim të Kosovës.

Faktorët teknologjikë

Mundësi për transformim dixhital dhe trajnim të bazuar në teknologji në AFP.

Në vitin 2020, Anketa mbi Teknologjinë e Informacionit dhe Komunikimit në Kosovë raportoi se 96.4% e familjeve kishin akses në internet, duke e pozicionuar Kosovën ndër vendet më të larta në nivel global për shkallën e depërtimit të internetit. Midis përdoruesve të internetit, grupmosha 35-44 vjeç kishte përdorimin më të lartë (19.5%), e ndjekur nga grupmosha 45-54 vjeç (18.9%). Veçanërisht, 92.9% e përdoruesve të internetit qasen në internet çdo ditë, me shumë prej tyre që e

bëjnë këtë disa herë në ditë¹. Përdoruesit meshkuj të internetit kryesojnë me një shkallë pjesëmarrjeje prej 57.4%, krahasuar me 40.2% midis përdoruesve femra¹.

Analiza e mëtejshme nga STIKK në vitin 2019 nuk gjeti ndryshim të rëndësishëm në cilësinë dhe aksesin e internetit midis zonave urbane dhe rurale, megjithëse zonat urbane ruajnë një avantazh të lehtë. Mbi 40% e qytetarëve të Kosovës përdorin shërbime të të dhënave mobile me parapagesë, të tilla si 3G, 4G dhe LTE, duke zgjeruar aksesin përtej rrjeteve tradicionale shtëpiake². Anketa e Grupimeve të Treguesve të Shumëfishtë (MICS) e viteve 2019-2020 nxori në pah pabarazitë në aksesin në pajisjet dixhitale midis grupeve të ndryshme socioekonomike. Ndërsa 53.4% e familjeve në Kosovë zotërojnë një kompjuter, vetëm 23.8% e tyre zotërojnë kompjuter midis komuniteteve rome, ashkali dhe egjiptiane, dhe 13.9% midis familjeve me të ardhurat më të ulëta. Në të kundërt, 88.9% e familjeve me të ardhurat më të larta kanë akses në një kompjuter³. Edhe pse pothuajse të gjitha familjet kanë televizorë (98.9%) dhe telefona celularë (99.2%), mbetet një boshllëk në aksesin në mjetet dixhitale thelbësore për rritjen arsimore dhe profesionale³.

Duke njohur potencialin e teknologjisë dixhitale në arsim, Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (MASHTI) zhvilloi Strategjinë për Dixhitalizimin e Arsimit në Kosovë 2021-2026. Kjo strategji synon të integrojë teknologjinë në mjedisin e të nxënit, të përmirësojë rezultatet e mësimdhënies dhe të nxisë aftësitë dixhitale tek brezat e rinj, me një plan veprimi gjithëpërfshirës që mbështet këto objektivat

1. [Anketa e Përdorimit të Teknologjisë Informative dhe Komunikimit 2020](#) ↵ ↵² ↵³
2. [STIKK Internet Penetration Report 2019](#) ↵
3. [Republic of Kosovo National and Roma, Ashkali, and Egyptian Communities 2019-20 MICS](#) ↵ ↵²
4. [Strategy for Digitalization of Education in Kosovo 2021-2026, MESTI](#) ↵

Vizioni i Strategjisë

Mbështetja e krijimit të një ekosistemi dinamik të AFP-së në Kosovë që i pajis studentët me aftësitë e nevojshme për zhvillim të qëndrueshëm në sektorin agro-ushqimor.

Arsimi dhe Trajnimi Profesional (ATP) njihet si një nxitës jetik për përparimin e qëndrueshëm ekonomik dhe shoqëror të Kosovës. Kjo strategji parashikon një sistem gjithëpërfshirës dhe cilësor të AFP-së që promovon arsim të arritshëm dhe zhvillim aftësish për të gjithë studentët, veçanërisht ata që ndjekin karriera në industri thelbësore për ekonominë lokale. Sigurimi i cilësisë në institucionet arsimore, përmirësimi i kurrikulave dhe forcimi i lidhjeve me tregun e punës janë shtylla themelore të kësaj strategjie. Si pasojë, përmirësimi i kapacitetit institucional,

rafinimi i qasjeve të menaxhimit dhe krijimi i kornizave të llogaridhënies në të gjitha nivelet janë parakushte për sukses.

Zhvillimi i qëndrueshëm i Kosovës mbështetet në fuqizimin e individëve me kompetencat e nevojshme për të lulëzuar në sektorin agro-ushqimor në zhvillim. Kjo strategji thekson të mësuarit gjatë gjithë jetës, duke zgjeruar mundësitë për përmirësimin e aftësive përmes arsimit formal, joformal dhe informal. Ky angazhim përputhet me Objektivin 4 të Zhvillimit të Qëndrueshëm (SDG4) të Axhendës 2030, i cili mbështet arsimin gjithëpërfshirës dhe cilësor të barabartë.

Përgatitja e studentëve për tregun e punës, në harmoni me trendet globale, kontribuon në prosperitetin individual dhe të komunitetit. Vizioni i AFP-së përfshin gjithashtu miratimin e praktikave dixhitale dhe të gjelbra në të gjitha programet arsimore, kultivimin e aftësive në fusha si bujqësia precize dhe përgjegjësia mjedisore. Duke përfshirë praktika të qëndrueshme dhe duke nxitur shkrim-leximin dixhital, kjo strategji siguron që sistemi i AFP-së i Kosovës jo vetëm që përmbush nevojat aktuale të industrisë, por edhe përshatet me kërkesat e ardhshme. Përmes një qasje gjithëpërfshirëse dhe të përqendruar te aftësitë, ekosistemi i AFP-së do të bëhet një gur themeli i rritjes dhe integritetit të Kosovës në kuadrin ekonomik dhe arsimor evropian..

Objektivat

Objektivi i Strategjisë: *Të kontribuojë në krijimin e një ekosistemi arsimor që i pajis ofruesit e AFP-së në Kosovë me mjetet dhe praktikatat e nevojshme për përmirësim të vazhdueshëm dhe funksionim efektiv, duke nxitur zhvillimin e aftësive dhe reagimin ndaj nevojave të tregut të punës.*

Objektivi 1: Përmirësimi i Kapacitetit Institucional të Ofruesve të AFP-së

Ndërtimi dhe forcimi i kapacitetit të institucioneve të AFP-së për të ofruar arsim dhe trajnim me cilësi të lartë dhe relevant për industrinë. Kjo përfshin përmirësimin e infrastrukturës, ofrimin e zhvillimit profesional për edukatorët dhe krijimin e partneriteteve të qëndrueshme me palët e interesuara të industrisë.

Forcimi i kapacitetit institucional të ofruesve të AFP-së është thelbësor për përmirësimin e cilësisë dhe aksesit në arsimin profesional në Kosovë. Ky objektivi përqendrohet në pajisjen e institucioneve me infrastrukturën, burimet dhe ekspertizën e nevojshme për të ofruar arsim me cilësi të lartë dhe relevant që përputhet me kërkesat e fuqisë punëtore moderne. Fushat kryesore përfshijnë përmirësimin e infrastrukturës fizike, ofrimin e zhvillimit të vazhdueshëm profesional për edukatorët dhe krijimin e partneriteteve të industrisë që mundësojnë ndarjen e njohurive dhe zhvillimin e aftësive.

Për ta arritur këtë, strategjia do të përqendrohet në vlerësimin e infrastrukturës aktuale, identifikimin e boshllëqeve dhe zbatimin e përmirësimeve të synuara për të krijuar mjedise të favorshme mësimore. Do të ofrohen programe zhvillimi profesional për të rritur kompetencat e edukatorëve, duke u përqendruar në metodologjitë e reja të mësimdhënies dhe njohuritë specifike të industrisë. Përveç kësaj, do të nxiten partneritete me palët e interesuara të industrisë për t'u ofruar studentëve mundësi praktike mësimi që plotësojnë nevojat e tregut të punës. Do të prezantohet gjithashtu një program mentorimi për të mbështetur edukatorët e rinj në përshtatjen me mjedisin e trajnimit profesional.

Treguesit e Ndikimit:

- • Numri i partneriteteve të krijuara me palët e interesuara të industrisë.
- • Përqindja e edukatorëve të AFP-së që marrin pjesë në programe zhvillimi profesional.

Treguesit e Rezultatit:

- • Rritje e regjistrimit dhe kënaqësisë së studentëve.
- • Përmirësim i normave të punësimit për të diplomuarit.
- • Reputacion i përmirësuar institucional midis studentëve dhe punëdhënësve.

Objekti 2: Përshtatja e Kurrikulave të AFP-së me Nevojat e Tregut të Punës

Rishikimi dhe përditësimi i kurrikulave të AFP-së për të siguruar përputhshmërinë me kërkesat aktuale të tregut të punës, veçanërisht në sektorin agro-ushqimor. Kjo përfshin përfshirjen e aftësive dixhitale, të gjelbra, sipërmarrëse dhe të buta që janë thelbësore për punësimin në industritë moderne. Përputhja e kurrikulave të AFP-së me kërkesat e tregut të punës është thelbësore për të siguruar që studentët të fitojnë aftësitë dhe njohuritë e nevojshme për punësim, veçanërisht në sektorin agro-ushqimor në rritje të Kosovës. Ky objektiv synon të përfshijë aftësitë përkatëse të industrisë në programet e AFP-së, duke përfshirë shkrim-leximin dixhital, praktikën e qëndrueshme dhe sipërmarrjen. Një analizë e tregut të punës do të udhëheqë përditësimet e kurrikulës, duke siguruar që kurset të pasqyrojnë kërkesat aktuale dhe të ardhshme për aftësi, ndërsa një komitet këshillimor do të mbikëqyrë përputhshmërinë dhe përmirësimin e vazhdueshëm. Strategjia do të përfshijë kryerjen e hulumtimit të tregut për të vlerësuar aftësitë e kërkuara dhe rishikimin e kurrikulave për të integruar aftësitë dixhitale dhe të gjelbra. Partneritetet me industrinë do të ofrojnë njohuri mbi hartimin e kurseve, duke siguruar përputhshmërinë me pritjet në vendin e punës. Programet pilot do të lançohen për të testuar kurrikulat e rishikuara, me sythe reagimi për përsosje bazuar në kontributin nga studentët, edukatorët dhe punëdhënësit.

Treguesit e Ndikimit:

- Përqindja e kurrikulave të përditësuara për të reflektuar kërkesat e tregut të punës.
- Numri i programeve të përshtatura me industrinë të prezantuara në sektorin agro-ushqimor.

Treguesit e Rezultatit:

- Rritje e punësimit të të diplomuarve brenda sektorit agro-ushqimor.
- Reagime pozitive nga punëdhënësit mbi përgatitjen e të diplomuarve.

Objekti 3: Promovimi i Mundësive të Mësimi të Bazuar në Punë (WBL)

Zgjerimi dhe forcimi i iniciativave të nxënies në punë duke u partnerizuar me bizneset lokale për t'u ofruar studentëve përvojë praktike përmes stazheve, praktikave dhe vëzhgimit të punës. Ky objektiv synon të rrisë punësimin dhe të sigurojë që studentët të fitojnë aftësi praktike që përmbushin pritjet e punëdhënësit.

Mësimi i Bazuar në Punë (MFP) është thelbësor për përmirësimin e aftësive praktike të studentëve të AFP-së, duke kapërcyer hendekun midis njohurive teorike dhe zbatimeve në botën reale. Ky objektiv përqendrohet në zgjerimin e iniciativave të MFP-së përmes stazheve të strukturuar, praktikave dhe përvojave të vëzhgimit të punës, duke i përgatitur studentët për të përmbushur standardet e industrisë. Do të krijohen partneritete me bizneset lokale për t'u ofruar

studentëve trajnim praktik, ndërsa një portal online do të ndihmojë në lidhjen e studentëve me mundësitë e disponueshme.

Do të vendoset një sistem monitorimi për të ndjekur progresin e studentëve gjatë vendosjeve, duke ofruar reagime mbi zhvillimin e aftësive. Punëtoritë e punëdhënësve do të rrisin ndërgjegjësimin për përfitimet e MFP-së dhe do të krijohet një program mentorimi për studentët në vendosje. Kjo qasje synon t'i bëjë studentët të gatshëm për punë pas diplomimit, duke mbështetur një tranzicion të qetë nga arsimi në punësim.

Treguesit e Ndikimit:

- Numri i mundësive të WBL të disponueshme në vit.
- Përqindja e studentëve të AFP-së që përfundojnë përvojat e WBL.

Treguesit e Rezultatit:

- Përmirësim i aftësive praktike midis të diplomuarve të AFP-së.
- Rritje e kënaqësisë së punëdhënësve me gatishmërinë e të diplomuarve.

Objekti 4: Nxitja e Aftësive Ndërmarrëse dhe Inovacionit

Inkurajimi i të menduarit sipërmarrës dhe inovacionit midis studentëve të AFP-së duke përfshirë shërbimet e zhvillimit të biznesit dhe trajnimin për sipërmarrësi në kurrikulë. Kjo do t'i fuqizojë studentët të marrin në konsideratë vetëpunësimin dhe të kontribuojnë në rritjen ekonomike brenda sektorit agro-ushqimor.

Promovimi i aftësive sipërmarrëse brenda programeve të AFP-së do t'i fuqizojë studentët të ndjekin mundësi vetëpunësimi dhe të kontribuojnë në rritjen ekonomike, veçanërisht në sektorin agro-ushqimor. Ky objektivi përqendrohet në përfshirjen e trajnimit për sipërmarrësi brenda kurrikulës së AFP-së dhe ofrimin e burimeve për inovacion. Aktivitetet do të përfshijnë kurse sipërmarrësie, punëtori planifikimi biznesi dhe qendra inkubacioni që mbështesin studentët me ide për startup-e.

Për të krijuar një ekosistem mbështetës sipërmarrës, konkuret e prezantimit do t'u lejojnë studentëve të paraqesin ide dhe të marrin reagime nga ekspertët e industrisë. Bashkëpunimi me organizatat e biznesit do të ofrojë mundësi rrjetëzimi, ndërsa programet e mentorimit do t'i lidhin studentët me sipërmarrës të suksesshëm në sektorin agro-ushqimor. Qëllimi është të zhvillohen krijuesit e vendeve të punës, si dhe kërkuesit e punës, duke diversifikuar peizazhin ekonomik të Kosovës.

Treguesit e Ndikimit:

- Numri i kurseve dhe punëtorive të zhvilluara mbi sipërmarrjen.

- Përqindja e studentëve që marrin pjesë në programet e sipërmarrjes.

Treguesit e Rezultatit:

- Rritje e shkallës së të diplomuarve të AFP-së që ndjekin vetëpunësimin.
- Numri i projekteve të suksesshme të startup-eve të iniciuara nga të diplomuarit.

Objektivi 5: Integrimi i praktikave dixhitale dhe të qëndrueshme në programet e AFP-së
Mbështetja e miratimit të mjeteve dixhitale dhe praktikave të qëndrueshme në programet e AFP-së për të përgatitur studentët për kërkesat në zhvillim të një ekonomie të gjelbër. Kjo përfshin futjen e aftësive të bazuara në teknologji, të tilla si bujqësia precize dhe praktikat miqësore me mjedisin, për të rritur produktivitetin dhe përgjegjësinë mjedisore në fuqinë punëtore.

Integrimi i mjeteve dixhitale dhe praktikave të qëndrueshme në programet e AFP-së është thelbësor për përgatitjen e studentëve për tregjet e ardhshme të punës që theksojnë ekonominë e gjelbër dhe aftësitë e bazuara në teknologji. Ky objektivi synon të përfshijë shkrim-leximin dixhital dhe teknikat e qëndrueshme në kurrikula, veçanërisht në fusha si bujqësia precize dhe prodhimi me efikasitet të lartë të burimeve, për të rritur punësimin dhe për të mbështetur qëllimet mjedisore.

Aktivitetet do të përfshijnë zhvillimin e moduleve mbi mjetet dixhitale dhe praktikat e qëndrueshme, krijimin e projekteve demonstruese brenda institucioneve dhe partneritetin me organizatat mjedisore për të ofruar burime për arsimin e gjelbër. Do të futet një program certifikimi i gjelbër për t'u lejuar studentëve të fitojnë kredenciale në aftësi të fokusuara në qëndrueshmëri, në përputhje me angazhimin e Kosovës për zhvillim miqësor me mjedisin.

Treguesit e Ndikimit:

- • Numri i moduleve dixhitale dhe të qëndrueshme të përfshira në programet e AFP-së.
- • Përqindja e programeve të AFP-së që ofrojnë certifikime të gjelbra.

Treguesit e Rezultatit:

- • Kompetencë e rritur e të diplomuarve në praktikat dixhitale dhe të qëndrueshme.
- • Ndikim pozitiv në ndërgjegjësimin mjedisor midis studentëve dhe të diplomuarve të AFP-së.

Zbatimi, monitorimi dhe raportimi

Zbatimi i suksesshëm i kësaj strategjie mbështetet në zbatimin e strukturuar, monitorimin e vazhdueshëm dhe raportimin transparent. Zbatimi do të përfshijë bashkëpunim midis MASTI-t,

AVETAEs, ofruesve të AFP-së dhe partnerëve të industrisë, secili me role dhe përgjegjësi të përcaktuara qartë. Një afat kohor i fazave do të udhëheqë zbatimin, duke filluar me ndërtimin e kapaciteteve dhe përmirësimet e infrastrukturës, të ndjekura nga përditësimet e kurrikulës dhe partneritetet e zgjeruara për trajnimin praktik.

Monitorimi do të përqendrohet në treguesit kryesorë të performancës (KPI) të përputhur me secilin objektiv, siç është numri i kurrikulave të përditësuara, rritja e vendeve të punës për të mësuar në punë dhe pjesëmarrja e studentëve në programet e sipërmarrjes. Raportet e rregullta të progresit, të paraqitura çdo tremujor nga VETI, AVETAE-s në MASTI, do të sigurojnë llogaridhënie dhe do të lejojnë rregullime bazuar në reagimet e palëve të interesuara.

Raportimi dhe Vlerësimi përfshijnë një vlerësim afatmesëm në vitin 3 dhe një vlerësim përfundimtar në vitin 5 për të matur rezultatet dhe ndikimin e përgjithshëm. Këto vlerësime, të koordinuara nga AVETAE-s me mbikëqyrjen e MASTI-t, do të ofrojnë njohuri për përmirësim të vazhdueshëm dhe do të udhëheqin iniciativat e ardhshme strategjike për të mbështetur rritjen e sektorit të AFP-së në Kosovë..

Mekanizmat për zbatim

Zbatimi i kësaj strategjie do të përfshijë një qasje bashkëpunuese, duke shfrytëzuar partneritetet me agjencitë qeveritare, institucionet arsimore, palët e interesuara të industrisë dhe organizatat e komunitetit. Hapat dhe proceset specifike përshkruhen si më poshtë:

Krijimi i Ekipeve të Zbatimit: Formimi i ekipeve të dedikuara në Ministrinë e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (MASHTI) dhe Agjencinë për Arsim dhe Trajnim Profesional dhe Arsim të të Rriturve (AAVETAE), përgjegjëse për mbikëqyrjen e objektivave specifike të strategjisë.

Përcaktimi i Roleve dhe Përgjegjëseve: Sqarimi i roleve të secilit palë të interesuar. MASHTI do të udhëheqë koordinimin strategjik, ndërsa AVETAE do të merret me ekzekutimin në nivel institucional. Ofruesit e AFP-së do të jenë përgjegjës për përshtatjen e kurrikulës dhe ofrimin e trajnimit. Partnerët e industrisë do të kontribuojnë në rëndësinë e kurrikulës dhe do të ofrojnë mundësi mësimi të bazuara në punë.

Zhvillimi i një Afati Kohor me Faza: Ndani strategjinë në faza zbatimi me afate kohore specifike.:

- **Faza 1:** Iniciativa për ndërtimin e kapaciteteve, përmirësime të infrastrukturës dhe krijimi i komiteteve këshillimore (Viti 1-2).
- **Faza 2:** Përditësime të kurrikulës, partneritete me industrinë dhe programe pilot (Viti 2-3).
- **Faza 3:** Zbatim i plotë, monitorim dhe përmirësim bazuar në reagime (Viti 3-5).

Formoni Partneritete Strategjike: Vendosni partneritete me bizneset lokale, ofruesit e teknologjisë dhe organizatat ndërkombëtare për të mbështetur zhvillimin e kurrikulës, integrimin e teknologjisë dhe zgjerimin e mundësive të të nxënit në punë.

Ndajeni Burimet: Sigurohuni që burimet financiare dhe materiale të jenë të disponueshme për punëtorin, trajnime, përmirësime të infrastrukturës dhe përmirësime teknologjike, duke ndjekur një plan buxheti të rishikuar çdo vit.

Ndërtimi i Kapaciteteve për Edukatorët: Ofroni programe të rregullta trajnime për edukatorët për t'i pajisur ata me aftësitë dhe njohuritë e nevojshme për të ofruar kurrikula të azhurnuara në mënyrë efektive..

Monitorimi dhe raportimi

Jepni një skicë se si do të monitorohet strategjia. Përfshini treguesit kryesorë të performancës (KPI) dhe mekanizmat me anë të të cilëve do të gjurmohet dhe raportohet progresi.

Mekanizmat efektivë të monitorimit dhe raportimit do të sigurojnë që strategjia të mbetet në rrugën e duhur dhe të përshtatet sipas nevojës. Kjo do të përfshijë komponentët e mëposhtëm:

Treguesit kryesorë të performancës (KPI): KPI-të do të zhvillohen për secilin objektiv, duke mundësuar gjurmimin e matshëm të progresit. KPI-të shembull përfshijnë:

- **Objektivi 1:** Përqindja e institucioneve të AFP-së të përmirësuara dhe numri i programeve të zhvillimit profesional të përfunduara.
- **Objektivi 2:** Numri i kurrikulave të përditësuara për t'u përshtatur me nevojat e tregut të punës.
- **Objektivi 3:** Rritja e përqindjes së vendosjeve të të nxënit në punë.
- **Objektivi 4:** Numri i studentëve që marrin pjesë në programet e sipërmarrjes.
- **Objektivi 5:** Shkalla e adoptimit të praktikave dixhitale dhe të gjelbra në programet e trajnimit.

Raportimi i Progresit: Raportet tremujore do të përgatiten nga VETI dhe do të dorëzohen në MASTI, duke përshkruar progresin drejt secilit objektiv, sfidat e hasura dhe rregullimet e bëra. Rishikimet vjetore do të ofrojnë një vlerësim më gjithëpërfshirës, duke vlerësuar ndikimin e përgjithshëm dhe përputhshmërinë me qëllimet afatgjata.

Mbledhja dhe Analiza e të Dhënave: Mbledhja e rregullt e të dhënave nga ofruesit e AFP-së dhe partnerët e industrisë do të informojë progresin. Anketat, reagimet e studentëve dhe vlerësimet e punëdhënësve do të jenë thelbësore për kapjen e njohurive cilësore.

Mekanizmi i Reagimeve nga Palët e Interesuara: Zbatoni mekanizma reagimi ku palët e interesuara, duke përfshirë studentët, mësuesit dhe partnerët e industrisë, mund të japin kontribut, duke siguruar që strategjia të mbetet e përgjegjshme ndaj nevojave dhe rezultateve aktuale..

Vlerësim

Shpjegoni procesin për vlerësimin e efektivitetit të strategjisë. Përfshini se kur dhe si do të zhvillohen vlerësimet, dhe kush do të jetë përgjegjës për kryerjen e tyre..

Një proces i strukturuar vlerësimi do të vlerësojë efektivitetin e strategjisë dhe ndikimin e saj në ekosistemin e AFP-së.

Vlerësimi Afatmesëm: Një vlerësim formal do të kryhet në mes të afatit kohor të strategjisë (Viti 3), duke vlerësuar progresin kundrejt KPI-ve, duke identifikuar sukseset dhe sfidat dhe duke bërë rregullime për të arritur objektivat në mënyrë më efektive.

Vlerësimi Përfundimtar: Në fund të periudhës së strategjisë (Viti 5), një vlerësim gjithëpërfshirës do të masë ndikimin e strategjisë në punësimin e studentëve, rëndësinë e kurrikulës dhe përputhshmërinë e përgjithshme me objektivat e zhvillimit të qëndrueshëm. Ky vlerësim do të përfshijë metoda cilësore dhe sasore, duke përfshirë intervista me palët kryesore të interesuara, anketa dhe analiza statistikore të treguesve të rezultateve.

Përgjegjësia për Vlerësimin: VETI dhe AAFETARE do të koordinojnë vlerësimet në bashkëpunim me MASTI-n, me mbikëqyrje nga vlerësues të pavarur aty ku është e mundur për të siguruar objektivitetin. Partnerët e industrisë dhe institucionet arsimore do të kontribuojnë me të dhëna dhe njohuri si pjesë e procesit të vlerësimit.

Përmirësim i Vazhdueshëm: Gjetjet e vlerësimit do të informojnë një proces përmirësimi të vazhdueshëm, me rekomandime të dokumentuara dhe të përfshira në planifikimin strategjik të ardhshëm. Kjo siguron që strategjia të mbetet dinamike, e adaptueshme dhe e përputhur me nevojat në zhvillim të tregut të punës dhe zhvillimit të qëndrueshëm në Kosovë..

Plani i Veprimit

Përmbledhje Narrative: Jepni një përshkrim të shkurtër që shpjegon logjikën e ndërhyrjeve të planifikuara.

Synimet Strategjike: Përshkruani qëllimet kryesore strategjike për zhvillimin e AFP-së në sektorin agro-ushqimor. Çdo qëllim duhet të lidhet drejtpërdrejt me objektivat e strategjisë.

Objektiva Specifike: Ndani qëllimet strategjike në objektiva specifike dhe të matshme.

Aktivitetet: Renditni aktivitetet specifike nën secilin objektiv, duke detajuar hapat e nevojshëm për t'i arritur ato.

Treguesit dhe Mjetet e Verifikimit: Jepni tregues të matshëm për secilin aktivitet, si dhe mënyrën se si do të verifikohen këta tregues (p.sh., raporte, anketa, vlerësime).

Aktori(ët) Përgjegjës: Identifikoni palët e interesuara përgjegjëse për secilin aktivitet (p.sh., ministritë, institucionet e AFP-së, OJQ-të, bizneset).

Burimet e Nevojshme: Specifikoni burimet (financiare, njerëzore, materiale) të nevojshme për secilin aktivitet.

Supozime dhe Parakushte të Rëndësishme: Përmendni çdo supozim ose faktor të jashtëm që duhet të jetë në vend për zbatimin me sukses të secilit aktivitet..

PËRMBLEDHJE NARRATIVE E LOGJIKËS SË NDËRHYRJES	TREGUES TË VERIFIKUESHËM OBJEKTIVISHT	MJETET E VERIFIKIMIT	Aktor(ë) Përgjegjës	Burimet e Nevojshme
Objektivi Strategjik 1: Rritja e Kapacitetit Institucional të Ofruesve të AFP-së	1.1. Numri i partneriteteve të krijuara me palët e interesuara të industrisë. 1.2. Numri i institucioneve të AFP-së të modernizuara. 1.3. Numri i sesioneve të trajnimit për stafin e zhvilluara. 1.4. Numri i teknologjisë dhe pajisjeve të reja të futura në institucionet e AFP-së.	1.1. Marrëveshjet e partneritetit dhe raportet e bashkëpunimit nga institucionet e AFP-së. 1.2. Raportet e auditimit të objekteve dhe përditësimet e përmirësimit të infrastrukturës. 1.3. Anketat e stafit dhe studentëve pas seancave të trajnimit. 1.4. Përditësimet e inventarit dhe	Institucionet e AFP-së.	Burime financiare për infrastrukturë materialet e trajnimit dhe personelin.

		raportet mbi teknologjitë e instaluar rishtazi.		
Objektivi Strategjik 2: Përputhja e Kurrikulave të AFP-së me Nevojat e Tregut të Punës	2.1. Kurrikula të përditësuara që pasqyrojnë praktikën dhe aftësitë moderne. 2.2. Numri i programeve të lidhura me industrinë të prezantuar në sektorin agro-ushqimor. 2.3. Përqindja e kurrikulave që integrojnë aftësitë dixhitale, të gjelbra dhe sipërmarrëse.	2.1. Dokumentet e rishikimit dhe miratimit të kurrikulës. 2.2. Anketa dhe reagime nga partnerët e industrisë mbi harmonizimin e programeve. 2.3. Dokumentimi i përditësimeve të kurrikulës dhe integrimi i aftësive moderne.	Institucionet e AFP-së dhe MASTI.	Ekspertë të lëndës, të dhënash të industrisë dhe financim.
Objektivi Strategjik 3: Promovimi i mundësive të të nxënies në punë.	3.1. Numri i partneriteteve me bizneset. 3.2. Numri i studentëve që marrin pjesë në stazhe dhe programe të WBL. 3.3. Përqindja e studentëve që gjejnë punë pas stazhit.	3.1. Marrëveshje partneriteti të nënshkruara me bizneset. 3.2. Regjistrat e praktikës të mirëmbajtura nga institucionet e AFP-së.	Institucionet e AFP-së, kompanitë e sektorit privat, OJQ-të.	Transporti për studentët, stafin koordinues, financimi për bursa.

		3.3. Formularët dhe raportet e reagimeve të punëdhënësve.		
Objektivi Strategjik 4: Nxitja e Aftësive Ndërmarrëse dhe Inovacionit	4.1. Numri i moduleve të sipërmarrjes të përfshira në kurrikula. 4.2. Përqindja e studentëve që marrin pjesë në programet e sipërmarrjes. 4.3. Numri i konkurseve ose ngjarjeve të organizuara të sipërmarrjes.	4.1. Përditësimet dhe rishikimet e kurrikulës të dokumentuara nga institucionet e AFP-së. 4.2. Raportet nga institucionet e AFP-së që ndjekin pjesëmarrjen në program. 4.3. Raportet e ngjarjeve dhe anketat e pjesëmarrësve.	Ministria e Arsimit, institucionet e AFP-së, OJQ-të.	Trajnim për edukatorët, financim për projekte studentore.
Objektivi Strategjik 5: Integrimi i Praktikave Dixhitale dhe të Qëndrueshme në Programet e AFP-së	5.1. Përqindja e kurrikulave që përfshijnë aftësi të gjelbra dhe dixhitale. 5.2. Përqindja e programeve të AFP-së që ofrojnë certifikime të gjelbra. 5.3. Numri i seancave të trajnimit mbi mjetet	5.1. Rishikimet e kurrikulës dhe përditësimet e dokumentacionit. 5.2. Raportet nga institucionet e AFP-së që detajojnë certifikimet e gjelbra. 5.3. Raportet e projekteve të	Ministria e Arsimit, OJQ-të e Gjelbra, institucionet e AFP-së.	Financim për nisma të gjelbra dhe dixhitale; partneritete me kompani teknologjike.

	dixhitale dhe praktikat e gjelbra për edukatorët.	paraqitura nga institucionet e AFP-së.		
Rezultatet				
Institucione të Modernizuara të AFP-së 1.1. Infrastrukturë dhe mjedise mësimore të përmirësuara në ofruesit e AFP-së. 1.2. Pjesëmarrje më e madhe e stafit në programet e trajnimit profesional. 1.3. Rritje e regjistrimit dhe kënaqësisë së studentëve. 1.4. Shkalla të përmirësuara të punësimit për të diplomuarit. 1.5. Reputacion i përmirësuar institucional midis studentëve dhe punëdhënësve.	1.1.1.1. 1. Numri i institucioneve të përmirësuara. 1.2.1.1.2. Përqindja e përmirësimit të infrastrukturës bazuar në auditimet e objekteve. 1.3.1.1.3. Numri i instalimeve të teknologjisë dhe pajisjeve të reja në institucionet e AFP-së. 1.4.1.2.1. Numri i stafit të trajnuar çdo vit. 1.5.1.2.2. Numri i seancave të trajnimit ose punëtorive të zhvilluara. 1.6.1.3.1. Përqindja e studentëve që raportojnë kënaqësi me objektet dhe cilësinë e mësimdhënies në anketa. 1.7.1.3.2. Ulja e shkallës së braktisjes së studimeve krahasuar me vitet e kaluara. 1.8.1.4.1. Përqindja e të diplomuarve të	1.1.1. Planet e përmirësimit institucional. 1.1.2. Të dhënat e pjesëmarrjes në trajnime. 1.2.1. Certifikatat e pjesëmarrjes të lëshuara për stafin. 1.3.1. Anketat e kënaqësisë së studentëve. 1.3.2. Të dhënat e regjistrimit dhe mbajtjes nga institucionet e AFP-së. 1.4.1. Anketat e ndjekjes së të diplomuarve. 1.4.2. Anketat dhe dëshmitë e kënaqësisë së punëdhënësve. 1.5.1. Letrat e reagimeve dhe miratimit nga partnerët e industrisë.	Ministria e Arsimit, institucionet e AFP-së.	Mbështetje financiare për përmirësimet infrastrukturë Materiale trajnimi.

	punësuar brenda gjashtë muajve nga diplomimi. 1.9.1.4.2. Numri i të diplomuarve të punësuar në fushën e tyre të studimit. 1.10. 1.4.3. Shkalla e kënaqësisë së punëdhënësve me të diplomuarit e AFP-së. 1.11. 1.5.1. Numri i vlerësimeve ose dëshmive pozitive nga punëdhënësit dhe studentët. 1.12. 1.5.2. Numri i partneriteteve ose bashkëpunimeve me liderët e industrisë.			
Kurrikula të Përshtatura me Tregun 2.1. Kurrikula të rishikuara dhe të përditësuara të AFP-së që pasqyrojnë nevojat e tregut të punës, veçanërisht në sektorin agro-ushqimor. 2.2. Përfshirja e moduleve të aftësive dixhitale, të gjelbra, sipërmarrëse dhe të buta në kurrikula. 2.3. Rritja e punësimit të të diplomuarve brenda sektorit agro-ushqimor.	2.1.1. Numri i kurseve të përditësuara. 2.1.2. Përqindja e kurrikulave të përputhura me trendet e tregut të punës bazuar në analizën e industrisë. 2.1.3. Reagime nga palët e interesuara të industrisë mbi rëndësinë e kurrikulave.	2.1.1. Dokumente të rishikimit të kurrikulës. 2.2.1. Raporte nga edukatorët mbi zbatimin e moduleve. 2.3.1. Anketa për ndjekjen e të diplomuarve. Të dhëna për punësimin nga	Ministria e Arsimit, partnerët e industrisë.	Financim për zhvillimin e kurrikulës, kontribut nga ekspertiza e industrisë.

2.1.2.4. Reagime pozitive nga punëdhënësit mbi përgatitjen e të diplomuarve.	2.2.1. Numri i moduleve të reja të prezantuara që përqendrohen në aftësitë dixhitale, të gjelbra, sipërmarrëse dhe të buta. 2.3.1. Përqindja e të diplomuarve të punësuar në sektorin agro-ushqimor. 2.3.2. Numri i vendeve të punës të lidhura drejtpërdrejt me programet e AFP-së. 2.1.1. Përqindja e punëdhënësve që raportojnë kënaqësi me përgatitjen dhe aftësitë e të diplomuarve. 2.1.1. 2.1.2. Përmirësim në vlerësimet e punëdhënësve në anketat vjetore të reagimeve.	institucionet e AFP-së. 2.4.1. Anketa për kënaqësinë e punëdhënësve. 2.4.2. Dëshmi dhe raporte nga partnerët e industrisë.		
Mësim i Zgjeruar i Bazuar në Punë (MZP) 3.1. Vendosja e partneriteteve me bizneset për stazhe, mësim praktik dhe vëzhgim pune. 3.2. Kapacitet i rritur i shkollave dhe kompanive për të zbatuar programe MZP.	3.1.1. Numri i vendosjeve të studentëve në stazhe. 3.1.2. Numri i partneriteteve të krijuara me bizneset për mundësitë e WBL.	3.1.1. Marrëveshjet e partneritetit të nënshkruara me bizneset. 3.2.1. Raportet mbi bashkëpunimet e biznesit të ofruara	Institucionet e AFP-së, Kompanitë e sektorit privat.	Financim për bursa, Staf për koordinim, Shërbime transporti.

3.3. Aftësi praktike të përmirësuara midis të diplomuarve të AFP-së. 3.1.3.4. Kënaqësi e shtuar e punëdhënësve me gatishmërinë e të diplomuarve.	3.1.3. Përqindja e studentëve që marrin pjesë në programet WBL gjatë studimeve të tyre. 3.2.1. Numri i koordinatorëve ose lehtësuesve të WBL të trajnuar në shkolla dhe kompani. 3.2.2. Përqindja e bizneseve që raportojnë kënaqësi me menaxhimin dhe rezultatet e programit WBL. 3.3.1. Përqindja e studentëve që demonstrojnë aftësi praktike të përmirësuara, të vlerësuara përmes vlerësimeve në fund të programit. 3.3.2. Numri i studentëve që përfundojnë programe certifikimi në aftësi praktike. 3.4.1. Përqindja e punëdhënësve që raportojnë kënaqësi me	nga institucionet e AFP-së. 3.2.2. Regjistrat e pjesëmarrjes në trajnime për koordinatorët e WBL. 3.3.1. Raportet e vlerësimit në fund të programit nga shkollat. 3.1.1. Anketat e kënaqësisë së punëdhënësve. 3.1.2. Raportet vjetore të reagimeve nga punëdhënësit.		
--	--	--	--	--

	gatishmërinë dhe aftësitë e të diplomuarve për punë. 3.4.2. Përmirësimi i vlerësimeve të punëdhënësve në anketat vjetore të kënaqësisë.			
Zhvillimi i Aftësive Sipërmarrëse 4.1. Prezantimi i moduleve të sipërmarrjes dhe trajnimit në kurrikulat e AFP-së. 4.2. Rritja e shkallës së të diplomuarve të AFP-së që ndjekin vetëpunësimin. 4.1.4.3. Mbështetja për projektet e biznesit të udhëhequra nga studentët dhe startup-et.	4.1.1. 4.1.1. Numri i moduleve të sipërmarrjes të futura në kurrikulat e AFP-së. 4.1.2. 4.1.3. 4.2.2. Numri i seancave të trajnimit të zhvilluara mbi sipërmarrjen dhe inovacionin për studentët. 4.1.4. 4.1.5. 4.2.1. Përqindja e të diplomuarve të AFP-së që fillojnë bizneset e tyre brenda një viti nga diplomimi. 4.1.6. 4.1.7. 4.2.2. Numri i të diplomuarve që regjistrojnë biznese të reja çdo vit në sektorët agro-ushqimorë	4.1.1. Përditësimet e kurrikulës nga institucionet e AFP-së. 4.2.1. Të dhënat e regjistrimit të biznesit. 4.3.1. Raportet e projekteve nga institucionet e AFP-së. 4.3.2. Dokumentacioni i partneriteteve me inkubatorët, përsheptuesit ose shërbimet këshillimore.	Ministria e Arsimit, OJQ-të, mentorë privatë.	Burime për trajnimin e edukatorëve, Financim për projekte dhe inkubatorë.

	ose të lidhur me to. 4.1.8. 4.1.9. 4.2.3. Përqindja e të diplomuarve të vetëpunësuar që raportojnë nivele të qëndrueshme të të ardhurave. 4.1.10. 4.1.11. 4.3.1. Numri i projekteve të udhëhequra nga studentët të nisura gjatë vitit akademik. 4.1.12. 4.1.13. 4.3.2. Numri i partneriteteve të krijuara me inkubatorë, përsheptues ose shërbime këshillimi biznesi.			
Integrimi i Praktikave Dixhitale dhe të Qëndrueshme 5.1. Zhvillimi i moduleve të trajnimit për aftësi të gjelbra dhe dixhitale. 5.1.5.2. Krijimi i projekteve të fokusuara në qëndrueshmëri dhe certifikimeve të gjelbra.	5.1.1. Numri i kurseve që përfshijnë aftësi dixhitale dhe të gjelbra në kurrikulat e AFP-së. 5.1.2. Numri i seancave të trajnimit të zhvilluara për mësuesit mbi praktikatat e gjelbra dhe dixhitale. 5.2.1. Numri i projekteve të fokusuara në qëndrueshmëri të	5.1.1. Dokumentacioni i kursit nga institucionet e AFP-së. 5.1.2. Të dhënat e pjesëmarrjes në trajnime për seancat e mësuesve.	OJQ-të e gjelbra, kompanitë teknologjike, Ministria e Arsimit.	Burime trajnime dixhitale dhe gjelbra, mbështetje financiare për projekte.

	iniciuara nga institucionet e AFP-së. 5.2.2. Numri i certifikimeve të gjelbra të dhëna studentëve që përfundojnë trajnime të fokusuara në qëndrueshmëri.	5.1.3. Raportet e vlerësimit nga seancat e trajnimit. 5.2.1. Raportet mbi projektet e fokusuara në qëndrueshmëri nga institucionet e AFP-së.		
Aktivitete			Burimet / Përgjegjësitë	
Rritja e Kapacitetit Institucional të Ofruesve të AFP-së 1.1. Kryerja e vlerësimit të nevojave për përmirësime të infrastrukturës në institucionet e AFP-së. 1.2. Organizimi i programeve të trajnimit profesional për edukatorët dhe stafin administrativ. 1.1.1.3. Lehtësimi i partneriteteve me industrinë lokale për të përmirësuar ndarjen e burimeve.			Ministria e Arsimit, Stafi i AFP-së për vlerësimet. Ofruesit e trajnimit, Ndarja e Kështjës dhe Financimi. Dhomat e Tregtisë, Partnerët e Arsimit.	
Përshtatja e Kurrikulave të AFP-së me Nevojat e Tregut të Punës 2.1. Kryerja e hulumtimeve të tregut të punës për të identifikuar boshllëqet në aftësi dhe trendet e industrisë. 2.2. Rishikimi i kurrikulave për të përfshirë gjetjet, duke përfshirë kërkesat për aftësi të gjelbra dhe dixhitale. 2.1.2.3. Zbatimi i kurseve pilot të përditësuara dhe mbledhja e reaguesve nga palët e interesuara për përmirësim të vazhdueshëm.			Analistë të tregut të punës, partnerët e tregut të punës, Ministria e Punës. Ekspertë të kurrikulës, reagime nga edukatorët. Edukatorë, Studentë, Anketa, I.	
Promovimi i Mundësive të Mësimit të Bazuar në Punë 3.1. Zhvillimi i marrëveshjeve me bizneset për stazhet dhe praktikantët e studentëve. 3.2. Ngritja e njësive koordinuese brenda institucioneve të AFP-së për të menaxhuar aktivitetet e WBL. 3.1.3.3. Ofrimi i mbështetjes logjistike për studentët që marrin pjesë në WBL, duke përfshirë transportin dhe bursat.			Institucionet e AFP-së, përfaqësuesit mbështetja e Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës. Mbështetje administrative, ekinomike, financiare për personelin. Financimi për transportin dhe qeverisjes vendore.	

Nxitja e Aftësive Sipërmarrëse dhe Inovacionit 4.1. Organizimi i punëtorive dhe trajnimeve mbi sipërmarrjen për studentët. 4.2. Ngritja e programeve të inkubacionit për të mbështetur projektet e udhëhequra nga studentët. 4.1.4.3. Lançimi i konkurseve për ide inovative biznesi, me mentorim nga liderët e industrisë.	OJQ-të, Edukatorët, Mentorët financiare për punëtoritë. Financimi për inkubatorët, Pro Mbështetja e infrastrukturës. Sponsorët e sektorit privat, Çm Mbështetja e marketingut.
Integrimi i Praktikave Dixhitale dhe të Qëndrueshme në Programet e AFP-së 5.1. Zhvillimi i moduleve të trajnimit mbi bujqësinë precize, energjinë e rinovueshme dhe praktikat miqësore me mjedisin. 5.2. Partneriteti me kompanitë e teknologjisë për të ofruar mjete dixhitale dhe burime trajnimi. 5.1.5.3. Zbatimi i programeve të certifikimit të gjelbër për studentët që përfundojnë trajnime të fokusuara në qëndrueshmëri.	Bashkëpunim me OJQ-të e gje kompanitë teknologjike. Partneritete me kompani tekno dixhitale, Trajnim për edukato Mbështetje për programin e ce financiare për zhvillim, Partne