NEXT-GEN CAREER-UP
Instituti për Lidership dhe Politika Publike

Indeksi i Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës



RAPORT

REPUBLIKA E MAQEDONISË SË VERIUT 2026

I L P P
Instituti për Lidership
dhe Politika Publike

NEXT-GEN CAREER-UP
Instituti për Lidership dhe Politika Publike

Indeksi i Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës

RAPORT

Analizë e perceptimeve të studentëve, punëdhënësve dhe profesorëve universitarë mbi kalimin nga arsimi i lartë në tregun e punës në Maqedoninë e Veriut

Analizë krahasuese dhe multidimensionale e punësueshmërisë së të rinjve, aftësive, praktikave profesionale dhe harmonizimit ndërmjet arsimit dhe tregut të punës

Përgatitur nga

Prof. Dr. Besa Arifi

Universiteti i Evropës Juglindore

Përgatitur në kuadër të iniciativës Next-Gen Career-Up

Zbatuar nga Instituti për Lidership dhe Politika Publike

Mbështetur nga Ambasada e Mbretërisë së Holandës në Maqedoninë e Veriut

REPUBLIKA E MAQEDONISË SË VERIUT 2026

Institute for Leadership and Public Policy

Kingdom of the Netherlands

IMPRESUM

Titulli:
Indeksi i Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës Raport

Botues:
Instituti për Lidership dhe Politika Publike (ILPP), Pranvera Kasami

Autor:
Prof. Dr. Besa Arifi

Dizajni:
Arbëria Design

Vendi dhe viti i botimit:
Tetovë, 2026

Ky projekt financohet nga Ambasada e Mbretërisë së Holandës në Maqedoninë e Veriut. Opinionet, gjetjet, përfundimet dhe rekomandimet e shprehura këtu u përkasin zbatuesve/autorëve dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht qëndrimet e Ambasadës së Mbretërisë së Holandës.

Përmbajtja

Përmbledhje ekzekutive 6

1. Hyrje 9

2. Shqyrtim i shkurtër i literaturës 11
2.1 Punësueshmëria e të rinjve dhe kalimi nga arsimi në punë 11
2.2 Mospërputhja e shkathtësive dhe përafrimi i arsimit të lartë me tregun e punës 12
2.3 Praktikat profesionale, mësimi praktik dhe shërbimet e karrierës 13
2.4 Inteligjenca artificiale (IA), transformimi digjital dhe shkathtësitë e së ardhmes 14
2.5 Puna në distancë dhe hibride dhe pritjet në ndryshim për punësim 15
2.6 Barrierat socio-ekonomike, pasiguria në karrierë dhe mirëqenia 15
2.7 Perspektiva ligjore dhe institucionale mbi punësueshmërinë e të rinjve 16
2.8 Konteksti i arsimit të lartë në Maqedoninë e Veriut dhe Ballkanin Perëndimor 18
2.9 Implikimet për studimin aktual 20

3. Metodologjia 21
3.1 Dizajni i hulumtimit 21
3.2 Instrumentet hulumtuese 21
3.3 Mostra dhe grupet e synuara 22
3.4 Mbledhja e të dhënave 22
3.5 Përpunimi dhe analiza e të dhënave 23
3.6 Qasja analitike krahasuese 23
3.7 Konsiderata etike 23
3.8 Kufizimet e studimit 24

4. Analiza e rezultateve të pyetësorit për studentë 25
4.1 Profili i studentëve respondentë 25
4.2 Përputhja ndërmjet arsimit dhe tregut të punës 26
4.3 Aftësitë dhe kompetencat 27
4.4 Statusi i punësimit, kërkimi i punës dhe pritjet për karrierë 29
4.5 Praktikat profesionale dhe mbështetja për tranzicion 30
4.6 Trendet e ardhshme të tregut të punës, IA dhe puna hibride 31
4.7 Drejtësia, gjithëpërfshirja dhe barrierat socio-ekonomike 32
4.8 Reflektimet përfundimtare të studentëve dhe gjetjet kryesore 34
4.9 Implikimet analitike për Indeksin 35

5. Analiza e rezultateve të pyetësorit për punëdhënësit 37
5.1 Profili i punëdhënësve 37
5.2 Rekrutimi i të rinjve dhe sfidat kryesore 38
5.3 Nevojat për shkathtësi dhe përgatitja e të diplomuarve 39
5.4 Çfarë duhet të përmirësojnë universitetet 40
5.5 Bashkëpunimi universitet-punëdhënës 40
5.6 Praktikat profesionale dhe mekanizmat e tranzicionit 41
5.7 Trendet e ardhshme, transformimi digjital dhe mbështetja politike 42
5.8 Drejtësia, përvoja praktike dhe bashkëpunimi universitet-punëdhënës 43
5.9 Reflektimet përfundimtare të punëdhënësve dhe gjetjet kryesore 44
5.10 Implikimet analitike për Indeksin 44

6. Analiza e rezultateve të pyetësorit për profesorët universitarë 46
6.1 Profili akademik i respondentëve 46
6.2 Përputhja arsim-treg pune dhe përgatitja e studentëve 47
6.3 Shkathtësitë dhe kompetencat e studentëve 48
6.4 Relevanca e kurrikulave dhe bashkëpunimi universitet-punëdhënës 49
6.5 Praktikat profesionale dhe mësimi praktik 50
6.6 Trendet e ardhshme, IA dhe investimet institucionale 51
6.7 Drejtësia, mbështetja institucionale dhe barrierat e tranzicionit 52
6.8 Reflektimet përfundimtare të profesorëve dhe gjetjet kryesore 53
6.9 Implikimet analitike për Indeksin 54

7. Analiza krahasuese e përgjigjeve të studentëve, punëdhënësve dhe profesorëve 55
7.1 Përputhja arsim-treg pune dhe përgatitja e të diplomuarve 55
7.2 Përvoja praktike si hendeku qendror i shkathtësive 56
7.3 Shkathtësitë dhe kompetencat: ngjashmëri dhe dallime 56
7.4 Çfarë duhet të përmirësojnë universitetet 57
7.5 Praktikat profesionale si mekanizmi kryesor i tranzicionit 58
7.6 Bashkëpunimi universitet-punëdhënës 58
7.7 Trendet e ardhshme, IA dhe transformimi digjital 58
7.8 Drejtësia, meritokracia dhe barrierat socio-ekonomike 59
7.9 Mbështetja institucionale dhe nevojat e politikave 60
7.10 Analiza krahasuese e përgjigjeve të hapura 60
7.11 Gjetjet e përgjithshme krahasuese 61
7.12 Implikimet për Indeksin e trendeve të të rinjve dhe tregut të punës 62

8. Gjetjet kryesore 64

9. Përfundime 67

10. Rekomandime 70
10.1 Rekomandime për universitetet 70
10.2 Rekomandime për punëdhënësit 70
10.3 Rekomandime për institucionet publike 71
10.4 Rekomandime për qendrat e karrierës 72
10.5 Rekomandime për studentët dhe programet për mbështetjen e të rinjve 72
10.6 Rekomandime për edicionet e ardhshme vjetore të Indeksit 73

Referencat 74
Artikuj shkencorë dhe libra 74
Burime juridike dhe institucionale 76

Shtojcat 77
Shtojca 1. Pyetësor për studentët universitarë 77
Shtojca 2. Pyetësor për punëdhënësit 87
Shtojca 3. Pyetësor për profesorët universitarë 96

Përmbledhje ekzekutive

Ky raport paraqet **Raportin e Indeksit të Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës**, të zhvilluar në kuadër të iniciativës **Next-Gen Career-Up**, të zbatuar nga **Instituti për Lidership dhe Politika Publike**, me mbështetjen e **Ambasadës së Mbretërisë së Holandës në Maqedoninë e Veriut**. Raporti e shqyrton kalimin nga arsimi i lartë në punësim në Maqedoninë e Veriut përmes analizës së perceptimeve të tre grupeve kryesore: studentëve universitarë, punëdhënësve dhe profesorëve universitarë.

Raporti bazohet në **251 përgjigje të vlefshme nga pyetësorët**, përfshirë **164 studentë**, **34 punëdhënës** dhe **53 profesorë universitarë**. Duke i kombinuar këto tri perspektiva, raporti ofron një pamje krahasuese dhe shumëdimensionale të punësueshmërisë së të rinjve, pritjeve të tregut të punës dhe kushteve strukturore që e formësojnë kalimin nga universiteti në punë. Indeksi nuk fokusohet vetëm në atë nëse të rinjtë posedojnë shkathtësi të caktuara ose nëse punëdhënësit punësojnë punëtorë të rinj. Ai gjithashtu pasqyron kushtet më të gjera që ndikojnë në punësueshmëri, përfshirë përafrimin ndërmjet arsimit dhe tregut të punës, mësimin praktik, cilësinë e praktikave, bashkëpunimin me punëdhënësit, shërbimet e karrierës, përgatitjen digjitale, drejtësinë, përfshirjen dhe mbështetjen institucionale.

Gjetjet tregojnë se kalimi nga universiteti në punësim është **përgjegjësi e përbashkët**. Punësueshmëria e të rinjve nuk mund të reduktohet vetëm në përgatitjen individuale të të diplomuarve ose vetëm në cilësinë e arsimit universitar. Ajo formësohet nga ndërveprimi ndërmjet universiteteve, punëdhënësve, institucioneve publike, Qendrave të Karrierës, sistemeve të praktikave, programeve për mbështetjen e të rinjve dhe mjedisit më të gjerë socio-ekonomik. Studentët, punëdhënësit dhe profesorët të gjithë e njohin nevojën për koordinim më të fortë, me qëllim krijimin e rrugëve më praktike, më të drejta dhe më efektive nga arsimi drejt punësimit.

Studentët në përgjithësi shprehin një qëndrim relativisht pozitiv ndaj arsimit të tyre dhe perspektivave të ardhshme. Shumë studentë i konsiderojnë programet e tyre studimore relevante për nevojat e tregut të punës dhe ndihen relativisht të përgatitur për punësim. Megjithatë, optimizmi i tyre është i kujdesshëm. Studentët vazhdimisht theksojnë nevojën për më shumë mësim praktik, praktika më të mira, lidhje më të forta me punëdhënësit, këshillim më të dukshëm për karrierë dhe qasje më të drejtë në punësim. Përgjigjet e tyre tregojnë se të rinjtë e kuptojnë se diplomimi nuk është i mjaftueshëm në vetvete; kalimi drejt punësimit kërkon gjithashtu përvojë, mbështetje, informacion, rrjete dhe mundësi për të dëshmuar aftësitë e tyre.

Punëdhënësit japin një vlerësim më të kujdesshëm për përgatitjen e të diplomuarve. Shumë punëdhënës i perceptojnë të diplomuarit e rinj si vetëm pjesërisht të përgatitur për punë, veçanërisht në aspektin e përvojës praktike, njohurive teknike, shkathtësive të aplikuara dhe kompetencave të lidhura me punën. Në të njëjtën kohë, punëdhënësit gjithashtu e njohin se kanë rol në përmirësimin e punësueshmërisë së të rinjve. Përgjigjet e tyre tregojnë rëndësinë e praktikave, mentorimit, bashkëpunimit me universitetet, komunikimit më të qartë të nevojave për shkathtësi dhe masave të mbështetjes institucionale, si subvencionet për paga, mbështetja për praktika dhe mbështetja për trajnime digjitale dhe për inteligjencën artificiale.

Profesorët universitarë shtojnë një perspektivë të rëndësishme akademike dhe institucionale. Ata e njohin vlerën e arsimit të lartë, por gjithashtu identifikojnë nevojën për kurrikula më të përgjegjshme, infrastrukturë më të fortë për mësim praktik, koordinim më të mirë të praktikave, konsultim më sistematik me punëdhënësit dhe investim më të madh në transformimin digjital. Përgjigjet e tyre tregojnë se universitetet janë të vetëdijshme për presionin për t'u përshtatur me nevojat në ndryshim të tregut të

punës, por se kjo përshtatje kërkon kapacitet institucional, burime dhe bashkëpunim të strukturuar me aktorë të jashtëm.

Në të tre pyetësorët, **përvoja praktike del si gjetja më e fuqishme dhe më e qëndrueshme**. Ajo paraqitet si kompetencë që mungon, si sfidë rekrutimi, si prioritet arsimor, si shqetësim lidhur me praktikat profesionale dhe si rekomandim kryesor. Studentët kanë nevojë për më shumë mundësi për të zbatuar njohuritë para diplomimit; punëdhënësit kanë nevojë për të diplomuar që mund të funksionojnë më mirë në mjedise reale pune; ndërsa profesorët e njohin se mësimi praktik duhet të bëhet më qendror në arsimin e lartë. Kjo konfirmon se mësimi praktik duhet të trajtohet si element thelbësor i cilësisë universitare dhe punësueshmërisë së të diplomuarve, dhe jo si aktivitet shtesë ose dytësor.

Raporti gjithashtu tregon se praktikat profesionale vlerësohet shumë, por janë të pabarabarta në cilësi dhe qasshmëri. Studentët, punëdhënësit dhe profesorët të gjithë e theksojnë rëndësinë e praktikave, por gjithashtu identifikojnë probleme që lidhen me mundësitë e kufizuara, koordinimin e dobët, mentorimin e pamjaftueshëm, mungesën e financimit dhe rezultatet e paqarta të të nxënit. Praktikat mund të funksionojnë si ura efektive ndërmjet arsimit dhe punësimit vetëm kur janë kuptimplota, të strukturuara, të mbikëqyrura dhe të qasshme për studentë nga sfonde të ndryshme socio-ekonomike.

Një gjetje tjetër qendrore është vazhdimësia e **mospërputhjes së shkathtësive** ndërmjet rezultateve të arsimit të lartë dhe pritjeve të tregut të punës. Mospërputhja nuk ka të bëjë vetëm me shkathtësitë teknike. Ajo lidhet gjithashtu me aftësinë për të zbatuar njohuritë në praktikë, për të komunikuar në mënyrë efektive, për të zgjidhur probleme, për të punuar në ekip, për t'u përshtatur me ndryshimet dhe për të dëshmuar përgjegjësi. Gjetjet tregojnë se punësueshmëria varet nga kombinimi i njohurive teorike, përvojës praktike, kompetencës teknike dhe profesionale, shkathtësive digjitale dhe shkathtësive transversale.

Transformimi digjital dhe inteligjenca artificiale po bëhen gjithnjë e më të rëndësishme për punësueshmërinë e të rinjve. Studentët, punëdhënësit dhe profesorët të gjithë e njohin rëndësinë në rritje të shkathtësive digjitale, shkathtësisë për përdorim të IA/të dhënave dhe përdorimit të mjeteve digjitale në vendin e punës. Megjithatë, përgatitja

digjitale nuk mund t'i lihet vetëm iniciativës individuale të studentëve. Ajo kërkon investime në kurrikula, laboratorë, zhvillim të stafit, infrastrukturë për mësim digjital, trajnim praktik dhe vetëdije etike. Punësueshmëria e ardhshme do të varet jo vetëm nga ajo nëse të rinjtë mund ta përdorin teknologjinë, por edhe nga ajo nëse universitetet dhe punëdhënësit mund t'i përgatisin ata ta përdorin atë në mënyrë kritike, të përgjegjshme dhe produktive.

Gjetjet gjithashtu tregojnë se punësueshmëria e të rinjve është e lidhur ngushtë me drejtësinë, përfshirjen dhe besimin institucional. Studentët dhe profesorët shprehin shqetësime për lidhjet personale, mundësitë e pabarabarta, barrierat socio-ekonomike, prejardhjen rurale, aftësinë e kufizuar, vështirësitë financiare, stresin dhe pasigurinë në karrierë. Këto shqetësime tregojnë se punësueshmëria nuk është vetëm çështje teknike e shkathtësive dhe kualifikimeve. Edhe të diplomuarit mirë të përgatitur mund të përballen me vështirësi nëse qasja në punësim perceptohet si e padrejtë, jotransparente ose e varur nga rrjetet informale. Prandaj, një sistem i besueshëm i punësimit të të rinjve kërkon si përgatitje më të mirë, ashtu edhe besim më të fortë në qasjen e barabartë në mundësi.

Raporti përfundon se përmirësimi i kalimit nga arsimi i lartë në punësim kërkon veprim të koordinuar. Universitetet duhet të forcojnë mësimin praktik, përgjigjshmërinë e kurrikulave, koordinimin e praktikave profesionale, përgatitjen digjitale dhe mbështetjen për karrierë. Punëdhënësit duhet të ofrojnë praktika më të strukturuara, të marrin pjesë në mentorim dhe në dhënien e reagimeve për kurrikulat, t'i

komunikojnë më qartë nevojat e tyre për shkathtësi dhe të promovojnë praktika të drejta të rekrutimit. Institucionet publike duhet ta mbështesin punësueshmërinë e të rinjve përmes financimit, stimujve, sistemeve të informacionit për tregun e punës, masave të përfshirjes dhe mekanizmave më të fortë të bashkëpunimit. Qendrat e Karrierës duhet të bëhen më të dukshme, më proaktive dhe më të lidhura me studentët, punëdhënësit dhe alumnët. Studentët dhe programet për mbështetjen e të rinjve duhet të fokusohen në ndërtimin e shkathtësive teknike dhe transversale, vetëbesimit, vetëdijes për karrierë dhe qasjes në mundësi praktike.

Edicionet e ardhshme vjetore të Indeksit të Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës duhet të vazhdojnë ta monitorojnë kalimin nga universiteti në punësim përmes modelit me tri perspektiva: studentë, punëdhënës dhe profesorë universitarë. Indeksi duhet të ndjekë ndryshimet me kalimin e kohës në përafrimin ndërmjet arsimit dhe tregut të punës, shkathtësitë dhe kompetencat, përvojën praktike, cilësinë e praktikave, bashkëpunimin universitet–punëdhënës, transformimin digjital, drejtësinë, përfshirjen, mbështetjen institucionale dhe besimin në mundësitë e punësimit. Në këtë mënyrë, Indeksi mund të shërbejë jo vetëm si produkt hulumtues, por edhe si mjet praktik për dialog politikash, përmirësim institucional dhe reforma të bazuara në dëshmi.

Në përgjithësi, raporti tregon se kalimi nga arsimi i lartë në punësim në Maqedoninë e Veriut karakterizohet nga optimizëm i kujdesshëm, por edhe nga sfida të qarta strukturore. Studentët kërkojnë rrugë më praktike, më të drejta dhe më të mbështetura drejt punësimit. Punëdhënësit kanë nevojë për të diplomuar që janë më mirë të përgatitur për kërkesat reale të vendit të punës. Profesorët e njohin rëndësinë e reformimit të kurrikulave, forcimit të mësimit praktik dhe përmirësimit të bashkëpunimit institucional. Mesazhi qendror i raportit është se punësueshmëria e të rinjve kërkon përgjigje të koordinuar, praktike dhe përfshirëse në të gjithë ekosistemin arsim–treg pune.

1. Hyrje

Kalimi nga universiteti në punësim është një nga sfidat më të rëndësishme me të cilat përballen të rinjtë në Maqedoninë e Veriut. Për shumë studentë dhe të diplomuar të rinj, përfundimi i arsimit të lartë nuk çon automatikisht drejt punësimit të qëndrueshëm, kuptimplotë ose të drejtë. Në të njëjtën kohë, punëdhënësit shpesh raportojnë vështirësi në gjetjen e punëtorëve të rinj me përvojën praktike, njohuritë teknike, shkathtësitë digjitale dhe kompetencat e lidhura me punën që kërkohen në tregun e punës. Kjo krijon një hendek ndërmjet pritjeve të të rinjve, kapaciteteve të institucioneve të arsimit të lartë dhe nevojave të punëdhënësve.

Ky raport e shqyrton këtë hendek përmes Indeksit të Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës, të zhvilluar në kuadër të iniciativës Next-Gen Career-Up, të zbatuar nga Instituti për Lidership dhe Politika Publike, me mbështetjen e Ambasadës së Mbretërisë së Holandës në Maqedoninë e Veriut. Qëllimi i raportit është të ofrojë një analizë të strukturuar të punësueshmërisë së të rinjve, pritjeve të tregut të punës dhe kalimit nga arsimi i lartë në punë, bazuar në perspektivat e studentëve, punëdhënësve dhe profesorëve universitarë.

Raporti bazohet në kuptimin se punësueshmëria e të rinjve nuk është vetëm çështje individuale. Ajo nuk varet vetëm nga motivimi, shkathtësitë ose kualifikimet e të rinjve. Ajo formësohet gjithashtu nga cilësia e programeve studimore, qasja në mësim praktik, disponueshmëria dhe cilësia e praktikave, bashkëpunimi universitet–punëdhënës, këshillimi për karrierë, mbështetja institucionale, transformimi digjital, kushtet socio-ekonomike dhe perceptimet për drejtësinë në tregun e punës. Për këtë arsye, raporti e trajton kalimin nga universiteti në punësim si përgjegjësi të përbashkët që përfshin universitetet, punëdhënësit, institucionet publike, Qendrat e Karrierës, studentët dhe programet për mbështetjen e të rinjve.

Indeksi i Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës ofron një kornizë analitike për shqyrtimin e këtyre çështjeve në mënyrë krahasuese dhe shumëdimensionale. Në vend që të fokusohet vetëm në atë nëse të rinjtë janë të punësuar ose të papunë, Indeksi pasqyron kushtet më të gjera që ndikojnë në rrugën e tyre drejt punësimit. Këtu përfshihen përafrimi ndërmjet arsimit dhe tregut të punës, zhvillimi i shkathtësive, përvoja praktike, cilësia e praktikave, kërkesa e punëdhënësve, përgatitja për të ardhmen, shkathtësitë digjitale dhe të lidhura me IA-në, drejtësia, përfshirja dhe mbështetja institucionale.

Raporti mbështetet në tre pyetësorë të dizajnuar për qëllimet e këtij studimi: një për studentët universitarë, një për punëdhënësit dhe një për profesorët universitarë. Kjo qasje me tri perspektiva mundëson krahasimin e mënyrës se si aktorë të ndryshëm e kuptojnë të njëjtin proces të tranzicionit. Studentët ofrojnë njohuri mbi përgatitjen e tyre, pritjet, pengesat dhe nevojat për mbështetje. Punëdhënësit ofrojnë informacion mbi praktikat e rekrutimit, kërkesën për shkathtësi, praktikat dhe përgatitjen e të diplomuarve të rinj. Profesorët ofrojnë një perspektivë akademike dhe institucionale mbi kurrikulat, mësimin praktik, bashkëpunimin me punëdhënësit dhe kapacitetin e universiteteve për t'iu përgjigjur ndryshimeve në tregun e punës.

Rëndësia e kësaj qasjeje qëndron në faktin se kalimi nga arsimi i lartë në punësim nuk mund të kuptohet plotësisht vetëm nga një perspektivë. Studentët mund të ndihen të përgatitur, ndërsa punëdhënësit mund të identifikojnë boshllëqe të rëndësishme në shkathtësi. Universitetet mund të ofrojnë praktika, ndërsa studentët mund t'i përjetojnë ato si të pamjaftueshme në strukturë ose të paqasshme. Punëdhënësit mund të kenë nevojë për punëtorë të rinj, por praktikat e rekrutimit ende mund të perceptohen si të padrejta ose të varura nga rrjetet informale. Duke i bashkuar këto perspektiva, raporti ofron një pamje më të plotë të pikave të forta dhe dobësive të sistemit aktual të tranzicionit.

Konteksti më i gjerë i raportit formësohet gjithashtu nga ndryshime të rëndësishme në tregun e punës. Transformimi digjital, inteligjenca artificiale, puna në distancë dhe hibride, pritjet në ndryshim të punëdhënësve dhe rëndësia në rritje e shkathtësive transversale po ndikojnë në mënyrën se si të rinjtë përgatiten për punësim. Në të njëjtën kohë, barrierat socio-ekonomike, qasja e kufizuar në rrjete profesionale, mundësitë e pabarabarta për praktika dhe shqetësimet për drejtësinë vazhdojnë të ndikojnë në besimin e të rinjve në tregun vendor të punës. Këto sfida janë veçanërisht të rëndësishme në një vend ku mbajtja e të rinjve, zhvillimi i shkathtësive dhe parandalimi i ikjes së trurit mbeten ngushtë të lidhura me cilësinë e mundësive të punësimit.

Prandaj, raporti ka rëndësi si analitike, ashtu edhe praktike. Në aspektin analitik, ai identifikon modelet kryesore në perceptimet e studentëve, punëdhënësve dhe profesorëve. Në aspektin praktik, ai ofron rekomandime për universitetet, punëdhënësit, institucionet publike, Qendrat e Karrierës, studentët dhe edicionet e ardhshme të Indeksit. Qëllimi i tij nuk është vetëm të përshkruajë sfidat ekzistuese, por edhe të mbështesë dialogun e bazuar në dëshmi dhe reformat praktike që mund ta përmirësojnë kalimin nga universiteti në punësim.

Struktura e raportit ndjek këtë logjikë. Pas hyrjes, raporti paraqet një shqyrtim të shkurtër të literaturës relevante mbi punësueshmërinë e të rinjve, mospërputhjen e shkathtësive, mësimin e integruar me punën, transformimin digjital dhe tranzicionin drejt tregut të punës. Më pas, ai e shpjegon metodologjinë e studimit dhe i paraqet rezultatet e tre pyetësorëve. Raporti vazhdon me një analizë krahasuese të gjetjeve, e ndjekur nga gjetjet kryesore, përfundimet dhe rekomandimet. Të gjitha këto seksione së bashku ofrojnë një pasqyrë gjithëpërfshirëse të ekosistemit arsim–treg pune dhe të masave të nevojshme për ta bërë punësueshmërinë e të rinjve në Maqedoninë e Veriut më praktike, më përfshirëse, më të drejtë dhe më të përgjegjshme ndaj nevojave të ardhshme të tregut të punës.

2. Shqyrtim i shkurtër i literaturës

2.1 Punësueshmëria e të rinjve dhe kalimi nga arsimi në punë

Punësueshmëria e të rinjve gjithnjë e më shumë kuptohet si një koncept shumëdimensional që shkon përtej aftësisë së ngushtë për të gjetur një punë të parë pas diplomimit. Ajo përfshin zhvillimin e njohurive, shkathtësive, qëndrimeve të lidhura me punën, vetëbesimit, përshtatshmërisë, identitetit profesional, qasjes në rrjete dhe kapacitetit për të naviguar në kushte të pasigurta dhe në ndryshim të tregut të punës. Në këtë kuptim, kalimi nga arsimi i lartë në punësim nuk është një ngjarje e vetme, por një proces i formësuar nga kapacitetet individuale, mbështetja institucionale, pritjet e punëdhënësve dhe mjedisi më i gjerë socio-ekonomik.

Literatura mbi kalimin nga arsimi në punë thekson se rezultatet e të rinjve në tregun e punës nuk varen vetëm nga kualifikimet formale, por edhe nga shkathtësitë jo-kognitive dhe transversale, si aftësia për të vepruar në mënyrë të pavarur, vetë-efikasiteti, hapja ndaj përvojave, përshtatshmëria dhe vetëbesimi. Në një studim mbi kalimin nga arsimi në punë dhe të rinjtë që nuk janë në arsim, punësim ose trajnim (*not in education, employment or training* – NEET), Ripamonti (2023) thekson rëndësinë e shkathtësive jo-kognitive për t'i ndihmuar të rinjtë të menaxhojnë pasigurinë dhe të shmangin përjashtimin e zgjatur nga arsimi, punësimi ose trajnimi. Studimi po ashtu vëren se vështirësitë e tranzicionit mund të kenë pasoja afatgjata, përfshirë efektet e "damkosjes" nga papunësia dhe ndikimet në shëndetin mendor, gjë që e bën veçanërisht të rëndësishme mbështetjen e hershme dhe të strukturuar (Ripamonti, 2023).

Ky kuptim më i gjerë i punësueshmërisë është i rëndësishëm për studimin aktual, sepse rezultatet e anketës nuk matin vetëm nëse studentët presin të gjejnë punë. Ato shqyrtojnë gjithashtu perceptimet e studentëve për përgatitjen, vetëbesimin, përvojën praktike, pasigurinë në karrierë, qasjen në praktika, përdorimin e shërbimeve të karrierës dhe perceptimin e drejtësisë në punësim. Këto dimensione i përgjigjen pikëpamjes bashkëkohore se punësueshmëria e të rinjve krijohet përmes ndërveprimit ndërmjet studentëve, universiteteve, punëdhënësve dhe institucioneve publike, dhe jo vetëm përmes përpjekjes individuale.

Në kontekstin e Ballkanit Perëndimor, kalimi nga universiteti në punësim është veçanërisht i rëndësishëm, sepse punësueshmëria e të diplomuarve formësohet nga kufizimet strukturore, pabarazia e mundësive, presionet migruese dhe cilësia e koordinimit institucional ndërmjet arsimit të lartë, punëdhënësve dhe institucioneve publike. Drishti, Kopliku, Lesha dhe Hasmujaj (2026) shqyrtojnë kalimet nga universiteti në punë në Shqipëri, Bosnjë dhe Hercegovinë, Kosovë, Mal të Zi, Maqedoni të Veriut dhe Serbi, duke treguar se rrethanat demografike dhe socio-ekonomike, përfshirë gjininë, statusin socio-ekonomik familjar dhe prejardhjen rurale, ndikojnë si në kohën e nevojshme për të gjetur punën e parë, ashtu edhe në cilësinë e rezultateve të hershme në karrierë. Kjo dëshmi rajonale është drejtpërdrejt e rëndësishme për këtë raport, veçanërisht sepse studentët në anketë identifikuan vështirësitë financiare, prejardhjen rurale, mungesën e lidhjeve personale ose profesionale, stresin dhe pasigurinë si pengesa të rëndësishme në kalimin nga universiteti në punësim (Drishti et al., 2026).

2.2 Mospërputhja e shkathtësive dhe përafrimi i arsimit të lartë me tregun e punës

Një temë qendrore në literaturën mbi punësueshmërinë e të diplomuarve është mospërputhja ndërmjet shkathtësive që zhvillohen përmes arsimit të lartë dhe shkathtësive që kërkohen nga punëdhënësit. Mospërputhja e shkathtësive nuk do të thotë domosdoshmërisht se studentëve u mungon arsimi. Përkundrazi, shpesh nënkupton se njohuritë dhe kompetencat e fituara gjatë studimeve universitare nuk janë mjaftueshëm të përafruara me kërkesat praktike, teknike, digjitale dhe ndërpersonale të vendeve bashkëkohore të punës.

Okolie, Nwosu dhe Mlanga (2019) shqyrtojnë se si institucionet e arsimit të lartë mund t'u përgjigjen më efektivisht kërkesave të tregut të punës. Studimi i tyre nis nga shqetësimi se shumë të diplomuar perceptohen nga punëdhënësit si persona që nuk posedojnë shkathtësi relevante të punësueshmërisë dhe analizon se çfarë pret tregu i punës nga institucionet e arsimit të lartë në drejtim të përgatitjes së të diplomuarve. Kjo përputhet ngushtë me logjikën e këtij raporti, i cili krahason perceptimet e studentëve, punëdhënësve dhe profesorëve për të identifikuar se ku ekziston përafrimi ndërmjet arsimit dhe tregut të punës dhe ku mbeten boshllëqe të rëndësishme (Okolie et al., 2019).

Literatura gjithashtu tregon se përafrimi i arsimit të lartë me tregun e punës kërkon më shumë se reforma të rastësishme kurrikulare. Ai kërkon dialog të vazhdueshëm ndërmjet universiteteve, punëdhënësve, trupave profesionale dhe institucioneve publike. Pritjet e punëdhënësve mund të ndryshojnë shpejt për shkak të digjitalizimit, ndryshimit të modeleve organizative, transformimit sektorial dhe shfaqjes së formave të reja të punës. Për këtë arsye, punësueshmëria e të diplomuarve duhet të kuptohet si përgjegjësi e përbashkët institucionale. Punëdhënësit nuk mund të presin të diplomuar plotësisht të gatshëm pa bashkëpunuar me universitetet, dhe universitetet nuk mund t'i përgatisin studentët në mënyrë efektive pa reagime të strukturuara nga tregu i punës.

Literatura mbi përgatitjen për punë po ashtu thekson rëndësinë e pajtimit të perspektivave të ndryshme të aktorëve. Winterton dhe Turner (2019) argumentojnë se përgatitja e të diplomuarve për punë kërkon veprim të koordinuar nga universitetet, punëdhënësit dhe aktorët e politikave, dhe jo përpjekje të izoluara vetëm nga institucionet e arsimit të lartë. Kjo qasje është veçanërisht e rëndësishme për studimin aktual, sepse tre pyetësorët janë projektuar pikërisht për të krahasuar pikëpamjet e studentëve, punëdhënësve dhe profesorëve, si dhe për të identifikuar se ku perceptimet e tyre bashkohen ose dallojnë në lidhje me përgatitjen e të diplomuarve, nevojat për shkathtësi dhe pritjet e tregut të punës (Winterton & Turner, 2019).

Logjika empirike e këtij studimi, pra, mbështetet nga literatura: kalimi nga universiteti në punësim nuk mund të kuptohet si duhet vetëm nga një perspektivë. Studentët mund ta vlerësojnë pozitivisht përgatitjen e tyre, ndërsa punëdhënësit mund të identifikojnë boshllëqe praktike ose teknike, dhe profesorët mund të vërejnë kufizime strukturore brenda programeve studimore. Një qasje krahasuese mundëson identifikimin e fushave ku këto perspektiva përputhen dhe ku dallojnë.

2.3 Praktikat profesionale, mësimi praktik dhe shërbimet e karrierës

Praktikat profesionale (stazhet) dhe mësimi praktik janë ndër mekanizmat më shpesh të diskutuar për përmirësimin e punësueshmërisë. Literatura mbi mësimin e bazuar në punë dhe mësimin e integruar me punën tregon se studentët përfitojnë nga mundësitë për të aplikuar njohuritë në kontekste reale ose të simuluara profesionale, për të zhvilluar shprehi profesionale, për të ndërtuar rrjete dhe për të kuptuar pritjet e vendit të punës para diplomimit.

Literatura mbi mësimin e bazuar në punë dhe mësimin e integruar me punën thekson se punësueshmëria e të diplomuarve mund të forcohet kur mësimi akademik lidhet sistematikisht me përvojën praktike në vendin e punës. Barr (2024) argumenton se qasjet e strukturuara ndaj mësimit të bazuar në punë mund t'u ndihmojnë institucioneve të arsimit të lartë të përmirësojnë punësueshmërinë e të diplomuarve duke i lidhur programet studimore më ngushtë me kontekste reale profesionale. Në mënyrë të ngjashme, Ferns, Rowe dhe Zegwaard (2021) e paraqesin mësimin e integruar me punën si një mekanizëm të rëndësishëm për zhvillimin e kapaciteteve të të diplomuarve dhe përgatitjen e studentëve për një fuqi punëtore të ardhshme në ndryshim dhe të qëndrueshme. Këto qasje janë drejtpërdrejt të rëndësishme për studimin aktual, sepse studentët, punëdhënësit dhe profesorët të gjithë identifikojnë përvojën praktike dhe praktikat profesionale si elemente qendrore për përmirësimin e kalimit nga universiteti në punësim (Barr, 2024; Ferns et al., 2021).

Praktikat profesionale nuk duhet të trajtohen vetëm si kërkesa formale. Kur ato janë të dizajnuara mirë, mund të funksionojnë si ura ndërmjet mësimit akademik dhe punësimit. Ato mund t'u ndihmojnë studentëve të zhvillojnë vetëbesim, të zbatojnë njohuritë, të fitojnë shprehi profesionale, të marrin mentorim dhe të demonstrojnë kapacitetet e tyre para punëdhënësve potencialë. Megjithatë, nëse praktikat janë të papaguara, të mbikëqyrura dobët, të palidhura me fushën e studimit ose vetëm simbolike, ato mund të dështojnë në përmirësimin e punësueshmërisë dhe mund të riprodhojnë pabarazi, veçanërisht për studentët që nuk mund ta përballojnë punën e papaguar.

Shërbimet e karrierës janë një tjetër mekanizëm i rëndësishëm për mbështetjen e kalimit nga arsimi i lartë në punësim. Andrewartha dhe Harvey (2017) argumentojnë se shërbimet universitare të karrierës luajnë një rol të rëndësishëm në përmirësimin e punësueshmërisë së studentëve përmes aktiviteteve si edukimi për karrierë, përgatitja për intervista, hartimi i CV-së dhe qasja në mundësi punësimi. Studimi i tyre gjithashtu thekson se studentët nga grupet e barazisë mund t'i përdorin më pak shërbimet e karrierës, edhe pse mund të përfitojnë ndjeshëm prej tyre. Kjo është veçanërisht e rëndësishme për studimin aktual, sepse anketa e studentëve tregoi përdorim dhe dukshmëri të kufizuar të Qendrave universitare të Karrierës, ndërsa studentët njëkohësisht identifikuan këshillimin për karrierë, mentorimin dhe informacionin më të mirë për mundësitë e punësimit si forma të rëndësishme të mbështetjes në kalimin nga universiteti në punë (Andrewartha & Harvey, 2017).

Literatura, pra, sugjeron se institucionet e arsimit të lartë nuk duhet ta kufizojnë mbështetjen për punësueshmëri vetëm në mësimdhënien në klasë. Ato kanë nevojë për shërbime të strukturuara të karrierës, koordinim të praktikave, rrjete me punëdhënës, sisteme mentorimi, informacion për tregun e punës, lidhje me alumni dhe mbështetje të targetuar për studentët që përballen me pengesa shtesë. Në këtë kuptim, punësueshmëria është funksion njëkohësisht akademik dhe institucional.

2.4 Inteligjenca artificiale (IA), transformimi digjital dhe shkathtësitë e së ardhmes

Transformimi digjital dhe inteligjenca artificiale po e ndryshojnë kuptimin e punësueshmërisë. Punëdhënësit gjithnjë e më shumë presin që të diplomuarit të jenë në gjendje të përdorin mjete digjitale, të analizojnë të dhëna, të përshtaten me teknologji të reja dhe të punojnë në mjedise ku proceset e mbështetura nga inteligjenca artificiale po bëhen më të zakonshme. Megjithatë, literatura po ashtu thekson se shkathtësitë e së ardhmes nuk janë vetëm teknike. Ato përfshijnë mendimin kritik, kreativitetin, komunikimin, arsyetimin etik, përshtatshmërinë, tolerancën ndaj paqartësisë dhe aftësinë për të vepruar me përgjegjësi në kontekste komplekse dhe të pasigurta.

Literatura mbi shkathtësitë e së ardhmes thekson se institucionet e arsimit të lartë duhet t'i përgatisin studentët për mjedise pune gjithnjë e më komplekse, të pasigurta dhe të transformuara digjitalisht. Ehlers dhe Eigbrecht (2024) argumentojnë se universitetet kanë përgjegjësi të promovojnë kompetenca të orientuara nga e ardhmja nëse duan të mbeten relevante për shoqëritë bashkëkohore dhe të ardhshme. Prandaj, shkathtësitë e së ardhmes nuk kufizohen në njohuri teknike, por përfshijnë kapacitetin për të zbatuar njohuritë në situata të reja, për t'u përballur me paqartësi, për t'iu përgjigjur kompleksitetit dhe për të vepruar në mënyrë efektive në kontekste ku problemet e së ardhmes nuk mund të parashikohen plotësisht paraprakisht (Ehlers & Eigbrecht, 2024).

Ky argument është shumë i rëndësishëm për studimin aktual. Studentët, punëdhënësit dhe profesorët të gjithë e njohën rëndësinë në rritje të inteligjencës artificiale, shkathtësive për të dhëna dhe shkathtësive digjitale, megjithëse me nivele të ndryshme të theksimit. Studentët dhe punëdhënësit veçanërisht theksuan shkathtësitë e avancuara digjitale dhe IA/të dhëna, ndërsa profesorët gjithashtu theksuan nevojën për investime në laboratorë digjitalë, trajnim për inteligjencë artificiale dhe transformim digjital, trajnim të stafit dhe infrastrukturë për mësim praktik.

Literatura mbi inteligjencën artificiale dhe punësueshmërinë e të diplomuarve e mbështet më tej këtë drejtim. Jaiswal, Kuzminykh dhe Modgil (2025) theksojnë nevojën për të zvogëluar hendekun e shkathtësive ndërmjet arsimit të lartë dhe sektorit të inteligjencës artificiale duke e përafruar më ngushtë trajnimin akademik me nevojat e tregut të punës në fusha si inteligjenca artificiale, mjetet digjitale dhe kompetencat e lidhura me teknologjitë në zhvillim. Në mënyrë të ngjashme, Sozon, Roengtam dhe Yin (2026) argumentojnë se inteligjenca artificiale dhe globalizimi po e riformësojnë punësueshmërinë e të diplomuarve duke intensifikuar mospërputhjet e shkathtësive, duke rritur kërkesën për shkathtësi digjitale dhe përshtatshmëri, dhe duke kërkuar nga institucionet e arsimit të lartë të përafrojnë kurrikulat me nevojat e industrisë, të forcojnë partneritetet me industrinë dhe të modernizojnë shërbimet e karrierës. Këto gjetje janë drejtpërdrejt të rëndësishme për studimin aktual, ku studentët, punëdhënësit dhe profesorët të gjithë identifikojnë IA/shkathtësitë digjitale dhe ekspozimin praktik ndaj teknologjive në ndryshim të vendit të punës si dimensione të rëndësishme të punësueshmërisë së ardhshme (Jaiswal et al., 2025; Sozon et al., 2026).

Në të njëjtën kohë, diskutimit për inteligjencën artificiale duhet t'i shtohet edhe një dimension ligjor dhe etik. Rekrutimi i bazuar në inteligjencë artificiale, platformat digjitale dhe vendimmarrja e automatizuar mund ta përmirësojnë efikasitetin, por mund të krijojnë edhe rreziqe që lidhen me diskriminimin, mungesën e transparencës, privatësinë dhe qasjen e pabarabartë. Për këtë arsye, transformimi digjital duhet të integrohet në strategjitë e punësueshmërisë në një mënyrë që kombinon shkathtësitë teknike me vetëdijen kritike, etike dhe ligjore.

2.5 Puna në distancë dhe hibride dhe pritjet në ndryshim për punësim

Puna në distancë dhe puna hibride janë bërë gjithnjë e më relevante për punësueshmërinë e të diplomuarve, veçanërisht pasi pandemia COVID-19 e përshpejtoi zhvendosjen e punës nga mjediset tradicionale të zyrës drejt mjediseve të bazuara në shtëpi dhe të ndërmjetësuara digjitalisht. Puna në distancë dhe hibride mund të krijojë fleksibilitet, të zgjerojë qasjen në mundësi dhe t'u lejojë disa të rinjve të marrin pjesë në tregje pune përtej lokacionit të tyre të menjëhershëm. Megjithatë, këto forma të punës krijojnë edhe sfida, veçanërisht për punonjësit në fillim të karrierës, të cilët kanë nevojë për mentorim, mësim social, dukshmëri profesionale dhe integrim në kulturën e vendit të punës.

Literatura mbi punën në distancë dhe hibride tregon se format e ndryshuara të punës tashmë janë pjesë e agjendës më të gjerë të punësueshmërisë. Felstead (2022) shqyrton zhvillimin e punës në distancë, duke përfshirë format e ndryshme të saj dhe implikimet për menaxhimin e njerëzve, organizimin e punës dhe cilësinë e jetës në punë. Hislop (2026) më tej trajton evolucionin e punës hibride dhe në distancë duke u fokusuar në çështje si mirëqenia e punonjësve, komuniteti në vendin e punës, izolimi dhe transformimi i vendeve të punës në zyra. Këto perspektiva sugjerojnë se puna në distancë dhe hibride mund të krijojë mundësi të reja për fleksibilitet dhe qasje në punësim, por ato gjithashtu kërkojnë dizajn të kujdesshëm institucional dhe menaxherial, veçanërisht për të diplomuarit e rinj që kanë nevojë për mentorim, socializim në vendin e punës dhe mundësi për të zhvilluar rrjete profesionale (Felstead, 2022; Hislop, 2026).

Për të diplomuarit e rinj, puna në distancë mund të jetë njëkohësisht mundësi dhe rrezik. Nga njëra anë, ajo mund ta bëjë punën më fleksibile dhe më të qasshme, veçanërisht për studentët nga qytete më të vogla ose rajone me më pak mundësi lokale. Nga ana tjetër, ajo mund të zvogëlojë mësimin informal, mentorimin dhe rrjetëzimin, të cilat janë thelbësore në fazat e hershme të zhvillimit profesional. Kjo është arsyeja pse ky studim e përfshin punën në distancë dhe hibride si një dimension relevant, por të interpretuar me kujdes, të punësueshmërisë. Përgatitja e studentëve për punë në distancë dhe hibride duhet të lexohet së bashku me kërkesën e tyre të fortë për përvojë praktike, mentorim dhe kontakt me punëdhënësit.

Puna në distancë dhe hibride ka gjithashtu dimension ligjor. Ajo ngre pyetje për kohën e punës, disponueshmërinë, shëndetin dhe sigurinë në punë, mbrojtjen e të dhënave, monitorimin, të drejtën për t'u shkëputur dhe balancën ndërmjet punës dhe jetës private. Edhe pse ky raport nuk bën një analizë të detajuar ligjore të rregullimit të punës në distancë, ai e trajton punën në distancë dhe hibride si pjesë të mjedisit më të gjerë institucional që formëson punësueshmërinë e të rinjve.

2.6 Barrierat socio-ekonomike, pasiguria në karrierë dhe mirëqenia

Një numër i konsiderueshëm autorësh thekson se punësueshmëria e të rinjve ndikohet fuqishëm nga kushtet socio-ekonomike. Vështirësitë financiare, mungesa e mbështetjes sociale, prejardhja rurale, aftësia e kufizuar, sfondi familjar, mungesa e rrjeteve dhe nevoja për të punuar gjatë studimeve mund të ndikojnë në aftësinë e studentëve për të marrë pjesë në praktika, eksplorim karriere, trajnime shtesë dhe rrjetëzim profesional.

Kushtet socio-ekonomike gjithashtu formësojnë mënyrën se si të rinjtë i perceptojnë perspektivat e tyre të punësimit. Kirazci (2026) shqyrton marrëdhënien ndërmjet kufizimeve ekonomike, punësueshmërisë së

perceptuar dhe pritjeve të studentëve për punë të denjë në të ardhmen. Studimi tregon se kufizimet ekonomike mund të ndikojnë negativisht si në punësueshmërinë e perceptuar, ashtu edhe në pritjet për punë të denjë, ndërsa mbështetja sociale mund të zbusë disa nga këto efekte negative. Kjo mbështet argumentin se punësueshmëria nuk është vetëm çështje e shkathtësive, kualifikimeve ose motivimit, por edhe e burimeve, vetëbesimit, mbështetjes sociale dhe qasjes në mundësi (Kirazci, 2026).

Pasiguria në karrierë është gjithashtu ngushtë e lidhur me mirëqenien e të rinjve. Klug (2020) shqyrton pasojat e pasigurisë në punë te të rinjtë që hyjnë në tregun e punës dhe marrëdhënien e saj me shëndetin mendor, kënaqësinë në punë dhe kënaqësinë me jetën. Kjo literaturë është relevante për studimin aktual, sepse shumë studentë të anketuar identifikuan stresin dhe pasigurinë për të ardhmen si vështirësi të rëndësishme në kalimin nga universiteti në punësim. Prandaj, gjetjet sugjerojnë se politikat e punësueshmërisë së të rinjve duhet të marrin parasysh edhe dimensionet psikologjike dhe të mirëqenies të tranzicionit në tregun e punës, dhe jo vetëm rezultatet formale të punësimit (Klug, 2020).

Dëshmitë nga Ballkani Perëndimor më tej konfirmojnë rëndësinë e barrierave socio-ekonomike. Drishti et al. (2026) tregojnë se kalimet nga universiteti në punë në rajon formësohen nga pabarazia e mundësive, dhe se të diplomuarit nga mjedise urbane dhe me status më të lartë socio-ekonomik priren të kalojnë më shpejt në punësim dhe të raportojnë cilësi më të mirë të punës. Ky gjetje është drejtpërdrejt e rëndësishme për studimin aktual, ku studentët identifikuan pengesa që prekin të rinjtë nga zonat rurale, familjet me të ardhura të ulëta, studentët me aftësi të kufizuara dhe studentët pa lidhje personale ose profesionale. Ajo e përforcon përfundimin se punësueshmëria duhet të kuptohet si çështje e shkathtësive, por edhe si çështje e përfshirjes (Drishti et al., 2026).

Këto gjetje sugjerojnë se politikat e punësueshmërisë nuk duhet të fokusohen vetëm në trajnimin e shkathtësive. Ato duhet të adresojnë gjithashtu qasjen e pabarabartë në praktika, barrierat financiare, mungesën e rrjeteve, stresin, pasigurinë dhe pasigurinë në karrierë. Në terma praktikë, kjo do të thotë se shërbimet e karrierës, programet e praktikave, mentorimi dhe masat e mbështetjes publike duhet të dizajnohen me përfshirjen në mendje.

2.7 Perspektiva ligjore dhe institucionale mbi punësueshmërinë e të rinjve

Nga perspektiva ligjore dhe institucionale, punësueshmëria e të rinjve nuk duhet të kuptohet vetëm si çështje ekonomike ose arsimore. Ajo është gjithashtu e lidhur me kornizën kushtetuese dhe ligjore që rregullon të drejtën për punë, qasjen e barabartë në punësim, mosdiskriminimin, mbrojtjen në punë, arsimin e lartë, praktikat, pjesëmarrjen e të rinjve, mbrojtjen e të dhënave dhe mbështetjen institucionale për pjesëmarrje në tregun e punës.

Neni 32 i Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë së Veriut ofron pikënisjen normative duke garantuar të drejtën për punë, zgjedhjen e lirë të punësimit, mbrojtjen në punë dhe ndihmën materiale gjatë papunësisë së përkohshme. Ai gjithashtu përcakton se çdo vend pune është i hapur për të gjithë në kushte të barabarta dhe se të punësuarit kanë të drejtë në shpërblim të përshtatshëm, pushim dhe mbrojtje ligjore të të drejtave të tyre nga marrëdhënia e punës (Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut, 1991, neni 32). Ky parim është drejtpërdrejt i rëndësishëm për studimin aktual, sepse gjetjet e anketës tregojnë shqetësime të forta te studentët dhe profesorët lidhur me drejtësinë, punësimin në bazë të meritës dhe qasjen e barabartë në mundësi punësimi.

Ligji për marrëdhëniet e punës ofron kornizën e përgjithshme për marrëdhëniet e punës, përfshirë të drejtat dhe detyrimet që burojnë nga punësimi, kushtet e punës, mbrojtjen në punë dhe barazinë në marrëdhëniet e punës (Ligji për marrëdhëniet e punës, 2005). Ky ligj është i rëndësishëm sepse punësueshmëria e të rinjve nuk duhet të trajtohet thjesht si hyrje në çfarëdo pune, por si hyrje në punësim të mbrojtur ligjërisht, të drejtë dhe të denjë. Në këtë kuptim, kalimi nga universiteti në punë duhet të vlerësohet jo vetëm sipas asaj nëse të rinjtë gjejnë punë, por edhe sipas asaj nëse punësimi është stabil, i mbrojtur dhe i bazuar në trajtim të barabartë.

Ligji për punësim dhe sigurim në rast papunësie është gjithashtu relevant sepse rregullon punësimin, sigurimin në rast papunësie, shërbimet e tregut të punës dhe mbështetjen institucionale për personat e papunë dhe kërkuesit e tjerë të punës (Ligji për punësim dhe sigurim në rast papunësie, 1997). Kjo kornizë ligjore është e rëndësishme për këtë raport sepse studentët, punëdhënësit dhe profesorët të gjithë identifikojnë nevojën për informacion më të fortë për tregun e punës, këshillim për karrierë, mentorim, bashkëpunim me shërbimet e punësimit dhe mbështetje institucionale në kalimin nga universiteti në punësim.

Ligji për arsimin e lartë është relevant për rolin e universiteteve në përgatitjen e studentëve për jetën profesionale dhe shoqërore. Ai ofron kornizën ligjore për institucionet e arsimit të lartë, programet studimore, sigurimin e cilësisë dhe funksionin më të gjerë publik të arsimit të lartë (Ligji për arsimin e lartë, 2018). Në kontekstin e këtij studimi, ligji është i rëndësishëm sepse gjetjet e anketës tregojnë se nga universitetet pritet të forcojnë mësimin praktik, praktikat, shkathtësitë digjitale, shërbimet e karrierës dhe bashkëpunimin me punëdhënësit, duke e ruajtur njëkohësisht misionin e tyre akademik.

Korniza kundër diskriminimit është qendrore për dimensionin e barazisë dhe përfshirjes në punësueshmëri. Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi ndalon diskriminimin mbi baza të gjera dhe ofron bazën ligjore për trajtim të barabartë në fusha të ndryshme të jetës shoqërore, përfshirë kontekstet e lidhura me arsimin dhe punësimin (Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, 2020). Kjo është drejtpërdrejt e rëndësishme për gjetjet e anketës lidhur me studentët nga familje me të ardhura të ulëta, studentët nga zonat rurale, studentët me aftësi të kufizuara, studentët pa lidhje personale ose profesionale dhe studentët që përballen me qasje të pabarabartë në praktika ose mundësi punësimi.

Ligji për praktikën profesionale është veçanërisht i rëndësishëm sepse praktikat janë një nga gjetjet më të forta në të tre anketat. Ky ligj ofron bazën ligjore për të kuptuar praktikat jo vetëm si mundësi arsimore, por edhe si mekanizma të rregulluar të tranzicionit ndërmjet arsimit dhe punës (Ligji për praktikën profesionale, 2019). Meqenëse studentët, punëdhënësit dhe profesorët të gjithë theksuan rëndësinë e praktikave, çështja ligjore-politike është nëse praktikat janë të qasshme, të mentoruara, të strukturuara, transparente dhe të lidhura me rezultate reale të të nxënit, në vend që të jenë vetëm rregullime formale ose simbolike.

Ligji për pjesëmarrjen e të rinjve dhe politikat rinore është gjithashtu relevant sepse i trajton të rinjtë si pjesëmarrës aktivë në proceset e krijimit të politikave, dhe jo vetëm si përfitues pasivë të masave publike (Ligji për pjesëmarrjen e të rinjve dhe politikat rinore, 2020). Kjo është e rëndësishme sepse politikat e punësueshmërisë së të rinjve duhet të zhvillohen jo vetëm për të rinjtë, por edhe me të rinjtë. Pyetësori i studentëve në këtë studim kontribuon në këtë qasje pjesëmarrëse duke dokumentuar perceptimet e vetë studentëve për pengesat, pritjet dhe nevojat për mbështetje.

Së fundmi, Ligji për mbrojtjen e të dhënave personale është relevant për rekrutimin e bazuar në inteligjencë artificiale, platformat digjitale të punësimit, përpunimin e automatizuar të të dhënave të kandidatëve dhe përputhjen online të vendeve të punës (Ligji për mbrojtjen e të dhënave personale, 2020).

Ndërsa inteligjenca artificiale dhe mjetet digjitale bëhen gjithnjë e më të rëndësishme për punësueshmërinë, garancitë ligjore lidhur me privatësinë, transparencën, mosdiskriminimin dhe llogaridhënien bëhen gjithnjë e më relevante. Kjo është veçanërisht e rëndësishme në kontekstin e shkathtësive të së ardhmes dhe transformimit digjital, ku punësueshmëria gjithnjë e më shumë varet si nga kompetenca digjitale, ashtu edhe nga mbrojtja prej praktikave digjitale të padrejta ose jo-transparente.

Perspektiva ligjore dhe institucionale, pra, e forcon argumentin kryesor të këtij raporti: përmirësimi i kalimit nga universiteti në punësim kërkon jo vetëm shkathtësi më të mira, por edhe rregulla të drejta, institucione transparente, politika përfshirëse, praktika të rregulluara, të dhëna të mbrojtura, rekrutim jodiskriminues dhe mekanizma efektivë të mbështetjes publike.

2.8 Konteksti i arsimit të lartë në Maqedoninë e Veriut dhe Ballkanin Perëndimor

Konteksti i Maqedonisë së Veriut dhe Ballkanit Perëndimor është i rëndësishëm sepse punësueshmëria e të diplomuarve formësohet jo vetëm nga shkathtësitë individuale, por edhe nga modele më të gjera të zhvillimit ekonomik, kapacitetit inovativ, sipërmarrjes, migrimit, cilësisë institucionale dhe bashkëpunimit ndërmjet institucioneve të arsimit të lartë dhe punëdhënësve. Në këtë kuptim, kalimi nga universiteti në punësim duhet të kuptohet si pjesë e një sfide më të gjerë rajonale që përfshin zhvillimin e shkathtësive, mbajtjen e të rinjve, ikjen e trurit, transferimin e njohurive dhe krijimin e mundësive domethënëse të punësimit për të rinjtë.

Literatura rajonale mbi sipërmarrjen dhe inovacionin është e dobishme për të kuptuar mjedisin ekonomik në të cilin pritet të hyjnë të diplomuarit. Ramadani, Abazi-Alili, Dana, Rexhepi dhe Ibraimi (2017) shqyrtojnë përhapjen e njohurive dhe inovacionin në vendet e Ballkanit dhe tregojnë se aktiviteti inovativ dhe transferimi i njohurive lidhen me performancën e firmave. Kjo është relevante për punësueshmërinë e të rinjve, sepse një treg pune i aftë për të absorbuar të diplomuar të arsimuar varet jo vetëm nga oferta e shkathtësive, por edhe nga kapaciteti i firmave për të inovuar, përdorur njohuri dhe krijuar vende pune më cilësore.

Një argument i ngjashëm paraqitet edhe në literaturën mbi inovacionin e hapur. Abazi-Alili, Hashi, Rexhepi, Ramadani dhe Kallmuenzer (2024) shqyrtojnë përcaktuesit e inovacionit të hapur dhe performancën e firmave në Evropën Qendrore dhe Juglindore. Puna e tyre mbështet pikëpamjen se bashkëpunimi, shkëmbimi i njohurive dhe ekosistemet e inovacionit janë të rëndësishme për konkurrueshmërinë e firmave. Ky argument mbështetet gjithashtu nga Rexhepi, Hisrich dhe Ramadani (2019), të cilët e trajtojnë inovacionin e hapur dhe sipërmarrjen si procese të ndërlidhura që mund të kontribuojnë në rritjen e ndërmarrjeve dhe në përparësinë konkurruese. Për studimin aktual, kjo ndihmon që bashkëpunimi universitet–punëdhënës të kuptohet jo vetëm si mekanizëm për praktika dhe punësim, por edhe si pjesë e një agjende më të gjerë të zhvillimit të bazuar në njohuri.

Literatura mbi sipërmarrjen në Ballkan gjithashtu ofron sfond të dobishëm rajonal për të kuptuar punësueshmërinë e të diplomuarve. Ramadani dhe Schneider (2013) e paraqesin sipërmarrjen dhe zhvillimin e bizneseve të vogla si dimensione të rëndësishme të zhvillimit ekonomik në rajon, duke trajtuar çështje si inovacioni, mbështetja institucionale, sipërmarrja e grave, sipërmarrja e migrantëve dhe kushtet për rritjen e bizneseve të vogla në vendet e Ballkanit. Kjo është relevante për studimin aktual sepse

sipërmarrja mund të përfaqësojë një nga rrugët e mundshme të punësimit për të diplomuarit e rinj, por edhe sepse ekosistemet sipërmarrëse kërkojnë shkathtësi, mbështetje institucionale, qasje në rrjete dhe bashkëpunim më të fortë ndërmjet arsimit, biznesit dhe institucioneve publike.

Në një kontekst të lidhur rajonal, Palalić, Dana dhe Ramadani (2018) shqyrtojnë sipërmarrjen në vendet e ish-Jugosllavisë, me vëmendje të veçantë ndaj kufizimeve institucionale, sfidave të mjedisit të biznesit dhe perspektivave për zhvillim sipërmarrës. Brenda këtij vëllimi, Ramadani, Rexhepi, Dana, Gërguri-Rashiti dhe Ratten (2018) ofrojnë një analizë specifike të sipërmarrjes në Maqedoni, duke theksuar rolin e sipërmarrjes dhe zhvillimit të bizneseve të vogla në mjedisin ekonomik të vendit. Këto çështje janë relevante për Maqedoninë e Veriut, sepse punësueshmëria e të diplomuarve nuk varet vetëm nga përgatitja e të diplomuarve me shkathtësi të përshtatshme, por edhe nga kapaciteti i ekonomisë për të gjeneruar punësim cilësor, për të mbështetur biznese të reja, për të nxitur inovacionin dhe për të krijuar rrugë transparente për avancim profesional.

Dimensioni i transformimit digjital mund të lidhet gjithashtu me literaturën mbi kompetencat digjitale. Jashari, Fetaji, Nussbaumer dhe Gütl (2021) propozojnë një model për vlerësimin e kompetencave digjitale bazuar në nivelet e zotërimit të DigComp. Puna e tyre është relevante për studimin aktual sepse studentët, punëdhënësit dhe profesorët të gjithë i njohin shkathtësitë digjitale, shkathtësitë për përdorim të IA/të dhënave dhe përdorimin e mjeteve digjitale si gjithnjë e më të rëndësishme për punësueshmërinë. Ajo gjithashtu mbështet argumentin se kompetenca digjitale duhet të vlerësohet dhe zhvillohet sistematikisht, në vend që të trajtohet si aftësi e supozuar ose informale që studentët e fitojnë vetë.

Lidhur me punësimin dhe migrimin e të rinjve në Maqedoninë e Veriut, Zulfiu Alili, King dhe Gëdeshi (2022) shqyrtojnë migrimin potencial të të rinjve të arsimuar dhe rrezikun e ikjes së trurit. Bazuar në të dhëna të anketës nga studentë universitarë në Maqedoninë e Veriut, studimi i tyre tregon se emigrimi i synuar lidhet me statusin arsimor të studentëve, planet e ardhshme të studimit, historinë migruese familjare dhe kushtet më të gjera të tregut të punës. Kjo është shumë relevante për këtë raport, sepse anketa e studentëve gjithashtu identifikon pasigurinë, mundësitë e kufizuara, mungesën e përvojës praktike dhe shqetësimet për drejtësinë si elemente të rëndësishme të kalimit nga universiteti në punë. Sulejman dhe Andovska-Dina (2026) më tej e lidhin sfidën e punësimit të të rinjve me kënaqësinë në punë, mundësitë e perceptuara dhe qëllimet për emigrim, duke treguar se shumë të rinj do të preferonin të mbeten në Maqedoninë e Veriut nëse do të kishte punësim stabil dhe të paguar mjaftueshëm në fushën e tyre. Së bashku, këto studime tregojnë se punësueshmëria e të rinjve është ngushtë e lidhur me presionet migruese, besimin në tregun e punës dhe cilësinë e mundësive në dispozicion për të diplomuarit e rinj.

Migrimi i të rinjve dhe perceptimet për tregun e punës trajtohen gjithashtu nga Bajrami Ollogu dhe Xhelili (2025), të cilat shqyrtojnë qëllimet për migrim, përgatitjen për punë, perceptimet për tregun e punës dhe sfidat strukturore te të rinjtë e moshës universitare në Maqedoninë e Veriut. Raporti i tyre tregon se migrimi i të rinjve nuk mund të ndahet nga besimi i të rinjve në mundësitë vendore të punësimit, perceptimet për cilësinë e punës dhe pritjet nëse ata mund të ndërtojnë një të ardhme profesionale stabile në vend. Kjo është drejtpërdrejt e rëndësishme për studimin aktual, ku studentët gjithashtu identifikojnë stresin, pasigurinë, perceptimin e padrejtësisë, mundësitë e kufizuara dhe nevojën për mbështetje më të fortë institucionale si elemente të rëndësishme të kalimit nga universiteti në punësim. Marrë së bashku me dëshmi të tjera mbi migrimin e të rinjve të arsimuar nga Maqedonia e Veriut, kjo literaturë sugjeron se përmirësimi i punësueshmërisë së të rinjve lidhet gjithashtu me mbajtjen e të rinjve, besimin në institucione dhe krijimin e mundësive të drejta dhe kuptimplota për karrierë.

Të marra së bashku, këto burime ndihmojnë për ta vendosur studimin aktual në kontekstin më të gjerë të Maqedonisë së Veriut dhe Ballkanit Perëndimor. Ato tregojnë se punësueshmëria e të rinjve nuk mund të reduktohet në shkathtësitë individuale të studentëve. Ajo lidhet me inovacionin, sipërmarrjen, kapacitetin e firmave, transformimin digjital, bashkëpunimin institucional, mundësitë në tregun e punës, presionet migruese dhe perceptimet për drejtësinë. Kjo e mbështet argumentin qendror të raportit: përmirësimi i kalimit nga universiteti në punësim kërkon veprim të koordinuar nga universitetet, punëdhënësit, institucionet publike dhe aktorë të tjerë të tregut të punës.

2.9 Implikimet për studimin aktual

Literatura e shqyrtuar e mbështet dizajnin dhe logjikën analitike të këtij studimi në disa mënyra. Së pari, ajo konfirmon se punësueshmëria e të rinjve dhe kalimi nga arsimi në punë janë procese shumëdimensionale të formësuara nga shkathtësitë, vetëbesimi, mbështetja sociale, institucionet dhe strukturat e tregut të punës. Së dyti, ajo konfirmon se mospërputhja e shkathtësive dhe përafrimi i arsimit të lartë me tregun e punës duhet të studiohen nga perspektiva të shumta, përfshirë studentët, punëdhënësit dhe profesorët. Së treti, ajo tregon se praktikat profesionale, mësimi praktik, mentorimi dhe shërbimet e karrierës janë mekanizma qendrorë për përmirësimin e punësueshmërisë së të diplomuarve. Së katërti, ajo dëshmon se inteligjenca artificiale, transformimi digjital dhe puna në distancë/hibride janë gjithnjë e më relevante për punësueshmërinë e ardhshme. Së pesti, ajo thekson rëndësinë e barrierave socio-ekonomike, pasigurisë në karrierë dhe mirëqenies. Së fundmi, korniza ligjore dhe institucionale e Maqedonisë së Veriut tregon se punësueshmëria e të rinjve lidhet gjithashtu me parimet kushtetuese, qasjen e barabartë në punësim, mosdiskriminimin, praktikat profesionale të rregulluara, pjesëmarrjen rinore, mbrojtjen e të dhënave dhe përgjegjësinë institucionale.

Ky shqyrtim i literaturës e mbështet dizajnin me tri perspektiva të studimit. Duke kombinuar pyetësorët e studentëve, punëdhënësve dhe profesorëve, raporti bashkon përvojën e të rinjve nga ana e ofertës, kërkesën e tregut të punës dhe pritjet e rekrutimit, si dhe perspektivën akademike-institucionale të arsimit të lartë. Kjo mundëson një analizë më të balancuar dhe relevante për politikat publike të kalimit nga universiteti në punësim në Maqedoninë e Veriut.

3. Metodologjia

3.1 Dizajni i hulumtimit

Ky studim bazohet në një dizajn hulumtues të strukturuar me pyetësorë, që ka për qëllim të shqyrtojë marrëdhënien ndërmjet arsimit universitar, shkathtësive të të rinjve, pritjeve të punëdhënësve dhe nevojave të tregut të punës në Maqedoninë e Veriut. Hulumtimi është dizajnuar për të kapur tri perspektiva plotësuese: studentët universitarë si pjesëmarrës aktualë dhe të ardhshëm në tregun e punës; punëdhënësit si përfaqësues të kërkesës së tregut të punës; dhe profesorët universitarë si përfaqësues të sistemit të arsimit të lartë.

Studimi mbështetet në analizën sistematike të përgjigjeve të mbledhura përmes tre pyetësorëve të zhvilluar posaçërisht për qëllimet e Indeksit të Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës. Ky dizajn i mundëson raportit të kombinojë gjetje të krahasueshme kuantitative me njohuri cilësore nga përgjigjet e hapura, si dhe të paraqesë pikëpamjet e tri grupeve të respondentëve në mënyrë të strukturuar dhe analitikisht konsistente.

Pyetësorët pasqyrojnë dimensionet kryesore analitike të Indeksit, përfshirë përafrimin ndërmjet arsimit dhe tregut të punës, zhvillimin e shkathtësive, përgatitjen për punësim, praktikat profesionale dhe mësimin praktik, bashkëpunimin universitet–punëdhënës, trendet e ardhshme të tregut të punës, inteligjencën artificiale dhe transformimin digjital, punën në distancë dhe hibride, barrierat socio-ekonomike, pasigurinë në karrierë dhe mbështetjen institucionale për punësueshmërinë e të rinjve.

3.2 Instrumentet hulumtuese

Për këtë studim u zhvilluan dhe administruan tri pyetësorë të veçantë: pyetësor për studentët universitarë, pyetësor për punëdhënësit dhe pyetësor për profesorët universitarë. Secili pyetësor përmbante 30 pyetje dhe ndiqte një strukturë paralele, me qëllim që të mundësohej krahasimi ndërmjet tri grupeve.

Pyetësori për studentët u fokusua në profilin arsimor të studentëve, perceptimet mbi relevancën e programeve studimore, vetëvlerësimin e shkathtësive, statusin e punësimit, kërkimin e punës dhe praktikës, sektorët e preferuar të punësimit, pjesëmarrjen në praktika, shkathtësitë e së ardhmes, punën nga distanca dhe hibride, perceptimin për qasje të drejtë në punësim, barrierat socio-ekonomike dhe njohjen me shërbimet universitare të karrierës.

Pyetësori për punëdhënësit u fokusua në profilin organizativ, rekrutimin e të rinjve, shkathtësitë dhe kompetencat e kërkuara, vlerësimin e përgatitjes së të diplomuarve të rinj, fushat e studimit më të nevojshme në tregun e punës, përputhjen ndërmjet arsimit dhe tregut të punës, bashkëpunimin me universitetet, ofrimin e praktikave, pritjet për punësim në të ardhmen, shkathtësitë e së ardhmes dhe format e mbështetjes institucionale.

Pyetësori për profesorët u fokusua në profilin akademik, perceptimet për relevancën e programeve studimore, përgatitjen e studentëve, pikat e forta dhe të dobëta të kompetencave të studentëve, përditësimin e kurrikulave, konsultimin me punëdhënësit gjatë zhvillimit të programeve, bashkëpunimin universitet-punëdhënës, praktikat dhe mësimin praktik, trendet e ardhshme të tregut të punës dhe mbështetjen institucionale.

3.3 Mostra dhe grupet e synuara

Hulumtimi përfshiu tre grupe respondentësh dhe u realizua përmes pyetësorëve të ofruar në gjuhën shqipe dhe maqedonase. Mostra përfundimtare analitike përbëhet nga 251 përgjigje të vlefshme: 164 studentë universitarë, 34 punëdhënës dhe 53 profesorë universitarë. Kategoritë ekuivalente të përgjigjeve nga versionet shqip dhe maqedonisht të pyetësorëve u harmonizuan për qëllimet e analizës.

Pyetësorët për studentë dhe profesorë përfshinë respondentë nga universitetet kryesore të mbuluara nga studimi, përfshirë Universitetin e Evropës Juglindore, Universitetin e Tetovës, Universitetin "Nënë Tereza" në Shkup dhe institucione të tjera. Pyetësori për punëdhënës përfshiu organizata të llojeve, madhësive, sektorëve dhe lokacioneve të ndryshme, duke mundësuar që analiza të kapë një gamë perspektivash nga tregu i punës.

Mostra duhet të kuptohet si mostër e targetuar dhe hulumtuese, dhe jo si mostër statistikisht përfaqësuese në nivel nacional. Qëllimi i saj nuk është të prodhojë vlerësime në nivel nacional, por të identifikojë modele, perceptime dhe boshllëqe relevante që mund ta informojnë Indeksin e Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës dhe të ofrojnë bazë për diskutim politikash dhe monitorim të mëtejshëm vjetor.

Tabela 3.1. Mostra përfundimtare analitike

Grupi i synuar	Numri i përgjigjeve të vlefshme	Pjesëmarrja në mostër
Studentë universitarë	164	65.3%
Punëdhënës	34	13.5%
Profesorë universitarë	53	21.1%
Gjithsej	251	100.0%

3.4 Mbledhja e të dhënave

Të dhënat u mblodhën përmes pyetësorëve online gjatë muajve qershor, korrik dhe gusht 2026. Pyetësorët u ofruan në gjuhën shqipe dhe maqedonase për të siguruar pjesëmarrje të qasshme për grupet e targetuara të respondentëve. Pas mbledhjes së të dhënave, përgjigjet u rishikuan, u pastruan dhe u harmonizuan për qëllime analitike. Kategoritë ekuivalente të përgjigjeve nga dy versionet gjuhësore u bashkuan, ndërsa përgjigjet e hapura u shqyrtuan në gjuhën e tyre origjinale dhe u analizuan në mënyrë tematike.

Ky proces mundësoi një analizë të standardizuar dhe të krahasueshme të pikëpamjeve të studentëve, punëdhënësve dhe profesorëve universitarë, duke ruajtur njëkohësisht edhe njohuritë cilësore të ofruara nga respondentët. Edhe pse madhësia e mostrës ndryshon ndërmjet tre grupeve, të dhënat janë të përshtatshme për identifikimin e modeleve relevante dhe për krahasimin e perspektivave mbi kalimin nga arsimi i lartë në punësim.

3.5 Përpunimi dhe analiza e të dhënave

Të dhënat e mbledhura u përpunuan përmes analizës statistikore përshkruese dhe interpretimit tematik të përgjigjeve të hapura. Pyetjet e mbyllura dhe ato me zgjedhje të shumëfishta u analizuan përmes frekuencave, përqindjeve dhe modeleve dominuese brenda grupeve të respondentëve. Pyetjet me shkallë Likert u analizuan përmes kategorive të përmbledhura: mospajtim, neutralitet dhe pajtim.

Pyetjet me zgjedhje të shumëfishta u trajtuan si variabla me përgjigje të shumëfishta, që do të thotë se një respondent mund të zgjidhte më shumë se një alternativë. Prandaj, analiza e këtyre pyetjeve fokusohet në frekuencën me të cilën është zgjedhur secila alternativë, dhe jo në përqindje reciprokisht përjashtuese.

Përgjigjet e hapura u shqyrtuan në mënyrë cilësore dhe u koduan tematikisht. Kodimi ishte joekskluziv, që do të thotë se një përgjigje mund të përmbante më shumë se një temë. Kjo qasje mundëson kapjen e kompleksitetit të qëndrimeve të respondentëve.

3.6 Qasja analitike krahasuese

Vlera kryesore metodologjike e këtij studimi qëndron në krahasimin e tri perspektivave. Pyetësori për studentë pasqyron mënyrën se si të rinjtë i perceptojnë shkathtësitë, pritjet, mundësitë dhe barrierat e tyre. Pyetësori për punëdhënësit pasqyron atë që tregu i punës pret nga të diplomuarit e rinj dhe vështirësitë në rekrutim e praktika. Pyetësori për profesorët pasqyron perspektivën akademike mbi relevancën e kurrikulave, përgatitjen e studentëve dhe bashkëpunimin me punëdhënësit.

Kjo strukturë trikëndore mundëson identifikimin e pikave të përbashkëta dhe dallimeve. Studimi mund të krahasojë nëse vetëvlerësimi i shkathtësive të studentëve përputhet me kompetencat që punëdhënësit i prioritizojnë, nëse vlerësimi i profesorëve për përgatitjen e studentëve përputhet me vlerësimin e punëdhënësve, dhe nëse të tre grupet i identifikojnë praktikat profesionale si mekanizma qendrorë të tranzicionit.

Qasja krahasuese është veçanërisht e rëndësishme për Indeksin, sepse ai synon jo vetëm ta përshkruajë gjendjen e të rinjve, por edhe ta monitorojë marrëdhënien ndërmjet arsimit, punësueshmërisë dhe kërkesës së tregut të punës në kohë.

3.7 Konsiderata etike

Pyetësorët përfshinin komponent të pëlqimit të informuar, ku shpjegohej qëllimi i hulumtimit, natyra vullnetare e pjesëmarrjes dhe përdorimi anonim e i agreguar i të dhënave. Respondentët u informuan se asnjë person, kompani, organizatë apo institucion individual nuk do të identifikohej në raport pa pëlqim paraprak.

Analiza e të dhënave bazohet në përgjigje të agreguara. Të dhënat personale identifikuese nuk përdoren në studim. Kur një respondent nuk kishte dhënë pëlqim për pjesëmarrje, përgjigja përkatëse u përjashtua nga mostra analitike në përputhje me standardet etike.

3.8 Kufizimet e studimit

Studimi ka disa kufizime metodologjike që duhet të merren parasysh gjatë interpretimit të gjetjeve.

Së pari, mostra është dizajnuar si mostër e targetuar dhe eksploruese, dhe jo si mostër statistikisht përfaqësuese në nivel nacional për të gjithë studentët, punëdhënësit ose profesorët universitarë në Maqedoninë e Veriut.

Së dyti, mostra e punëdhënësve është më e vogël se mostra e studentëve dhe profesorëve, që do të thotë se gjetjet nga punëdhënësit duhet të interpretohen me kujdes dhe kryesisht si tregues të trendeve, perceptimeve dhe përvojave institucionale.

Së treti, hulumtimi mbështetet në përgjigje të vetëraportuara, të cilat mund të reflektojnë përvojat personale të respondentëve, kontekstet institucionale dhe vlerësimet subjektive. Për këtë arsye, gjetjet duhet të kuptohen si një pasqyrë e strukturuar e perceptimeve dhe përvojave të raportuara, dhe jo si matje e drejtpërdrejtë e rezultateve të tregut të punës. Njëkohësisht, përfshirja e përgjigjeve të hapura ofron njohuri të dobishme cilësore mbi shqetësimet, pritjet dhe rekomandimet e tre grupeve të respondentëve.

Pavarësisht këtyre kufizimeve, dizajni me tre pyetësorë ofron një bazë të fortë për identifikimin e modeleve relevante, krahasimin e perspektivave dhe formulimin e rekomandimeve praktike. Ai krijon një themel koherent për Indeksin e Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës duke kombinuar pikëpamjet e studentëve, punëdhënësve dhe profesorëve universitarë në mënyrë të strukturuar dhe të krahasueshme.

4. Analiza e rezultateve të pyetësorit për studentë

Ky seksion paraqet rezultatet e pyetësorit për studentë. Analiza bazohet në 164 përgjigje të vlefshme të studentëve, prej të cilave 151 u mblodhën përmes versionit të pyetësorit në gjuhën shqipe dhe 13 përmes versionit në gjuhën maqedonase. Kategoritë ekuivalente të përgjigjeve nga të dy versionet gjuhësore u harmonizuan për qëllimet e analizës.

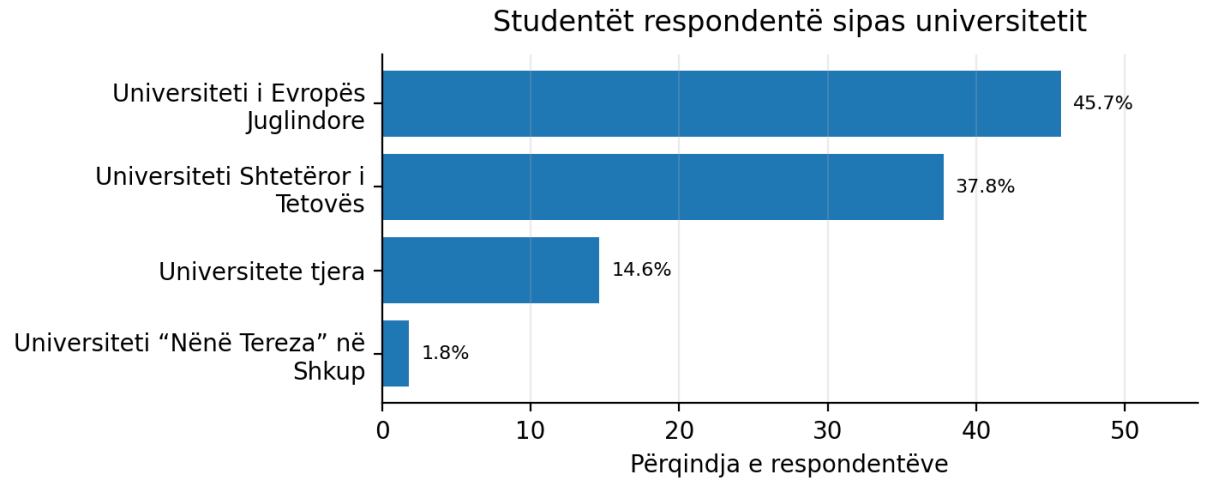
Përveç rasteve kur thuhet ndryshe, përqindjet janë llogaritur nga numri i përgjithshëm i respondentëve studentë (N = 164). Te pyetjet me zgjedhje të shumëfishta, respondentët mund të zgjidhnin më shumë se një përgjigje; prandaj, përqindjet tregojnë pjesën e respondentëve që kanë zgjedhur secilën alternativë dhe nuk mblidhen domosdoshmërisht në 100%.

4.1 Profili i studentëve respondentë

Mostra e studentëve përfshin respondentë nga disa universitete, ndërsa grupet më të mëdha vijnë nga Universiteti i Evropës Juglindore dhe Universiteti Shtetëror i Tetovës. Mostra përbëhet kryesisht nga studentë të studimeve bachelor, gjë që është relevante sepse shumica e respondentëve janë në fazën e përgatitjes për hyrje në tregun e punës ose në fazën e hershme të orientimit profesional.

Tabela 4.1. Profili i studentëve respondentë

Kategoria	Numri	Përqindja
Universiteti		
Universiteti i Evropës Juglindore	75	45.7%
Universiteti Shtetëror i Tetovës	62	37.8%
Universiteti "Nënë Tereza" në Shkup	3	1.8%
Universitete tjera	24	14.6%
Niveli i studimeve		
Studime bachelor	148	90.2%
Studime master	16	9.8%
Fushat kryesore të studimit		
Drejtësi / studime juridike	63	38.4%
Gjuhë, kulturë dhe komunikim	43	26.2%
Biznes / ekonomi	20	12.2%
IT / shkenca kompjuterike	15	9.1%
Arsim / mësimdhënie	6	3.7%
Shkenca sociale	5	3.0%
Shkenca mjekësore / shëndetësore	4	2.4%
Inxhinieri / shkenca teknike	4	2.4%
Shkenca humane	3	1.8%
Arte / media	1	0.6%



Shpërndarja e përgjigjeve të vlefshme të studentëve, N = 164

Figura 4.1. Studentët respondentë sipas universitetit

4.2 Përputhja ndërmjet arsimit dhe tregut të punës

Studentët në përgjithësi i perceptojnë programet e tyre studimore si të lidhura me nevojat e tregut të punës, megjithëse shkalla e kësaj lidhjeje ndryshon. Rreth dy të tretat e studentëve dhanë vlerësim pozitiv: 57 respondentë (34,8%) deklaruan se programi i tyre studimor është shumë i lidhur me nevojat e tregut të punës, ndërsa 53 respondentë (32,3%) e konsideruan kryesisht të lidhur.

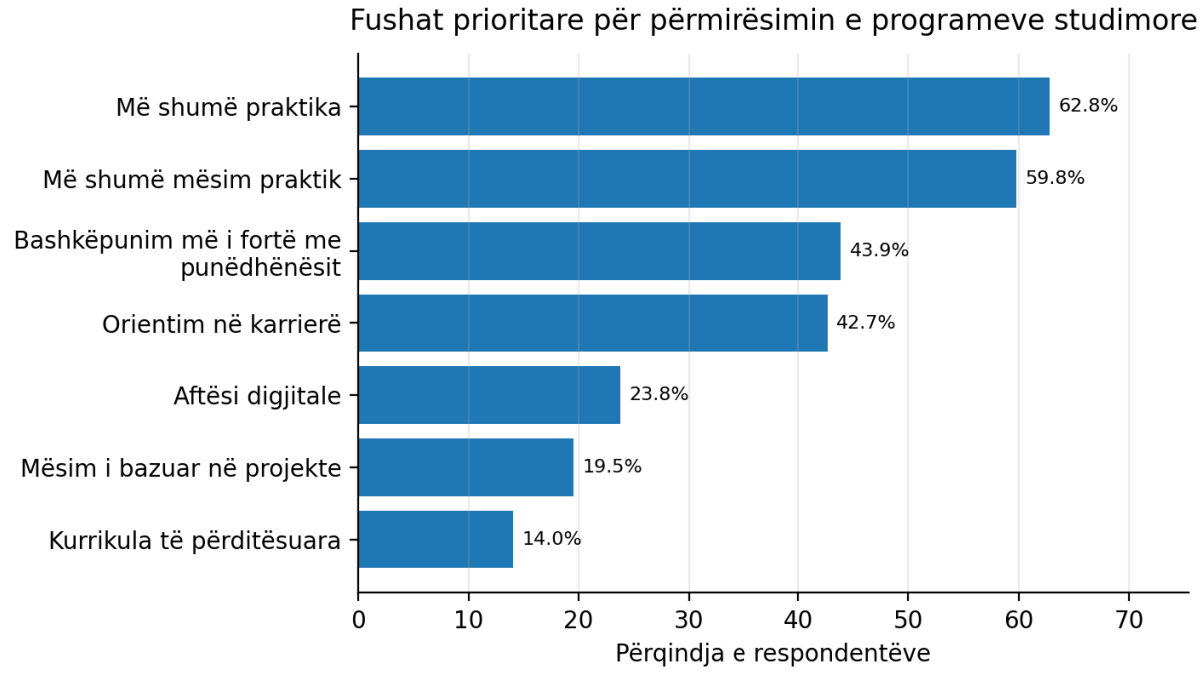
Në të njëjtën kohë, 43 respondentë (26,2%) deklaruan se programi i tyre është vetëm pjesërisht i lidhur, ndërsa 11 respondentë (6,7%) e vlerësuan lidhjen si të dobët ose si të paqenë. Një pirje e ngjashme paraqitet edhe te përgatitja për punësim: 121 respondentë (73,8%) deklaruan se arsimi universitar i përgatit shumë mirë ose mirë për punësim, ndërsa 27 respondentë (16,5%) e vlerësuan përgatitjen si të pjesshme dhe 16 respondentë (9,8%) si të dobët, të pamjaftueshme ose të përzier.

Tabela 4.2. Përputhja arsim-treg i punës dhe përgatitja për punësim

Treguesi	**Rezultati kryesor**
Programi studimor është shumë ose kryesisht i lidhur me tregun e punës	110 / 164, ose 67,1%
Programi studimor është pjesërisht i lidhur	43 / 164, ose 26,2%
Programi studimor është dobët ose aspak i lidhur	11 / 164, ose 6,7%
Treguesi	**Rezultati kryesor**
Arsimi universitar i përgatit studentët shumë mirë ose mirë për punësim	121 / 164, ose 73,8%
Arsimi universitar i përgatit studentët vetëm pjesërisht	27 / 164, ose 16,5%
Përgatitja është e dobët, e pamjaftueshme ose e përzier	16 / 164, ose 9,8%

Kur u pyetën se cilat aspekte të arsimit janë më të dobishme për punësimin e ardhshëm, studentët më shpesh zgjodhën ushtrimet praktike (98 respondentë, ose 59,8%), aftësitë e komunikimit dhe prezantimit (69 respondentë, ose 42,1%) dhe njohuritë teorike (62 respondentë, ose 37,8%). Kjo tregon se studentët nuk e mohojnë rëndësinë e dijes teorike, por punësueshmërinë e lidhin më fort me zbatimin praktik dhe aftësitë e transferueshme.

E njëjta logjikë shfaqet edhe te fushat që studentët mendojnë se universitetet duhet t'i përmirësojnë më shumë. Më shumë praktika, më shumë mësim praktik, bashkëpunim më i fortë me punëdhënësit dhe orientim në karrierë paraqiten si katër prioritetet kryesore.



Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; përqindjet nuk mblidhen në 100%.

Figura 4.2. Fushat prioritare për përmirësimin e programeve studimore

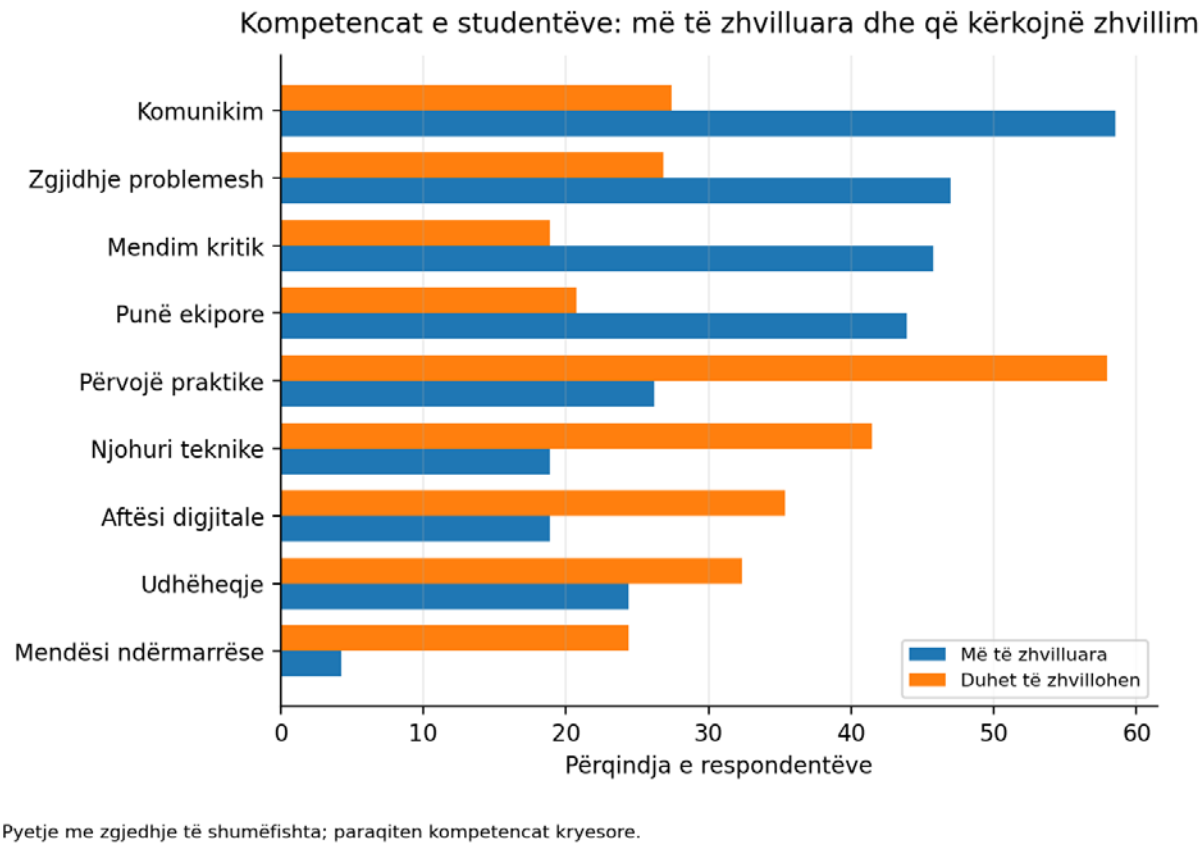
4.3 Aftësitë dhe kompetencat

Rezultatet tregojnë një dallim të qartë ndërmjet aftësive që studentët mendojnë se tashmë i posedojnë dhe atyre që besojnë se duhet t'i zhvillojnë më tej. Studentët më shpesh e identifikuan komunikimin si një nga kompetencat e tyre më të zhvilluara, të pasuar nga zgjidhja e problemeve, mendimi kritik, puna ekipore, përshtatshmëria, përgjegjësia dhe etika e punës, si dhe gjuhët e huaja.

Megjithatë, kur u pyetën se cilat kompetenca duhet t'i zhvillojnë më tej, studentët më shpesh zgjodhën përvojën praktike, njohuritë teknike, aftësitë digjitale dhe udhëheqjen. Ky kontrast është një nga gjetjet kryesore të pyetësorit: studentët ndihen relativisht të sigurt për disa aftësi të transferueshme, por e pranojnë mungesën e përgatitjes praktike, teknike dhe digjitale.

Tabela 4.3. Vetëvlerësimi i kompetencave nga studentët

Kompetenca	E konsideruar më e zhvilluar	Ka nevojë për zhvillim
Komunikim	96 / 58.5%	45 / 27.4%
Zgjidhje problemesh	77 / 47.0%	44 / 26.8%
Mendim kritik	75 / 45.7%	31 / 18.9%
Punë ekipore	72 / 43.9%	34 / 20.7%
Përshtatshmëri	65 / 39.6%	30 / 18.3%
Përgjegjësi / etikë pune	59 / 36.0%	22 / 13.4%
Gjuhë të huaja	55 / 33.5%	39 / 23.8%
Përvojë praktike	43 / 26.2%	95 / 57.9%
Njohuri teknike	31 / 18.9%	68 / 41.5%
Aftësi digjitale	31 / 18.9%	58 / 35.4%
Udhëheqje	40 / 24.4%	53 / 32.3%
Mendësi ndërmarrëse	7 / 4.3%	40 / 24.4%



Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; paraqiten kompetencat kryesore.

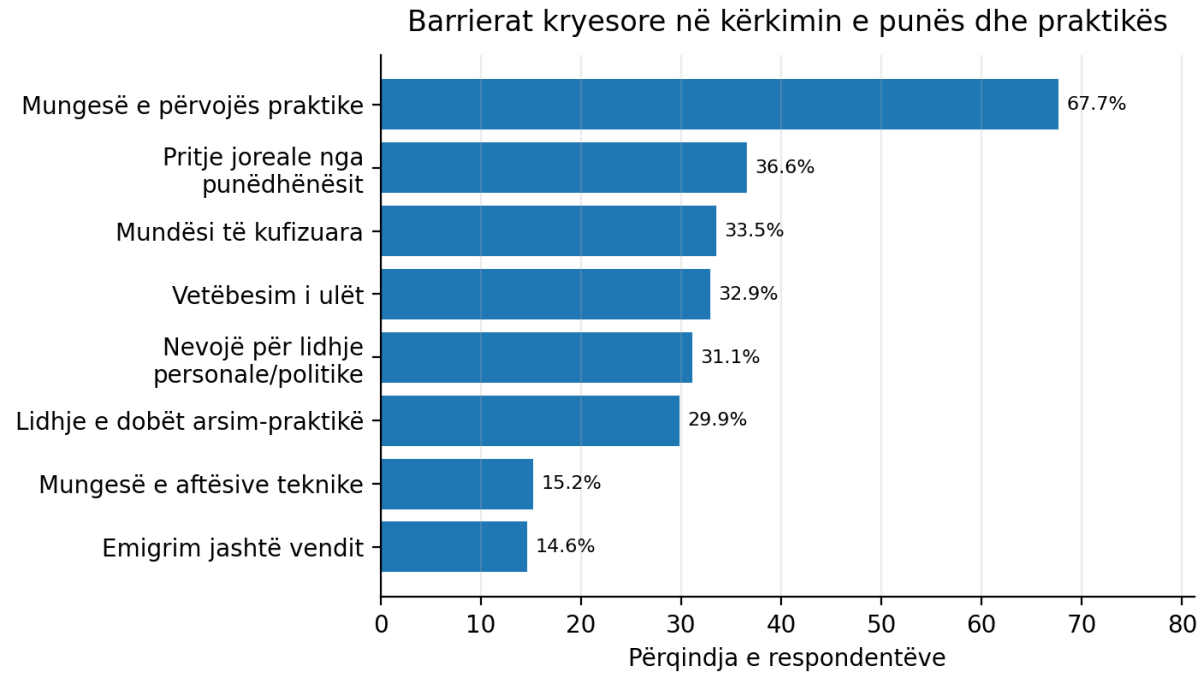
Figura 4.3. Kompetencat më të zhvilluara krahasuar me ato që kërkojnë zhvillim

4.4 Statusi i punësimit, kërkimi i punës dhe pritjet për karrierë

Shumica e respondentëve nuk ishin të punësuar në momentin e anketimit. Gjithsej 104 respondentë (63,4%) deklaruan se janë të papunësuar. Në të njëjtën kohë, më shumë se gjysma e respondentëve kishin kërkuar punë ose praktikë gjatë 12 muajve të fundit: 90 respondentë (54,9%) u përgjigjën pozitivisht.

Studentët kryesisht mbështeten në platformat online për punësim, kontaktet personale ose familjare dhe rrjetet sociale gjatë kërkimit të punës ose praktikës. Qendra universitare e Karrierës u zgjodh vetëm nga 11 respondentë, gjë që tregon përdorim të kufizuar të mbështetjes institucionale për karrierë.

Sfidat kryesore gjatë kërkimit të punës ose praktikës e konfirmojnë rëndësinë qendrore të përvojës praktike. Mungesa e përvojës praktike u zgjodh nga 111 respondentë (67,7%). Pengesa të tjera të rëndësishme ishin pritjet joreale nga punëdhënësit, mundësitë e kufizuara, vetëbesimi i ulët, nevoja për lidhje personale ose politike dhe lidhja e dobët ndërmjet arsimit dhe praktikës.



Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; përqindjet nuk mblidhen në 100%.

Figura 4.4. Barrierat kryesore në kërkimin e punës dhe praktikës

Studentët shprehën aspirata të ndryshme për karrierë. Sektorët më të preferuar pas diplomimit ishin arsimi (61 respondentë, ose 37,2%), administrata publike (52 respondentë, ose 31,7%), kompanitë private (50 respondentë, ose 30,5%) dhe profesionet juridike ose të drejtësisë (49 respondentë, ose 29,9%). Kjo pjesërisht reflekton edhe përbërjen disiplinore të mostrës.

Sa i përket optimizmit për gjetjen e një pune të përshtatshme në Maqedoninë e Veriut pas diplomimit, rezultatet tregojnë një pamje të përzier, por jo plotësisht negative. Gjithsej 77 respondentë (47,0%) ishin optimistë ose shumë optimistë, 60 respondentë (36,6%) ishin neutralë, ndërsa 27 respondentë (16,5%) ishin pesimistë ose shumë pesimistë.

4.5 Praktikat profesionale dhe mbështetja për tranzicion

Praktikat profesionale janë një nga temat më të forta në të gjithë pyetësorin për studentë. Gjithsej 52 respondentë (31,7%) kishin kryer praktikë vullnetare, ndërsa 27 respondentë (16,5%) kishin kryer praktikë të detyrueshme. Megjithatë, 65 respondentë (39,6%) nuk kishin marrë pjesë në praktikë, ndërsa 20 respondentë (12,2%) ishin në kërkim të një praktike.

Te respondentët që dhanë informacion për organizimin e praktikës, praktikat e papaguara ishin shumë më të shpeshta se ato të paguara. Praktikat e papaguara u zgjodhën nga 69 respondentë (42,1% e mostrës së përgjithshme), ndërsa vetëm 12 respondentë (7,3%) raportuan praktikë të paguar. Mentori ishte caktuar vetëm në 23 raste (14,0%).

Pavarësisht këtyre kufizimeve, praktikat u vlerësuan pozitivisht nga studentët që kishin përvojë me to. Gjithsej 87 respondentë i vlerësuan praktikat si të dobishme ose shumë të dobishme. Nëse përjashtohen respondentët për të cilët kjo pyetje nuk aplikohej, kjo do të thotë se rreth 79,8% e studentëve me përvojë relevante e vlerësuan praktikën pozitivisht.

Tabela 4.4. Pjesëmarrja në praktika, dobishmëria dhe barrierat

Treguesi	**Rezultati kryesor**
Praktikë vullnetare e kryer	52 / 164, ose 31,7%
Praktikë e detyrueshme e kryer	27 / 164, ose 16,5%
Nuk kanë marrë pjesë në praktikë	65 / 164, ose 39,6%
Aktualisht kërkojnë praktikë	20 / 164, ose 12,2%
Treguesi	**Rezultati kryesor**
Praktika e vlerësuar si e dobishme ose shumë e dobishme	87 respondentë; rreth 79,8% e përgjigjeve relevante
Treguesi	**Rezultati kryesor**
Mundësi të kufizuara për praktikë	95 / 164, ose 57,9%
Bashkëpunim i dobët universitet-punëdhënës	64 / 164, ose 39,0%
Mungesë informacioni për praktikat profesionale	52 / 164, ose 31,7%

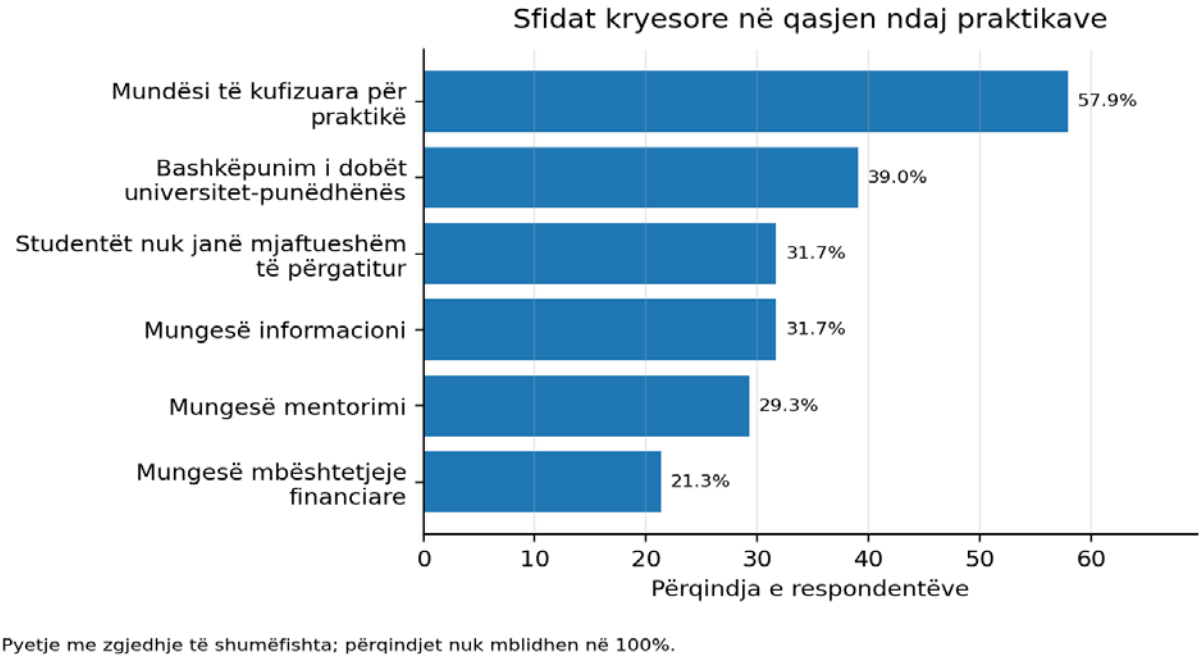
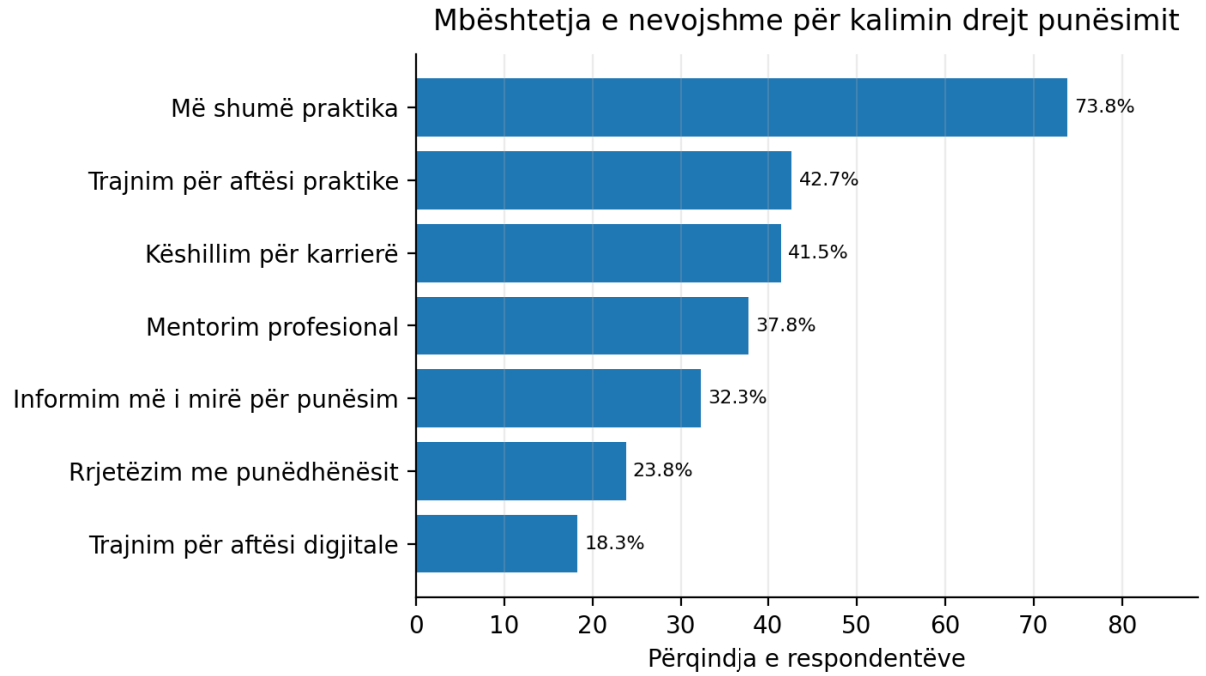


Figura 4.5. Barrierat kryesore në qasjen ndaj praktikave

Kur u pyetën se çfarë mbështetjeje do ta përmirësonte më shumë kalimin nga universiteti në punësim, studentët përsëri i vendosën praktikat profesionale në vend të parë. Forma të tjera të rëndësishme të mbështetjes ishin trajnimi për aftësi praktike, këshillimi për karrierë, mentorimi profesional, informimi më i mirë për mundësitë e punësimit dhe rrjetëzimi me punëdhënësit.



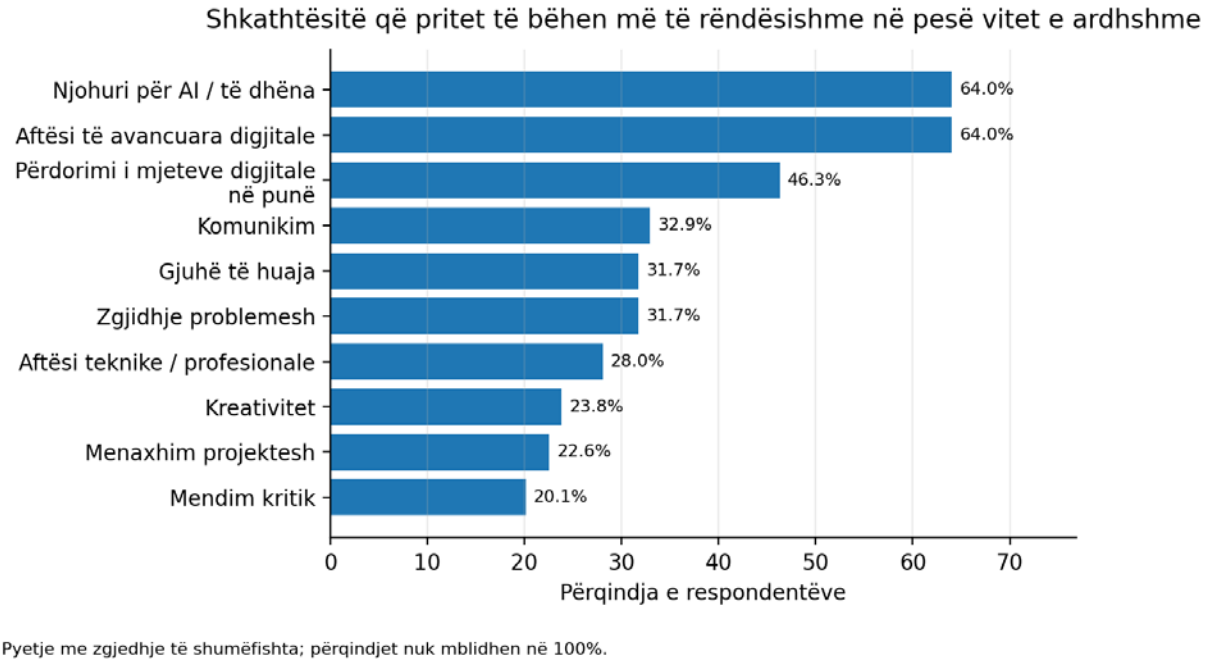
Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; përqindjet nuk mblidhen në 100%.

Figura 4.6. Mbështetja e nevojshme për kalimin drejt punësimit

4.6 Trendet e ardhshme të tregut të punës, IA dhe puna hibride

Studentët i lidhin fuqishëm mundësitë e ardhshme të punësimit me IT / shkencat kompjuterike, biznesin / ekonominë, drejtësinë, inxhinierinë dhe shkencat shëndetësore. IT / shkencat kompjuterike u zgjodhën nga 109 respondentë (66,5%), duke u bërë fusha më shpesh e identifikuar si ajo që pritet të ofrojë mundësi të mira punësimi në pesë vitet e ardhshme.

Rëndësia e transformimit digjital shihet edhe më qartë në vlerësimin e studentëve për aftësitë e së ardhmes. Aftësitë e avancuara digjitale dhe njohuritë për IA / të dhëna u zgjodhën secila nga 105 respondentë (64,0%). Aftësia për përdorimin e mjeteve digjitale në vendin e punës u zgjodh nga 76 respondentë (46,3%). Këto rezultate tregojnë se studentët e njohin qartë rëndësinë në rritje të IA-së, transformimit digjital dhe mjeteve digjitale të punës për punësueshmërinë e ardhshme.



Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; përqindjet nuk mblidhen në 100%.

Figura 4.7. Aftësitë e së ardhmes dhe transformimi digjital

Studentët u pyetën gjithashtu se si e perceptojnë punën në distancë ose hibride si pjesë të karrierës së tyre të ardhshme. Gjithsej 65 respondentë (39,6%) deklaruan se e preferojnë punën në distancë ose hibride, por vetëm për disa lloje pune. Edhe 24 respondentë (14,6%) e preferojnë fuqishëm punën në distancë ose hibride. Kjo do të thotë se më shumë se gjysma e respondentëve tregojnë hapje ndaj modeleve fleksibile të punës. Megjithatë, 52 respondentë (31,7%) mbetën neutralë, ndërsa 14 respondentë (8,5%) preferojnë kryesisht punën në vendin e punës.

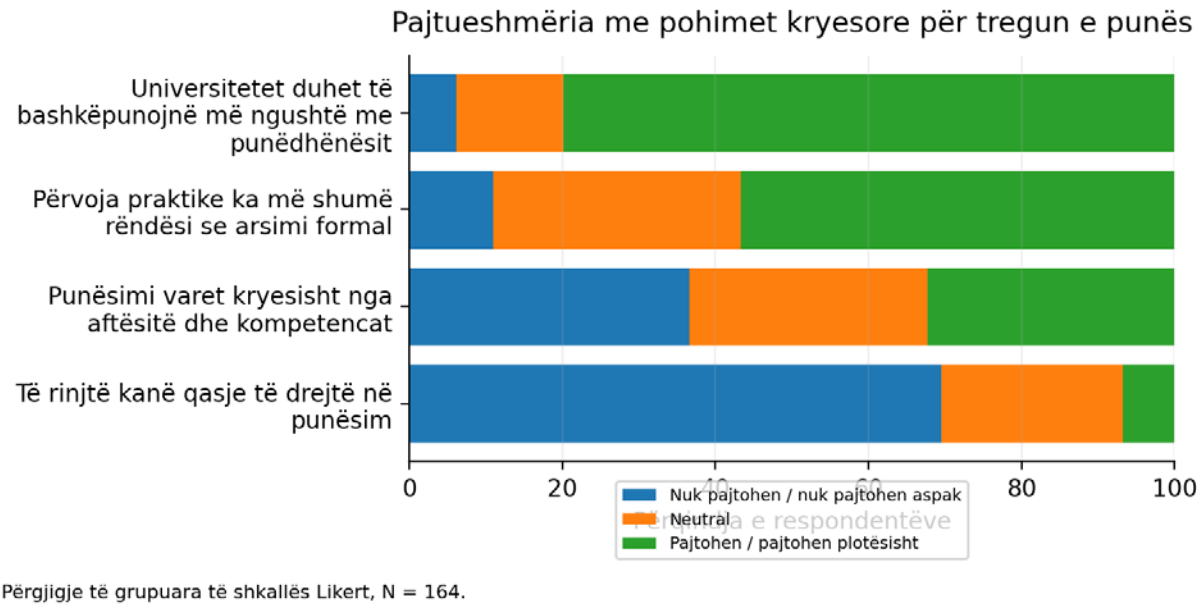
4.7 Drejtësia, gjithëpërfshirja dhe barrierat socio-ekonomike

Përgjigjet e studentëve tregojnë një perceptim të fortë se qasja në punësim nuk është plotësisht e drejtë apo e barabartë. Te pohimi se të rinjtë kanë qasje të drejtë në punësim, 114 respondentë (69,5%) nuk u pajtuan ose nuk u pajtuan aspak. Vetëm 11 respondentë (6,7%) u pajtuan ose u pajtuan plotësisht.

Studentët ishin më të ndarë nëse punësimi varet kryesisht nga aftësitë dhe kompetencat. Nga ana tjetër, kishte pajtueshmëri më të fortë se përvoja praktike ka më shumë rëndësi sesa arsimi formal dhe pajtueshmëri shumë të lartë se universitetet duhet të bashkëpunojnë më ngushtë me punëdhënësit.

Tabela 4.5. Pajtueshmëria me pohimet kryesore për tregun e punës

Pohimi	Mospajtim	Neutral	Pajtim
Të rinjtë kanë qasje të drejtë në punësim	114 / 69.5%	39 / 23.8%	11 / 6.7%
Punësimi varet kryesisht nga aftësitë dhe kompetencat	60 / 36.6%	51 / 31.1%	53 / 32.3%
Përvoja praktike ka më shumë rëndësi se arsimi formal	18 / 11.0%	53 / 32.3%	93 / 56.7%
Universitetet duhet të bashkëpunojnë më ngushtë me punëdhënësit	10 / 6.1%	23 / 14.0%	131 / 79.9%

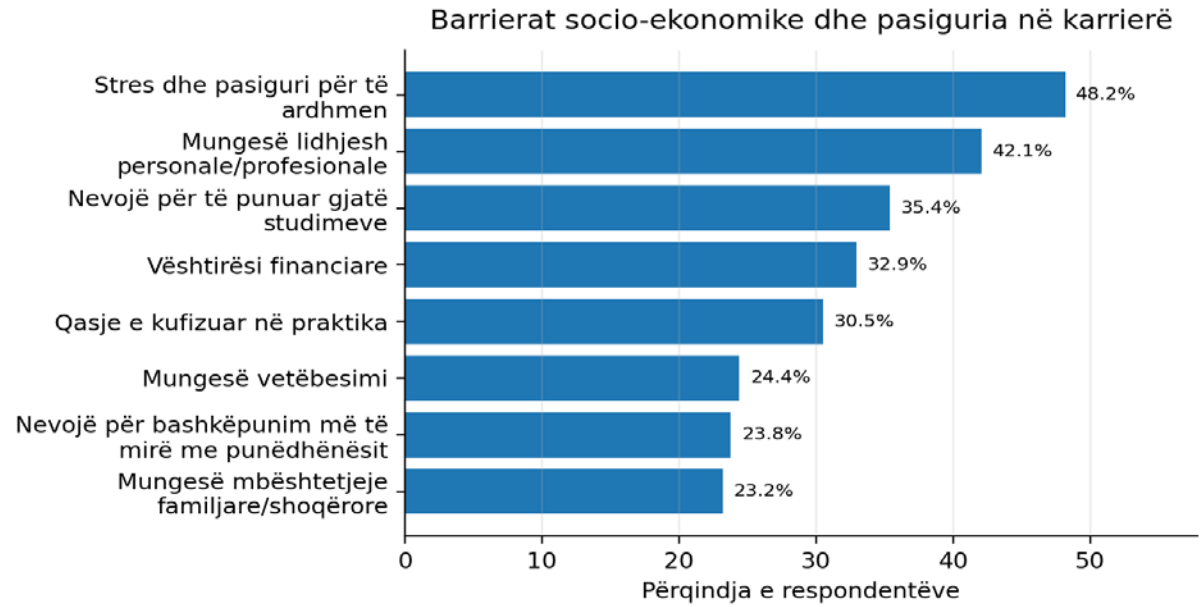


Përgjigje të grupuara të shkallës Likert, N = 164.

Figura 4.8. Pajtueshmëria me pohimet kryesore për tregun e punës

Dimensioni i gjithëpërfshirjes tregon gjithashtu se studentët e perceptojnë qasjen në punësim si të ndikuar nga pozita shoqërore, rrjetet personale, aftësia e kufizuar, të ardhurat dhe vendbanimi. Studentët pa lidhje personale ose profesionale u identifikuan si grup që përballet me pengesa shtesë nga 84 respondentë (51,2%). Pas tyre vijnë studentët me aftësi të kufizuara, studentët nga familje me të ardhura të ulëta, studentët nga zonat rurale dhe studentët me qasje të kufizuar në praktika profesionale.

Pyetësori gjithashtu i pyeti studentët se cilët faktorë e bëjnë më të vështirë kalimin nga universiteti në punësim. Faktori më shpesh i përzgjedhur ishte stresi dhe pasiguria për të ardhmen, i ndjekur nga mungesa e lidhjeve personale ose profesionale, nevoja për të punuar gjatë studimeve, vështirësitë financiare dhe qasja e kufizuar në praktika.



Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; përqindjet nuk mblidhen në 100%.

Figura 4.9. Barrierat socio-ekonomike dhe pasiguria në karrierë

Në fund, rezultatet tregojnë se shërbimet universitare të karrierës nuk janë mjaftueshëm të dukshme ose të përdorura. Vetëm 16 respondentë (9,8%) deklaruan se janë të njohur me Qendrën e Karrierës ose shërbimet e karrierës dhe i kanë përdorur ato. Gjithsej 73 respondentë (44,5%) i njihnin këto shërbime por nuk i kishin përdorur, ndërsa 75 respondentë (45,7%) nuk ishin të njohur me to.

4.8 Reflektimet përfundimtare të studentëve dhe gjetjet kryesore

Pyetja e fundit e hapur kërkoi nga studentët të identifikojnë ndryshimin më të rëndësishëm që nevojitet për të përmirësuar kalimin nga universiteti në punësim. Gjithsej 157 përgjigje të vlefshme të hapura u shqyrtuan në mënyrë tematike. Temat u koduan si jo-përjashtuese, që do të thotë se një përgjigje mund të përmbante më shumë se një temë.

Tema më e fuqishme ishte nevoja për më shumë praktika profesionale, punë praktike dhe përvojë reale pune. Kjo u paraqit në 90 përgjigje, ose 57.3% të përgjigjeve të vlefshme të hapura. Studentët vazhdimisht theksuan se arsimi universitar duhet të përfshijë më shumë mundësi për zbatimin e njohurive në mjedise reale profesionale. Shumë përgjigje theksuan nevojën për praktika që janë më mirë të organizuara, më të qasshme, më ngushtë të lidhura me programet studimore dhe më të dobishme për punësimin e ardhshëm.

Tema e dytë kryesore ishte përmirësimi i shkathtësive, kurrikulave dhe programeve studimore. Kjo u paraqit në 44 përgjigje, ose 28.0%. Studentët iu referuan nevojës për më shumë lëndë praktike, kurrikula të përditësuara, shkathtësi digjitale, kompetenca profesionale dhe metoda të të mësuarit që janë më ngushtë të lidhura me nevojat e tregut të punës. Këto përgjigje tregojnë se studentët nuk e mohojnë vlerën e arsimit universitar, por presin që ai të bëhet më praktik, më bashkëkohor dhe më i përgjegjshëm ndaj realiteteve të punësimit.

Tema e tretë kryesore ishte punësimi më i drejtë dhe më i bazuar në meritë, e cila gjithashtu u paraqit në 44 përgjigje, ose 28.0%. Studentët shprehën shqetësim se qasja në punësim shpesh ndikohet nga lidhjet personale, përkatësia politike ose mundësitë e pabarabarta. Kjo temë është e rëndësishme sepse tregon se kalimi nga universiteti në punësim nuk perceptohet vetëm si çështje shkathtësish, por edhe si çështje drejtësie, transparence dhe besimi institucional.

Bashkëpunimi më i fortë universitet–punëdhënës u paraqit në 34 përgjigje, ose 21.7%. Studentët theksuan se universitetet dhe punëdhënësit duhet të komunikojnë më aktivisht, të organizojnë më shumë aktivitete të përbashkëta, të krijojnë rrugë për praktika dhe punësim, si dhe t'u ofrojnë studentëve informacion më të qartë për pritjet e tregut të punës. Këshillimi për karrierë, mentorimi dhe informacioni më i mirë u paraqitën në 12 përgjigje, ose 7.6%, por kjo temë megjithatë duhet të konsiderohet e rëndësishme, sepse shfaqet fuqishëm edhe në pjesë të tjera të pyetësorit për studentë.

Tabela 4.6. Temat kryesore nga përgjigjet e hapura të studentëve

Tema	Numri i përgjigjeve	Pjesa nga përgjigjet e vlefshme të hapura
Më shumë praktika profesionale, punë praktike dhe përvojë reale	90	57.3%
Përmirësimi i aftësive, kurrikulave dhe programeve	44	28.0%
Punësim më i drejtë dhe i bazuar në meritë	44	28.0%
Bashkëpunim më i fortë universitet-punëdhënës	34	21.7%
Orientim në karrierë, mentorim dhe informacion	12	7.6%

Në përgjithësi, pyetësori për studentë tregon se studentët kryesisht i shohin programet e tyre studimore si relevante për nevojat e tregut të punës, por gjithashtu besojnë se kjo relevancë duhet të forcohet përmes më shumë mësimi praktik, praktikave më të mira, bashkëpunimit më të fortë me punëdhënësit dhe mbështetjes më të dukshme për karrierë. Përvoja praktike është çështja më e përsëritur në të gjithë pyetësorin: ajo paraqitet si element i dobishëm arsimor, si kompetencë që mungon, si pengesë për punësim, si sfidë e praktikave dhe si forma kryesore e mbështetjes së kërkuar nga studentët.

Gjetjet gjithashtu tregojnë se studentët e njohin rëndësinë në rritje të inteligjencës artificiale, shkathtësive digjitale dhe mjeteve digjitale në vendin e punës. Ata në përgjithësi janë të hapur ndaj punës në distancë dhe hibride, edhe pse kryesisht në varësi të llojit të punës dhe sektorit. Në të njëjtën kohë, studentët shprehin shqetësim të rëndësishëm për drejtësinë dhe përfshirjen në qasjen në punësim, veçanërisht në lidhje me lidhjet personale, sfondin socio-ekonomik, aftësinë e kufizuar, vendbanimin rural, stresin dhe pasigurinë në karrierë.

Vështrimi i përgjithshëm është një optimizëm i kujdesshëm i kombinuar me një kërkesë të qartë për një kalim më praktik, më të strukturuar, më përfshirës dhe më të orientuar drejt tregut të punës nga universiteti në punësim.

Burimi: Pyetësori për studentë, N = 164.

4.9 Implikimet analitike për Indeksin

Gjetjet nga studentët e përcaktojnë dimensionin studentor të Indeksit të Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës. Ky dimension nuk kufizohet vetëm në perceptimet e përgjithshme për punësueshmërinë; ai gjithashtu pasqyron cilësinë e përvojës së kalimit të studentëve nga universiteti në punësim, përfshirë përgatitjen, ekspozimin praktik, qasjen në praktika, mbështetjen për karrierë, përgatitjen digjitale dhe perceptimet për drejtësinë.

Nën-dimensioni i parë që lidhet me studentët është perceptimi për përafrimin ndërmjet arsimit dhe tregut të punës. Kjo përfshin shkallën në të cilën studentët i konsiderojnë programet e tyre studimore të lidhura me nevojat e tregut të punës, nëse ndihen të përgatitur për punësim dhe cilat pjesë të arsimit universitar i konsiderojnë më të dobishme për punën e ardhshme.

Nën-dimensioni i dytë është vetëbesimi në shkathtësi dhe boshllëqet e perceptuara të shkathtësive. Të dhënat nga studentët tregojnë se studentët identifikojnë komunikimin, zgjidhjen e problemeve, mendimin kritik dhe punën në ekip si pika të rëndësishme të forta, ndërsa përvoja praktike, njohuritë teknike, shkathtësitë digjitale dhe lidershipi paraqiten si fusha që kërkojnë zhvillim të mëtejshëm. Ky dimension pasqyron mënyrën se si studentët e vlerësojnë punësueshmërinë e tyre dhe ku e identifikojnë nevojën më të madhe për mbështetje shtesë.

Nën-dimensioni i tretë është qasja në mësim praktik dhe mbështetje për karrierë. Gjetjet tregojnë se studentët i vlerësojnë shumë praktikat profesionale, punën praktike, mentorimin, këshillimin për karrierë dhe informacionin më të mirë për mundësitë e punësimit. Për Indeksin, kjo do të thotë se praktikat vlerësohen jo vetëm përmes ekzistencës së tyre, por edhe përmes qasshmërisë, dobishmërisë, cilësisë së mentorimit dhe lidhjes me rrugë reale drejt punësimit.

Së fundmi, gjetjet nga studentët tregojnë se drejtësia, përfshirja dhe siguria në karrierë janë elemente thelbësore të punësueshmërisë së të rinjve. Shqetësimet e studentëve për lidhjet personale, barrierat socio-ekonomike, prejardhjen rurale, aftësinë e kufizuar, stresin dhe pasigurinë tregojnë se kalimi nga universiteti në punësim formësohet jo vetëm nga shkathtësitë, por edhe nga besimi, mundësitë dhe mbështetja institucionale. Këto çështje përbëjnë pjesë qendrore të mjedisit më të gjerë të punësimit të të rinjve që pasqyrohet në Indeks.

5. Analiza e rezultateve të pyetësorit për punëdhënësit

Ky seksion paraqet rezultatet e pyetësorit për punëdhënës. Analiza bazohet në 34 përgjigje të vlefshme të punëdhënësve, prej të cilave 25 u mblodhën përmes versionit të pyetësorit në gjuhën shqipe dhe 9 përmes versionit në gjuhën maqedonase. Kategoritë ekuivalente të përgjigjeve nga të dy versionet gjuhësore u harmonizuan për qëllimet e analizës.

Pyetësori për punëdhënësit ofron perspektivën e kërkesës në tregun e punës. Edhe pse mostra është më e vogël se mostra e studentëve, ajo jep njohuri të rëndësishme për praktikat e rekrutimit, nevojat për shkathtësi, vlerësimin e përgatitjes së të diplomuarve, bashkëpunimin universitet-punëdhënës, mundësitë për praktika dhe masat mbështetëse që punëdhënësit i konsiderojnë të nevojshme.

Nëse nuk thuhet ndryshe, përqindjet llogariten nga numri i përgjithshëm i respondentëve në grupin përkatës. Për pyetjet me zgjedhje të shumëfishta, respondentët mund të zgjidhnin më shumë se një alternativë; prandaj përqindjet tregojnë pjesën e respondentëve që kanë zgjedhur secilën alternativë dhe nuk japin domosdoshmërisht shumën 100%.

5.1 Profili i punëdhënësve

Mostra e punëdhënësve përfshin kompani private, organizata të shoqërisë civile, institucione publike dhe institucione arsimore. Kompanitë private përbëjnë grupin më të madh, me 55,9% të respondentëve. Një pjesë e konsiderueshme vjen edhe nga organizatat joqeveritare dhe të shoqërisë civile, me 32,4% të mostrës.

Shumica e organizatave që janë përgjigjur janë të vogla. Gjithsej 26 respondentë, ose 76,5%, raportuan se kanë nga 1 deri në 9 të punësuar. Kjo është e rëndësishme për interpretim, sepse organizatat më të vogla kanë kapacitete të ndryshme rekrutimi, strukturim praktikash dhe mentorimi krahasuar me punëdhënësit më të mëdhenj.

Përbërja sektoriale e respondentëve është e larmishme. Biznesi/shërbimet dhe arsimi janë ndër sektorët më të përfaqësuar, të ndjekur nga organizatat e shoqërisë civile dhe projektet, ndërtimtaria/inxhinieria, industria/prodhimtaria, teknologjia informative, financat dhe administrata publike.

Tabela 5.1. Profili i punëdhënësve respondentë

Treguesi	Numri	Përqindja
Kompani private	19	55.9%
OJQ / organizatë e shoqërisë civile	11	32.4%
Institucion publik	2	5.9%
Institucion arsimor	2	5.9%

Treguesi	Numri	Përqindja
1-9 të punësuar	26	76.5%
10-49 të punësuar	3	8.8%
50-249 të punësuar	4	11.8%
250+ të punësuar	1	2.9%

5.2 Rekrutimi i të rinjve dhe sfidat kryesore

Shumica e punëdhënësve raportuan se kishin punësuar të rinj të moshës 18-29 vjeç gjatë 12 muajve të fundit. Gjithsej 26 respondentë, ose 76,5%, u përgjigjën pozitivisht, ndërsa 6 respondentë, ose 17,6%, deklaruan se nuk kishin punësuar të rinj.

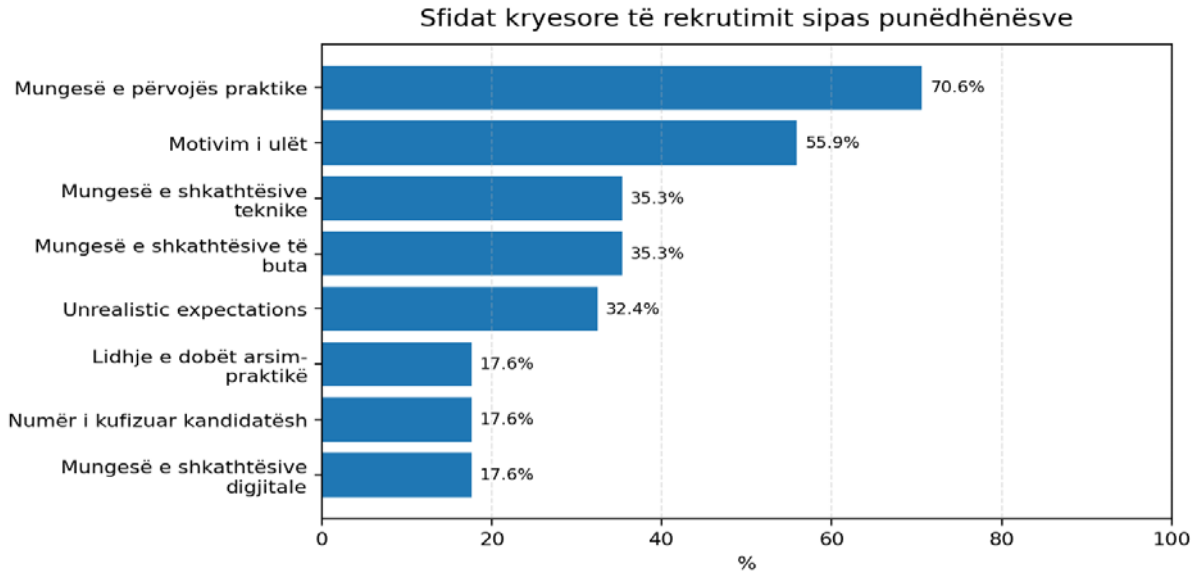
Numri i të rinjve të punësuar nga organizatat pjesëmarrëse ishte përgjithësisht i ulët. Shumica raportuan se kishin punësuar 1-2 të rinj, ndërsa vetëm një respondent raportoi më shumë se 10. Kjo përputhet me faktin se mostra dominohet nga organizata të vogla.

Punëdhënësit raportuan vështirësi të konsiderueshme në gjetjen e kandidatëve të rinj të përshtatshëm. Asnjë punëdhënës nuk e vlerësoi procesin si të lehtë ose shumë të lehtë. Përkundrazi, 61,8% e vlerësuan si të vështirë ose shumë të vështirë.

Tabela 5.2. Rekrutimi i të rinjve dhe vështirësia e rekrutimit

Treguesi	**Rezultati kryesor**
Kanë punësuar të rinj të moshës 18-29 gjatë 12 muajve të fundit	26 / 34, ose 76,5%
Nuk kanë punësuar të rinj të moshës 18-29 gjatë 12 muajve të fundit	6 / 34, ose 17,6%
Treguesi	**Rezultati kryesor**
Kanë punësuar 1-2 të rinj	26 / 34, ose 76,5%
Treguesi	**Rezultati kryesor**
E kanë vlerësuar rekrutimin si të vështirë ose shumë të vështirë	21 / 34, ose 61,8%
E kanë vlerësuar rekrutimin si mesatarisht të vështirë	13 / 34, ose 38,2%

Sfidat kryesore të rekrutimit e konfirmojnë rëndësinë e përvojës praktike dhe përgatitjen për vendin e punës. Mungesa e përvojës praktike u zgjodh nga 70,6% e punëdhënësve. Kjo u pasua nga motivimi i ulët, mungesa e shkathtësive teknike, mungesa e shkathtësive të buta dhe pritjet joreale.



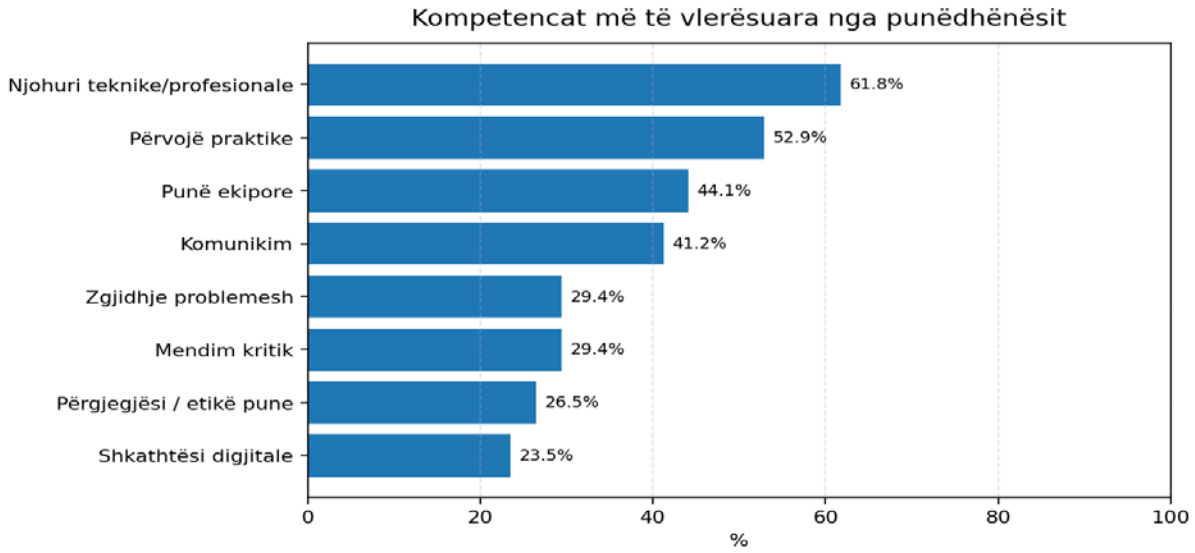
Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; përqindjet nuk mblidhen në 100%

Figura 5.1. Sfidat kryesore të rekrutimit

5.3 Nevojat për shkathtësi dhe përgatitja e të diplomuarve

Punëdhënësit u pyetën cilat kompetenca janë më të rëndësishme gjatë punësimit të të rinjve. Kompetenca më e zgjedhur ishte njohuria teknike ose profesionale, e zgjedhur nga 61,8% e respondentëve. Përvoja praktike u zgjodh nga 52,9%, ndërsa puna ekipore dhe komunikimi gjithashtu u renditën lartë.

Ky rezultat tregon se punëdhënësit nuk kërkojnë vetëm kualifikime formale. Ata presin një kombinim të njohurive profesionale, ekspozimit praktik, komunikimit, punës ekipore, përgjegjësisë dhe zgjidhjes së problemeve.



Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; përqindjet nuk mblidhen në 100%

Figura 5.2. Kompetencat më të vlerësuara nga punëdhënësit

Vlerësimi i punëdhënësve për përgatitjen e të diplomuarve është më i kujdesshëm sesa vetëvlerësimi i studentëve. Vetëm 23,5% e punëdhënësve i vlerësuan të diplomuarit si shumë mirë ose mirë të përgatitur, ndërsa 52,9% i vlerësuan si pjesërisht të përgatitur. Kjo tregon se lidhja ndërmjet arsimit universitar dhe kërkesave reale të vendit të punës ende mbetet e pamjaftueshme.

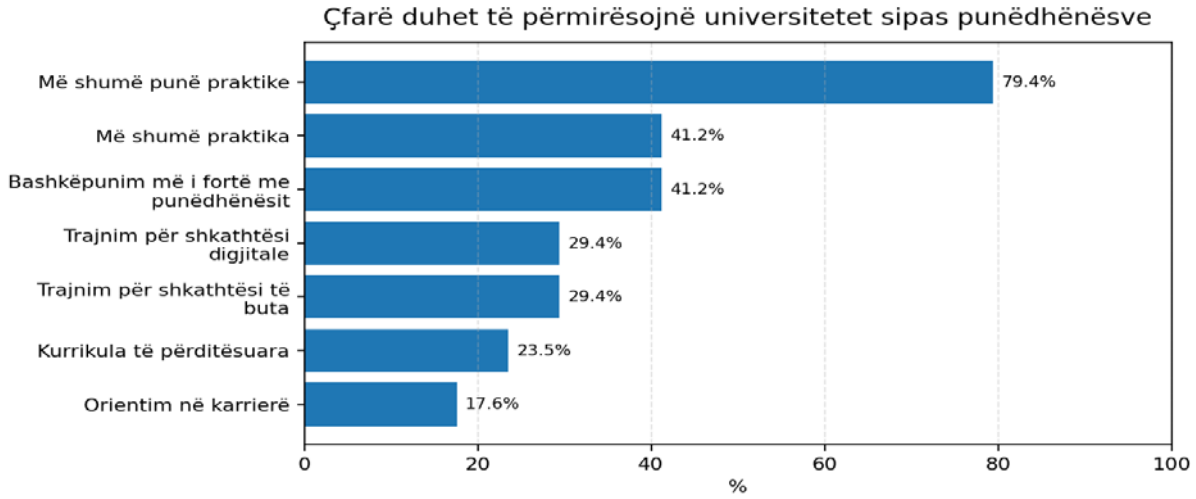
Tabela 5.3. Vlerësimi i punëdhënësve për përgatitjen e të diplomuarve dhe përputhjen arsim-treg pune

Treguesi	Numri	Përqindja
Të diplomuarit janë shumë mirë ose mirë të përgatitur	8	23.5%
Të diplomuarit janë pjesërisht të përgatitur	18	52.9%
Të diplomuarit janë dobët të përgatitur	8	23.5%
Treguesi	**Numri**	**Përqindja**
Arsimi universitar është shumë ose kryesisht i përputhur me nevojat e tregut	7	20.6%
Arsimi universitar është pjesërisht i përputhur	16	47.1%
Arsimi universitar është dobët ose aspak i përputhur	11	32.4%

5.4 Çfarë duhet të përmirësojnë universitetet

Punëdhënësit u pyetën se çfarë duhet të përmirësojnë universitetet për t'i përgatitur më mirë studentët për punësim. Përgjigjja më e fortë ishte më shumë punë praktike, e zgjedhur nga 79,4% e respondentëve. Ky është një nga rezultatet më dominuese të pyetësorit për punëdhënësit.

Më shumë praktika dhe bashkëpunim më i fortë me punëdhënësit u zgjodhën nga nga 41,2% e respondentëve. Shkathtësitë digjitale dhe shkathtësitë e buta gjithashtu u identifikuan si fusha për përmirësim. Këto rezultate tregojnë se punëdhënësit presin që universitetet të ruajnë bazën akademike, por të forcojnë dimensionin praktik dhe profesional.



Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; përqindjet nuk mblidhen në 100%

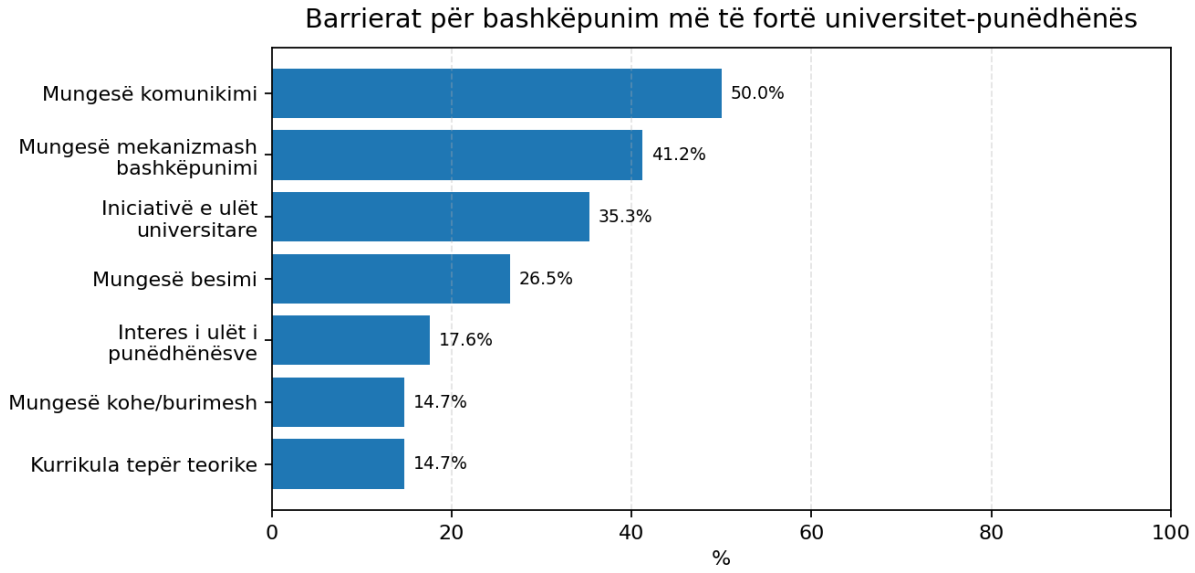
Figura 5.3. Çfarë duhet të përmirësojnë universitetet sipas punëdhënësve

5.5 Bashkëpunimi universitet-punëdhënës

Rezultatet tregojnë se shumë punëdhënës tashmë kanë një formë bashkëpunimi me universitetet, por ky bashkëpunim duket i pabarabartë dhe jo mjaftueshëm i strukturuar. Gjithsej 35,3% bashkëpunojnë rregullisht, ndërsa 38,2% bashkëpunojnë herë pas here.

Megjithatë, 17,6% nuk bashkëpunojnë me universitetet dhe 8,8% janë të interesuar por ende nuk kanë filluar. Kjo tregon se ka hapësirë për zgjerim dhe formalizim të mekanizmave të bashkëpunimit.

Barrierat kryesore janë mungesa e komunikimit, mungesa e mekanizmave të bashkëpunimit, iniciativa e ulët e universiteteve, mungesa e besimit, interesi i ulët i punëdhënësve, mungesa e kohës dhe burimeve, kurrikulat tepër teorike dhe pengesat administrative.



Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; përqindjet nuk mblidhen në 100%

Figura 5.4. Barrierat për bashkëpunim më të fortë universitet-punëdhënës

5.6 Praktikat profesionale dhe mekanizmat e tranzicionit

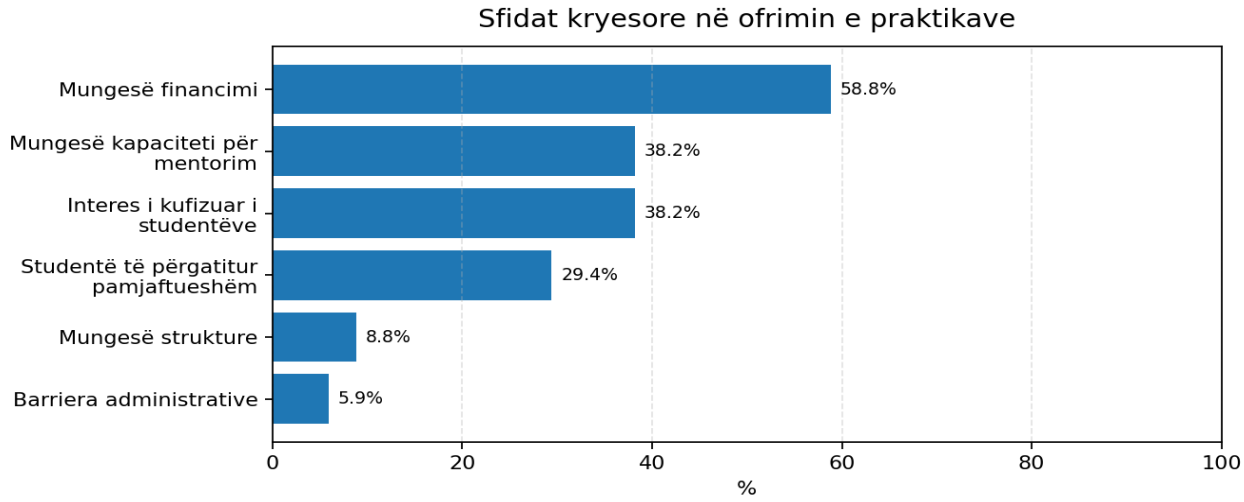
Punëdhënësit përgjithësisht ofrojnë praktika, por kryesisht në mënyrë të rastit. Gjithsej 32,4% deklaruan se ofrojnë praktika rregullisht, ndërsa 55,9% i ofrojnë ato herë pas here. Kjo do të thotë se 88,2% e respondentëve ofrojnë praktika së paku herë pas here.

Megjithatë, struktura e praktikave mbetet e pabarabartë. Praktikat e paguara u përzgjodhën nga 38,2% e respondentëve, kompensimi i përzier nga 35,3%, ndërsa mentor i caktuar u raportua vetëm në 23,5% të rasteve. Kjo sugjeron se mentorimi ende nuk është institucionalizuar mjaftueshëm.

Sfida kryesore në ofrimin e praktikave ishte mungesa e financimit, e zgjedhur nga 58,8% e respondentëve. Kapaciteti i kufizuar për mentorim dhe interesi i kufizuar i studentëve u zgjodhën nga 38,2%. Këto rezultate tregojnë se punëdhënësit mund të jenë të gatshëm të ofrojnë praktika, por kanë nevojë për mbështetje që ato të jenë të qëndrueshme.

Tabela 5.4. Ofrimi i praktikave dhe rezultatet e tyre

Treguesi	Rezultati kryesor
Punëdhënës që ofrojnë praktika rregullisht	11 / 34, ose 32,4%
Punëdhënës që ofrojnë praktika herë pas here	19 / 34, ose 55,9%
Punëdhënës që ofrojnë praktika rregullisht ose herë pas here	30 / 34, ose 88,2%
Praktika të paguara të përzgjedhura	13 / 34, ose 38,2%
Kompensim i përzier i përzgjedhur	12 / 34, ose 35,3%
Mentor i caktuar	8 / 34, ose 23,5%
Praktikat profesionale çojnë shpesh ose shumë shpesh në punësim	18 / 34, ose 52,9%



Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; përqindjet nuk mblidhen në 100%

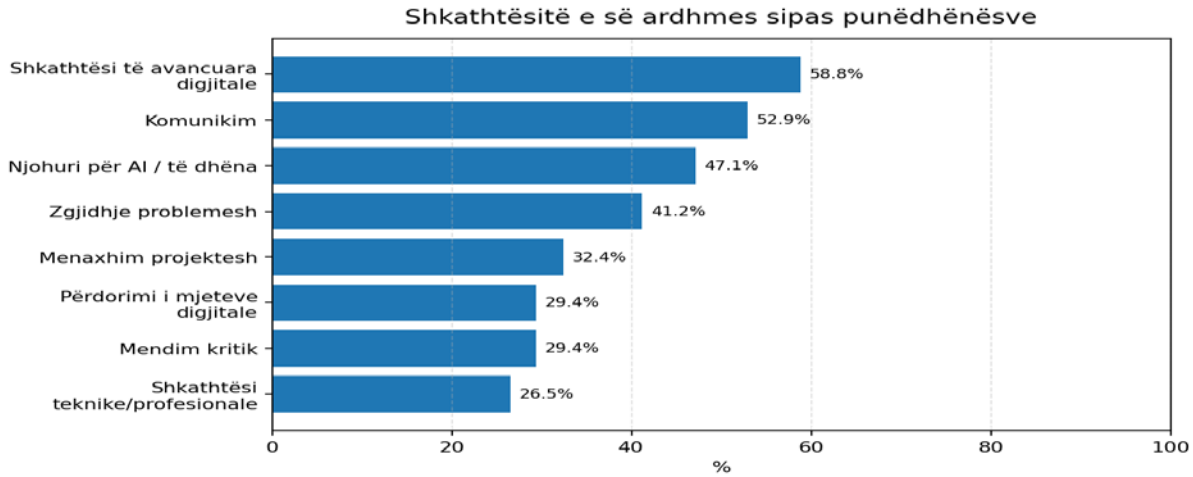
Figura 5.5. Sfidat kryesore në ofrimin e praktikave

5.7 Trendet e ardhshme, transformimi digjital dhe mbështetja politike

Gjysma e punëdhënësve të anketuar presin të punësojnë të rinj gjatë 12 muajve të ardhshëm, ndërsa 41,2% u përgjigjën "ndoshta". Kjo tregon se ekziston potencial për kërkesë të re për të rinj, por edhe kujdes nga ana e punëdhënësve.

Pyetësori gjithashtu konfirmon rëndësinë në rritje të transformimit digjital. Shkathtësitë e avancuara digjitale u zgjodhën nga 58,8% e respondentëve, komunikimi nga 52,9%, ndërsa njohuritë për IA dhe të dhëna nga 47,1%.

Punëdhënësit u pyetën edhe se çfarë mbështetje do t'u ndihmonte të punësonin dhe mbanin më shumë të rinj. Subvencionet për paga u zgjodhën nga 70,6%, duke qenë masa më e fortë. Mbështetja për mentorim, mbështetja për praktika, lehtësimet tatimore dhe trajnimet digjitale/IA gjithashtu u identifikuan si të rëndësishme.



Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; përqindjet nuk mblidhen në 100%

Figura 5.6. Shkathtësitë që pritet të bëhen më të rëndësishme në pesë vitet e ardhshme

Tabela 5.5. Masat mbështetëse që do t'u ndihmonin punëdhënësve të punësojnë dhe mbajnë të rinj

Treguesi	Numri	Përqindja
Subvencione për paga	24	70.6%
Mbështetje për mentorim	16	47.1%
Mbështetje për praktika	15	44.1%
Lehtësime tatimore	11	32.4%
Mbështetje për trajnime digjitale / IA	10	29.4%
Vaucerë trajnimi	9	26.5%
Bashkëpunim më i mirë me universitetet	5	14.7%
Procedura të thjeshtuara	3	8.8%

5.8 Drejtësia, përvoja praktike dhe bashkëpunimi universitet-punëdhënës

Përgjigjet e punëdhënësve ndaj pohimeve me shkallë Likert tregojnë perceptim të përzier për drejtësinë në qasjen në punësim. Për pohimin se të rinjtë kanë qasje të drejtë në punësim, përgjigjet ishin pothuajse të barabarta ndërmjet mospajtimit, neutralitetit dhe pajtimit.

Punëdhënësit ishin më pozitivë për rolin e shkathtësive dhe kompetencave. Gjysma e tyre u pajtuan ose u pajtuan plotësisht se punësimi varet kryesisht nga shkathtësitë dhe kompetencat. Megjithatë, neutraliteti dhe mospajtimi tregojnë se edhe faktorë të tjerë mund të ndikojnë në rezultatet e punësimit.

Pajtimi më i fortë u shfaq në lidhje me përvojën praktike dhe bashkëpunimin universitet-punëdhënës. Kjo konfirmon se arsimi formal duhet të plotësohet me përgatitje praktike dhe komunikim më të fortë institucional.

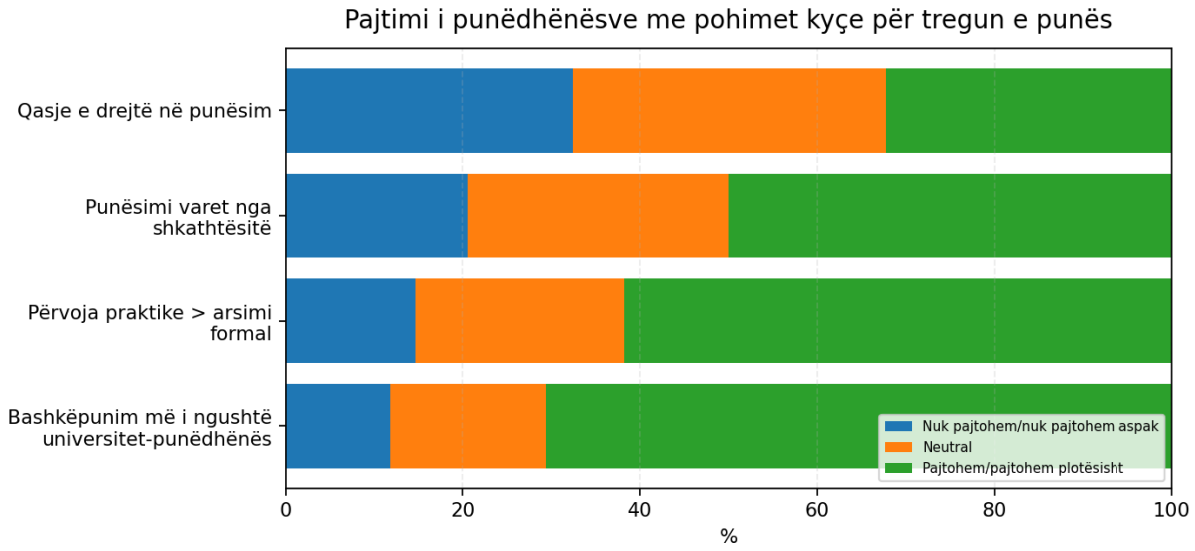


Figura 5.7. Pajtimi i punëdhënësve me pohimet kyçe për tregun e punës

5.9 Reflektimet përfundimtare të punëdhënësve dhe gjetjet kryesore

Pyetja e fundit e hapur kërkoi nga punëdhënësit të identifikojnë ndryshimin më të rëndësishëm për përmirësimin e tranzicionit nga universiteti në punësim. Gjithsej 32 përgjigje të vlefshme u shqyrtuan tematikisht.

Tema më e fortë ishte nevoja për më shumë praktika, punë praktike dhe përvojë reale pune, që u shfaq në 71,9% të përgjigjeve të hapura. Punëdhënësit theksuan se praktikat profesionale nuk duhet të jenë simbolike ose formale, por të ofrojnë ekspozim real ndaj vendit të punës.

Tema e dytë ishte bashkëpunimi më i fortë ndërmjet universiteteve, punëdhënësve, organizatave të shoqërisë civile dhe institucioneve publike. Tema e tretë ishte përputhja më e mirë e kurrikulave me nevojat e tregut të punës. Këto përgjigje e forcojnë mesazhin se tranzicioni kërkon veprim të koordinuar institucional.

Në përgjithësi, pyetësori për punëdhënësit tregon se tregu i punës kërkon të diplomuar më praktikisht të përgatitur, më të motivuar dhe më të pajisur me shkathtësi teknike, digjitale dhe të transferueshme.

Tabela 5.6. Temat kryesore nga përgjigjet e hapura të punëdhënësve

Tema	Numri	Përqindja
Më shumë praktika, punë praktike dhe përvojë reale pune	23	71.9%
Bashkëpunim më i fortë universitet-punëdhënës / OSHC	13	40.6%
Përputhje më e mirë e kurrikulave me nevojat e tregut	8	25.0%
Zhvillim shkathtësish, përfshirë digjitale, IA, teknike dhe të buta	7	21.9%
Orientim karriere, mentorim dhe integrim më i lehtë	4	12.5%
Financim, subvencione ose mbështetje institucionale	3	9.4%
Motivimi dhe mendësia e të rinjve	2	6.2%

5.10 Implikimet analitike për Indeksin

Gjetjet nga punëdhënësit e përcaktojnë dimensionin e kërkesës së tregut të punës në Indeksin e Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës. Ky dimension nuk kufizohet vetëm në atë nëse punëdhënësit punësojnë të rinj; ai gjithashtu pasqyron cilësinë e kushteve të rekrutimit, vështirësinë për të gjetur kandidatë të përshtatshëm dhe shkallën në të cilën punëdhënësit i perceptojnë të diplomuarit si të gatshëm për punë.

Nën-dimensioni i parë që lidhet me punëdhënësit është kapaciteti rekrutues dhe kërkesa për punëtorë të rinj. Kjo përfshin nëse punëdhënësit kanë punësuar të rinj gjatë vitit të kaluar, numrin e të rinjve të punësuar, fushat në të cilat punësohen të rinjtë dhe pritjet e punëdhënësve për punësimin e të rinjve në 12 muajt e ardhshëm. Këta indikatorë tregojnë shkallën në të cilën punëdhënësit janë në gjendje dhe të gatshëm t'i absorbojnë të rinjtë në tregun e punës.

Nën-dimensioni i dytë është kërkesa për shkathtësi dhe boshllëqet e perceptuara të shkathtësive. Të dhënat nga punëdhënësit tregojnë se njohuritë teknike, përvoja praktike, puna në ekip, komunikimi, zgjidhja e problemeve dhe shkathtësitë digjitale janë qendrore për punësueshmërinë. Ky dimension

pasqyron mënyrën se si ndryshojnë pritjet e punëdhënësve me kalimin e kohës dhe ku ndodhen boshllëqet më të rëndësishme ndërmjet përgatitjes së të diplomuarve dhe kërkesave të vendit të punës.

Nën-dimensioni i tretë është kapaciteti për praktika profesionale dhe cilësia e praktikave. Gjetjet tregojnë se shumë punëdhënës ofrojnë praktika, por mentorimi, financimi, struktura dhe kalimi drejt punësimit mbeten të pabarabarta. Për Indeksin, cilësia e praktikave është po aq e rëndësishme sa edhe disponueshmëria e tyre. Ky dimension pasqyron nëse praktikat funksionojnë si rrugë kuptimplota për mësim dhe punësim, dhe jo vetëm si vendosje formale ose të përkohshme.

Së fundmi, gjetjet nga punëdhënësit tregojnë se mbështetja institucionale është pjesë thelbësore e ekosistemit të punësimit të të rinjve. Subvencionet për paga, mbështetja për mentorim, mbështetja për praktika, lehtësimet tatimore dhe mbështetja për trajnim në fushën digjitale dhe të inteligjencës artificiale janë relevante jo vetëm si masa politike, por edhe si indikatorë të kushteve në të cilat punëdhënësit janë në gjendje të punësojnë, trajnojnë dhe mbajnë të rinj në punë. Në këtë mënyrë, dimensioni i punëdhënësve në Indeks e lidh kërkesën e tregut të punës me përgatitjen praktike, mbështetjen institucionale dhe kapacitetin më të gjerë të ekonomisë për të krijuar mundësi cilësore punësimi për të diplomuarit e rinj.

6. Analiza e rezultateve të pyetësorit për profesorët universitarë

Ky seksion paraqet rezultatet e pyetësorit për profesorë universitarë. Analiza bazohet në 53 përgjigje të vlefshme, prej të cilave 52 u mblodhën përmes versionit të pyetësorit në gjuhën shqipe dhe 1 përmes versionit në gjuhën maqedonase. Kategoritë ekuivalente të përgjigjeve nga të dy versionet gjuhësore u harmonizuan për qëllimet e analizës.

Pyetësori për profesorët ofron perspektivën akademike dhe institucionale të studimit. Kjo perspektivë është veçanërisht e rëndësishme sepse profesorët janë drejtpërdrejt të përfshirë në zbatimin e kurrikulave, mësimdhënien, përgatitjen e studentëve, mësimin praktik dhe shpesh edhe në bashkëpunimin me punëdhënësit.

Nëse nuk thuhet ndryshe, përqindjet llogariten nga numri i përgjithshëm i respondentëve në grupin përkatës. Për pyetjet me zgjedhje të shumëfishta, respondentët mund të zgjidhnin më shumë se një alternativë; prandaj përqindjet tregojnë pjesën e respondentëve që kanë zgjedhur secilën alternativë dhe nuk japin domosdoshmërisht shumën 100%.

6.1 Profili akademik i respondentëve

Mostra e profesorëve është e përqendruar kryesisht në Universitetin Shtetëror të Tetovës, i cili përbën 92,5% të përgjigjeve. Universiteti i Evropës Juglindore përfaqësohet me 3 përgjigje, ndërsa Universiteti "Nënë Tereza" me 1 përgjigje. Kjo duhet mbajtur parasysh gjatë interpretimit, sepse perspektiva e profesorëve është e lidhur fort me këtë kontekst institucional.

Mostra përfshin pozita të ndryshme akademike dhe nivele të ndryshme përvoje. Profesorët asistentë përbëjnë grupin më të madh, të ndjekur nga profesorët e rregullt, profesorët e asocuar, asistentët dhe ligjëruesit. Shumica e respondentëve kanë përvojë të konsiderueshme në mësimdhënie, veçanërisht në kategoritë 11-20 vite dhe mbi 20 vite.

Tabela 6.1. Profili i profesorëve respondentë

Treguesi	Numri	Përqindja
Universiteti Shtetëror i Tetovës	49	92.5%
Universiteti i Evropës Juglindore	3	5.7%
Universiteti "Nënë Tereza" në Shkup	1	1.9%

Treguesi	Numri	Përqindja
Profesor/e asistent/e	15	28.3%
Profesor/e i/e rregullt	11	20.8%
Profesor/e i/e asocuar	11	20.8%
Asistent/e	10	18.9%
Ligjërues/e	3	5.7%
Tjetër / student	3	5.7%

Treguesi	Numri	Përqindja
Më pak se 5 vite	10	18.9%
5-10 vite	9	17.0%
11-20 vite	22	41.5%
Më shumë se 20 vite	12	22.6%

Sa i përket fushave akademike, grupi më i madh vjen nga Gjuhët, kulturat dhe komunikimi, i ndjekur nga shkencat humane, drejtësia, shkencat mjekësore, shkencat natyrore dhe fusha të tjera.

Tabela 6.2. Fushat kryesore akademike të përfaqësuara

Treguesi	Numri	Përqindja
Gjuhë, kultura dhe komunikim	18	34.0%
Shkenca humane	9	17.0%
Drejtësi	8	15.1%
Shkenca mjekësore / Mjekësi	5	9.4%
Shkenca natyrore / Matematikë	4	7.5%
Biznes / Ekonomi	2	3.8%
Fusha të tjera	7	13.2%

6.2 Përputhja arsim-treg pune dhe përgatitja e studentëve

Përgjigjet e profesorëve tregojnë një vlerësim mesatarisht pozitiv, por të kujdesshëm, për përputhjen ndërmjet programeve studimore dhe nevojave të tregut të punës. Gjithsej 47,2% i vlerësuan programet si shumë ose kryesisht të përputhura, ndërsa 39,6% si pjesërisht të përputhura.

Kjo sugjeron se profesorët e njohin relevancën e programeve ekzistuese, por gjithashtu identifikojnë nevojë të rëndësishme për përmirësim. Përqindja e lartë e përgjigjeve “pjesërisht të përputhura” tregon se lidhja ekziston, por nuk është mjaftueshëm sistematike.

Në vlerësimin e përgatitjes së të diplomuarve për tregun e punës, profesorët janë më të kujdesshëm. Vetëm 35,8% i vlerësojnë të diplomuarit si shumë mirë ose mirë të përgatitur, ndërsa shumica i vlerësojnë si pjesërisht të përgatitur.

Tabela 6.3. Vlerësimi i profesorëve për përputhjen dhe përgatitjen e studentëve

Treguesi	Rezultati kryesor
Programet studimore shumë ose kryesisht të përputhura me nevojat e tregut	25 / 53, ose 47,2%
Programet studimore pjesërisht të përputhura	21 / 53, ose 39,6%
Programet studimore dobët ose aspak të përputhura	7 / 53, ose 13,2%
Arsimi universitar i përgatit studentët shumë mirë ose mirë për punësim	38 / 53, ose 71,7%
Arsimi universitar i përgatit studentët vetëm pjesërisht	12 / 53, ose 22,6%
Të diplomuarit shumë mirë ose mirë të përgatitur për tregun e punës	19 / 53, ose 35,8%
Të diplomuarit pjesërisht të përgatitur për tregun e punës	30 / 53, ose 56,6%

Profesorët gjithashtu e lidhin punësueshmërinë me ushtrimet praktike, shkathtësitë digjitale, komunikimin, shkathtësitë hulumtuese, gjuhët e huaja, mendimin kritik dhe praktikat profesionale.

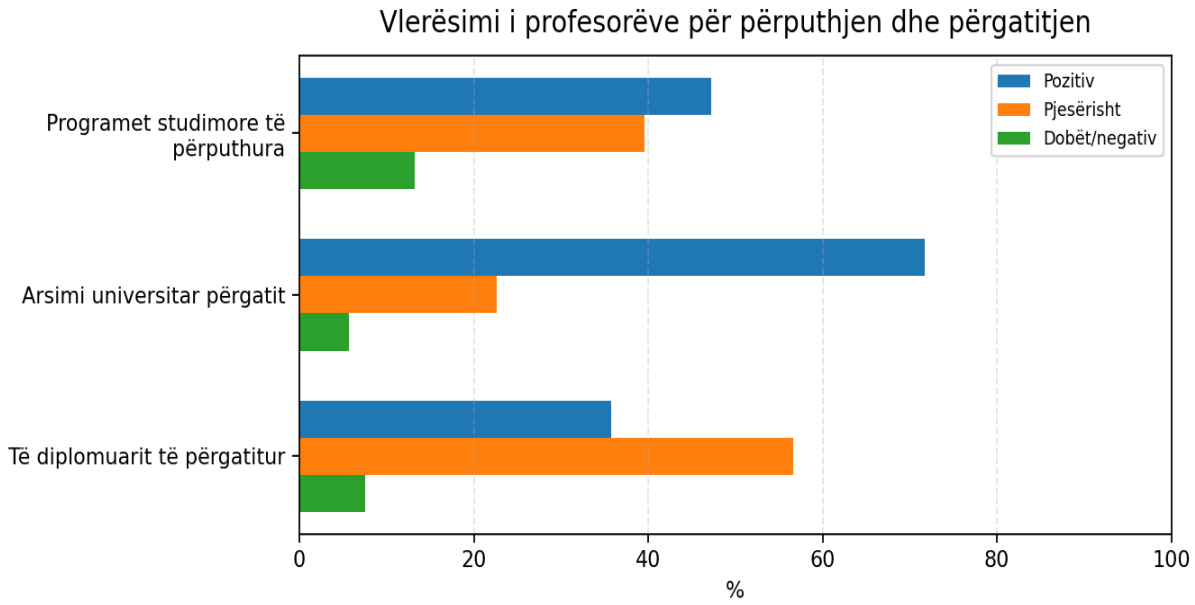


Figura 6.1. Vlerësimi i profesorëve për përputhjen dhe përgatitjen

6.3 Shkathtësitë dhe kompetencat e studentëve

Profesorët identifikuan gjuhët e huaja, shkathtësitë digjitale, përvojën praktike, kreativitetin dhe mendimin kritik si disa nga pikat më të forta të studentëve.

Megjithatë, kur u pyetën cilat kompetenca duhet të zhvillohen më tej, përgjigjja kryesore ishte përsëri përvoja praktike. Profesorët theksuan gjithashtu kreativitetin, mendimin kritik, përgjegjësinë dhe etikën e punës, punën ekipore, lidershipin dhe komunikimin.

Ky krahasim tregon se hendeku i shkathtësive nuk është vetëm çështje teknike. Ai përfshin edhe pjekurinë profesionale, përgjegjësinë, aftësinë për të menduar kritikisht, udhëheqjen dhe aftësinë për ta lidhur dijen teorike me kërkesat reale të punës.

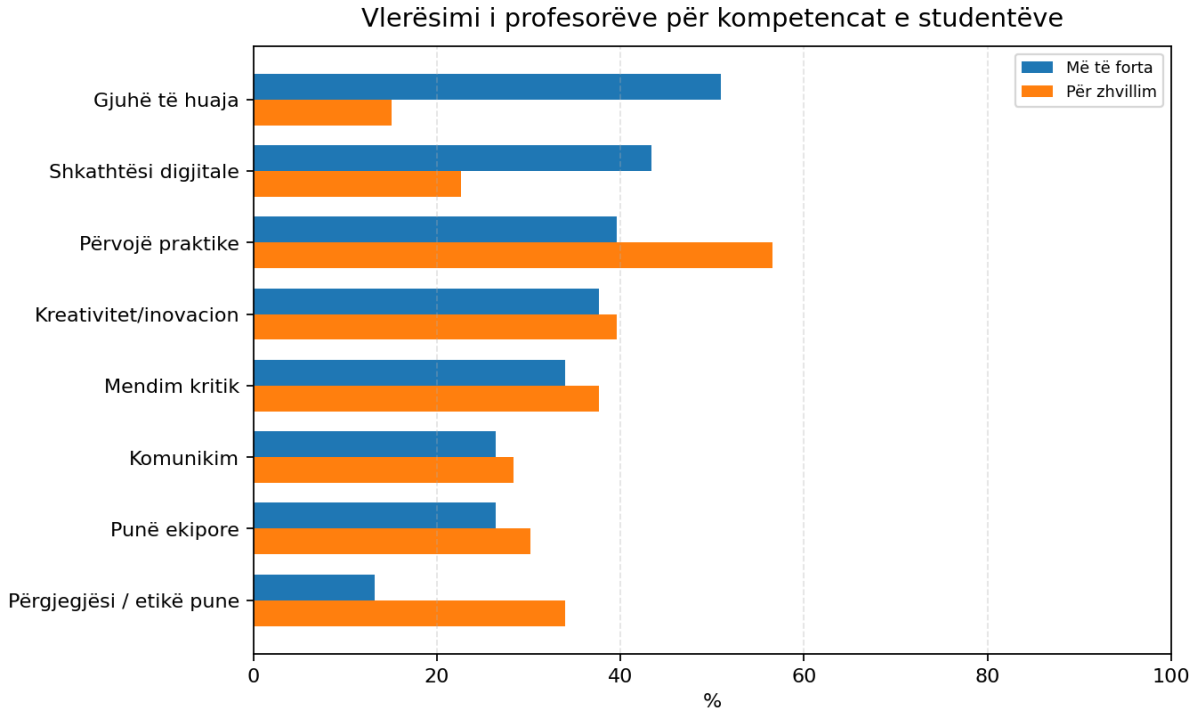


Figura 6.2. Vlerësimi i profesorëve për kompetencat e studentëve

6.4 Relevanca e kurrikulave dhe bashkëpunimi universitet-punëdhënës

Profesorët u pyetën sa shpesh përditësohen kurrikulat për të reflektuar ndryshimet në tregun e punës. Vetëm 24,5% deklaruan se kurrikulat përditësohen rregullisht, ndërsa shumica raportuan përditësim të herëpashershëm.

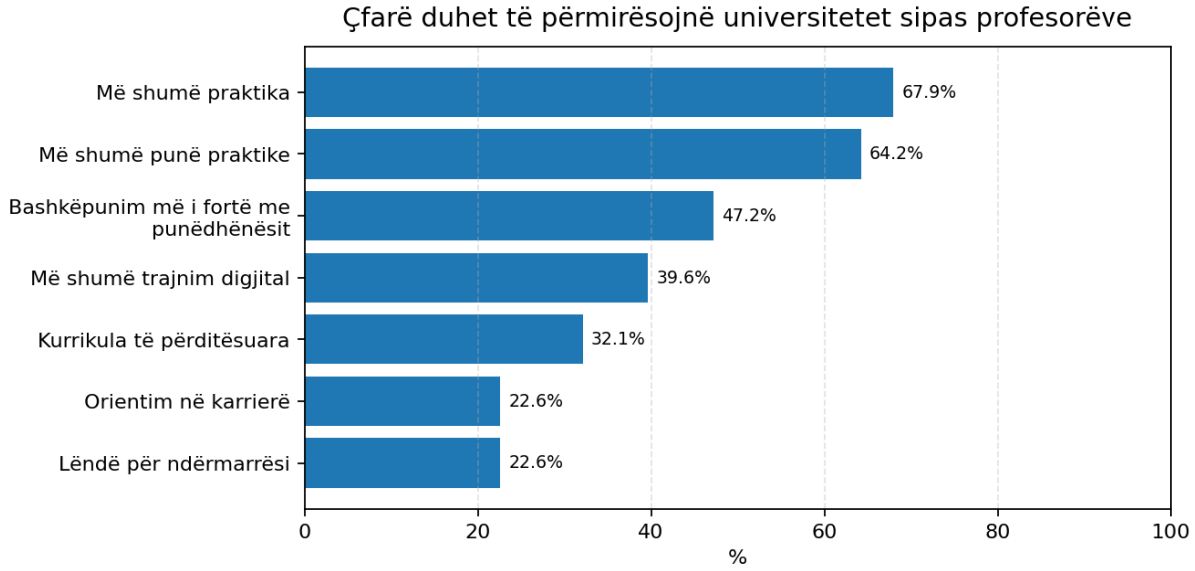
Konsultimi me punëdhënësit gjatë rishikimit të kurrikulave duket më pak sistematik. Vetëm 28,3% deklaruan se punëdhënësit konsultohen shpesh ose shumë shpesh, ndërsa 35,8% deklaruan se konsultohen rrallë ose asnjëherë.

Këto rezultate tregojnë se ndryshimi i kurrikulave ekziston, por nuk është gjithmonë i lidhur fort me konsultim sistematik me punëdhënësit. Universitetet duhet të zhvillojnë mekanizma më të qartë për marrjen e informacionit nga tregu i punës.

Tabela 6.4. Përditësimi i kurrikulave dhe konsultimi me punëdhënësit

Treguesi	Rezultati kryesor
Kurrikulat përditësohen rregullisht	13 / 53, ose 24,5%
Kurrikulat përditësohen herë pas here	28 / 53, ose 52,8%
Kurrikulat përditësohen rrallë ose asnjëherë	12 / 53, ose 22,6%
Punëdhënësit konsultohen shpesh ose shumë shpesh	15 / 53, ose 28,3%
Punëdhënësit konsultohen ndonjëherë	18 / 53, ose 34,0%
Punëdhënësit konsultohen rrallë ose asnjëherë	19 / 53, ose 35,8%

Sipas profesorëve, universitetet duhet të përmirësojnë më shumë praktikat profesionale, punën praktike, bashkëpunimin me punëdhënësit, shkathtësitë digjitale, kurrikulat, orientimin në karrierë, ndërmarrësinë dhe mësimin e bazuar në projekte.



Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; përqindjet nuk mblidhen në 100%

Figura 6.3. Çfarë duhet të përmirësojnë universitetet sipas profesorëve

6.5 Praktikat profesionale dhe mësimi praktik

Pyetësori për profesorët e konfirmon rëndësinë e praktikave dhe mësimit praktik. Gjithsej 52,8% deklaruan se praktikat profesionale janë të detyrueshme në fushën e tyre, ndërsa 32,1% deklaruan se janë opsionale.

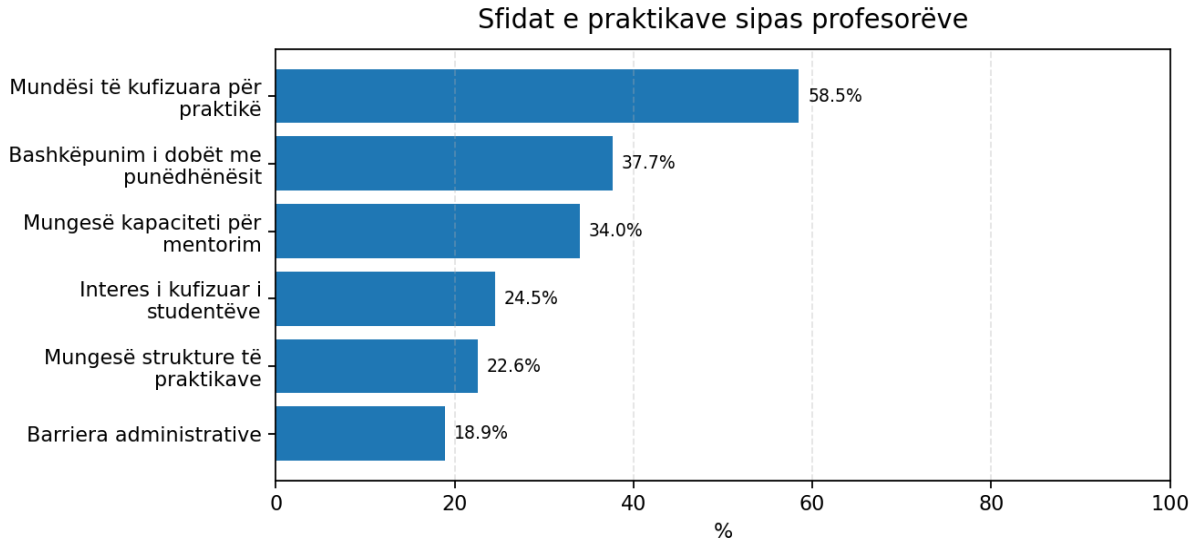
Profesorët pothuajse njëzëri i vlerësojnë praktikat si të dobishme për punësueshmërinë. Gjithsej 90,6% i vlerësuan ato si të dobishme ose shumë të dobishme.

Tabela 6.5. Praktikat profesionale dhe mësimi praktik

Treguesi	Rezultati kryesor
Praktikat janë të detyrueshme	28 / 53, ose 52,8%
Praktikat janë opsionale	17 / 53, ose 32,1%
Praktikat nuk janë pjesë e programit studimor	6 / 53, ose 11,3%
Praktikat vlerësohen si shumë të dobishme	36 / 53, ose 67,9%
Praktikat vlerësohen si të dobishme	12 / 53, ose 22,6%
Praktikat vlerësohen si të dobishme ose shumë të dobishme	48 / 53, ose 90,6%

Megjithatë, organizimi i praktikave mbetet i pabarabartë. Praktikat e papaguara dhe mungesa e mentorimit janë çështje të rëndësishme. Sfidat kryesore janë mundësitë e kufizuara për praktika, bashkëpunimi i dobët me punëdhënësit, mungesa e kapaciteteve për mentorim, interesi i kufizuar i studentëve dhe mungesa e strukturës.

Profesorët e shohin përfitimin kryesor të praktikave në lidhjen e teorisë me praktikën, përmirësimin e punësueshmërisë dhe rritjen e motivimit të studentëve.



Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; përqindjet nuk mblidhen në 100%

Figura 6.4. Sfidat kryesore të praktikave sipas profesorëve

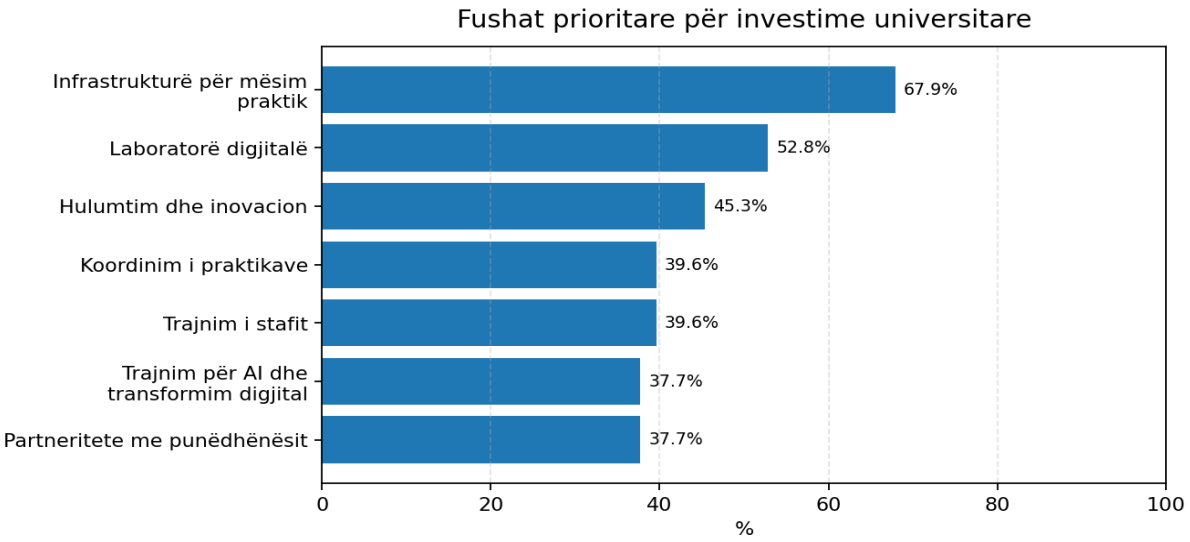
6.6 Trendet e ardhshme, IA dhe investimet institucionale

Profesorët e lidhin të ardhmen e punësimit kryesisht me IT-në dhe ekonominë digjitale, të zgjedhura nga 84,9% e respondentëve. Shëndetësia, inxhinieria, biznesi, arsimi, hulumtimi dhe inovacioni gjithashtu u identifikuan si sektorë me mundësi.

Në aspektin e shkathtësive të së ardhmes, njohuritë për IA dhe të dhëna u zgjodhën nga 45,3% e respondentëve, duke qenë alternativa më e përzgjedhur. Kjo tregon se profesorët e njohin rëndësinë e transformimit digjital.

Profesorët theksuan se universitetet duhet të investojnë në infrastrukturë për mësim praktik, laboratorë digjitalë, hulumtim dhe inovacion, koordinim të praktikave, trajnim të stafit, trajnime për IA dhe transformim digjital dhe partneritete me punëdhënësit.

Ky rezultat është veçanërisht i rëndësishëm për rekomandimet, sepse tregon se përmirësimi i punësueshmërisë nuk është vetëm çështje kurrikulare, por edhe çështje investimi institucional.



Pyetje me zgjedhje të shumëfishta; përqindjet nuk mblidhen në 100%

Figura 6.5. Fushat prioritare për investime universitare

6.7 Drejtësia, mbështetja institucionale dhe barrierat e tranzicionit

Përgjigjet e profesorëve tregojnë perceptim kritik për drejtësinë dhe meritokracinë në punësim. Në lidhje me pohimin se të rinjtë kanë qasje të drejtë në punësim, 66,0% nuk u pajtuan ose nuk u pajtuan aspak.

Profesorët ishin gjithashtu skeptikë ndaj pohimit se punësimi varet kryesisht nga shkathtësitë dhe kompetencat. Kjo sugjeron se shumë prej tyre mendojnë se qasja në tregun e punës ndikohet edhe nga faktorë të tjerë, përfshirë rrjetet joformale dhe praktikat jo-meritokratike.

Nga ana tjetër, profesorët shprehën pajtim më të fortë se përvoja praktike është e rëndësishme dhe se universitetet duhet të bashkëpunojnë më ngushtë me punëdhënësit.

Masat mbështetëse më të rëndësishme sipas profesorëve janë financimi publik për praktika, nxitjet për punëdhënësit që të punësojnë të diplomuar të rinj, bashkëpunimi me agjencitë e punësimit dhe mbështetja për qendrat universitare të karrierës.

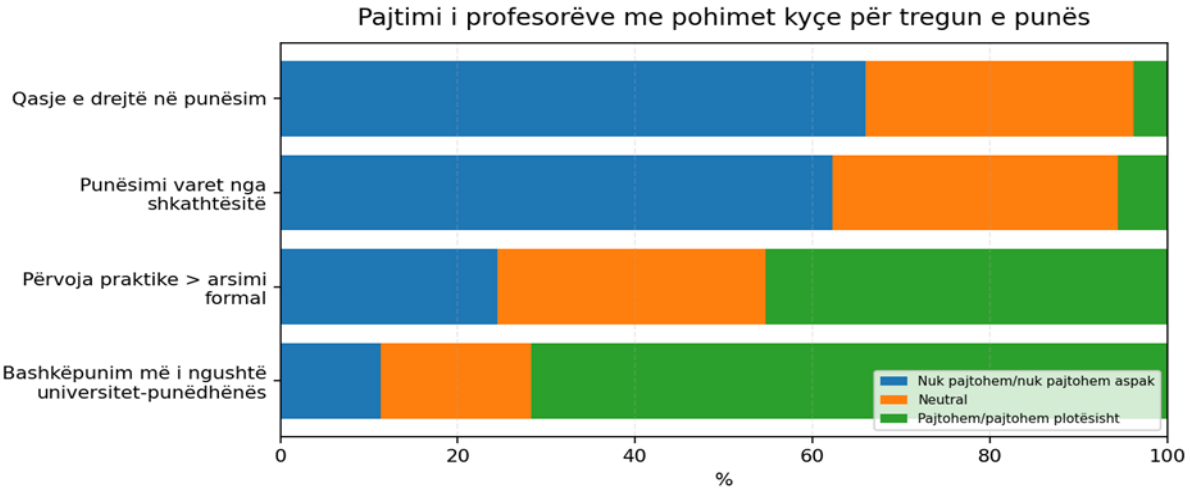


Figura 6.6. Pajtimi i profesorëve me pohimet kyçe për tregun e punës

Tabela 6.6. Masat mbështetëse të identifikuara nga profesorët

Treguesi	Numri	Përqindja
Më shumë financim publik për praktika	42	79.2%
Nxitje për punëdhënësit që të punësojnë të diplomuar të rinj	28	52.8%
Bashkëpunim më i mirë me agjencitë e punësimit	27	50.9%
Mbështetje për Qendrat universitare të karrierës	13	24.5%
Sisteme më të mira të informacionit për tregun e punës	12	22.6%
Shërbime të orientimit profesional	11	20.8%
Vaucerë trajnimi për të rinjtë	9	17.0%
Mbështetje për studentët me barriera financiare/sociale	7	13.2%
Mbështetje për mirëqenie mendore dhe pasiguri në karrierë	7	13.2%

6.8 Reflektimet përfundimtare të profesorëve dhe gjetjet kryesore

Pyetja e fundit e hapur kërkoi nga profesorët të identifikojnë ndryshimin më të rëndësishëm për përmirësimin e tranzicionit nga universiteti në punësim. Gjithsej 51 përgjigje substanciale u analizuan tematikisht.

Tema më e fortë ishte nevoja për më shumë punë praktike, praktika profesionale dhe përvojë reale në vendin e punës. Profesorët theksuan se studentët kanë nevojë për mësim praktik të strukturuar, projekte reale dhe mundësi për ta lidhur teorinë me realitetin profesional.

Tema e dytë ishte bashkëpunimi më i fortë ndërmjet universiteteve, punëdhënësve, institucioneve publike dhe sektorit privat. Tema e tretë ishte përputhja e kurrikulave dhe programeve studimore me nevojat e tregut të punës.

Një grup më i vogël, por i rëndësishëm, iu referua drejtësisë, meritokracisë dhe reduktimit të nepotizmit ose politizimit. Këto përgjigje duhet të interpretohen si perceptime të respondentëve, jo si gjetje faktike të verifikuara.

Në përgjithësi, perspektiva e profesorëve tregon se tranzicioni nga universiteti në punësim kërkon përgatitje më të mirë të studentëve, reforma institucionale, partneritete më të forta, infrastrukturë praktike dhe treg pune më meritokratik dhe gjithëpërfshirës.

Tabela 6.7. Temat kryesore nga përgjigjet e hapura të profesorëve

Tema	Numri	Përqindja
Më shumë punë praktike, praktika dhe përvojë reale në vendin e punës	29	56.9%
Bashkëpunim më i fortë universitet-punëdhënës / institucional	24	47.1%
Përputhje e kurrikulave dhe programeve studimore me nevojat e tregut	15	29.4%
Orientim karriere, mentorim, trajnim dhe mbështetje për studentë	15	29.4%
Punësim më i drejtë, më meritokratik dhe reduktim i nepotizmit/politizimit	8	15.7%
Orientim drejt digjitalizimit, inovacionit dhe trendeve ndërkombëtare	5	9.8%

6.9 Implikimet analitike për Indeksin

Gjetjet nga profesorët e përcaktojnë dimensionin akademik dhe institucional të Indeksit të Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës. Ato tregojnë se roli i universiteteve pasqyrohet jo vetëm përmes ekzistencës së programeve studimore, por edhe përmes shkallës në të cilën këto programe janë të përditësuara, të orientuara drejt praktikës, të lidhura me punëdhënësit dhe të mbështetura nga infrastruktura e përshtatshme institucionale.

Nën-dimensioni i parë akademik është përgjigjshmëria e kurrikulave. Ky dimension përfshin shpeshtësinë e përditësimit të kurrikulave, shkallën e konsultimit me punëdhënësit dhe perceptimin për përafrimin ndërmjet programeve studimore dhe nevojave të tregut të punës. Këta indikatorë janë të rëndësishëm sepse relevanca e kurrikulave nuk mund të merret si e mirëqenë; ajo duhet të vlerësohet periodikisht në raport me pritjet në ndryshim të tregut të punës.

Nën-dimensioni i dytë është infrastruktura për mësim praktik dhe koordinimi i praktikave profesionale. Përgjigjet e profesorëve tregojnë se praktikat konsiderohen shumë të dobishme, por zbatimi i tyre varet nga vendet e disponueshme për praktikë, kapaciteti për mentorim, koordinimi institucional dhe bashkëpunimi me punëdhënësit. Prandaj, ky dimension pasqyron si praninë e mundësive për mësim praktik, ashtu edhe kushtet që përcaktojnë cilësinë e tyre.

Nën-dimensioni i tretë është përgatitja e universiteteve për të ardhmen. Kjo përfshin investimet në laboratorë digjitalë, trajnimet për inteligjencën artificiale dhe transformimin digjital, zhvillimin e stafit, hulumtimin dhe inovacionin, si dhe përgatitjen për forma të reja të punës. Këta indikatorë janë të rëndësishëm sepse punësueshmëria po ndryshon shpejt dhe nuk mund të adresohet vetëm përmes kurrikulave tradicionale.

Së fundmi, gjetjet nga profesorët tregojnë se drejtësia, meritokracia dhe mbështetja e studentëve janë pjesë e kornizës më të gjerë të punësueshmërisë. Edhe pse universitetet nuk mund t'i kontrollojnë plotësisht praktikat e tregut të punës, ato mund të forcojnë shërbimet e karrierës, mentorimin, sistemet e informacionit dhe mbështetjen për studentët që përballen me pengesa financiare, sociale ose psikologjike. Në këtë mënyrë, dimensioni i profesorëve në Indeks e lidh reformën akademike me përgjegjësinë institucionale dhe me kushtet më të gjera që e formësojnë kalimin e studentëve nga arsimi i lartë në punësim.

7. Analiza krahasuese e përgjigjeve të studentëve, punëdhënësve dhe profesorëve

Ky seksion i krahason gjetjet nga tre pyetësorët: studentët, punëdhënësit dhe profesorët universitarë. Qëllimi është të identifikohen pikat e përbashkëta dhe dallimet ndërmjet anës së ofertës në tregun e punës, anës së kërkesës dhe perspektivës akademike/institucionale.

Analiza krahasuese bazohet në 251 përgjigje të vlefshme: 164 studentë, 34 punëdhënës dhe 53 profesorë universitarë. Edhe pse madhësia e mostrave ndryshon, pyetësorët janë dizajnuar me pyetje dhe dimensione të harmonizuara që mundësojnë krahasim.

7.1 Përputhja arsim-treg pune dhe përgatitja e të diplomuarve

Një nga gjetjet më të qarta është se studentët e vlerësojnë lidhjen ndërmjet arsimit universitar dhe tregut të punës më pozitivisht se punëdhënësit dhe profesorët. Te studentët, 67,1% vlerësojnë se programi i tyre është shumë ose kryesisht i lidhur me tregun e punës. Te profesorët, kjo përqindje është 47,2%, ndërsa te punëdhënësit vetëm 20,6%.

Dallim i ngjashëm shfaqet edhe në vlerësimin e përgatitjes për punësim. Studentët janë më pozitivë, ndërsa punëdhënësit janë më kritikët. Profesorët zënë një pozicion ndërmjetësues, duke e njohur vlerën e arsimit universitar, por duke theksuar se të diplomuarit janë kryesisht pjesërisht të përgatitur.

Kjo tregon se mospërputhja kryesore nuk qëndron domosdoshmërisht në mungesën e vlerësimit të arsimit nga studentët, por në përkthimin e këtij arsimi në përgatitje praktike për vendin e punës.

Tabela 7.1. Vlerësim krahasues i përputhjes arsim-treg pune dhe përgatitjes së të diplomuarve

Treguesi	Studentët	Punëdhënësit	Profesorët
Arsimi/programet studimore shumë ose kryesisht të përputhura me nevojat e tregut	67.1%	20.6%	47.2%
Të diplomuarit/studentët vlerësohen si shumë mirë ose mirë të përgatitur për punësim	73.8%	23.5%	35.8%
Të diplomuarit/studentët vlerësohen si pjesërisht të përgatitur	16.5%	52.9%	56.6%

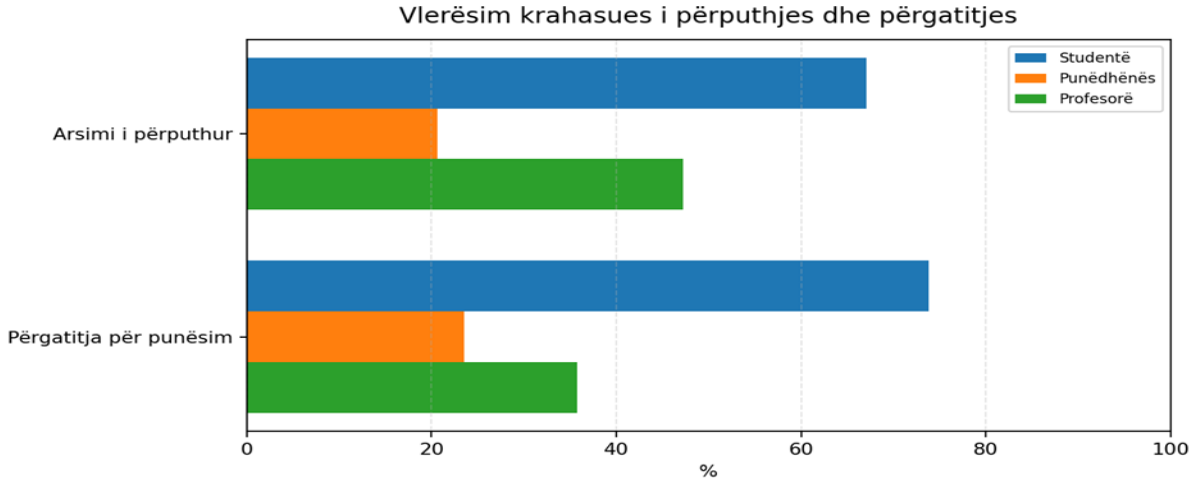


Figura 7.1. Vlerësim krahasues i përputhjes dhe përgatitjes

7.2 Përvoja praktike si hendeku qendror i shkathtësive

Në të tre pyetësorët, përvoja praktike paraqitet si gjetja më konsistente. Studentët e identifikojnë mungesën e përvojës praktike si barrierën kryesore në kërkimin e punës ose praktikës. Punëdhënësit e identifikojnë si sfidën kryesore të rekrutimit. Profesorët e identifikojnë si kompetencën që studentët duhet ta zhvillojnë më tej.

Kjo përputhje është shumë e rëndësishme, sepse tregon se përvoja praktike nuk është vetëm shqetësim i studentëve, ankesë e punëdhënësve apo vëzhgim akademik. Ajo është diagnozë e përbashkët e të tre grupeve dhe duhet të konsiderohet si një nga treguesit qendrorë të Indeksit.

Tabela 7.2. Përvoja praktike si shqetësim i përbashkët

Grupi	Treguesi	Përqindja
Studentët	Mungesa e përvojës praktike si barrierë në kërkimin e punës/praktikës	67.7%
Punëdhënësit	Mungesa e përvojës praktike si sfidë rekrutimi	70.6%
Profesorët	Përvoja praktike si kompetencë që duhet zhvilluar më tej	56.6%

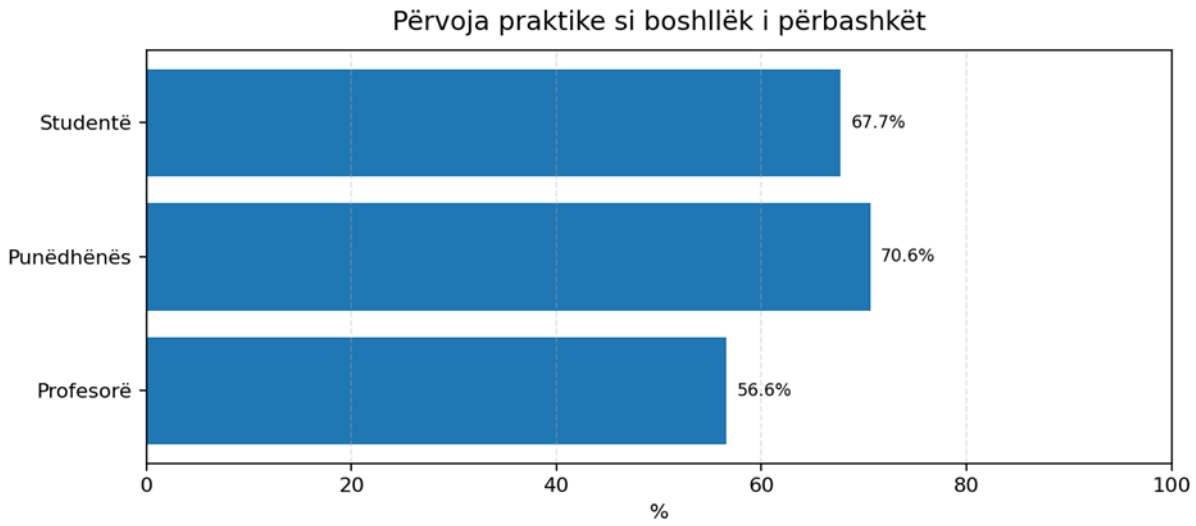


Figura 7.2. Përvoja praktike si hendek i përbashkët

7.3 Shkathtësitë dhe kompetencat: ngjashmëri dhe dallime

Të tre grupet pajtohen se punësueshmëria kërkon kombinim të shkathtësive teknike, praktike, digjitale dhe të transferueshme. Megjithatë, secili grup i thekson ndryshe këto shkathtësi.

Studentët e vlerësojnë veten më lart në komunikim, zgjidhje problemesh, mendim kritik, punë ekipore dhe përshtatshmëri. Punëdhënësit vendosin theksin te njohuritë teknike, përvoja praktike, puna ekipore dhe komunikimi. Profesorët njohin disa pika të forta, por gjithashtu theksojnë nevojën për pjekuri profesionale, përgjegjësi dhe aplikim praktik të dijes.

Mesazhi kryesor është se punësueshmëria nuk duhet të reduktohet në një kategori të vetme shkathtësish. Sistemi i tranzicionit duhet të kombinojë dijen profesionale, përvojën praktike, kompetencën digjitale, komunikimin, punën ekipore dhe mendimin kritik.

7.4 Çfarë duhet të përmirësojnë universitetet

Të tre grupet pajtohen se universitetet duhet ta forcojnë dimensionin praktik dhe të orientuar drejt tregut të punës. Studentët, punëdhënësit dhe profesorët identifikojnë mësimin praktik, praktikat dhe bashkëpunimin me punëdhënësit si prioritete.

Studentët theksojnë edhe orientimin në karrierë, ndërsa punëdhënësit dhe profesorët theksojnë më shumë përgatitjen praktike, shkathtësitë digjitale dhe përditësimin e kurrikulave. Mesazhi i përbashkët është se universitetet duhet të mbeten akademikisht të forta, por njëkohësisht më praktike dhe më të lidhura me mjediset reale të punës.

Tabela 7.3. Fushat prioritare për përmirësimin e arsimit universitar

Fusha për përmirësim	Studentët	Punëdhënësit	Profesorët
Më shumë praktika profesionale	62.8%	41.2%	67.9%
Më shumë punë praktike / mësim praktik	59.8%	79.4%	64.2%
Bashkëpunim më i fortë me punëdhënësit	43.9%	41.2%	47.2%
Trajnim për shkathtësi digjitale	23.8%	29.4%	39.6%
Kurrikula të përditësuara	14.0%	23.5%	32.1%
Orientim karriere	42.7%	17.6%	22.6%

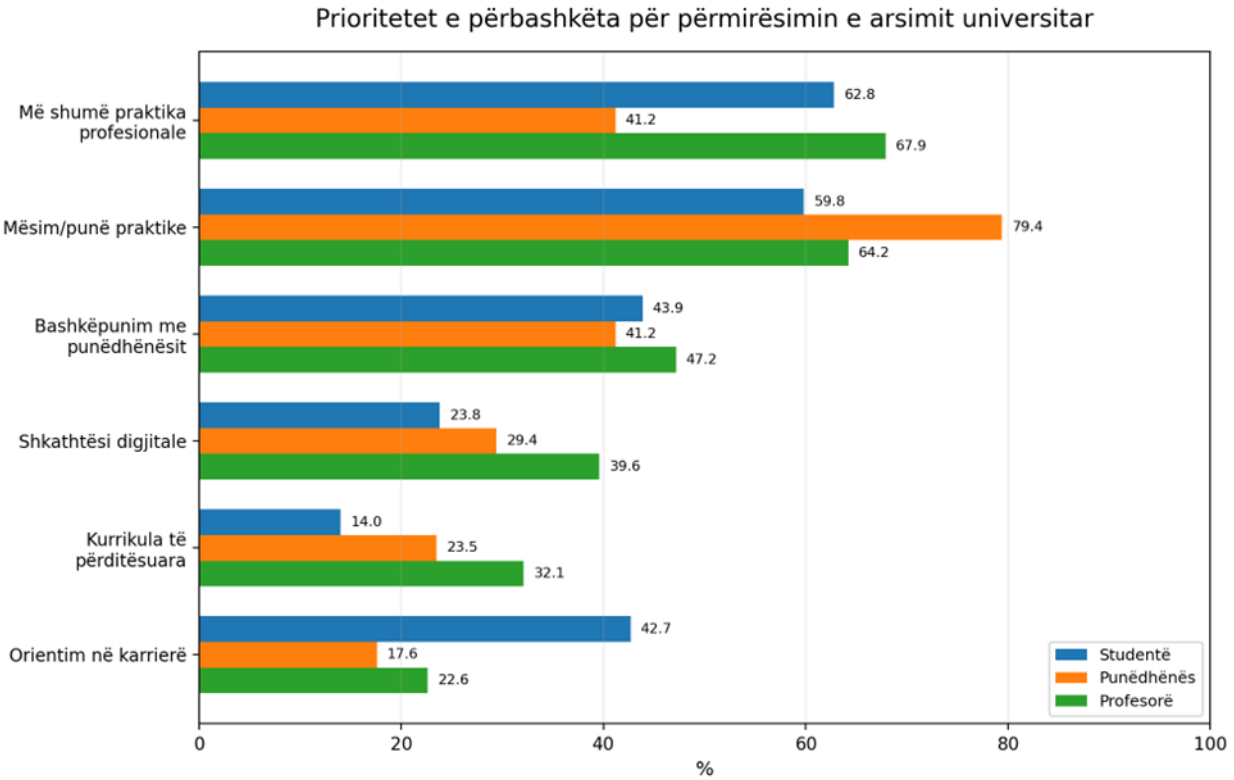


Figura 7.3. Prioritetet e përbashkëta për përmirësimin e arsimit universitar

7.5 Praktikat profesionale si mekanizmi kryesor i tranzicionit

Praktikat profesionale janë një nga temat më të forta të përbashkëta. Studentët i shohin si mjet për përvojë dhe punësueshmëri; punëdhënësit si mënyrë për identifikimin e punonjësve të ardhshëm; profesorët si mënyrë për lidhjen e teorisë me praktikën.

Megjithëse shumë punëdhënës ofrojnë praktika dhe profesorët raportojnë se praktikat ekzistojnë në shumë programe, të dhënat e studentëve tregojnë se një pjesë e madhe ende nuk ka qasje në to. Problemi nuk është vetëm ekzistenca e praktikave, por qasja, struktura, mentorimi, relevanca dhe lidhja me punësimin real.

Barrierat e praktikave mbivendosen ndërmjet grupeve. Studentët dhe profesorët theksojnë mundësitë e kufizuara dhe bashkëpunimin e dobët, ndërsa punëdhënësit theksojnë mungesën e financimit dhe kapacitetit për mentorim.

7.6 Bashkëpunimi universitet-punëdhënës

Bashkëpunimi universitet-punëdhënës është një tjetër pikë e fortë përputhjeje. 79,9% e studentëve, 70,6% e punëdhënësve dhe 71,7% e profesorëve pajtohen se universitetet duhet të bashkëpunojnë më ngushtë me punëdhënësit.

Kjo është një nga gjetjet më të forta të studimit. Megjithatë, të dhënat tregojnë se bashkëpunimi mbetet i pabarabartë dhe jo mjaftueshëm i institucionalizuar. Problemi nuk është vetëm mungesa e bashkëpunimit, por cilësia dhe struktura e tij.

Bashkëpunimi i rastit përmes panaireve të karrierës, ligjëratave të ftuara ose praktikave individuale është i dobishëm, por jo i mjaftueshëm. Nevojiten partneritete më sistematike, konsultime kurrikulare, projekte të përbashkëta, mentorim dhe mekanizma të rregullt të informacionit nga tregu i punës.

7.7 Trendet e ardhshme, IA dhe transformimi digjital

Të tre grupet e njohin rëndësinë e transformimit digjital, megjithëse me intensitet të ndryshëm. Studentët dhe punëdhënësit theksojnë IA-në, të dhënat, shkathtësitë e avancuara digjitale dhe përdorimin e mjeteve digjitale në vendin e punës. Profesorët gjithashtu e njohin rëndësinë e IA-së, ndërsa theksojnë nevojën për investime në laboratorë digjitalë dhe infrastrukturë praktike.

Punën nga distanca dhe hibride duhet ta trajtojmë me kujdes në analizën krahasuese, sepse variabla përkatëse është më e plotë te studentët dhe më pak e krahasueshme te punëdhënësit. Megjithatë, e qartë është se IA dhe transformimi digjital nuk janë tema margjinale, por pjesë qendrore e punësueshmërisë së ardhshme.

Tabela 7.4. Shkathtësitë e ardhshme digjitale dhe të IA-së

Shkathtësia	Studentët	Punëdhënësit	Profesorët
Njohuri për IA / të dhëna	64.0%	47.1%	45.3%
Shkathtësi të avancuara digjitale	64.0%	58.8%	24.5%
Përdorimi i mjeteve digjitale në vendin e punës	46.3%	29.4%	13.2%

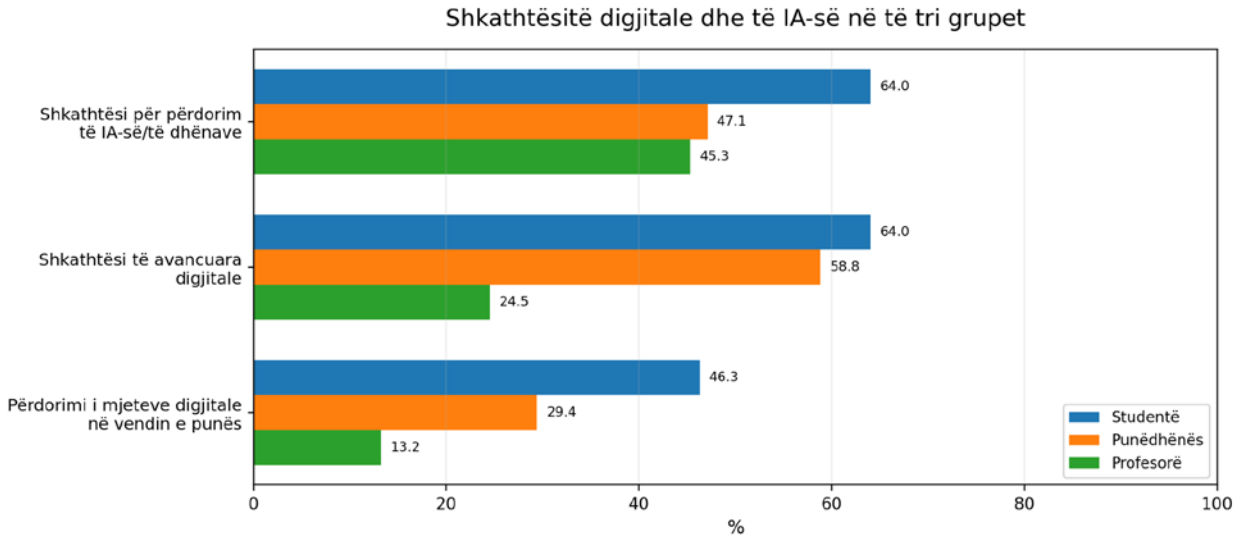


Figura 7.4. Shkathtësitë e IA-së dhe digjitale në të tri grupet

7.8 Drejtësia, meritokracia dhe barrierat socio-ekonomike

Dimensioni i drejtësisë zbulon një nga gjetjet më kritike. Studentët dhe profesorët shprehin skepticizëm të fortë për qasjen e drejtë në punësim. Punëdhënësit janë më të ndarë në këtë çështje.

Dallim i rëndësishëm shfaqet edhe në perceptimin nëse punësimi varet kryesisht nga shkathtësitë. Punëdhënësit janë më pozitivë, ndërsa studentët dhe veçanërisht profesorët janë më skeptikë. Kjo tregon se aktorët e ndryshëm e përjetojnë tregun e punës nga pozicione të ndryshme.

Këto gjetje tregojnë se punësueshmëria nuk është vetëm çështje teknike e shkathtësive. Ajo ndikohet edhe nga sfondi socio-ekonomik, qasja në rrjete, mirëqenia mendore, besimi në vete, presioni financiar dhe perceptimet për drejtësi.

Tabela 7.5. Qasja e drejtë dhe punësimi meritokratik

Pohimi	Pajtimi i studentëve	Pajtimi i punëdhënësve	Pajtimi i profesorëve
Të rinjtë kanë qasje të drejtë në punësim	6.7%	32.4%	3.8%
Punësimi varet kryesisht nga shkathtësitë dhe kompetencat	32.3%	50.0%	5.7%
Përvoja praktike është më e rëndësishme se arsimi formal	56.7%	61.8%	45.3%
Universitetet duhet të bashkëpunojnë më ngushtë me punëdhënësit	79.9%	70.6%	71.7%

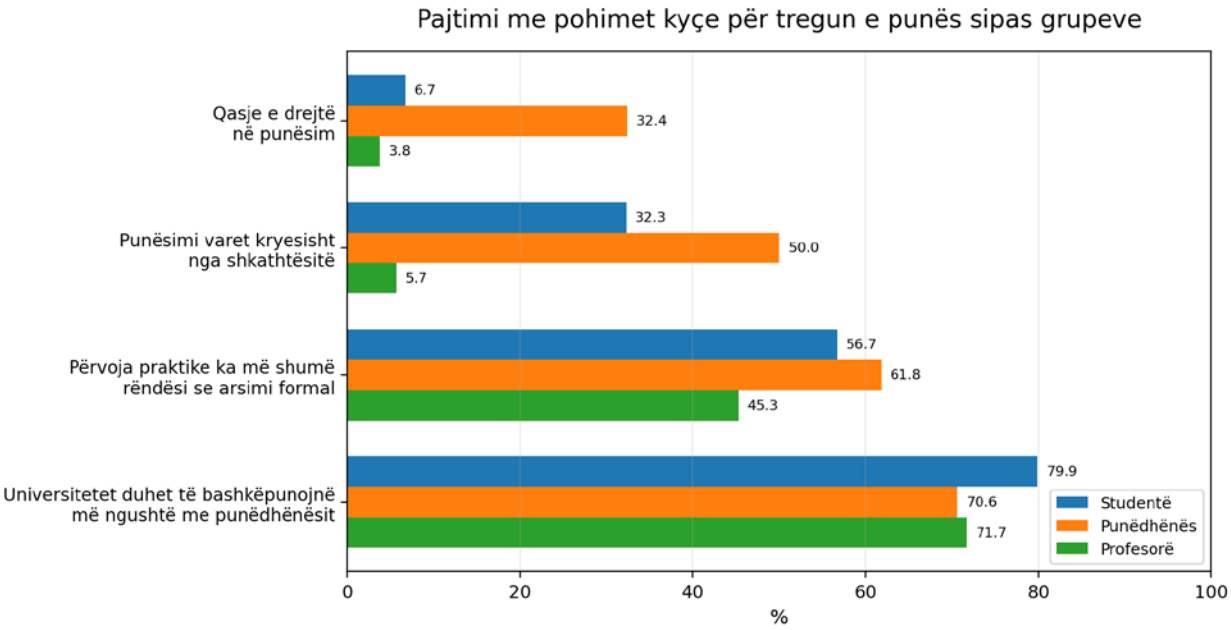


Figura 7.5. Pajtimi me pohimet kyçe për tregun e punës sipas grupeve

7.9 Mbështetja institucionale dhe nevojat e politikave

Tre pyetësorët tregojnë nevojë të përbashkët për mbështetje më të fortë institucionale. Studentët kërkojnë më shumë praktika, trajnim praktik, orientim karriere, mentorim dhe informacion. Punëdhënësit kërkojnë subvencione, mbështetje për mentorim, mbështetje për praktika dhe trajnime digjitale/IA. Profesorët kërkojnë financim publik për praktika, nxitje për punëdhënësit, bashkëpunim me agjencitë e punësimit dhe mbështetje për qendrat e karrierës.

Këto kërkesa janë komplementare, jo kontradiktore. Studentët kanë nevojë për qasje dhe orientim; punëdhënësit për kapacitet dhe stimuj; universitetet për burime dhe partneritete.

7.10 Analiza krahasuese e përgjigjeve të hapura

Përgjigjet e hapura japin thellësi cilësore dhe i forcojnë gjetjet kuantitative. Tema dominuese në të tre grupet është nevoja për më shumë praktikë, punë praktike dhe përvojë reale në vendin e punës.

Kjo përputhje është veçanërisht e rëndësishme sepse nuk vjen vetëm nga opsionet e mbyllura. Respondentët e theksuan në mënyrë të pavarur të njëjtin problem. Studentët kërkojnë përvojë para diplomimit; punëdhënësit kërkojnë ekspozim më të hershëm ndaj vendit të punës; profesorët kërkojnë lidhje të vazhdueshme dhe të strukturuar ndërmjet teorisë dhe praktikës.

Tema e dytë është bashkëpunimi më i fortë universitet-punëdhënës, ndërsa tema e tretë është përmirësimi i kurrikulave dhe shkathtësive. Drejtësia dhe meritokracia shfaqen sidomos te studentët dhe profesorët, ndërsa orientimi në karrierë dhe mentorimi shfaqen si tema të rëndësishme mbështetëse.

Tabela 7.6. Temat kryesore nga përgjigjet e hapura në të tri grupet

Tema	Studentët	Punëdhënësit	Profesorët
Më shumë praktika, punë praktike dhe përvojë reale në vendin e punës	57.3%	71.9%	56.9%
Bashkëpunim më i fortë universitet-punëdhënës / institucional	21.7%	40.6%	47.1%
Përmirësim i shkathtësive, kurrikulave dhe programeve studimore	28.0%	25.0%	29.4%
Punësim më i drejtë dhe meritokratik	28.0%	Më pak e theksuar	15.7%
Orientim karriere, mentorim dhe informacion	7.6%	12.5%	29.4%
Orientim drejt digjitalizimit, IA-së dhe trendeve të së ardhmes	Kryesisht në përgjigjet e mbyllura	21.9%	9.8%

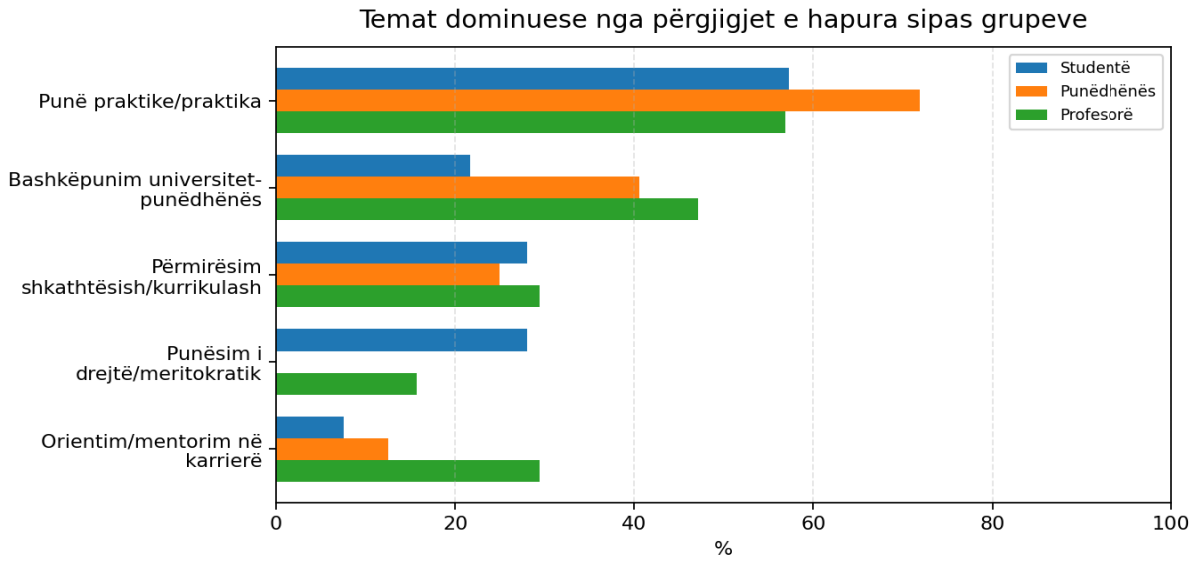


Figura 7.6. Temat dominuese nga përgjigjet e hapura sipas grupeve

7.11 Gjetjet e përgjithshme krahasuese

Analiza krahasuese nxjerr në pah disa gjetje kryesore.

Së pari, ekziston një dallim i qartë në perceptimet e studentëve dhe punëdhënësve. Studentët priren ta vlerësojnë më pozitivisht arsimimin dhe përgatitjen e tyre, ndërsa punëdhënësit janë më kritikë sa i përket gatishmërisë së të diplomuarve dhe harmonizimit ndërmjet arsimit universitar dhe nevojave të tregut të punës. Profesorët pozicionohen ndërmjet këtyre dy perspektivave.

Së dyti, përvoja praktike paraqitet si shqetësimi më i madh i përbashkët për të gjitha grupet. Ajo shfaqet si pengesë për studentët, si sfidë në rekrutim për punëdhënësit dhe si mangësi në kompetenca sipas profesorëve. Kjo e bën përvojën praktike gjetjen qendrore analitike të studimit.

Së treti, praktikat profesionale njihen gjerësisht si ura kryesore ndërmjet universitetit dhe punësimit. Megjithatë, të dhënat tregojnë se praktikat profesionale ende nuk janë mjaftueshëm të qasshme, të strukturuara, të mbështetura me mentorim dhe financiarisht, si dhe të lidhura me mundësi konkrete punësimi.

Së katërti, të tri grupet pajtohen se universitetet dhe punëdhënësit duhet të bashkëpunojnë më ngushtë. Bashkëpunimi ekziston, por shpesh është i rastësishëm, i fragmentuar ose i kufizuar në aktivitete të veçanta. Nevojitet një model më sistematik bashkëpunimi.

Së pesti, inteligjenca artificiale, transformimi digjital dhe mjetet digjitale të punës vlerësohen si gjithnjë e më të rëndësishme për punësueshmërinë.

Së gjashti, drejtësia dhe përfshirja përbëjnë shqetësime të rëndësishme, veçanërisht për studentët dhe profesorët.

Së fundi, të tri perspektivat tregojnë nevojën për forma plotësuese të mbështetjes: studentëve u nevojiten qasje në mundësi dhe orientim, punëdhënësve u nevojiten stimuj dhe kapacitete për mentorim, ndërsa universiteteve u nevojiten partneritete më të fuqishme dhe koordinim institucional.

Në tërësi, analiza krahasuese tregon se kalimi nga universiteti në punësim në Maqedoninë e Veriut duhet të kuptohet si përgjegjësi e përbashkët institucionale. Përmirësimi i punësueshmërisë së të rinjve kërkon veprim të koordinuar nga universitetet, punëdhënësit, institucionet publike, agjencitë e punësimit, organizatat e shoqërisë civile dhe vetë studentët.

7.12 Implikimet për Indeksin e trendeve të të rinjve dhe tregut të punës

Gjetjet krahasuese e përcaktojnë strukturën kryesore analitike të Indeksit të Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës. Në vend që punësueshmëria e të rinjve të reduktohet në një rezultat të vetëm ose në një matje njëdimensionale, Indeksi organizohet rreth disa dimensioneve të ndërlidhura, të cilat së bashku e shpjegojnë kalimin nga universiteti në punësim. Gjetjet tregojnë se ky kalim formësohet nga arsimi, përvoja praktike, kërkesa e punëdhënësve, praktikat, transformimi digjital, mbështetja institucionale dhe drejtësia.

Dimensioni i parë kryesor është përafrimi ndërmjet arsimit dhe tregut të punës. Ky dimension pasqyron mënyrën se si studentët, punëdhënësit dhe profesorët e vlerësojnë relevancën e programeve studimore, përgatitjen e të diplomuarve dhe përgjigjen e kurrikulave ndaj ndryshimeve në tregun e punës.

Dimensioni i dytë kryesor janë shkathtësitë dhe kompetencat. Ky dimension përfshin shkathtësitë teknike dhe profesionale, shkathtësitë transversale, shkathtësitë digjitale dhe kompetencat e lidhura me inteligjencën artificiale. Gjetjet krahasuese tregojnë se aktorë të ndryshëm theksojnë shkathtësi të ndryshme, që do të thotë se Indeksi përfshin si vetëvlerësimin e studentëve për kompetencat e tyre, ashtu edhe perceptimet e punëdhënësve dhe profesorëve për përgatitjen e të diplomuarve.

Dimensioni i tretë kryesor është përvoja praktike dhe praktikat profesionale. Kjo është gjetja më e fuqishme e përbashkët në të tre pyetësorët dhe, për këtë arsye, përbën një element qendror të Indeksit. Ajo përfshin disponueshmërinë e praktikave, pjesëmarrjen në praktika, mentorimin, financimin, lidhjen e praktikës me fushën e studimit dhe kalimin nga praktika në punësim.

Dimensioni i katërt është bashkëpunimi universitet–punëdhënës. Të dhënat tregojnë pajtim të gjerë se bashkëpunimi është i nevojshëm, por gjithashtu tregojnë se ky bashkëpunim shpesh mbetet i fragmentuar ose jo mjaftueshëm i strukturuar. Prandaj, ky dimension përfshin si ekzistencën, ashtu edhe cilësinë e bashkëpunimit, duke përfshirë mekanizmat e komunikimit, projektet e përbashkëta, partneritetet për praktika dhe reagimet për kurrikulat.

Dimensioni i pestë është përgatitja për të ardhmen. Ky dimension përfshin inteligjencën artificiale, transformimin digjital, mjetet digjitale dhe përgatitjen për forma të reja të punës, përfshirë punën në distancë dhe hibride. Ai pasqyron shkallën në të cilën studentët, punëdhënësit dhe profesorët i perceptojnë të rinjtë dhe institucionet e arsimit të lartë si të përgatitur për kërkesat e ardhshme të tregut të punës.

Dimensioni i gjashtë është drejtësia dhe përfshirja. Ky dimension përfshin barrierat socio-ekonomike, qasjen në rrjete, pasigurinë në karrierë, perceptimin e drejtësisë në punësim, mbështetjen për grupet më të cenueshme të studentëve dhe shqetësimet më të gjera për qasje të barabartë në mundësi.

Të marra së bashku, këto dimensione i mundësojnë Indeksit të funksionojë si mjet analitik dhe si kornizë monitorimi me relevancë për politikat publike. Indeksi nuk identifikon vetëm nëse të rinjtë janë të punësuar ose të punësueshëm; ai gjithashtu ndihmon të shpjegohet pse kalimi nga universiteti në punësim është i vështirë, ku ndodhen boshllëqet kryesore dhe ku është më e nevojshme ndërhyrja institucionale.

Tabela 7.7. Dimensionet analitike të Indeksit

Dimensioni i Indeksit	Tregues të mundshëm
Përputhja arsim-treg pune	Relevanca e programeve, përgatitja e të diplomuarve, reagimi i kurrikulave
Shkathtësitë dhe kompetencat	Shkathtësi teknike, praktike, digjitale, IA dhe të transferueshme
Përvoja praktike dhe praktikat profesionale	Qasje, cilësi, mentorim, financim dhe rrugë drejt punësimit
Bashkëpunimi universitet-punëdhënës	Bashkëpunim formal, komunikim, projekte dhe feedback kurrikular
Përgatitja për të ardhmen	IA, transformim digjital, mjete digjitale dhe forma të reja pune
Drejtësia dhe përfshirja	Barriera socio-ekonomike, pasiguri në karrierë, qasje në rrjete dhe shërbime

8. Gjetjet kryesore

Ky seksion paraqet një pasqyrë të konsoliduar të gjetjeve më të rëndësishme nga tre pyetësorët. Gjetjet bazohen në 251 përgjigje të vlefshme: 164 studentë, 34 punëdhënës dhe 53 profesorë universitarë. Të marra së bashku, tre anketat ofrojnë një pamje krahasuese se si të rinjtë, punëdhënësit dhe stafi akademik e kuptojnë kalimin nga arsimi i lartë në punësim në Maqedoninë e Veriut.

- Kalimi nga universiteti në punësim është përgjegjësi e përbashkët

Një nga gjetjet më të qarta të studimit është se kalimi nga universiteti në punësim nuk mund të kuptohet si përgjegjësi vetëm e studentëve. Studentët, punëdhënësit dhe profesorët të gjithë theksojnë nevojën për koordinim më të fortë ndërmjet institucioneve të arsimit të lartë, punëdhënësve, institucioneve publike dhe aktorëve të tjerë të tregut të punës. Kjo konfirmon se punësueshmëria e të rinjve formësohet jo vetëm nga shkathtësitë dhe motivimi individual, por edhe nga cilësia e mbështetjes institucionale, mundësitë për mësim praktik, angazhimi i punëdhënësve dhe masat e politikave publike.

- Studentët janë relativisht pozitivë për arsimin e tyre, por punëdhënësit dhe profesorët janë më të kujdesshëm

Studentët në përgjithësi e vlerësojnë relevancën e programeve të tyre studimore dhe përgatitjen e tyre për punësim më pozitivisht sesa punëdhënësit dhe profesorët. Shumica e studentëve konsiderojnë se programet e tyre studimore janë të lidhura me nevojat e tregut të punës dhe shumë prej tyre ndihen relativisht të përgatitur për punësim. Megjithatë, punëdhënësit janë më të kujdesshëm dhe shpesh i përshkruajnë të diplomuarit si vetëm pjesërisht të përgatitur për punë. Profesorët gjithashtu e njohin vlerën e arsimit universitar, por identifikojnë boshllëqe të rëndësishme në përgatitjen praktike, përgjigjshmërinë e kurrikulave dhe konsultimin me punëdhënësit. Ky dallim tregon se përgatitja e perceptuar dhe përgatitja reale për tregun e punës nuk janë gjithmonë të njëjta.

- Përvoja praktike është gjetja më e fuqishme ndërsektoriale

Përvoja praktike është gjetja më e qëndrueshme dhe më e përsëritur në të tre pyetësorët. Studentët e identifikojnë mungesën e përvojës praktike si pengesë kryesore për punësim dhe kërkojnë më shumë praktika dhe mundësi për mësim praktik. Punëdhënësit e identifikojnë mungesën e përvojës praktike si një nga vështirësitë kryesore gjatë rekrutimit të punëtorëve të rinj. Profesorët gjithashtu e njohin përvojën praktike si një nga fushat kryesore që kërkon zhvillim të mëtejshëm. Kjo gjetje sugjeron fuqishëm se mësimi praktik duhet të trajtohet si komponent qendror i punësueshmërisë, dhe jo si element shtesë ose dytësor i arsimit universitar.

- Praktikat profesionale janë të rëndësishme, por cilësia dhe struktura e tyre duhet të përmirësohen

Të tre grupet e respondentëve e theksojnë rëndësinë e praktikave profesionale. Megjithatë, gjetjet tregojnë se praktikat nuk duhet të kuptohen vetëm në kuptimin e disponueshmërisë së tyre. Cilësia, struktura, mentorimi, qasshmëria dhe lidhja e tyre me rezultate reale të të nxënit janë po aq të rëndësishme. Studentët kërkojnë praktika më mirë të organizuara dhe më të dobishme për punësim. Punëdhënësit i shohin praktikat si mënyrë për të identifikuar dhe zhvilluar punonjës të ardhshëm, por gjithashtu theksojnë sfida si financimi dhe kapaciteti për mentorim. Profesorët i konsiderojnë praktikat shumë të dobishme, por identifikojnë mundësitë e kufizuara, bashkëpunimin e dobët me punëdhënësit dhe mungesën e mentorimit të strukturuar si pengesa të rëndësishme.

- Mospërputhja e shkathtësive mbetet sfidë qendrore

Gjetjet konfirmojnë ekzistencën e mospërputhjes ndërmjet rezultateve të arsimit të lartë dhe pritjeve të tregut të punës. Studentët identifikojnë komunikimin, zgjidhjen e problemeve, mendimin kritik dhe punën në ekip si pika të rëndësishme të forta, por gjithashtu njohin boshllëqe në përvojën praktike, njohuritë teknike, shkathtësitë digjitale dhe lidershipin. Punëdhënësit i japin rëndësi të madhe njohurive teknike dhe profesionale, përvojës praktike, punës në ekip, komunikimit dhe zgjidhjes së problemeve. Profesorët gjithashtu identifikojnë përvojën praktike, mendimin kritik, kreativitetin dhe përgjegjësinë si fusha që kërkojnë zhvillim të mëtejshëm. Rezultatet tregojnë se punësueshmëria varet nga kombinimi i shkathtësive teknike, digjitale, praktike dhe transversale.

- Shkathtësitë digjitale, aftësia për përdorim të inteligjencës artificiale dhe shkathtësitë e së ardhmes po bëhen thelbësore

Studentët, punëdhënësit dhe profesorët të gjithë e njohin rëndësinë në rritje të transformimit digjital, inteligjencës artificiale dhe shkathtësive të orientuara drejt së ardhmes. Studentët dhe punëdhënësit veçanërisht theksojnë shkathtësitë e avancuara digjitale, shkathtësinë për përdorim të IA/të dhëna dhe përdorimin e mjeteve digjitale në vendin e punës. Profesorët gjithashtu theksojnë nevojën për investime në laboratorë digjitalë, trajnime për inteligjencën artificiale dhe transformimin digjital, trajnim të stafit dhe infrastrukturë për mësim praktik. Kjo gjetje sugjeron se përgatitja digjitale duhet të bëhet element qendror i politikave të punësueshmërisë dhe zhvillimit të arsimit të lartë.

- Puna në distancë dhe hibride është relevante, por duhet të interpretohet me kujdes

Gjetjet nga studentët tregojnë hapje ndaj punës në distancë dhe hibride, por kryesisht në varësi të llojit të punës dhe sektorit. Kjo tregon se të rinjtë e shohin fleksibilitetin si mundësi, por jo si zëvendësim universal për mësimin në vendin e punës dhe integrimin profesional. Në kontekstin e zhvillimit të hershëm të karrierës, puna në distancë dhe hibride duhet të konsiderohet së bashku me nevojën për mentorim, socializim, dukshmëri profesionale dhe përvojë praktike në vendin e punës.

- Bashkëpunimi universitet–punëdhënës ka mbështetje të fortë, por duhet të bëhet më i strukturuar

Të tre grupet e respondentëve mbështesin bashkëpunim më të fortë ndërmjet universiteteve dhe punëdhënësve. Studentët kërkojnë lidhje më të qarta ndërmjet programeve studimore dhe pritjeve të tregut të punës. Punëdhënësit kërkojnë komunikim më të strukturuar, projekte të përbashkëta, programe praktikash dhe bashkëpunim me universitetet. Profesorët gjithashtu e njohin rëndësinë e bashkëpunimit me punëdhënësit, por tregojnë se konsultimi me ta nuk është gjithmonë sistematik. Gjetjet sugjerojnë se bashkëpunimi duhet të kalojë nga aktivitetet e rastësishme drejt partneriteteve më të rregullta, të institucionalizuara dhe të orientuara drejt rezultateve.

- Shërbimet e karrierës dhe mentorimi kanë nevojë për dukshmëri dhe ndikim më të madh

Studentët identifikojnë kështillimin për karrierë, mentorimin dhe informacionin më të mirë për mundësitë e punësimit si forma të rëndësishme të mbështetjes, ndërsa përdorimi dhe dukshmëria e shërbimeve të karrierës mbeten të kufizuara. Punëdhënësit dhe profesorët gjithashtu e theksojnë mentorimin dhe integrimin më të lehtë në punë si elemente të rëndësishme të procesit të tranzicionit. Kjo gjetje sugjeron se Qendrat universitare të Karrierës duhet të forcohen dhe të bëhen më të dukshme, më proaktive dhe më të lidhura me punëdhënësit, alumni dhe informacionin për tregun e punës.

- Drejtësia, përfshirja dhe besimi janë qendrore për punësueshmërinë e të rinjve

Një gjetje kryesore e studimit është se studentët dhe profesorët shprehin shqetësime të forta për drejtësinë dhe qasjen e barabartë në punësim. Studentët identifikojnë lidhjet personale, sfondin socio-ekonomik, vendbanimin rural, aftësinë e kufizuar, vështirësitë financiare, stresin dhe mungesën e mbështetjes si pengesa të rëndësishme. Profesorët gjithashtu shprehin shqetësim për shkallën në të cilën punësimi varet nga shkathtësitë dhe merita. Këto gjetje tregojnë se punësueshmëria e të rinjve nuk është vetëm çështje teknike e shkathtësive dhe kualifikimeve, por edhe çështje drejtësie, transparence, përfshirjeje dhe besimi institucional.

- Punësimi i të rinjve lidhet me presionet migruese dhe besimin në të ardhmen

Gjetjet tregojnë se mundësitë e kufizuara, pasiguria, perceptimi i padrejtësisë dhe mungesa e besimit në tregun e punës mund të kontribuojnë në presionet migruese te të rinjtë. Edhe pse pyetësorët nuk e matin migrimin drejtpërdrejt si temë qendrore, gjetjet janë në përputhje me shqetësimet më të gjera për mbajtjen e të rinjve dhe aftësinë e tregut vendor të punës për të ofruar mundësi kuptimplota karriere. Prandaj, përmirësimi i punësueshmërisë së të rinjve është relevant edhe për uljen e ikjes së trurit dhe për forcimin e besimit të të rinjve se mund të ndërtojnë një të ardhme profesionale në Maqedoninë e Veriut.

- Mbështetja institucionale është e nevojshme për një ekosistem më të fortë të punësimit të të rinjve

Punëdhënësit, studentët dhe profesorët të gjithë identifikojnë nevojën për mbështetje më të fortë institucionale. Studentët kërkojnë më shumë praktika, trajnime për shkathtësi praktike, këshillim për karrierë dhe mentorim. Punëdhënësit theksojnë subvencionet për paga, mbështetjen për praktika, mbështetjen për mentorim, lehtësimet tatimore dhe mbështetjen për trajnime digjitale dhe për inteligjencën artificiale. Profesorët theksojnë financimin publik për praktika, stimujt për punëdhënësit, bashkëpunimin më të fortë me agjencitë e punësimit dhe shërbimet më të mira të karrierës. Këto gjetje tregojnë se punësueshmëria e të rinjve kërkon një ekosistem të koordinuar mbështetjeje, dhe jo masa të izoluara.

- Indeksi i Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës pasqyron si shkathtësitë, ashtu edhe kushtet e tranzicionit

Gjetjet tregojnë se Indeksi i Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës nuk kufizohet vetëm në matjen nëse të rinjtë posedojnë shkathtësi të caktuara ose nëse punëdhënësit punësojnë punëtorë të rinj. Ai gjithashtu pasqyron kushtet më të gjera që formësojnë kalimin nga universiteti në punësim. Këtu përfshihen përafrimi ndërmjet arsimit dhe tregut të punës, mësimi praktik, cilësia e praktikave, bashkëpunimi me punëdhënësit, shërbimet e karrierës, përgatitja digjitale, drejtësia, përfshirja, mbështetja institucionale dhe besimi i të rinjve në mundësitë e ardhshme të punësimit. Duke i kombinuar këto dimensione, Indeksi ofron një pasqyrë më të plotë të punësueshmërisë së të rinjve. Ai e trajton punësueshmërinë jo vetëm si karakteristikë individuale të të rinjve, por edhe si rezultat të një ekosistemi arsim–treg pune, të formësuar nga universitetet, punëdhënësit, institucionet publike dhe kushtet më të gjera socio-ekonomike. Kjo e bën Indeksin të dobishëm si mjet analitik për këtë raport dhe si bazë për monitorimin e ardhshëm vjetor të trendeve të të rinjve dhe tregut të punës në Maqedoninë e Veriut. Në përgjithësi, tre anketat tregojnë se kalimi nga arsimi i lartë në punësim në Maqedoninë e Veriut karakterizohet nga optimizëm i kujdesshëm, por edhe nga sfida të qarta strukturore. Studentët kërkojnë rrugë më praktike, më të drejta dhe më të mbështetura drejt punësimit. Punëdhënësit kanë nevojë për të diplomuar që janë më mirë të përgatitur për kërkesat reale të vendit të punës. Profesorët e njohin rëndësinë e reformimit të kurrikulave, forcimit të mësimit praktik dhe përmirësimit të bashkëpunimit institucional. Prandaj, gjetja qendrore e studimit është se punësueshmëria e të rinjve kërkon veprim të koordinuar, praktik dhe përfshirës në të gjithë ekosistemin arsim–treg pune.

9. Përfundime

Gjetjet e këtij studimi tregojnë se kalimi nga universiteti në punësim në Maqedoninë e Veriut është një proces kompleks, i formësuar nga arsimi, kërkesa e tregut të punës, koordinimi institucional, përvoja praktike, kushtet sociale dhe perceptimet për drejtësinë. Tre pyetësorët tregojnë se studentët, punëdhënësit dhe profesorët universitarë nuk e shohin këtë kalim në të njëjtën mënyrë, por përgjigjet e tyre përputhen rreth disa çështjeve të rëndësishme. Përfundimi më i rëndësishëm është se punësueshmëria e të rinjve nuk mund të reduktohet vetëm në përgatitjen individuale të të diplomuarve. Ajo krijohet përmes ndërveprimit ndërmjet universiteteve, punëdhënësve, institucioneve publike, shërbimeve të karrierës, sistemeve të praktikave dhe mjedisit më të gjerë socio-ekonomik.

Gjetjet empirike janë në përputhje me literaturën e shqyrtuar në këtë raport, e cila e kupton punësueshmërinë e të rinjve si një proces shumëdimensional dhe jo si një çështje të ngushtë të gjetjes së punës së parë. Literatura thekson se punësueshmëria formësohet nga shkathtësitë, vetëbesimi, përvoja praktike, mbështetja institucionale, angazhimi i punëdhënësve, kushtet socio-ekonomike dhe qasja në mundësi të drejta. Gjetjet nga tre pyetësorët e konfirmojnë këtë kuptim më të gjerë. Studentët, punëdhënësit dhe profesorët të gjithë tregojnë se kalimi nga universiteti në punësim varet jo vetëm nga përpjekja individuale ose kualifikimet formale, por edhe nga cilësia e ekosistemit arsim–treg pune në të cilin të rinjtë përpiqen të ndërtojnë karrierën e tyre.

Studentët në përgjithësi shprehin një nivel të caktuar besimi në arsimin e tyre dhe në perspektivat e ardhshme të punësimit. Shumë prej tyre i konsiderojnë programet e tyre studimore relevante për nevojat e tregut të punës dhe besojnë se arsimi universitar ofron një bazë të rëndësishme për punën e ardhshme. Megjithatë, ky optimizëm është i kujdesshëm dhe jo i pakushtëzuar. Studentët vazhdimisht theksojnë nevojën për më shumë mësim praktik, praktika më të mira, lidhje më të forta me punëdhënësit, këshillim më të dukshëm për karrierë dhe qasje më të drejtë në punësim. Përgjigjet e tyre tregojnë se të rinjtë nuk presin thjesht që punësimi të vijë automatikisht pas diplomimit; ata e kuptojnë se kalimi drejt punës kërkon përvojë, rrjete, mbështetje institucionale dhe mundësi për të dëshmuar aftësitë e tyre.

Punëdhënësit japin një vlerësim më të kujdesshëm për përgatitjen e të diplomuarve. Përgjigjet e tyre tregojnë se shumë të diplomuar të rinj perceptohen si vetëm pjesërisht të përgatitur për punë, veçanërisht në lidhje me përvojën praktike, njohuritë teknike, shprehitë e punës dhe shkathtësitë e aplikuara. Në të njëjtën kohë, punëdhënësit nuk e vendosin përgjegjësinë vetëm te universitetet ose te studentët. Shumë prej tyre e njohin rëndësinë e praktikave, mentorimit, bashkëpunimit me universitetet dhe masave të mbështetjes institucionale. Kjo tregon se vetë tregu i punës duhet të luajë rol më aktiv në krijimin e rrugëve të strukturuara hyrëse për të rinjtë. Punëdhënësit nuk janë vetëm përdorues të shkathtësive të të diplomuarve; ata janë edhe partnerë potencialë në zhvillimin e tyre.

Pyetësori i profesorëve shton një perspektivë të rëndësishme akademike dhe institucionale. Profesorët e njohin vlerën e arsimit të lartë, por gjithashtu identifikojnë nevojën për kurrikula më të përgjegjshme, infrastrukturë më të fortë për mësim praktik, koordinim më të mirë të praktikave, konsultim më sistematik me punëdhënësit dhe investim më të madh në transformimin digjital. Përgjigjet e tyre tregojnë se universitetet janë të vetëdijshme për presionin për t'u përshtatur me pritjet në ndryshim të tregut të punës, por gjithashtu se kjo përshtatje kërkon kapacitete institucionale, burime dhe bashkëpunim të strukturuar. Universitetet nuk mund t'i përgjigjen në mënyrë efektive ndryshimeve të tregut të punës vetëm përmes përditësimeve të izoluara të kurrikulave; ato kanë nevojë për mekanizma të qëndrueshëm bashkëpunimi, reagimi, mësimi praktik dhe mbështetjeje për studentët.

Në të tre pyetësorët, përvoja praktike del si gjetja më e fuqishme dhe më e qëndrueshme. Ajo paraqitet si kompetencë që mungon, si sfidë rekrutimi, si prioritet arsimor, si shqetësim lidhur me praktikat profesionale dhe si rekomandim kryesor. Kjo konfirmon se kalimi nga universiteti në punësim varet shumë nga ajo nëse studentët kanë mundësi të zbatojnë njohuritë në kontekste reale ose realiste profesionale para diplomimit. Prandaj, mësimi praktik duhet të kuptohet si pjesë qendrore e cilësisë së arsimit të lartë dhe e punësueshmërisë së të diplomuarve, dhe jo si aktivitet dytësor i shtuar në fund të studimeve.

Përfundimet gjithashtu përputhen me literaturën mbi mësimin e bazuar në punë dhe mësimin e integruar me punën, e cila thekson rëndësinë e lidhjes së njohurive akademike me kontekste reale profesionale. Në këtë studim, kjo lidhje paraqitet si një nga prioritetet më urgjente. Mësimi praktik, praktikat profesionale, mentorimi dhe bashkëpunimi me punëdhënësit nuk janë çështje periferike; ato janë mekanizmat përmes të cilëve studentët mund ta transformojnë njohurinë akademike në punësueshmëri. Kjo konfirmon se universitetet dhe punëdhënësit duhet të kalojnë nga bashkëpunimi i rastësishëm drejt partneriteteve të strukturuara dhe të vazhdueshme.

Gjetjet gjithashtu tregojnë se praktikat profesionale zënë një vend qendror, por të pabarabartë, në sistemin e tranzicionit. Studentët, punëdhënësit dhe profesorët të gjithë i vlerësojnë praktikat, por njëkohësisht theksojnë probleme të qasjes, strukturës, mentorimit, financimit dhe relevancës. Praktikat mund të shërbejnë si ura efektive ndërmjet arsimit dhe punës vetëm kur janë kuptimplota, të mbikëqyrura, të lidhura me rezultate të të nxënit dhe të qasshme për studentë nga sfonde të ndryshme. Nëse praktikat mbeten informale, të papaguara, të mentoruara dobët ose të lidhura dobët me programet studimore, ato mund t'i përforcojnë pabarazitë në vend që t'i zvogëlojnë ato.

Një tjetër përfundim i rëndësishëm është se mospërputhja e shkathtësive mbetet sfidë qendrore strukturore. Studimi nuk sugjeron se të diplomuarve u mungon arsimi, por se marrëdhënia ndërmjet mësimit akademik dhe kërkesave të vendit të punës duhet të forcohet. Punësueshmëria gjithnjë e më shumë kërkon kombinim të njohurive teorike, kompetencës teknike dhe profesionale, shkathtësive digjitale, komunikimit, punës në ekip, zgjidhjes së problemeve, përshtatshmërisë dhe përgjegjësisë. Prandaj, mospërputhja nuk ka të bëjë vetëm me shkathtësi specifike teknike, por edhe me aftësinë për ta transferuar njohurinë në praktikë dhe për t'iu përgjigjur mjediseve profesionale në ndryshim.

Transformimi digjital dhe inteligjenca artificiale i shtojnë një dimension të ri kësaj sfide. Studentët, punëdhënësit dhe profesorët të gjithë e njohin se shkathtësitë digjitale, shkathtësia për përdorim të IA/të dhënave dhe përdorimi i mjeteve digjitale po bëhen gjithnjë e më të rëndësishme. Megjithatë, përgatitja digjitale nuk mund t'i lihet vetëm iniciativës individuale të studentëve. Ajo kërkon investim sistematik në kurrikula, laboratorë, zhvillim të stafit, trajnim praktik dhe vetëdije etike. Gjetjet sugjerojnë se punësueshmëria e ardhshme do të varet jo vetëm nga ajo nëse të rinjtë mund ta përdorin teknologjinë, por edhe nga ajo nëse universitetet dhe punëdhënësit mund t'i përgatisin ata ta përdorin atë në mënyrë kritike, të përgjegjshme dhe produktive.

Studimi gjithashtu tregon se kalimi nga universiteti në punësim ndikohet nga drejtësia, përfshirja dhe besimi institucional. Studentët dhe profesorët shprehin shqetësime të forta për lidhjet personale, mundësitë e pabarabarta, barrierat socio-ekonomike, prejardhjen rurale, aftësinë e kufizuar, vështirësitë financiare dhe pasigurinë në karrierë. Këto shqetësime janë të rëndësishme sepse tregojnë se punësueshmëria nuk është vetëm çështje shkathtësish dhe kualifikimesh. Edhe të diplomuarit mirë të përgatitur mund të përballen me vështirësi nëse qasja në punësim perceptohet si e padrejtë, jotransparente ose e varur nga rrjetet informale. Prandaj, një sistem i besueshëm i punësimit të të rinjve kërkon si përgatitje më të mirë, ashtu edhe besim më të fortë në qasjen e barabartë në mundësi.

Literatura e shqyrtuar gjithashtu tregon se punësueshmëria duhet të kuptohet në raport me shkathtësitë e së ardhmes, transformimin digjital, drejtësinë dhe përgjegjësinë institucionale. Gjetjet e anketave e mbështesin këtë argument. Shkathësia për përdorim të inteligjencës artificiale, shkathtësitë digjitale dhe përshtatshmëria janë gjithnjë e më të rëndësishme, por ato duhet të shoqërohen me vetëdije etike, qasje përfshirëse, mbështetje për karrierë dhe rrugë transparente punësimi. Në këtë kuptim, kalimi nga universiteti në punësim nuk është vetëm çështje pedagogjike ose ekonomike; ai është edhe çështje sociale dhe institucionale e lidhur me barazinë, besimin, mbajtjen e të rinjve dhe kredibilitetin e institucioneve publike dhe private.

Gjetjet më tej sugjerojnë se punësueshmëria e të rinjve është e lidhur me presionet më të gjera migruese. Mundësitë e kufizuara, pasiguria, besimi i ulët në tregun e punës dhe perceptimet e padrejtësisë mund ta dobësojnë besimin e të rinjve se mund të ndërtojnë një të ardhme profesionale kuptimplote në Maqedoninë e Veriut. Edhe pse studimi nuk e trajton migrimin si temë qendrore, rezultatet tregojnë qartë se përmirësimi i kalimit nga universiteti në punësim është relevant edhe për mbajtjen e të rinjve dhe për uljen e rrezikut të ikjes së trurit. Një treg pune që ofron mundësi praktike, të drejta dhe kuptimplota është thelbësor për t'i mbajtur të rinjtë të angazhuar në të ardhmen e vendit.

Në përgjithësi, studimi zbulon një sistem të tranzicionit drejt tregut të punës që përmban pika të rëndësishme të forta, por edhe dobësi të qarta strukturore. Studentët tregojnë motivim dhe optimizëm të kujdesshëm. Punëdhënësit demonstrojnë kërkesë për punëtorë të rinj, por gjithashtu identifikojnë boshllëqe të rëndësishme në shkathtësi dhe përgatitje. Profesorët e njohin nevojën për përshtatje akademike dhe bashkëpunim institucional. Sfida, pra, nuk është mungesa e vetëdijes, por nevoja për ta transformuar këtë vetëdije në veprim të koordinuar.

Përfundimi qendror i raportit është se kalimi nga arsimi i lartë në punësim në Maqedoninë e Veriut duhet të trajtohet si një ekosistem i përbashkët. Universitetet duhet të forcojnë mësimin praktik, përgjigjshmërinë e kurrikulave, përgatitjen digjitale dhe mbështetjen për karrierë. Punëdhënësit duhet të marrin pjesë më aktivisht në praktika, mentorim, reagime për kurrikulat dhe rrugë hyrëse drejt punësimit. Institucionet publike duhet ta mbështesin këtë tranzicion përmes financimit, stimujve, informacionit për tregun e punës, masave të përfshirjes dhe mekanizmave më të fortë të bashkëpunimit. Vetëm përmes një veprimi të tillë të koordinuar, punësueshmëria e të rinjve mund të bëhet më praktike, më e drejtë, më përfshirëse dhe më e përgjegjshme ndaj nevojave në ndryshim të tregut të punës.

10. Rekomandime

Gjetjet e këtij raporti tregojnë se përmirësimi i kalimit nga universiteti në punësim në Maqedoninë e Veriut kërkon veprim të koordinuar në të gjithë ekosistemin arsim–treg pune. Rekomandimet më poshtë janë të organizuara sipas grupeve kryesore të aktorëve dhe bazohen në gjetjet e kombinuara nga pyetësorët e studentëve, punëdhënësve dhe profesorëve.

10.1 Rekomandime për universitetet

Universitetet duhet ta forcojnë mësimin praktik si pjesë qendrore të programeve studimore. Kjo nuk nënkupton zvogëlimin e rëndësisë së njohurive teorike, por lidhjen më sistematike të tyre me zbatimin profesional. Programet studimore duhet të përfshijnë më shumë ushtrime praktike, studime rasti, mësim të bazuar në projekte, simulime, modele klinike të mësimdhënies, punë në terren dhe bashkëpunim me punëdhënësit.

Universitetet duhet t'i rishikojnë kurrikulat më rregullisht në konsultim me punëdhënësit, alumnët, shoqatat profesionale dhe institucionet publike. Përgjigjshmëria e kurrikulave duhet të bëhet proces i vazhdueshëm dhe jo reformë e rastësishme. Vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet përvojës praktike, shkathtësive digjitale, shkathësisl për përdorim të IA/të dhënave, komunikimit, zgjidhjes së problemeve, punës në ekip dhe përgjegjësisë profesionale.

Universitetet duhet të zhvillojnë mekanizma më të fortë institucionalë për praktikat profesionale. Mundësitë për praktikë duhet të koordinohen më mirë, të lidhen qartë me rezultatet e të nxënit, të mbikëqyren nga mentorë dhe të integrohen në programet studimore aty ku është e përshtatshme. Universitetet gjithashtu duhet të sigurojnë që praktikat të jenë të qasshme për studentë nga sfonde të ndryshme socio-ekonomike.

Universitetet duhet ta forcojnë bashkëpunimin me punëdhënësit përmes partneriteteve formale, bordeve këshillëdhënëse, projekteve të përbashkëta, ligjëratave të ftuara, vizitave të studentëve, marrëveshjeve për praktika, bashkëpunimit hulumtues dhe mekanizmave për reagime lidhur me kurrikulat. Bashkëpunimi duhet të bëhet më i strukturuar, më i rregullt dhe më i orientuar drejt rezultateve.

Universitetet duhet të investojnë në përgatitje digjitale. Kjo përfshin laboratorë digjitalë, trajnime për inteligjencën artificiale dhe transformimin digjital, zhvillimin e stafit, metoda të përditësuara të mësimdhënies dhe përdorim të përgjegjshëm të mjeteve digjitale në mësim dhe vlerësim. Transformimi digjital duhet të trajtohet si çështje teknike, por edhe etike.

10.2 Rekomandime për punëdhënësit

Punëdhënësit duhet të luajnë rol më aktiv në kalimin nga universiteti në punësim. Ata nuk duhet vetëm të presin që të diplomuarit të jenë të gatshëm për punë, por duhet të marrin pjesë në zhvillimin e shkathtësive praktike përmes praktikave, mentorimit, ekspozimit në vendin e punës dhe bashkëpunimit me universitetet.

Punëdhënësit duhet të ofrojnë praktika profesionale më të strukturuara, me detyra të qarta, mbikëqyrje, reagime dhe rezultate të të nxënit. Praktikat profesionale duhet të ofrojnë ekspozim real ndaj vendit të punës dhe nuk duhet të trajtohen si rregullime simbolike ose thjesht administrative. Aty ku është e mundur, praktikat duhet të jenë të paguara ose të mbështetura në mënyra që i bëjnë të qasshme për studentë nga sfonde të ndryshme.

Punëdhënësit duhet t'i komunikojnë më qartë nevojat e tyre për shkathtësi te universitetet. Kjo mund të bëhet përmes konsultimeve të rregullta, pjesëmarrjes në procese këshillëdhënëse për kurrikulat, panaireve të karrierës, ligjëratave të ftuara, programeve të mentorimit dhe projekteve të përbashkëta me studentët dhe stafin akademik.

Punëdhënësit duhet të mbështesin rrugë hyrëse drejt punësimit për të diplomuarit e rinj. Kjo mund të përfshijë programe trajnimi për fillestarë, skema për të diplomuar, mentorim gjatë vitit të parë të punësimit dhe integrim gradual në përgjegjësitë profesionale.

Punëdhënësit gjithashtu duhet të promovojnë praktika të drejta dhe transparente të rekrutimit. Procedurat e përzgjedhjes duhet të bazohen në shkathtësi, meritë dhe kritere të komunikuara qartë. Kjo është e rëndësishme për forcimin e besimit të të rinjve në tregun e punës dhe për zvogëlimin e perceptimeve për padrejtësi ose varësi nga lidhjet personale.

10.3 Rekomandime për institucionet publike

Institucionet publike duhet ta trajtojnë punësueshmërinë e të rinjve si prioritet të koordinuar politikash që përfshin arsimin, punën, zhvillimin ekonomik, transformimin digjital dhe përfshirjen sociale. Kalimi nga universiteti në punësim nuk duhet të adresohet përmes masave të izoluara, por përmes një ekosistemi të integruar të punësimit të të rinjve.

Institucionet publike duhet t'i mbështesin praktikat profesionale përmes financimit, stimujve dhe standardeve të qarta të cilësisë. Mbështetja publike duhet t'i inkurajojë punëdhënësit të ofrojnë praktika kuptimplota, të sigurojnë mentorim dhe të krijojnë rrugë nga praktika drejt punësimit.

Masat e punësimit për të rinjtë duhet të përfshijnë subvencione për paga, mbështetje për praktika, mbështetje për mentorim, vauçerë trajnimi, programe për shkathtësi digjitale dhe IA, si dhe stimuj për punëdhënësit që punësojnë dhe mbajnë në punë të diplomuar të rinj. Këto masa duhet të jenë transparente, të qasshme dhe të vlerësohen rregullisht.

Institucionet publike duhet t'i forcojnë sistemet e informacionit për tregun e punës. Studentët, universitetet dhe punëdhënësit kanë nevojë për informacion të besueshëm mbi trendet e punësimit, nevojat për shkathtësi, sektorët në zhvillim dhe mundësitë e ardhshme në tregun e punës. Ky informacion duhet të jetë i disponueshëm në formë të dobishme për planifikimin e kurrikulave, këshillimin për karrierë dhe politikat e punësimit të të rinjve.

Institucionet publike duhet gjithashtu të adresojnë drejtësinë dhe përfshirjen. Vëmendje e veçantë duhet t'u kushtohet studentëve dhe të rinjve nga familjet me të ardhura të ulëta, zonat rurale, personave me aftësi të kufizuara dhe atyre që nuk kanë qasje në rrjete profesionale. Politikat e punësueshmërisë së të rinjve duhet të përfshijnë si zhvillimin e shkathtësive, ashtu edhe qasjen e barabartë në mundësi.

10.4 Rekomandime për qendrat e karrierës

Qendrat universitare të Karrierës duhet të bëhen më të dukshme, më proaktive dhe më të lidhura me studentët, punëdhënësit dhe alumnët. Gjetjet tregojnë se shumë studentë kanë nevojë për këshillim për karrierë, mentorim dhe informacion mbi mundësitë e punësimit, ndërsa përdorimi dhe dukshmëria e shërbimeve të karrierës mbeten të kufizuara.

Qendrat e Karrierës duhet të ofrojnë shërbime të strukturuara gjatë gjithë ciklit të studimeve, dhe jo vetëm afër diplomimit. Këto shërbime duhet të përfshijnë këshillim për karrierë, përgatitje të CV-së dhe intervistave, informim për praktika, mbështetje për kërkim pune, mentorim, prezantime nga punëdhënësit, rrjetëzim me alumni dhe udhëzim për profile profesionale digjitale.

Qendrat e Karrierës duhet të mbledhin dhe të ndajnë informacion për tregun e punës me fakultetet dhe studentët. Ato mund të luajnë rol të rëndësishëm në identifikimin e nevojave të punëdhënësve, ndjekjen e destinacioneve të të diplomuarve dhe informimin e diskutimeve për kurrikulat.

Qendrat e Karrierës duhet gjithashtu të koordinojnë më aktivisht mundësitë për praktika. Ato mund të ndihmojnë në lidhjen e studentëve me punëdhënësit, të mbështesin proceset e vendosjes në praktikë, të monitorojnë cilësinë e praktikave dhe të mbledhin reagime nga studentët dhe organizatat pritëse.

Qendrat e Karrierës duhet të zhvillojnë mbështetje të targetuar për studentët që përballen me pengesa shtesë, përfshirë vështirësitë financiare, mungesën e rrjeteve, prejardhjen rurale, aftësinë e kufizuar, stresin dhe pasigurinë në karrierë. Mbështetja për karrierë duhet të kuptohet si masë e punësueshmërisë dhe si masë e përfshirjes.

10.5 Rekomandime për studentët dhe programet për mbështetjen e të rinjve

Studentët duhet të inkurajohen të marrin rol aktiv në ndërtimin e punësueshmërisë së tyre gjatë studimeve. Kjo përfshin pjesëmarrjen në praktika, projekte praktike, vullnetarizëm, organizata studentore, programe trajnimi, këshillim për karrierë dhe mundësi rrjetëzimi.

Programet për mbështetjen e të rinjve duhet t'u ndihmojnë studentëve të zhvillojnë si shkathtësi teknike, ashtu edhe shkathtësi transversale. Vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet komunikimit, zgjidhjes së problemeve, mendimit kritik, punës në ekip, përgjegjësisë, lidershipit, shkathtësive digjitale, shkathtësisë për përdorim të IA/të dhënave dhe përshtatshmërisë.

Studentët duhet të mbështeten që t'i kuptojnë pritjet e tregut të punës herët gjatë studimeve. Programet për të rinj, universitetet dhe Qendrat e Karrierës duhet të ofrojnë informacion për sektorët në kërkesë, shkathtësitë që kërkohen nga punëdhënësit, mundësitë për praktika dhe rrugët realiste drejt punësimit.

Programet për mbështetjen e të rinjve duhet gjithashtu të adresojnë vetëbesimin, stresin dhe pasigurinë në karrierë. Kalimi nga universiteti në punësim nuk është vetëm proces teknik i përputhjes së shkathtësive me vendet e punës; ai përfshin edhe pasiguri, motivim, mirëqenie dhe besim në mundësitë e ardhshme.

Programet që synojnë të rinjtë duhet t'i kushtojnë vëmendje të veçantë përfshirjes. Studentët nga zonat rurale, familjet me të ardhura të ulëta, studentët me aftësi të kufizuara dhe ata pa rrjete personale ose profesionale mund të kenë nevojë për mbështetje shtesë për të pasur qasje në praktika, mentorim, trajnime dhe mundësi punësimi.

10.6 Rekomandime për edicionet e ardhshme vjetore të Indeksit

Edicionet e ardhshme vjetore të Indeksit të Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës duhet të vazhdojnë ta monitorojnë kalimin nga universiteti në punësim përmes modelit me tri perspektiva: studentët, punëdhënësit dhe profesorët universitarë. Kjo strukturë krahasuese është një nga pikat kryesore të forta të Indeksit, sepse përfshin perspektivën e ofertës, perspektivën e kërkesës dhe perspektivën akademike-institucionale.

Indeksi duhet të vazhdojë të monitorojë disa dimensione kryesore: përafrimin ndërmjet arsimit dhe tregut të punës, shkathtësitë dhe kompetencat, përvojën praktike dhe praktikat profesionale, bashkëpunimin universitet–punëdhënës, përgatitja për të ardhmen, transformimin digjital, drejtësinë, përfshirjen, mbështetjen institucionale dhe besimin në mundësitë e punësimit.

Edicionet e ardhshme duhet të synojnë zgjerimin e numrit dhe diversitetit të respondentëve, veçanërisht të punëdhënësve. Një mostër më e madhe e punëdhënësve do të mundësonte krahasimin e trendeve sipas sektorit, madhësisë së organizatës, rajonit dhe llojit të punëdhënësit.

Indeksi duhet gjithashtu të ndjekë ndryshimet me kalimin e kohës. Përsëritja vjetore e pyetjeve kryesore do të mundësonte identifikimin nëse përmirësohet mësimi praktik, nëse ndryshojnë pritjet e punëdhënësve, nëse shkathtësitë digjitale bëhen më të rëndësishme, nëse shërbimet e karrierës bëhen më të dukshme dhe nëse përmirësohen perceptimet për drejtësinë.

Edicionet e ardhshme mund të përfshijnë edhe analizë më të detajuar sektoriale. Vëmendje e veçantë duhet t'u kushtohet sektorëve që pritet të rriten, si IT dhe shërbimet digjitale, biznesi dhe financat, drejtësia, arsimi, shëndetësia, inxhinieria, administrata publike, ekonomia e gjelbër dhe puna e bazuar në projekte.

Së fundmi, Indeksi duhet të përdoret jo vetëm si produkt hulumtues, por edhe si mjet për politika dhe dialog. Gjetjet e tij duhet të diskutohen me universitetet, punëdhënësit, studentët, institucionet publike, Qendrat e Karrierës dhe organizatat rinore me qëllim të mbështetjes së reformave praktike dhe përmirësimit të kalimit nga arsimi i lartë në punësim në Maqedoninë e Veriut.

Referencat

Artikuj shkencorë dhe libra

Abazi-Alili, H., Hashi, I., Rexhepi, G., Ramadani, V., & Kallmuenzer, A. (2024). *Unravelling open innovation determinants and firm performance relationships in CEE and SEE countries*. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 30(5), 1224–1250. https://doi.org/10.1108/IJEBR-10-2023-1112

Andrewartha, L., & Harvey, A. (2017). Employability and student equity in higher education: The role of university careers services. *Australian Journal of Career Development, 26*(2), 71–80. https://doi.org/10.1177/1038416217718365

Bajrami Ollogu, E., & Xhelili, A. (2025). *Lost potential: Understanding youth migration drivers and labor market perceptions in North Macedonia*. Balkan Studies Foundation. https://balkanfoundation.com/lost-potential-understanding-youth-migration-drivers-and-labor-market-perceptions-in-north-macedonia/

Barr, M. (Ed.). (2024). *Approaches to work-based learning in higher education: Improving graduate employability*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003496779

Drishti, E., Kopliku, B., Lesha, J., & Hasmujaj, E. (2026). Graduate employability in the Western Balkans: A career ecosystem perspective on labour market inequalities. *Education + Training, 68*(4), 587–609. https://doi.org/10.1108/ET-04-2025-0207

Ehlers, U.-D. (2024). Towards a future skills framework for higher education. In U.-D. Ehlers & L. Eigbrecht (Eds.), *Creating the university of the future: A global view on future skills and future higher education*. Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42948-5_2

Ehlers, U.-D., & Eigbrecht, L. (Eds.). (2024). *Creating the university of the future: A global view on future skills and future higher education*. Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42948-5

Felstead, A. (2022). *Remote working: A research overview*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003247050

Ferns, S., Rowe, A. D., & Zegwaard, K. E. (Eds.). (2021). *Advances in research, theory and practice in work-integrated learning: Enhancing employability for a sustainable future*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003021049

Hislop, D. (2026). *The evolution of hybrid and remote working: Transforming office-based jobs*. Routledge. https://www.routledge.com/The-Evolution-of-Hybrid-and-Remote-Working-Transforming-Office-based-Jobs/Hislop/p/book/9781041062998

Jaiswal, K., Kuzminykh, I., & Modgil, S. (2025). Understanding the skills gap between higher education and industry in the UK in artificial intelligence sector. *Industry and Higher Education, 39*(2). SAGE. https://doi.org/10.1177/09504222241280441

Jashari, X., Fetaji, B., Nussbaumer, A., & Gütl, C. (2021). Devising a prototype model for assessing digital competencies based on the DigComp proficiency levels. In M. E. Auer & T. Tsiatsos (Eds.), *Visions and concepts for education 4.0: Proceedings of the 9th International Conference on Interactive Collaborative and Blended Learning (ICBL2020)*. Springer. https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-67209-6

Kirazci, F. (2026). Can I still dream of a decent work? The interplay of economic constraints, perceived employability, and social support. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Springer. https://doi.org/10.1007/s10775-025-09789-5

Klug, K. (2020). Young and at risk? Consequences of job insecurity for mental health and satisfaction among labor market entrants with different levels of education. *Economic and Industrial Democracy, 41*(3), 562–585. https://doi.org/10.1177/0143831X17731609

Okolie, U. C., Nwosu, H. E., & Mlanga, S. (2019). Graduate employability: How the higher education institutions can meet the demand of the labour market. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning, 9*(4), 620–636. https://doi.org/10.1108/HESWBL-09-2018-0089

Palalić, R., Dana, L.-P., & Ramadani, V. (Eds.). (2018). *Entrepreneurship in former Yugoslavia: Diversity, institutional constraints and prospects*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77634-7

Ramadani, V., Abazi-Alili, H., Dana, L.-P., Rexhepi, G., & Ibraimi, S. (2017). The impact of knowledge spillovers and innovation on firm-performance: Findings from the Balkans countries. *International Entrepreneurship and Management Journal, 13*(1), 299–325. https://doi.org/10.1007/s11365-016-0393-8

Ramadani, V., & Schneider, R. C. (Eds.). (2013). *Entrepreneurship in the Balkans: Diversity, support and prospects*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-36577-5

Ramadani, V., Rexhepi, G., Dana, L.-P., Gërguri-Rashiti, S., & Ratten, V. (2018). Entrepreneurship in Macedonia. In R. Palalić, L.-P. Dana, & V. Ramadani (Eds.), *Entrepreneurship in former Yugoslavia: Diversity, institutional constraints and prospects* (pp. 67–89). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77634-7_5

Rexhepi, G., Hisrich, R. D., & Ramadani, V. (Eds.). (2019). *Open innovation and entrepreneurship: Impetus of growth and competitive advantages*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-16912-1

Ripamonti, E. (2025). School-to-work transition: Putting non-cognitive skills in context. The case of NEET and suggestions for policy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 25*, 335–356. https://doi.org/10.1007/s10775-023-09635-6

Sozon, M., Roengtam, S., & Yin, Y. (2026). Graduate employability in the AI and globalisation era: Implications for higher education institutions. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 1–21. https://doi.org/10.1108/JARHE-11-2025-0983

Sulejman, R., & Andovska-Dina, E. (2026). Youth employment challenges and emigration intentions in North Macedonia: The role of job satisfaction and opportunity perceptions. *Zbornik Veleučilišta u Rijeci*. https://hrcak.srce.hr/en/348178

Winterton, J., & Turner, J. J. (2019). Preparing graduates for work readiness: An overview and agenda. *Education + Training, 61*(5), 536–551. Emerald Publishing. https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0044

Zulfiu Alili, M., King, R., & Gëdeshi, I. (2022). Potential migration of educated youth from North Macedonia: Can brain drain be averted? *Migration Letters, 19*(1), 67–81. https://doi.org/10.33182/ml.v19i1.2093

Burime juridike dhe institucionale

Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut. (1991). *Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë*, nr. 52/1991, me ndryshimet e mëvonshme kushtetuese.

Ligji për punësim dhe sigurim në rast të papunësisë. (1997). *Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë*, nr. 37/1997, me ndryshimet e mëvonshme.

Ligji për arsimin e lartë. (2018). *Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë*, nr. 82/2018, me ndryshimet e mëvonshme.

Ligji për praktikë profesionale. (2019). *Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut*, nr. 98/2019, me ndryshimet e mëvonshme.

Ligji për marrëdhëniet e punës. (2005). *Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë*, nr. 62/2005, me ndryshimet e mëvonshme.

Ligji për mbrojtjen e të dhënave personale. (2020). *Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut*, nr. 42/2020, me ndryshimet e mëvonshme.

Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi. (2020). *Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut*, nr. 258/2020.

Ligji për pjesëmarrjen e të rinjve dhe politikat rinore. (2020). *Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut*, nr. 10/2020.

Shtojcat

Shtojca 1. Pyetësor për studentët universitarë

Anketa e Indeksit të trendeve të të rinjve dhe tregut të punës

Pyetësor për studentët universitarë

Shënim hyrës / pëlqim i informuar

I/e nderuar student/e,

Ky pyetësor është pjesë e Raportit të Indeksit të trendeve të të rinjve dhe tregut të punës, të zhvilluar në kuadër të iniciativës Next-Gen Career-Up. Qëllimi i hulumtimit është të kuptohen më mirë shkathtësitë e studentëve, pritjet për karrierë, përvojat e punësimit dhe perceptimet për lidhjen ndërmjet arsimit universitar dhe tregut të punës në Maqedoninë e Veriut.

Pjesëmarrja është vullnetare dhe anonime. Informacioni i mbledhur do të përdoret ekskluzivisht për qëllime hulumtuese dhe do të analizohet vetëm në formë të agreguar.

Pëlqimi për pjesëmarrje:

☐ Pajtohem të marr pjesë në këtë anketë dhe e kuptoj se përgjigjet e mia do të përdoren në mënyrë anonime për qëllime hulumtuese.

☐ Nuk pajtohem të marr pjesë në këtë anketë.

Udhëzim: Anketa do të shfaqet nëse zgjidhni "Pajtohem".

Seksioni A. Profili i studentit

1. Në cilin universitet jeni aktualisht i/e regjistruar?

☐ Universiteti i Evropës Juglindore

☐ Universiteti i Tetovës

☐ Universiteti "Nënë Tereza" në Shkup

☐ Tjetër: _____

2. Niveli i studimeve

☐ Studime deridiplomike

☐ Studime master

☐ Studime doktorale

3. Viti i studimeve

☐ Viti i parë

☐ Viti i dytë

☐ Viti i tretë

☐ Viti i katërt

☐ Viti i pestë / studime të integruara

☐ Master – viti i parë

☐ Master – viti i dytë

☐ Student/e i/e doktoratës

4. Fusha e studimeve

☐ Juridik

☐ Shkenca shoqërore / Administratë publike / Shkenca politike

☐ Gjuhë, kultura dhe komunikim

☐ Shkenca humane

☐ Biznes / Ekonomi

☐ IT / Shkenca kompjuterike

☐ Inxhinieri / Shkenca teknike

☐ Shkenca mjekësore / Mjekësi

☐ Shkenca shëndetësore / Kujdes shëndetësor

☐ Shkenca natyrore / Matematikë

☐ Edukim / Mësimdhënie

☐ Arte / Media / Komunikim

☐ Tjetër: _____

5. Komuna / vendbanimi

_____

Seksioni B. Arsimi dhe shkathtësitë

6. Në çfarë mase programi juaj studimor është i lidhur me nevojat e tregut të punës?

☐ Shumë i lidhur

☐ Kryesisht i lidhur

☐ Pjesërisht i lidhur

☐ Dobët i lidhur

☐ Nuk është i lidhur

7. Sa mirë ju përgatit arsimi universitar për punësim?

☐ Shumë mirë

☐ Mirë

☐ Pjesërisht

☐ Dobët

☐ Aspak

8. Cilat aspekte të arsimit tuaj janë më të dobishme për punësimin e ardhshëm?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Njohuri teorike

☐ Ushtrime praktike

☐ Shkathtësi hulumtuese dhe analitike

☐ Komunikim dhe prezantim

☐ Shkathtësi digjitale

☐ Gjuhë të huaja

☐ Mendim kritik

☐ Zgjidhje e problemeve

☐ Punë në ekip

☐ Praktika / punë praktike

☐ Tjetër: _____

9. Çfarë duhet të përmirësojnë më së shumti universitetet?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Më shumë mësim praktik

☐ Më shumë praktika

☐ Bashkëpunim më i fortë me punëdhënësit

☐ Kurrikula të përditësuara

☐ Shkathtësi digjitale

☐ Shkathtësi të buta

☐ Këshillim për karrierë

☐ Ndërmarrësi

☐ Mësim i bazuar në projekte

☐ Tjetër: _____

10. Cilat kompetenca i konsideroni më të forta te vetja?

Zgjidhni deri në 5.

☐ Njohuri teknike

☐ Përvojë praktike

☐ Komunikim

☐ Punë në ekip

☐ Zgjidhje e problemeve

☐ Mendim kritik

☐ Shkathtësi digjitale

☐ Gjuhë të huaja

☐ Përshtatshmëri

☐ Përgjegjësi / etikë pune

☐ Lidership

☐ Kreativitet

☐ Mendësi ndërmarrëse

11. Cilat kompetenca keni ende më shumë nevojë t'i zhvilloni?

Zgjidhni deri në 5.

☐ Njohuri teknike

☐ Përvojë praktike

☐ Komunikim

☐ Punë në ekip

☐ Zgjidhje e problemeve

☐ Mendim kritik

☐ Shkathtësi digjitale

☐ Gjuhë të huaja

☐ Përshtatshmëri

☐ Përgjegjësi / etikë pune

☐ Lidership

☐ Kreativitet

☐ Mendësi ndërmarrëse

Seksioni C. Përvoja e punësimit dhe pritjet për karrierë

12. Cili është statusi juaj aktual i punësimit?

☐ I/e papunësuar

☐ I/e punësuar me orar të plotë

☐ I/e punësuar me orar të pjesshëm

☐ Punë freelance / e rastësishme

☐ I/e vetëpunësuar

☐ Praktikant/e

☐ Vullnetar/e

☐ Tjetër: _____

13. A keni kërkuar punë ose praktikë gjatë 12 muajve të fundit?

☐ Po

☐ Jo

14. Nëse po, si keni kërkuar mundësi?

Lejohen më shumë përgjigje.

☐ Platforma online për punë

☐ Media sociale

☐ Qendra universitare e Karrierës

☐ Kontakte personale / familje / miq

☐ Kontakt i drejtpërdrejtë me kompani/institucione

☐ Agjencia e Punësimit

☐ Panaire të karrierës

☐ Profesorë / staf akademik

☐ Tjetër: _____

15. Cilat janë sfidat kryesore me të cilat përballen studentët kur kërkojnë punë ose praktikë?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Mungesa e përvojës praktike

☐ Mungesa e shkathtësive teknike

☐ Mungesa e shkathtësive të buta

☐ Mungesa e shkathtësive digjitale

☐ Vetëbesim i ulët

☐ Pritje joreale të punëdhënësve

☐ Mundësi të kufizuara

☐ Lidhje e dobët arsim–praktikë

☐ Nevoja për lidhje personale/politike

☐ Migrimi jashtë vendit

☐ Tjetër: _____

16. Në cilin sektor do të preferonit të punoni pas diplomimit?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Administratë publike

☐ Arsim

☐ Shëndetësi

☐ Profesion juridik / gjyqësor / avokati

☐ Kompani private

☐ Financa

☐ IT / Digjital

☐ Inxhinieri / Sektor teknik

☐ Organizata ndërkombëtare

☐ Shoqëri civile / OJQ

☐ Hulumtim / akademi

☐ Ndërmarrësi / biznes personal

☐ Tjetër: _____

17. Sa optimist/e jeni për gjetjen e punësimit të përshtatshëm në Maqedoninë e Veriut pas diplomimit?

☐ Shumë optimist/e

☐ Optimist/e

☐ Neutral/e

☐ Pesimist/e

☐ Shumë pesimist/e

Seksioni D. Praktikat profesionale dhe mekanizmat e tranzicionit

18. A keni marrë pjesë në praktikë gjatë studimeve?

☐ Po, e detyrueshme

☐ Po, vullnetare

☐ Jo

☐ Aktualisht jam duke kërkuar një të tillë

19. Nëse po, si ishte e organizuar praktika?

Lejohen më shumë përgjigje.

☐ E paguar

☐ E papaguar

☐ Kompensim i kombinuar

☐ Me mentor të caktuar

☐ Kohëzgjatje nën 3 muaj

☐ Kohëzgjatje mbi 3 muaj

☐ Nuk aplikohet

20. Sa e dobishme ishte praktika për zhvillimin tuaj profesional?

☐ Shumë e dobishme

☐ E dobishme

☐ Pjesërisht e dobishme

☐ Jo shumë e dobishme

☐ E padobishme

☐ Nuk aplikohet

21. Cila është sfida më e madhe në qasjen në praktika?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Mundësi të kufizuara për praktikë

☐ Mungesë informacioni

☐ Mungesë mentorimi

☐ Bashkëpunim i dobët universitet–punëdhënës

☐ Studentët janë të përgatitur në mënyrë të pamjaftueshme

☐ Pengesa administrative

☐ Praktikat nuk lidhen me fushën e studimeve

☐ Mungesë e mbështetjes financiare

☐ Tjetër: _____

22. Cila mbështetje do ta përmirësonte më shumë kalimin e studentëve nga universiteti në punësim?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Më shumë praktika

☐ Këshillim për karrierë

☐ Mentorim nga profesionistë

☐ Trajnim për shkathtësi praktike

☐ Trajnim për shkathtësi digjitale

☐ Trajnim për shkathtësi të buta

☐ Mbështetje për ndërmarrësi

☐ Informacion më i mirë për vendet e punës

☐ Rrjetëzim me punëdhënësit

☐ Tjetër: _____

Seksioni E. Trendet e ardhshme të tregut të punës

23. Cilat fusha të studimit besoni se do të ofrojnë mundësitë më të mira për punësim në pesë vitet e ardhshme?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Biznes / Ekonomi

☐ IT / Shkenca kompjuterike

☐ Inxhinieri

☐ Shkenca shëndetësore

☐ Edukim

☐ Shkenca shoqërore

☐ Shkenca natyrore

☐ Juridik

☐ Arte / Media

☐ Tjetër: _____

24. Cilat shkathtësi do të bëhen më të rëndësishme në pesë vitet e ardhshme?

Zgjidhni deri në 5.

☐ Shkathtësi të avancuara digjitale

☐ Shkathtësi për IA / të dhëna

☐ Aftësi për përdorimin e mjeteve digjitale në vendin e punës

☐ Komunikim

☐ Mendim kritik

☐ Zgjidhje e problemeve

☐ Përshtatshmëri

☐ Gjuhë të huaja

☐ Menaxhim projektesh

☐ Ndërmarrësi

☐ Kreativitet

☐ Shkathtësi teknike/profesionale

25. Si e perceptoni punën në distancë ose hibride si pjesë të karrierës suaj të ardhshme?

☐ E preferoj fuqishëm punën në distancë ose hibride

☐ E preferoj, por vetëm për disa vende pune

☐ Jam neutral/e

☐ Preferoj kryesisht punën me prani fizike

☐ Nuk e di

Seksioni F. Përfshirja dhe mbështetja politike

26. Ju lutemi tregoni nivelin tuaj të pajtimit.

Deklarata	Aspak	Nuk pajtohem	Neutral	Pajtohem	Plotësisht
Të rinjtë kanë qasje të drejtë në punësim.	☐	☐	☐	☐	☐
Punësimi varet kryesisht nga shkathtësitë.	☐	☐	☐	☐	☐
Përvoja praktike ka më shumë rëndësi se arsimi formal.	☐	☐	☐	☐	☐
Universitetet duhet të bashkëpunojnë më ngushtë me punëdhënësit.	☐	☐	☐	☐	☐

27. Cilat grupe studentësh mund të përballen me barriera shtesë në punësim?

Lejohen më shumë përgjigje.

☐ Studentët nga zonat rurale

☐ Studentët nga familjet me të ardhura të ulëta

☐ Gratë

☐ Studentët nga komunitetet pakicë

☐ Studentët me aftësi të kufizuara

☐ Studentët pa lidhje personale/profesionale

☐ Studentët me qasje të kufizuar në praktika

☐ Tjetër: _____

28. Cilët faktorë e bëjnë më të vështirë kalimin nga universiteti në punësim për të rinjtë?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Vështirësi financiare

☐ Mungesë e mbështetjes familjare ose sociale

☐ Nevoja për të punuar gjatë studimeve

☐ Stres ose pasiguri për të ardhmen

☐ Mungesë vetëbesimi

☐ Qasje e kufizuar në praktika

☐ Mungesë e lidhjeve personale/profesionale

☐ Nevojiten shërbime më të mira universitare të karrierës

☐ Nevojitet bashkëpunim më i mirë me punëdhënësit

☐ Tjetër: _____

29. A jeni të njohur me Qendrën e Karrierës / shërbimet e karrierës në universitetin tuaj?

☐ Po, dhe i kam përdorur

☐ Po, por nuk i kam përdorur

☐ Jo

Seksioni G. Reflektim përfundimtar

30. Me një fjali: Cili është ndryshimi më i rëndësishëm i nevojshëm për ta përmirësuar kalimin nga universiteti në punësim?

_____

Shtojca 2. Pyetësor për punëdhënësit

Anketa e Indeksit të trendeve të të rinjve dhe tregut të punës

Pyetësor për punëdhënësit

Shënim hyrës / pëlqim i informuar

I/e nderuar respondent/e,

Ky pyetësor është pjesë e Raportit të Indeksit të trendeve të të rinjve dhe tregut të punës, të zhvilluar në kuadër të iniciativës Next-Gen Career-Up. Qëllimi i hulumtimit është të kuptohen më mirë nevojat e tregut të punës, pritjet e punëdhënësve, sfidat e rekrutimit dhe përafrimi ndërmjet arsimit universitar dhe mundësive të punësimit për të rinjtë në Maqedoninë e Veriut.

Pyetësori është i destinuar për kompani, institucione, organizata dhe punëdhënës të tjerë. Të dhënat e mbledhura do të ndihmojnë në identifikimin e boshllëqeve të shkathtësive, trendeve të punësimit, mundësive për praktika dhe fushave ku bashkëpunimi ndërmjet punëdhënësve, universiteteve dhe institucioneve publike mund të përmirësohet.

Pjesëmarrja është vullnetare. Informacioni i mbledhur do të përdoret ekskluzivisht për qëllime hulumtuese dhe do të analizohet vetëm në formë të agreguar. Asnjë kompani, institucion, organizatë ose respondent individual nuk do të identifikohet në raport pa pëlqim paraprak.

Pëlqimi për pjesëmarrje:

☐ Pajtohem të marr pjesë në këtë anketë dhe e kuptoj se përgjigjet e mia do të përdoren në mënyrë anonime për qëllime hulumtuese.

☐ Nuk pajtohem të marr pjesë në këtë anketë.

Udhëzim: *Anketa do të shfaqet nëse zgjidhni "Pajtohem".*

Seksioni A. Profili i punëdhënësit

1. Lloji i organizatës

☐ Kompani private

☐ Institucion publik

☐ OJQ / shoqëri civile

☐ Institucion arsimor

☐ Organizatë ndërkombëtare

☐ Tjetër: _____

2. Madhësia e organizatës

☐ 1–9 të punësuar

☐ 10–49 të punësuar

☐ 50–249 të punësuar

☐ 250+

3. Sektori kryesor i veprimtarisë

☐ Biznes / Shërbime

☐ IT / Digjital

☐ Industri / Prodhim

☐ Ndërtim / Inxhinieri

☐ Administratë publike

☐ Arsim

☐ Shëndetësi

☐ Financa

☐ Turizëm

☐ Bujqësi

☐ Tjetër: _____

4. Komuna

---

5. Pozita e respondentit

☐ Pronar / Themelues

☐ Drejtor / Menaxher

☐ Zyrtar/e për burime njerëzore

☐ Menaxher departamenti

☐ Tjetër: _____

Seksioni B. Rekrutimi dhe nevojat për shkathtësi

6. A ka punësuar organizata juaj të rinj (18–29 vjeç) gjatë 12 muajve të fundit?

☐ Po

☐ Jo

7. Nëse PO: Afërsisht sa?

☐ 1–2

☐ 3–5

☐ 6–10

☐ Më shumë se 10

8. Në cilat fusha më shpesh punësoni të rinj? (Zgjidhni deri në 3)

☐ Administratë

☐ Shitje / Shërbim për klientë

☐ Teknike / Inxhinieri

☐ IT / Digjital

☐ Financa

☐ Marketing

☐ Arsim

☐ Shëndetësi

☐ Pozita praktike / praktikantë

☐ Tjetër

9. Sa e vështirë është të gjenden kandidatë të rinj të përshtatshëm?

☐ Shumë e vështirë

☐ E vështirë

☐ Mesatare

☐ E lehtë

☐ Shumë e lehtë

10. Cilat janë sfidat kryesore të rekrutimit? (Zgjidhni deri në 3)

☐ Mungesa e përvojës praktike

☐ Mungesa e shkathtësive teknike

☐ Mungesa e shkathtësive të buta

☐ Mungesa e shkathtësive digjitale

☐ Motivim i ulët

☐ Pritje joreale

☐ Bazë e kufizuar aplikantësh

☐ Lidhje e dobët arsim–praktikë

☐ Migrimi jashtë vendit

☐ Tjetër

11. Cilat kompetenca kanë më shumë rëndësi gjatë punësimit të të rinjve?

(Zgjidhni deri në 5)

☐ Njohuri teknike

☐ Përvojë praktike

☐ Komunikim

☐ Punë në ekip

☐ Zgjidhje e problemeve

☐ Mendim kritik

☐ Shkathtësi digjitale

☐ Gjuhë të huaja

☐ Përshtatshmëri

☐ Përgjegjësi / etikë pune

☐ Lidership

☐ Kreativitet

☐ Mendësi ndërmarrëse

12. Në përgjithësi, sa të përgatitur janë të diplomuarit e rinj për tregun e punës?

☐ Shumë mirë të përgatitur

☐ Mirë të përgatitur

☐ Pjesërisht të përgatitur

☐ Dobët të përgatitur

☐ Aspak të përgatitur

13. Cilat fusha studimi janë aktualisht më të nevojshme në organizatën tuaj? (Zgjidhni deri në 3)

☐ Biznes / Ekonomi

☐ IT / Shkenca kompjuterike

☐ Inxhinieri

☐ Shkenca shëndetësore

☐ Edukim

☐ Shkenca shoqërore

☐ Shkenca natyrore

☐ Juridik

☐ Arte / Media

☐ Tjetër

14. Cilin nivel arsimor zakonisht e kërkoni për të punësuar të rinj?

☐ Arsim i mesëm

☐ Arsim profesional

☐ Diplomë bachelor

☐ Diplomë master

☐ Doktoratë

☐ Varet nga pozita

☐ Shkathtësitë dhe përvoja janë më të rëndësishme se arsimi formal

Seksioni C. Përafrimi arsim–treg pune

15. Në çfarë mase arsimi universitar është i përafruar me nevojat e tregut të punës?

☐ Shumë i përafruar

☐ Kryesisht i përafruar

☐ Pjesërisht i përafruar

☐ Dobët i përafruar

☐ Nuk është i përafruar

16. Çfarë duhet të përmirësojnë më së shumti universitetet? (Zgjidhni deri në 3)

☐ Më shumë mësim praktik

☐ Më shumë praktika

☐ Bashkëpunim më i fortë me punëdhënësit

☐ Kurrikula të përditësuara

☐ Shkathtësi digjitale

☐ Shkathtësi të buta

☐ Këshillim për karrierë

☐ Ndërmarrësi

☐ Mësim i bazuar në projekte

☐ Tjetër

17. A bashkëpunon aktualisht organizata juaj me universitetet?

☐ Po, rregullisht

☐ Herë pas here

☐ Jo

☐ E interesuar, por ende jo

18. Çfarë e pengon bashkëpunimin më të fortë? (Zgjidhni deri në 3)

☐ Mungesë komunikimi

☐ Mungesë mekanizmash

☐ Mungesë burimesh

☐ Pengesa administrative

☐ Interes i ulët nga punëdhënësit

☐ Iniciativë e ulët nga universitetet

☐ Kurrikula tepër teorike

☐ Mungesë besimi

☐ Tjetër

19. Cilat forma të bashkëpunimit i ka aktualisht organizata juaj me universitetet?

(Lejohen më shumë përgjigje)

☐ Programe praktikash

☐ Ligjërata të ftuara

☐ Panaire të karrierës

☐ Projekte të përbashkëta

☐ Bashkëpunim hulumtues

☐ Konsultim për kurrikulat

☐ Programe mentorimi

☐ Bashkëpunim për rekrutim

☐ Vizita studentore

☐ Asnjë

Seksioni D. Praktikat profesionale dhe mekanizmat e tranzicionit

20. A ofron organizata juaj praktika?

☐ Rregullisht

☐ Herë pas here

☐ Jo

☐ Planifikon të ofrojë

21. Nëse po, si organizohen zakonisht praktikat?

(Lejohen më shumë përgjigje)

☐ Të paguara

☐ Të papaguara

☐ Kompensim i kombinuar

☐ Me mentor të caktuar

☐ Kohëzgjatje nën 3 muaj

☐ Kohëzgjatje mbi 3 muaj

22. Sa shpesh çojnë praktikat në punësim?

☐ Shumë shpesh

☐ Shpesh

☐ Ndonjëherë

☐ Rrallë

☐ Asnjëherë

23. Cila është sfida më e madhe në ofrimin e praktikave?

(Zgjidhni deri në 3)

☐ Mungesë e kapacitetit për mentorim

☐ Mungesë financimi

☐ Studentët janë të përgatitur në mënyrë të pamjaftueshme

☐ Pengesa administrative

☐ Interes i kufizuar i studentëve

☐ Mungesë strukture

☐ Tjetër

24. Cili është përfitimi kryesor i programeve të praktikës për organizatën tuaj?

(Zgjidhni deri në 2)

☐ Identifikimi i punonjësve të ardhshëm

☐ Mbështetja e zhvillimit të të rinjve

☐ Ide dhe perspektiva të reja

☐ Bashkëpunim më i fortë me universitetet

☐ Dukshmëri te studentët

☐ Përgjegjësi shoqërore korporative

☐ Nuk ka përfitim të rëndësishëm

☐ Tjetër

Seksioni E. Trendet e ardhshme të tregut të punës

25. A prisni të punësoni të rinj në 12 muajt e ardhshëm?

☐ Po

☐ Jo

☐ Ndoshta

26. Cilat shkathtësi do të bëhen më të rëndësishme në pesë vitet e ardhshme? (Zgjidhni deri në 5)

☐ Shkathtësi të avancuara digjitale

☐ Shkathtësi për IA / të dhëna

☐ Aftësi për përdorimin e mjeteve digjitale në vendin e punës

☐ Komunikim

☐ Mendim kritik

☐ Zgjidhje e problemeve

☐ Përshtatshmëri

☐ Gjuhë të huaja

☐ Menaxhim projektesh

☐ Ndërmarrësi

☐ Kreativitet

☐ Shkathtësi teknike/profesionale

Seksioni F. Përfshirja dhe mbështetja politike

27. Ju lutemi tregoni nivelin tuaj të pajtimit

Deklarata	Aspak	Nuk pajtohem	Neutral	Pajtohem	Plotësisht
Të rinjtë kanë qasje të drejtë në punësim.	☐	☐	☐	☐	☐
Punësimi varet kryesisht nga shkathtësitë.	☐	☐	☐	☐	☐
Përvoja praktike ka më shumë rëndësi se arsimi formal.	☐	☐	☐	☐	☐
Universitetet duhet të bashkëpunojnë më ngushtë me punëdhënësit.	☐	☐	☐	☐	☐

28. Cila mbështetje do t'u ndihmonte punëdhënësve të punësojnë dhe mbajnë më shumë të rinj? (Zgjidhni deri në 3)

☐ Subvencione për paga

☐ Lehtësime tatimore

☐ Mbështetje për praktika

☐ Mbështetje për mentorim

☐ Vaučerë trajnimi

☐ Mbështetje për trajnime të lidhura me digjitalizimin/IA-në

☐ Procedura të thjeshtuara

☐ Bashkëpunim më i mirë me universitetet

☐ Bashkëpunim më i mirë me shërbimet e punësimit

☐ Mbështetje për mirëqenien dhe përshtatjen në karrierë të punonjësve të rinj

☐ Tjetër: _____

29. Në cilat fusha prisni të punësoni të rinj në 12 muajt e ardhshëm dhe cili model pune është më i mundshëm?

(Lejohen më shumë përgjigje)

☐ Administratë

☐ Shitje / Shërbim për klientë

☐ IT / Digjital

☐ Inxhinieri / Teknike

☐ Financa

☐ Marketing

☐ Shëndetësi

☐ Arsim

☐ Hulumtim / Analizë

☐ Zanate të kualifikuara

☐ Tjetër: _____

Seksioni G. Reflektim përfundimtar

30. Me një fjali:

Cili është ndryshimi më i rëndësishëm i nevojshëm për ta përmirësuar kalimin nga universiteti në punësim?

_____

Shtojca 3. Pyetësor për profesorët universitarë

Anketa e Indeksit të trendeve të të rinjve dhe tregut të punës

Pyetësor për profesorët universitarë

Shënim hyrës / pëlqim i informuar

I/e nderuar profesor/e,

Ky pyetësor është pjesë e Raportit të Indeksit të trendeve të të rinjve dhe tregut të punës, të zhvilluar në kuadër të iniciativës Next-Gen Career-Up. Qëllimi i hulumtimit është të kuptohet më mirë marrëdhënia ndërmjet arsimit universitar, kompetencave të studentëve dhe nevojave të tregut të punës në Maqedoninë e Veriut.

Pjesëmarrja është vullnetare. Informacioni i mbledhur do të përdoret ekskluzivisht për qëllime hulumtuese dhe do të analizohet vetëm në formë të agreguar. Asnjë respondent ose institucion individual nuk do të identifikohet në raport pa pëlqim paraprak.

Pëlqimi për pjesëmarrje:

☐ Pajtohem të marr pjesë në këtë anketë dhe e kuptoj se përgjigjet e mia do të përdoren në mënyrë anonime për qëllime hulumtuese.

☐ Nuk pajtohem të marr pjesë në këtë anketë.

Udhëzim: Anketa do të shfaqet nëse zgjidhni "Pajtohem".

Seksioni A. Profili akademik

1. Në cilin universitet jepni mësim aktualisht?

☐ Universiteti i Evropës Juglindore

☐ Universiteti i Tetovës

☐ Universiteti "Nënë Tereza" në Shkup

☐ Tjetër: _____

2. Titulli akademik / pozita

☐ Asistent/e

☐ Profesor/e asistent/e

☐ Profesor/e i/e asociuar

☐ Profesor/e i/e rregullt

☐ Ligjërues/e

☐ Hulumtues/e

☐ Tjetër: _____

3. Fusha e mësimdhënies / disiplina akademike

☐ Juridik

☐ Shkenca shoqërore / Administratë publike / Shkenca politike

☐ Gjuhë, kultura dhe komunikim

☐ Shkenca humane

☐ Biznes / Ekonomi

☐ IT / Shkenca kompjuterike

☐ Inxhinieri / Shkenca teknike

☐ Shkenca mjekësore / Mjekësi

☐ Shkenca shëndetësore / Kujdes shëndetësor

☐ Shkenca natyrore / Matematikë

☐ Edukim / Mësimdhënie

☐ Arte / Media / Komunikim

☐ Tjetër: _____

4. Vitet e përvojës në mësimdhënie në arsimin e lartë

☐ Më pak se 5 vjet

☐ 5–10 vjet

☐ 11–20 vjet

☐ Më shumë se 20 vjet

5. Niveli i studimeve ku kryesisht ligjëroni

☐ Studime deridiplomike

☐ Studime master

☐ Studime doktorale

☐ Disa nivele

Seksioni B. Arsimi dhe shkathtësitë

6. Në çfarë mase programet studimore universitare janë të përafruara me nevojat e tregut të punës?

☐ Shumë të përafruara

☐ Kryesisht të përafruara

☐ Pjesërisht të përafruara

☐ Dobët të përafruara

☐ Nuk janë të përafruara

7. Sa mirë i përgatit arsimi universitar studentët për punësim?

☐ Shumë mirë

☐ Mirë

☐ Pjesërisht

☐ Dobët

☐ Aspak

8. Cilat aspekte të arsimit universitar kontribuojnë më së shumti në punësueshmërinë e studentëve?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Njohuri teorike

☐ Ushtrime praktike

☐ Shkathtësi hulumtuese dhe analitike

☐ Komunikim dhe prezantim

☐ Shkathtësi digjitale

☐ Gjuhë të huaja

☐ Mendim kritik

☐ Zgjidhje e problemeve

☐ Punë në ekip

☐ Praktika / punë praktike

☐ Tjetër: _____

9. Çfarë duhet të përmirësojnë më së shumti universitetet?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Më shumë mësim praktik

☐ Më shumë praktika

☐ Bashkëpunim më i fortë me punëdhënësit

☐ Kurrikula të përditësuara

☐ Shkathtësi digjitale

☐ Shkathtësi të buta

☐ Këshillim për karrierë

☐ Ndërmarrësi

☐ Mësim i bazuar në projekte

☐ Tjetër: _____

10. Cilat kompetenca janë më të forta te studentët?

Zgjidhni deri në 5.

☐ Njohuri teknike

☐ Përvojë praktike

☐ Komunikim

☐ Punë në ekip

☐ Zgjidhje e problemeve

☐ Mendim kritik

☐ Shkathtësi digjitale

☐ Gjuhë të huaja

☐ Përshtatshmëri

☐ Përgjegjësi / etikë pune

☐ Lidership

☐ Kreativitet

☐ Mendësi ndërmarrëse

11. Cilat kompetenca kanë nevojë për përmirësim më të madh te studentët?

Zgjidhni deri në 5.

☐ Njohuri teknike

☐ Përvojë praktike

☐ Komunikim

☐ Punë në ekip

☐ Zgjidhje e problemeve

☐ Mendim kritik

☐ Shkathtësi digjitale

☐ Gjuhë të huaja

☐ Përshtatshmëri

☐ Përgjegjësi / etikë pune

☐ Lidership

☐ Kreativitet

☐ Mendësi ndërmarrëse

12. Në përgjithësi, sa të përgatitur janë të diplomuarit e rinj për tregun e punës?

☐ Shumë mirë të përgatitur

☐ Mirë të përgatitur

☐ Pjesërisht të përgatitur

☐ Dobët të përgatitur

☐ Aspak të përgatitur

13. Cilat fusha studimi besoni se janë aktualisht më të nevojshme në tregun e punës?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Biznes / Ekonomi

☐ IT / Shkenca kompjuterike

☐ Inxhinieri

☐ Shkenca shëndetësore

☐ Edukim

☐ Shkenca shoqërore

☐ Shkenca natyrore

☐ Juridik

☐ Arte / Media

☐ Tjetër

14. Sa shpesh përditësohen kurrikulat në fushën tuaj për të pasqyruar ndryshimet në tregun e punës ose në profesion?

☐ Rregullisht

☐ Herë pas here

☐ Rrallë

☐ Asnjëherë

☐ Nuk e di

Seksioni C. Përafrimi arsim–treg pune

15. Në çfarë mase konsultohen punëdhënësit ose organet profesionale gjatë rishikimit të programeve studimore?

☐ Shumë shpesh

☐ Shpesh

☐ Ndonjëherë

☐ Rrallë

☐ Asnjëherë

☐ Nuk e di

16. Çfarë duhet të përmirësojnë më së shumti universitetet për të forcuar relevancën me tregun e punës?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Më shumë mësim praktik

☐ Më shumë praktika

☐ Bashkëpunim më i fortë me punëdhënësit

☐ Kurrikula të përditësuara

☐ Shkathtësi digjitale

☐ Shkathtësi të buta

☐ Këshillim për karrierë

☐ Ndërmarrësi

☐ Mësim i bazuar në projekte

☐ Tjetër

17. A bashkëpunon aktualisht fakulteti/programi juaj me punëdhënësit?

☐ Po, rregullisht

☐ Herë pas here

☐ Jo

☐ I/e interesuar, por ende jo

18. Çfarë e pengon bashkëpunimin më të fortë ndërmjet universiteteve dhe punëdhënësve?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Mungesë komunikimi

☐ Mungesë mekanizmash

☐ Mungesë burimesh

☐ Pengesa administrative

☐ Interes i ulët nga punëdhënësit

☐ Iniciativë e ulët nga universitetet

☐ Kurrikula tepër teorike

☐ Mungesë besimi

☐ Tjetër

19. Cilat forma të bashkëpunimit ekzistojnë aktualisht?

Lejohen më shumë përgjigje.

☐ Programe praktikash

☐ Ligjërata të ftuara

☐ Panaire të karrierës

☐ Projekte të përbashkëta

☐ Bashkëpunim hulumtues

☐ Konsultim për kurrikulat

☐ Programe mentorimi

☐ Bashkëpunim për rekrutim

☐ Vizita studentore

☐ Asnjë

Seksioni D. Praktikat profesionale dhe mekanizmat e tranzicionit

20. A janë praktikat pjesë e programeve studimore në fushën tuaj?

☐ Po, të detyrueshme

☐ Po, opsionale

☐ Jo

☐ Nuk e di

21. Si organizohen zakonisht praktikat?

Lejohen më shumë përgjigje.

☐ Të paguara

☐ Të papaguara

☐ Kompensim i kombinuar

☐ Me mentor të caktuar

☐ Kohëzgjatje nën 3 muaj

☐ Kohëzgjatje mbi 3 muaj

☐ Nuk aplikohet

22. Sa të dobishme janë praktikat për përmirësimin e punësueshmërisë së studentëve?

☐ Shumë të dobishme

☐ Të dobishme

☐ Pjesërisht të dobishme

☐ Jo shumë të dobishme

☐ Të padobishme

23. Cilat janë sfidat kryesore lidhur me praktikat?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Mundësi të kufizuara për praktikë

☐ Mungesë kapaciteti për mentorim

☐ Studentët janë të përgatitur në mënyrë të pamjaftueshme

☐ Pengesa administrative

☐ Interes i kufizuar i studentëve

☐ Mungesë strukture

☐ Bashkëpunim i dobët me punëdhënësit

☐ Praktikat nuk lidhen me fushën e studimit

☐ Tjetër

24. Cili është përfitimi kryesor i praktikave për studentët dhe universitetet?

Zgjidhni deri në 2.

☐ Përmirësimi i punësueshmërisë

☐ Lidhja e teorisë me praktikën

☐ Ndërtimi i rrjeteve profesionale

☐ Forcimi i bashkëpunimit universitet–punëdhënës

☐ Rritja e motivimit të studentëve

☐ Mbështetja e orientimit në karrierë

☐ Nuk ka përfitim të rëndësishëm

☐ Tjetër

Seksioni E. Trendet e ardhshme të tregut të punës

25. Cilët sektorë do të ofrojnë mundësitë më të mira për punësim për të rinjtë në pesë vitet e ardhshme?

Zgjidhni deri në 3.

☐ IT dhe ekonomia digjitale

☐ Shëndetësi

☐ Arsim

☐ Biznes dhe financa

☐ Inxhinieri dhe sektorë teknikë

☐ Prodhim dhe industri

☐ Administratë publike

☐ Shërbime juridike

☐ Turizëm dhe hotelieri

☐ Ekonomi e gjelbër / qëndrueshmëri

☐ Ndërmarrësi dhe startup-e

☐ Organizata dhe projekte ndërkombëtare

☐ Hulumtim dhe inovacion

☐ Tjetër

26. Cilat shkathtësi do të bëhen më të rëndësishme në pesë vitet e ardhshme?

Zgjidhni deri në 5.

☐ Shkathtësi të avancuara digjitale

☐ Shkathtësi për IA / të dhëna

☐ Aftësi për përdorimin e mjeteve digjitale në vendin e punës

☐ Komunikim

☐ Mendim kritik

☐ Zgjidhje e problemeve

☐ Përshtatshmëri

☐ Gjuhë të huaja

☐ Menaxhim projektesh

☐ Ndërmarrësi

☐ Kreativitet

☐ Shkathtësi teknike/profesionale

Seksioni F. Përfshirja dhe mbështetja politike

27. Ju lutemi tregoni nivelin tuaj të pajtimit.

Deklarata	Aspak	Nuk pajtohem	Neutral	Pajtohem	Plotësisht
Të rinjtë kanë qasje të drejtë në punësim.	☐	☐	☐	☐	☐
Punësimi varet kryesisht nga shkathtësitë.	☐	☐	☐	☐	☐
Përvoja praktike ka më shumë rëndësi se arsimi formal.	☐	☐	☐	☐	☐
Universitetet duhet të bashkëpunojnë më ngushtë me punëdhënësit.	☐	☐	☐	☐	☐

28. Cila mbështetje do ta përmirësonte më së shumti punësueshmërinë e të rinjve dhe kalimin nga universiteti në punë?

Zgjidhni deri në 3.

☐ Më shumë financim publik për praktika

☐ Stimuj për punëdhënësit që të punësojnë të diplomuar të rinj

☐ Bashkëpunim më i mirë ndërmjet universiteteve dhe agjencive të punësimit

☐ Shërbime të këshillimit për karrierë

☐ Mbështetje për Qendrat universitare të Karrierës

☐ Mbështetje për ndërmarrësi/startup-e

☐ Vauçerë trajnimi për të rinjtë

☐ Sisteme më të mira informacioni për tregun e punës

☐ Mbështetje për studentët që përballen me barriera financiare ose sociale

☐ Mbështetje për mirëqenie mendore dhe pasiguri në karrierë

☐ Tjetër: _____

29. Në cilat fusha duhet t'i japin universitetet përparësi investimeve për të përmirësuar punësueshmërinë?

Lejohen më shumë përgjigje.

☐ Infrastrukturë për mësim praktik

☐ Laboratorë digjitalë

☐ Trajnime për IA dhe transformim digjital

☐ Shërbime të karrierës

☐ Koordinim i praktikave

☐ Hulumtim dhe inovacion

☐ Qendra të ndërmarrësisë

☐ Rrjete alumni

☐ Trajnim i stafit

☐ Partneritete me punëdhënësit

☐ Përgatitje për punë në distancë/hibride

☐ Mbështetje për mirëqenien e studentëve dhe vetëbesimin në karrierë

☐ Tjetër: _____

Seksioni G. Reflektim përfundimtar

30. Me një fjali: Cili është ndryshimi më i rëndësishëm i nevojshëm për ta përmirësuar kalimin nga universiteti në punësim?

_____



NEXT-GEN CAREER-UP
Instituti për Lidership dhe Politika Publike

Indeksi i Trendeve të të Rinjve dhe Tregut të Punës

RAPORT

Instituti për Lidership dhe Politika Publike