



STIKK

SHOQATA PËR TEKNOLOGJI TË INFORMACIONIT
DHE TË KOMUNIKIMIT TË KOSOVËS

ANALIZA E MANGËSISË SË SHKATHHTËSIVE NË TIK

NËNTOR 2013

SHKRUAR NGA

Visar Berisha
Besim Ilazi

PËRKTHYER NGA

Lingua

DIZAJNI

projectGRAPHICS

VËREJTJE

Pikëpamjet dhe informatat e paraqitura në këtë raport i përkasin pjesëmarrësve të studimit dhe autorit; andaj nuk paraqesin medoemos pikëpamjet e STIKK

NËNTOR 2013

PËRMBAJTJA

1. Hyrje	6
2. Përmbledhje	7
3. Metodologjia	8
4. Analiza e mangësisë së shkathtësive	10
4.1 Pasqyra e sektorit	10
Industritë e synuara	10
Mundësitë për investime dhe rritje	11
Potenciali për rritje i industrisë së TIK-ut në sektorët tjerë lokal	11
4.2 Struktura aktuale e të punësuarve në sektorin e TIK-ut	11
Punësimet e reja në një vit	13
Vështirësitë në plotësimin e vendeve të lira	14
Trajnimi i punonjësve	16
Kërkesa për shkathtësi profesionale	17
4.3 Furnizimi me shkathtësi profesionale	21
Prej nga vijnë të punësuarit?	21
Çfarë shkathtësish, sipas studentëve, kanë rëndësi më shumë?	24
Ofruesit e arsimit në TIK të nivelit universitar	25
Ofruesit e edukimit dhe trajnimit profesional (ETP)	26
4.4 Perspektiva e politikëbërjes në TIK	27
Përfshirja e sektorit të TIK-ut në hartimin e kurrikulave	27
Përfshirja e sektorit të TIK-ut në procesin e politikëbërjes	29
4.5 Diskutimi rreth sfidave dhe pengesave kryesore	30
5. Gjetjet kryesore	31
6. Rekomandimet	34
Rekomandime për qeverinë	34
Rekomandime për STIKK	35
Rekomandime për donatorët dhe investitorët e mundshëm	35
7. Referencat	36
8. Intervistat në terren - Sondazhi sasior	37

SHKURTESAT

TIK - Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit

STIKK - Shoqata per Teknologji te Informacionit dhe te Komunikimit te Kosoves

ICT - Information and Communicartions Technology

EYE - Enhancing Youth Employment

VET - Vocational Education and Training

KIPRED - Instituti Kosovar për Kërkime dhe Zhvillime të Politikave

AAP - Arsimi dhe Aftesim Profesional

1.HYRJE

Raporti mbi mangësinë e shkathtësive në sektorin e TIK-ut është i dyti nga dy raportet që rrjedhin nga projekti kërkimor me të cilin EYE¹ e angazhoi STIKK-un. Raporti ka për qëllim të ofrojë një përditësim në lidhje me fuqinë punëtore në sektorin e TIK-ut në Kosovë, duke përfshirë edhe boshllëkun e perceptuar midis ofertës dhe kërkesës për shkathtësi profesionale, me një përqendrim në pengesat dhe arsyet që kontribuojnë për këtë boshllëk, dhe implikimet për rritjen e sektorit.

Që nga themelimi i vetë në vitin 2006, STIKK ka qenë në ballë të zhvillimeve në këtë sektor duke zbatuar disa nga projektet më të reja në sektorin e TIK-ut në Kosovë, siç janë: organizimi i trajnimeve që nuk ishin në dispozicion më parë në Kosovë, nxitjen e lidhjeve biznesore dhe organizimin e ngjarjeve në interes të anëtarëve tanë dhe të shoqërisë në përgjithësi (“Panairët e punës”, “Panairi i TIK”, pjesëmarrja në panairët ndërkombëtare, etj). STIKK ka qenë i përfshirë në grupet punuese dhe ka bërë që të dëgjohet zëri i sektorit të TIK-ut në debate publike në lidhje me ndryshimet e politikave që ndikojnë në sektorin e TIK-ut. STIKK ka kryer hulumtime të vazhdueshme për të rritur dhe vërtetuar kuptimin e vet mbi sektorin, nevojat aktuale dhe potencialin për rritje. Ky raport vazhdon hulumtimet e tilla paraprake të STIKK-ut, përkatësisht studimet “TIK-u në Kosovë - Një sektor i deshifruar” dhe “Mangësia e shkathtësive të TIK në Kosovë” të realizuar gjatë vitit 2010, respektivisht 2011.

Ky hulumtim është një kombinim i përpjekjeve të investuara nga STIKK, i cili siguroi atë lloj të memories institucionale të nevojshme për hulumtime të tilla, si dhe fondin e vet të ekspertëve rezidentë të TIK-ut; kontributin e EYE, i cili ofroi ekspertizën dhe kapacitetet e veta menaxhuese; kontributin e kompanisë së kontraktuar hulumtuese Index Kosova, që ekzekutoi të gjitha hulumtimet dhe ofroi të dhënat e papërpunuara; dhe së fundi, kontributi i secilit të anketuar që mori pjesë në këtë hulumtim. Megjithatë, të gjitha gabimet dhe lëshimet në këtë raport mbeten përgjegjësi ekskluzive e autorëve.

1 “Projekti “Enhancing Youth Employment” EYE, financohet nga Swiss Cooperation Office SDC dhe implementohet nga Helvetas Swiss Intercooperation HSI dhe Management Development Associates MDA” www.eye-kosovo.org

2. PËRMBLEDHJE

Analiza e mangësisë së shkathtësive në TIK vazhdon studimin e mëparshëm të STIKK të vitit 2011, duke ofruar një analizë krahasuese nga vija fillestare tashmë e vendosur, dhe duke u zgjeruar për të përfshirë vlerësimin e nevojave të sektorëve jashtë TIK-ut për një fuqi punëtore të kualifikuar të TIK-ut.

Situata në sektorin e TIK-ut në Kosovë nuk ka ndryshuar dukshëm gjatë periudhës 2011-2013. Qeveria ka pasur ndikim mbizotërues në sektorin e TIK-ut në Kosovë, aq më tepër nga fakti që ajo ka qenë klienti/konsumatori më i madh në vend, dhe në këtë mënyrë ka ndikuar në kërkesën për TIK, dhe së dyti duke miratuar dhe imponuar politika që ndikojnë në mjedisin e përgjithshëm biznesor dhe, në mënyrë të veçantë, rregulloret që prekin sektorin e TIK-ut. Aktualisht, megjithatë, qeveria nuk është më konsumatori më i madh i TIK-ut në Kosovë duke u tejkualuar në këtë aspekt nga telekomi dhe sektori financiar. Por sa i përket rolit të saj si hartuese e politikave asgjë nuk ka ndryshuar karshi sektorit të TIK-ut: Qeveria vazhdon të shtyjë miratimin e politikave që do të siguronin mjedis biznesor të favorshëm për rritjen e TIK-ut, dhe ajo gjithashtu nuk ka miratuar asnjë politikë të re arsimore që do të mundësonte furnizim të përshtatshëm me fuqi punëtore të TIK-ut.

Ky studim në vend se të përqendrohet mbi përmbajtjen e politikave të kaluara dhe atyre aktuale të qeverisë për sektorin e TIK-ut, ai përqendrohet në efektet e këtyre politikave mbi sektorin e TIK-ut dhe në fuqinë punëtore të shikuara nga këndvështrimi i kompanive të TIK. Ishte gjithashtu me interes që të shqyrtohet nëse procesi i zhvillimit të politikave ka ndryshuar që nga studimi i fundit i STIKK-ut nga viti 2011; nëse sektori i TIK-ut në Kosovë është duke u konsultuar nga qeveria gjatë miratimit të politikave që prekin sektorin e TIK-ut dhe edukimin mbi TIK-un, nëse institucionet arsimore konsultohen me sektorin e TIK-ut për të përcaktuar nevojat e tij gjatë hartimit të kurrikulave për TIK-un, dhe për herë të parë në një studim të kësaj natyre, nëse dikush konsultohet fare, rreth furnizimit të freskët me studentë dhe profesionistë të TIK-ut, për ... epo mirë ... për çfarëdo qoftë.

Efekti i pastër është se kompanitë e TIK-ut vazhdojnë të jenë të pakënaqura me furnizimin e freskët me punonjës që dalin nga sistemi arsimor, dhe se kompanitë vazhdojnë të paguajnë shpenzimet e trajnimit të punonjësve, i cili është i domosdoshëm për t'i sjellë ata deri në atë pikë ku ata bëhen të dobishëm për kompaninë. Nuk është e qartë megjithatë, për sa kohë ato do të jenë në gjendje ta bëjnë këtë, duke pasur parasysh se kompanitë e TIK-ut janë duke treguar në mënyrë të qartë se ato janë duke hjekur keq për punë dhe se çrregullimi i përgjithshëm ekonomik është duke ndikuar mbi to më ashpër se kurrë më parë.

Studentët dhe profesionistët e rinj të TIK-ut - një potencial i neglizhuar nga shumica e hulumtimeve ekzistuese të tregut - janë përfshirë në këtë studim për një qëllim shumë të thjeshtë: për të kuptuar se çfarë është ajo që i shtyen ata përpara për të ndjekur karrierë brenda TIK-ut? Studimi zbuloi një pamje interesante dhe disi kontradiktore. Punonjësit tipik në sektorin e TIK-ut në Kosovë janë të arsimuar mirë: niveli baçellor duket të jetë normë, ndërsa rreth një e treta ka nivelin master apo ndonjë shkallë më të lartë. Punonjësit që vijnë nga universitetet publike tejkalojnë ata nga universitetet private në raport 3 me 1. Të gjithë studentët e TIK-ut ndjekin programet me shkathtësitë më të mëdha të ofruara teknike, dhe i japin shumë pak ose aspak rëndësi shkathtësive ndër-personale, të ashtuquajtura "shkathtësi të buta". Ata e dijnë se përzgjedhja e ofruar e programeve të studimeve është kryesisht e vjetëruar, se ata nuk janë duke kryer praktikë të mjaftueshme, dhe se tregu i punës do të kërkojë më shumë se ajo që ata janë duke pranuar përmes shkollimit. Trajnimet rreth shitjes/tregtisë, edhe pse nuk është saktësisht e qartë se cilat, dhe se kush do të paguaj për to, do t'ju

ndihmoj atyre që të punësohen apo të ruajnë vendin e tyre të punës brenda industrisë së TIK-ut. Por studentët kanë pak ose aspak informata mbi atë se çfarë punësh saktësisht janë në dispozicion dhe çfarë shkathtësish janë më të nevojshme për këto punë. Gjithsesi, marrja e një diplome universitare, “diçka që me të cilën të gjithë duhet të jenë të pajisur”, duket se ka fituar një status të pritjes universale shoqërore, në vend se kjo të rrjedh si një kërkesë nga tregu i punës. Të kuptuarit e kësaj morie informatash dhe vënia e tyre në perspektivë nuk ishte punë e thjeshtë, dhe ne do të jemi të lumtur në qoftë se rezultatet e paraqitura këtu do të ofrojnë bazën për hulumtime të mëtejshme të projektuara vetëm për studentë të TIK-ut.

Sistemi arsimor ka qenë shumë aktiv në fushën e marketingut rreth aftësisë së tij gjithnjë në ngritje e sipër për të regjistruar studentë të rinj dhe për të përqafuar programe të reja, edhe pse pothuajse gjithmonë duke u përqendruar në ofertat si: objektet, laboratorët, mësimdhënësit, programet, bashkëpunimet me ndonjë universitet të huaj dhe të ngjashme, dhe jo në rezultatet e tilla siç është suksesi i studentëve të tyre në tregun e punës. Përcjellja e të dhënave sistematike rreth zhvillimit të karrierës së ish-studentëve ende nuk është bërë normë në Kosovë, sidomos jo brenda sistemit publik të shkollimit. Përveç kësaj, procesi i zhvillimit të kurrikulës në institucionet publike arsimore dhe ato private, ka dështuar që të konsultohet në çfarëdo mënyre me shumicën e kompanive të TIK-ut dhe atyre jashtë sektorit të TIK-ut. Kjo situatë paraqitet e ngjashme si në hulumtimin e vitit 2011, dhe është gjithashtu e ngjashme me çështjen e përfshirjes së bizneseve në procesin e politikëbërjes në lidhje me përgatitjen e fuqisë punëtore për sektorin e TIK-ut, e cila ende nuk po ndodhë.

Një përpjekje për të dalluar programet dhe institucionet më të mira dhe më të këqija arsimore nuk ka sjellë ndonjë përparim, pasi që, në thelb, të gjitha programet dhe institucionet arsimore duket se janë shumë të ngjashme. Fakti që numri i të punësuarve që vijnë nga universiteti publik është trefish më i lartë se ai nga universitetet private, mund t’i atribuohet vetëm shkaqeve të tilla si ai i jetëgjatësisë së tij që shkon prapa me dekada, tarifave më të ulëta për shkollim, paragjykimin të përgjithshëm kulturor sugjerues drejt atij “publik” në një shoqëri në tranzicion nga mentaliteti socialist, lavdia nga e kaluara e universitetit ose ndonjë kombinim i këtyre arsyeve. Punonjësit më të mirë vijnë nga Universiteti i Prishtinës, i cili bizneseve të TIK-ut ju ofron të diplomuar të cilët janë “të përgatitur mirë, të aftë dhe të suksesshëm”. Megjithatë, duke parafrazuar fjalët e njërit prej mësimdhënësve në këtë universitet, mund të ndodhë që nxënësit që regjistrohen atje janë të shkëlqyeshëm në fillim, dhe se universiteti nuk mund të nxjerrë më të mirën prej tyre në kohën kur ata diplomojnë. Edhe një dykuptimësi apo paqartësi tjetër e cila ia vlen të hulumtohet metutje.

3. METODOLOGJIA

Metodologjia e hulumtimit të këtij projekti përbëhet nga metodat e kombinuara kërkimore sasiore dhe cilësore. Në mënyrë kronologjike, projekti ka filluar me hulumtimet nga zyra, dhe vazhdoi me intervista të detajuara individuale, hulumtimin sasior dhe në terren, si dhe diskutimet e Fokus grupit.

1. Projekti ka filluar me hulumtimet nga zyra që përbëheshin nga shqyrtimi i literaturës së botimeve ekzistuese për sektorin e TIK-ut në Kosovë dhe, në veçanti, çështjet që kanë të bëjnë me shkathtësitë profesionale dhe arsimimin në këtë sektor. Shqyrtimi u përqendrua në identifikimin e botimeve të reja dhe zhvillimeve të rëndësishme që ndikojnë në sektorin e TIK-ut në Kosovë që nga koha kur ishte regjistruar gjendja e pikës fillestare nga STIKK në kërkimin shkencor të vitit 2011, “Mangësia e shkathtësive të TIK në Kosovë”. Për të arritur këtë, një listë e botimeve në dispozicion rreth kësaj

teme u përgatit nga STIKK dhe dokumentet u shqyrtuan në mënyrë të pavarur nga kompania e kontraktuar hulumtuese.

2. Pastaj projekti vazhdoi me intervista të detajuara me mostër të kufizuar të të anketuarve që vinin nga disa kompani nga të dy sektorët, ai i TIK-ut dhe jashtë TIK-ut. Intervistat e detajuara individuale (zakonisht me kohëzgjatje prej 35 minutash) janë zhvilluar me informuesit kyç nga kompanitë e TIK-ut dhe institucionet arsimore dhe trajnuese. Ka pasur 27 intervista të detajuara në përgjithësi, 10 intervista me kompanitë e TIK-ut dhe 17 intervista me institucionet arsimore. Puna në terren u zhvillua gjatë periudhës 15 gusht - 30 shtator 2013.

Intervistat e detajuara ofruan mjetet për të verifikuar gjetjet fillestare nga hulumtimi i kryer nga zyra dhe ndihmuan në masë të madhe në finalizimin e pyetësorëve sasior kërkimor. Pasi që qëllimi ishte që të ofrohet krahasimi dhe kështu të mbahen pyetësorë të njëjtë si ata të përdorur në hulumtimet e bëra nga STIKK në vitin 2010 dhe 2011, ishte e nevojshme për të verifikuar se a janë ende të rëndësishme ato pyetje edhe në vitin 2013, dhe më pas që përfundimisht të modifikohen disa pyetje dhe të formulohen pyetje të reja sipas nevojës. Në veçanti, ishte e domosdoshme të testohet nëse pyetjet e njëjta ishin përkatëse për sektorët jashtë TIK-ut e që ishin duke u përfshirë në hulumtimin aktual, dhe për të përgjithësuar pyetjet ku ishte e nevojshme që t'i përshtaten njësoj gjithë të të anketuarve të paramenduar, nga sektori i TIK dhe jashtë tij. Në fund të kësaj faze, ishte finalizuar një pyetësor i kombinuar, i cili përbëhej nga dy pjesë, në thelb dy pyetësorë të pavarur, një për Analizën e tregut të TIK-ut dhe tjetri për Analizën e mangësisë së shkathtësive, e që janë përdorur që të dy, me dallime të vogla, mbi mostrën e TIK-ut dhe për sektorët jashtë TIK-ut.

3. Hulumtimi në terren, fillimisht i planifikuar për gusht të vitit 2013, është dashur të shtyhet me sugjerimin e disa të anketuarve të hershëm dhe për shkak të mosqenies në dispozicion të pjesës dërmuese të të anketuarve të synuar gjatë pushimeve verore. Hulumtimi në terren më në fund është përfunduar gjatë muajit shtator të vitit 2013. Ai përfshinte 65 kompani nga sektori i TIK-ut dhe 448 kompani nga sektorët tjerë, si p.sh.: shitja me pakicë (47.5%), prodhimi dhe minierat (13.7%), shërbimet dhe turizmi (12.6%), ndërtimtaria (10.6%), shëndetësia (3.3 %), transporti (2.9%), si dhe disa sektorë të tjerë.
4. Pjesa e fundit e këtij hulumtimi përfshinë diskutimin e Fokus grupit të përbërë nga një grup studentësh, praktikantësh dhe punonjës të rinj të TIK-ut. Përderisa të gjitha hulumtimet në dispozicion përqendroheshin pothuajse ekskluzivisht në kompanitë e TIK-ut, në institucionet arsimore apo politikëbërësit qeveritar, ne menduam se duke përfshirë në diskutim këndvështrimet personale të punonjësve aktual dhe atyre potencial në sektorin e TIK-ut mund të kontribuoj me një tjetër dimension në të kuptuarit e problemit të boshllëkut të shkathtësive në sektorin e TIK-ut. Diskutimi i Fokus grupit, i cili zgjati rreth 90 minuta, përfshinte 8 pjesëmarrës në tërësi. Diskutimi i Fokus grupit u zhvillua në tetor të vitit 2013.

Në fund, diskutimi paraqiti përpyetje të konsiderueshme për të grumbulluar, analizuar dhe përmbledhur tërë sasinë e të dhënave të papërpunuara të ofruara nga kompania e kontraktuar hulumtuese, dhe duke shtuar në të të gjitha komentet, shënimet dhe prurjet nga palët e interesuara të cilat ishin akumuluar gjatë gjithë kohëzgjatjes së projektit. Draft raportet ishin shqyrtuar nga EYE dhe STIKK dhe përmirësuar sipas nevojës.

4. ANALIZA E MANGËSISË SË SHKATHTËSIVE

4.1 PASQYRA E SEKTORIT

Kjo pjesë sjell një pasqyrë të përgjithshme rreth profilit të sektorit të TIK-ut në Kosovë, në mënyrë që të kuptohet se prej nga vjen kërkesa për shkathtësi të caktuara. Kjo pjesë është një përmbledhje e të gjeturave të detajuara nga raporti i Analizës së tregut të TIK-ut, i cili ishte raporti i parë që del nga ky projekt i kombinuar kërkimor.

Sektori i TIK-ut në Kosovë përbëhet nga kompani të vogla që mesatarisht punësojnë 14.3 punonjës (një rënie nga mesatarisht 15.4 punonjës një vit më parë), me një shpërndarje të qarkullimit vjetor prej 5.000 deri 50.000€ (11%), 50.000 deri në 250.000€ (5 %), 250,000 - 1M€ (6%) dhe me 15% të tyre që kanë qarkullim prej mbi 1 million euro në vit.²

Krahasuar me sondazhin e vitit 2010³, llojet e veprimtarive më të përhapura në të cilat përfshihen kompanitë e TI-së në Kosovë janë: Mirëmbajtja dhe riparimi 29% (ngritje nga 17.6% nga viti 2010), Zhvillimi i Software-it 28% (ngritje nga 13.2%), Ofrim i shërbimeve të internetit 25% (ngritje nga 7.7%), Trajnimi/Certifikimi dhe Këshillimi me 17% secili (ngritje nga 5.5%, përkatësisht nga 7.7%), Funksionimi/menaxhimi i rrjeteve dhe sistemeve 12%, Shërbime të informacionit 6%, Prodhimi/montimi dhe shitja me pakicë 5% secila (shitjet me pakicë kanë shënuar rënie nga 18.7%).

Sektori TIK-ut në Kosovë aktualisht ka një numër të vogël të konsumatorëve. Këta përbëhen nga telekomunikacionet, sektori financiar, qeveria, blerësit individual/përdoruesit shtëpiak. Depërtimi i TIK-ut në sektorë të tjerë privat në Kosovë kryesisht është i pashfrytëzuar dhe paraqet një mundësi për rritje të identifikuar nga shumica e bizneseve të TIK-ut.

Në krahasim me mostrën mesatare të bizneseve jashtë sektorit të TIK-ut të përfshira në këtë hulumtim, sektori i TIK-ut ofron më shumë potencial sipas shumë treguesve, duke përfshirë këtu tendencën drejt inovacionit dhe zhvillimit të produkteve të reja, strukturën pronësore më mirë të pozicionuar për të përthithur investimet e huaja, baraspeshë më të mirë gjinore dhe punonjës të rinj në nivelet drejtuese, përfshirja më e lartë në arsimimin e punonjësve të ardhshëm dhe specializimet e tyre, organizim shumë më të lartë të sektorit dhe vetë-rregullim, dhe përfshirja sistematike në avokimin për ndryshimet e politikave që prekin sektorin.

INDUSTRIË E SYNUARA

Aktualisht industria kryesore e synuar nga shumica e kompanive të TIK-ut në Kosovë është Telekomunikacioni (66%), e ndjekur nga Qeveria, Policia dhe Shërbimet emergjente (46%) dhe Sektori financiar (45%). Industritë tjera të synuara janë: Shitjet me pakicë dhe shumicë (34%), Shërbimet profesionale, shkencore dhe teknike (34%), Edukimi dhe trajnimi (29%), Energjetika (25%), Sigurimet (22%), Transporti dhe posta (17%), Ndërtimtaria (15%), Menaxhimi i ujit dhe mbeturinave (15%), Shëndetësia dhe shërbimet sociale (12%), Akomodimi dhe ushqimi (11%).

2 Duhet të theksohet se një numër shumë i madh i kompanive (63%) gjatë këtij hulumtimi nuk ndjehej rehat për të deklaruar të dhënat e qarkullimit vjetor dhe nuk zbuluan të dhënat e tilla.
3 Shaipi, K.: TIK-u në Kosovë - Një sektor i deshifruar. STIKK, 2010.
http://www.stikk-ks.org/uploads/downloads/Demand_Supply_Survey_IQ_Consulting_02.pdf

MUNDËSITË PËR INVESTIME DHE RRIJJE

Mundësitë për rritje më së shumti shihen në nivel lokal. Fushat ku pritët të ketë rritje janë: Ofrimi i shërbimeve të internetit (32%), zhvillimi i Software-it/Programimi (25%), mirëmbajtja dhe riparimi (23%), shitja e pajisjeve (19%), shërbimet inxhinierike (19%), trajnimi/certifikimi (17 %), shërbimet e informacionit (12%), zhvillimi i internet faqeve (12%), shitja me pakicë (3%). Transferimi (delegimi) i procesit të biznesit (BPO) është parë në mënyrë të qartë si një fushë e rritjes nga vetëm 5% e kompanive. Zhvillimi i aplikacioneve mobile dhe shërbimet bankare online dhe e-Commerce shërbimet duken si fushat më pak të mundshme të rritjes, të përmendura nga vetëm 2% e kompanive. Megjithatë, edhe pse të pakta në numër, këto kompani janë të specializuara dhe operojnë pothuajse ekskluzivisht në BPO, aplikacionet mobile ose e-Commerce shërbimet. Nga ana tjetër, studimi i IDC-së i vitit 2012 vë në dukje se shërbimet e TI, edhe pse nuk kishin normën më të madhe të rritjes në vitin 2012, janë segmenti i dytë më i madh për nga vlera, duke u radhitur menjëherë pas segmentit të pajisjeve të rrjetit.

Kur iu shtrua pyetja e njëjtë, 'si të rriteni?' Kompanitë e TIK-ut dhe ato jashtë këtij sektori zbulojnë dallime delikate të trashëguara apo të natyrshme: kompanitë e TIK-ut, më tepër se kompanitë jashtë sektorit të TIK-ut, i japin më shumë rëndësi shtimit të produkteve dhe shërbimeve të reja, zgjerimit të rrjetit të shitjes, dhe sidomos rritjes së përdorimit të TIK-ut në kuadër të kompanisë, rritjes së shitjeve përmes internetit dhe automatizimit të prodhimit dhe procesit të punës.

POTENCIALI PËR RRIJJE I INDUSTRIË SË TIK-UT NË SEKTORËT TJERË LOKAL

Depërtimi aktual i TIK-ut në sektorët tjerë është relativisht i ulët, dhe kjo ofron tregues mbi potencialin e rritjes në këta sektorë. Sektorët e tillë si kujdesi shëndetësor, transporti, bujqësia, arsimiti, shkenca-kultura-arti, dhe ai ushtarak-polikor-sigurisë janë aktualisht shumë pak të shërbyer nga sektori i TIK-ut. Kjo mund të vijë, ndër të tjera, nga shkaqet si mungesa e komunikimit dhe mungesa e informacionit mbi nevojat ekzistuese për TIK-un në këta sektorë, mungesa e informacionit në mesin e këtyre sektorëve që ekzistojnë zgjidhje TIK të përshtatshme për përdorim në këta sektorë, dhe nga mungesa e eksperiencës nga ana e kompanive të TIK-ut në Kosovë për të tregtuar shërbimet e tyre për këta sektorë.

Pjesa tjetër e këtij seksioni riprodhon disa rezultate interesante të Raportit mbi analizën e tregut që doli nga pyetjet në lidhje me numrin e punonjësve, pagat, numrin pritët të të punësuarve të rinj në vitin e ardhshëm, interesimin për të punësuar praktikantët, qarkullimin e personelit dhe arsyet për këtë, koha e nevojshme për të plotësuar vendet e lira të punës dhe mënyrat si i gjejnë punëtorët e rinj.

4.2 STRUKTURA AKTUALE E TË PUNËSUARVE NË SEKTORIN E TIK-UT

Numri mesatar i të punësuarve në 65 TIK kompanitë e anketuara është 14.3, një rënie nga 15.4 një vit më parë. Përllëgaritja e përafërt për totalin e vlerësuar prej 120 kompanive që operojnë në këtë sektor, jep numrin e përafërt prej gjithsej 1716 të punësuarve në sektorin e TIK-ut. Këtu përfshihen punonjësit me orar të plotë dhe ata të përkohshëm, si dhe praktikantët. Struktura gjinore e punonjësve në sektorin e TIK-ut është 80% meshkuj dhe 20% femra, që është përpjesëtim i njëjtë si në sektorët jashtë TIK-ut. Në nivelet drejtuese, kompanitë e TIK-ut kanë strukturë më të balancuar gjinore edhe pse jo aq tepër: 80/20 në TIK përball 92/8 jashtë TIK-ut, meshkuj/ femra.

Kompanitë TIK të anketuara presin për të punësuar gjithsej 79 punëtorë të rinj në vitin e ardhshëm i cili, numër ky i nxjerrë nga totali i vlerësuar prej 120 kompanive që operojnë në këtë sektor, jep totalin prej 146 vendeve të reja të punës të planifikuara për vitin e ardhshëm⁴. Rreth 58% e kompanive të anketuara të TIK-ut gjithashtu planifikojnë të punësojnë praktikantë. Duke ndjekur llogaritjen e ngjashme si për vendet e reja të punës, fitojmë numrin prej 238 praktikantëve të rinj të nevojshëm për vitin e ardhshëm.

Kompanitë e TIK-ut kanë qarkullim paksa më të ulët të stafit (1.3) se sa ato të sektorëve jashtë TIK-ut (1.9), dhe ata e humbasin stafin kryesisht tek sektorët e tjerë për pagesë më të mirë në këta sektorë. Sektorit të TIK-ut i nevojitet kohë më e gjatë për të plotësuar vendet e lira të punës dhe kjo ndodhë për shkak të konkurseve të hapura publike.

Punonjësit më të paguar janë Zhvilluesit e bazës së të dhënave, me një neto pagë mesatare prej 571 €, të ndjekur nga Menaxherët (532 €), Zhvilluesit e internet faqeve/aplikacioneve (488 €), Zhvilluesit e programeve kompjuterike (software-it) (444 €), Menaxherët e projektit (435 €), dhe Inxhinierët e rrjetit (441€).

Statistikat e të punësuarve	TIK	Jashtë TIK-ut
	mesatarja	mesatarja
Numri i përgjithshëm i të punësuarve	14.3	21.8
Të punësuarit me orar të plotë	12.5	19.3
Të punësuarit me gjysmë orari	0.8	1.7
Praktikantët	0.9	0.8
Meshkuj	11.4	17.4
Femra	2.9	4.4
Numri i përgjithshëm i të punësuarve një vit më parë	15.4	20.7
Numri i të punësuarve të ri gjatë vitit	1.5	2.6
Numri i të punësuarve të ri i planifikuar në vitin e ardhshëm	1.2	2.5
Numri i praktikantëve të planifikuar për punësimin në vitin e ardhshëm	2.0	1.0
Numri i të punësuarve që kanë lëshuar punën	1.3	1.9

4 Numri i vendeve të reja të punës është llogaritur në bazë të numrit të anketave të kryera.

Struktura dhe pagat e të punësuarve	Nr. i të punësuarve	Mesatarja e pagës
	Mesatarja	
Menaxher	1.4	532
Menaxher i Projektit	1.6	435
Administrator zyre	1.0	397
Burimet njerëzore	1.1	372
Financa	1.2	375
Logjistikë	1.5	250
Shitje dhe marketing	1.9	333
Administrator sistemi	1.8	364
Inxhinier rrjeti	1.6	441
Përkrahje në TI	2.5	368
Zhvillues i bazës së të dhënave	2.1	571
Zhvillues i faqes/aplikacioneve të internetit	1.9	488
Zhvillues i programeve kompjuterike	2.8	444
Poste tjera	3.3	350

Stafi i TI në firmat jashtë sektorit të TIK

Vetëm 20% e firmave jashtë sektorit të TIK-ut kanë deklaruar se ata kanë staf të TI në listat e tyre të punonjësve, ndërkohë që pjesa tjetër kontraktin dikë jashtë kompanisë së tyre.

PUNËSIMET E REJA NË NJË VIT

Pak më shumë se një e treta e kompanive të TIK-ut (35%) planifikojnë që të punësojnë punëtorë të rinj në vitin e ardhshëm, 25% nuk planifikojnë një gjë të tillë, ndërsa 40% janë të sigurt që do të bëjnë, që është një shkallë më e lartë e pasigurisë se sa tek kompanitë jashtë sektorit të TIK-ut. Siç u tha, numri i përgjithshëm i vendeve të reja brenda TIK-ut të planifikuara për vitin e ardhshëm është 79.

A ka në plan kompania juaj punësimin e punëtorëve të rinj në vitin e ardhshëm ?	TIK %	Jashtë TIK-ut %
Po	35	38
Jo	25	32
Nuk e di	40	30

Punonjësit e planifikuar që do të punësohen në postet:	N (sum)
Menaxher	0
Menaxher i Projektit	1
Administrator zyre	0
Burimet njerëzore	3
Financa	2
Logjistikë	1
Shitje dhe marketing	13
Administrator sistemi	0
Inxhinier rrjeti	2
Përkrahje në TI	2
Zhvillues i bazës së të dhënave	1
Zhvillues i faqes/aplikacioneve të internetit	2
Zhvillues i programeve kompjuterike	13
Poste tjera	39
Nr. i përgjithshëm i vendeve të reja të planifikuara në vitin e ardhshëm:	79

VËSHTIRËSITË NË PLOTËSIMIN E VENDEVE TË LIRA

Siç u tha, kompanitë e TIK-ut mesatarisht kanë lëvizje pak më të ulët të stafit (1.3) se sa sektorët jashtë TIK-ut (1.9). Tri arsye kryesore përse ata humbasin stafin janë: oferta më e mirë në sektorët tjerë (19%), e pasuar nga “përrjashtimi” (13%), dhe më pas një arsye kundërtënëse “kthim në studime” (6%).

Kompanitë në sektorin e TIK-ut kanë vështirësi për të plotësuar vendet e lira të punës, atyre iu duhet më tepër kohë për ta bërë këtë, dhe kur e bëjnë këtë, ata investojnë më shumë në trajnimin e punonjësve. Kështu pra, mund të supozohet se ata kanë interes për të mbajtur personelin e tyre më gjatë, edhe pse jo me çdo kusht: 13% e personelit që “largohet” nga kompanitë e TIK-ut e bën këtë pasi që përjashtohen nga puna, në krahasim me 8% në kompanitë jashtë sektorit të TIK-ut.

Nga ana e punonjësve, në fillim, ne kemi qenë kureshtar për të kuptuar pse (6%) e të punësuarve lënë punën për t’iu kthyer studimeve, duke e ditur mirë se sistemi arsimor nuk i pajis ata saktësisht me shkathtësitë e kërkuara nga kompanitë, dhe pastaj për të filluar kërkimin për punë përsëri sapo të përfundojnë studimet, dhe e gjithë kjo në një vend me nivel të papunësisë mbi 45%! Për të kuptuar këtë sjellje ne morëm parasysh disa faktorë nga të cilët dy të mëposhtmit duken si më të besueshmit. Faktori i parë, pamundësia e të punësuarve për të vazhduar studimet paralelisht me punën, e cila vjen si rezultat jo aq shumë nga ngarkesa e punës por më tepër nga jo-fleksibiliteti i sistemit arsimor i cili

zhvillohet gjatë orarit të njëjtë me punën dhe, përveç kësaj, është “të gjitha ose asgjë”, që d.m.th. se nuk mund të regjistroheni vetëm për lëndët me interes, por duhet vijuar tërë programin e studimit ashtu siç ofrohet, në mënyrë të pandërprerë, semestri pas semestri. Faktori i dytë që shpjegon këtë sjellje është rëndësia përgjithësisht e madhe e cilësia të punës dhe diplomave në kontekstin social të Kosovës, një detaj i cili u shfaq gjatë intervistave të detajuara me kompanitë, si dhe gjatë diskutimit të Fokus grupit me studentët, profesionistët e rinj dhe të punësuarit.

Ndjekja e ofertave më të mira në sektorët e tjerë është më e lehtë për t'u kuptuar, për shembull, duke pasur parasysh madhësinë dhe fuqinë e sektorit financiar i cili lehtë mund të përballojë pagesat më të larta të profesionistëve të TIK-ut, por megjithatë, është shqetësuese që kaq shumë profesionistë braktisin sektorin e TIK-ut, pasi ata janë trajnuar dhe kanë marrë përvojën aty. Mesatarisht, kompanive të TIK-ut iu nevojitet kohë më e gjatë se sa kompanive jashtë sektorit të TIK-ut për të plotësuar vendet e lira të punës, gjë që rritet në mënyrë progresive me nivelin e kualifikimeve të kërkuara. Kompanitë e TIK-ut përdorin reklamat publike për të pranuar punëtorë të rinj shumë më tepër se kompanitë jashtë sektorit të TIK-ut, duke shkuar në këtë mënyrë përtej rrethit të njohjeve personale dhe anëtarëve të familjes, që, në mjedisin ku shumica e bizneseve janë biznese në pronësi individuale (një pronari të vetëm), përndryshe do të ishte praktika e parë të cilën do ta përdornin. Shumica e kompanive përdorë më shumë se një mënyrë për të gjetur punëtorë të rinj.

Koha e nevojshme për të plotësuar postet e lira ?	TIK %	jashtë-TIK-ut %
Më pak se një javë	14	25
1-2 javë	14	23
3-4 javë	17	12
1-2 muaj	9	6
Më tepër se 2 muaj	9	4
Nuk e di	37	31

Si i gjeni punëtorët e rinj ?	TIK %	jashtë-TIK-ut %
Reklama publike	60	39
Programe të praktikës me institucionet arsimore dhe trajnuese	3	1
Gjuetia për transferime	2	2
Kontaktet dhe referencat personale	45	76
Nismat nga ana e punëkërkesve	-	1
Mënyra të tjera, nuk e di	2	4

TRAJNIMI I PUNONJËSVE

Shumica dërmuese e firmave të TIK-ut (83%) trajnojnë punonjësit e tyre brenda kompanive të tyre dhe vetëm 3% kryejnë trajnimet jashtë firmave të tyre. Vetëm 11% prej tyre nuk i trajnojnë punëtorët e vet fare. Në anën tjetër, më pak se gjysma (48%) e firmave jashtë sektorit të TIK-ut i trajnojnë punonjësit e tyre brenda kompanive të veta dhe 12% i trajnojnë punonjësit e tyre jashtë firmave të veta, ndërsa 37% nuk i trajnojnë punonjësit e vet fare.

Ku i keni trajnuar punonjësit tuaj ?	TIK	jashtë-TIK-ut
Në shtëpi, p.sh. përmes udhëzimit, orientimit, në qendra profesionale të trajnimit	83	48
Jashtë kompanisë, në qendrat e trajnimit, etj .	4	12
Nuk i trajnojmë	11	37
Mënyra të tjera, nuk e di	3	3

Kostoja e trajnimit

Kompanitë e TIK-ut investojnë rreth 600 € mesatarisht në vit për trajnimin e punonjësve të tyre, ndërsa kompanitë jashtë sektorit të TIK-ut investojnë pak më shumë, 1,000 € në vit mesatarisht, por për një përqindje më të vogël të të punësuarve.

Trajnimet specifike të ofruara për punonjësit

Trajnimi për rrjetet kompjuterike (kumulativ: Trajnimi për rrjetet kompjuterike dhe Cisco) është lloji më i shpeshtë i trajnimit (22%), ku kompanitë e TIK-ut i dërgojnë punonjësit e tyre. Kompanitë jashtë sektorit të TIK-ut, nga ana tjetër, kryesisht dërgojnë TI stafin e tyre të trajnohen për riparimin dhe mirëmbajtjen e pajisjeve fizike (Hardware-it) (23%).

Çfarë lloj trajnimesh keni ofruar / ofroni për punonjësit tuaj? (përqindja kumulative e tri të cekurave)	TIK	jashtë-TIK-ut
	%	%
Trajnim i brendshëm / Se si të përdorin pajisjet	17	55
Trajnim për rrjetet kompjuterike	11	2
Ueb dizajn	6	-
Trajnim në seminare dhe punëtori të ndryshme	6	2
Trajnim për Microsoft Office	6	-
Riparim dhe mirëmbajtje të pajisjeve fizike (hardware)	11	23
Trajnim themelor	6	4
Kujdes për klientët	6	6
Trajnime rreth shitjes dhe marketingut	11	4
Trajnim për programe të kontabilitetit	11	9

Trajnime për TI (trajnime të tjera të TI-së)	17	-
Trajnim për bazat e të dhënave	11	-
Cisco	11	-
GIS	11	2
Arc-GIS	6	-
Auto-CAD	6	-
Trajnime profesionale	-	9
Dizajn grafik	-	4
Trajnime mbi menaxhimin	-	6
Trashëgimi kulturore	-	2
Udhëzime	-	2
Të tjera	-	13

Kohëzgjatja e trajnimit për punonjësit e rinj

Për shumicën e firmave, të sektorit të TIK-ut (68%) dhe jashtë tij (56%), nevojiten 1-3 muaj për të trajnuar punonjësit e rinj.

Për sa kohë trajnohen punonjësit e rinj ?	TIK %	jashtë-TIK-ut %
1-3 muaj	68	56
4-6 muaj	23	21
7-9 muaj	2	-
Më gjatë se 9 muaj	5	12
Tjetër, nuk e di	2	11

KËRKESA PËR SHKATHTËSI PROFESIONALE

Shkathtësitë e kërkuara

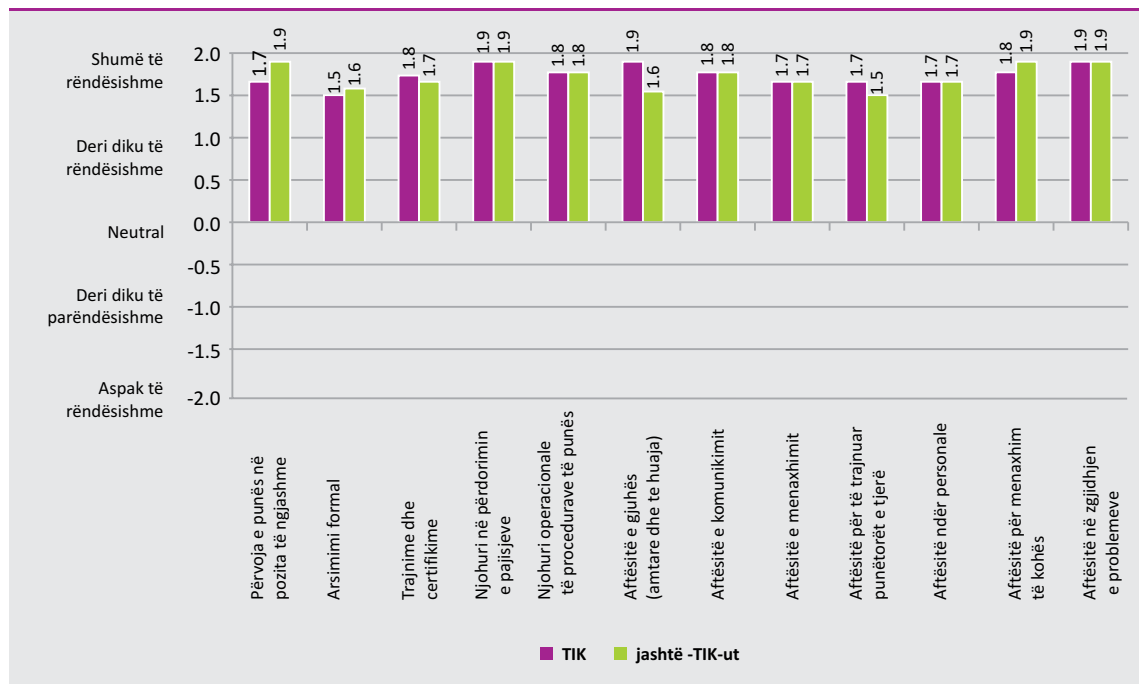
Gjatë intervistave të detajuara, përfaqësuesit e sektorit të TIK-ut numëruan një numër të shkathtësive të cilat ata mendojnë se janë shkathtësitë më të rëndësishme dhe më të nevojshme për fuqinë e tyre punëtore:

- **Arsimimi formal, kualifikimet akademike dhe profesionale**- merret si diçka e gatshme - domosdoshmëri, “të gjithë” duhet të kenë.
- **Trajnimet dhe certifikimet** – ato të ofruesve komercial të trajnimeve, janë gjithmonë të mirëpritura nga sektori i TIK-ut, pasi ato konsiderohen të përditësuar dhe më të besueshme.

- **Përvoja dhe praktika** – në mënyrë të përsëritur i është dhënë rëndësi e madhe me rastin e punësimit të punonjësve të rinj. Por, pasi kjo nuk mund të pritët nga ata që punësohen për herë të parë, sektori mendon që këto duhet të përfshihen në kurrikula.
- **Shkathtësitë gjuhësore dhe komunikuese** – janë të nevojshme kur punohet me klientë, për raportim të përgjithshëm dhe dokumentacion të projekteve.
- **Puna ekipore** – siguron zgjidhjen më efikase të problemeve.
- **Shkathtësitë ndër-personale ose “të buta”** – kryesisht për menaxhimin e kohës dhe menaxhimin e detyrave.
- **Ambicia, vetëbesimi, vullneti i fortë** – janë vetë-motivuese dhe sigurojnë produktivitet më të mirë.
- **Durimi dhe përkushtimi** – kur punohet në problemet që kërkojnë zgjidhje kreative, siç është zhvillimi i software-it, dizajnimi i sistemeve etj.
- **Shkathtësitë analitike**
- **Etika dhe kultura e punës**

Kjo u përsërit edhe përmes pyetësorit, ku të gjitha këto shkathtësi janë konsideruar si shumë të rëndësishme, pa ndonjë ndryshim të madh në mes të kategorive të veçanta të shkathtësive. Mjaft interesant është fakti se edhe kompanitë jashtë sektorit të TIK-ut i kanë konsideruar këto shkathtësi në nivel të rëndësisë pothuajse të barabartë sikurse edhe kompanitë e TIK-ut.

Sipas shkathtësive që duhet të kenë punonjësit tuaj, sa janë këto në vijim me rëndësi?



Shkathtësitë e veçanta teknike që kërkohen më së shumti nga firmat e TIK-ut

Shkathtësitë më të kërkuara teknike nga firmat e TIK-ut janë: Rrjetet e avancuara - CCNP (37%), Programimi Server-Klient - Java dhe C + + (32%), Administrimi i Bazës së të dhënave - MS SQL, Oracle, MySQL (31%), Administrimi i Sistemit - MS Windows Server, Exchange Server (28%) dhe Ueb programimi - PHP, ASP, Perl, Python (22%) dhe Ueb dizajnimi dhe Foto editimi (17%).

Përsa i përket shkathtësive menaxhuese, shkathtësitë më të kërkuara nga kompanitë e TIK-ut janë: Menaxhimi i shitjes (45%), Menaxhimi i projekteve (35%), Menaxhimi i marketingut (29%), dhe Menaxhimi i kontratave (22%).

Cila nga këto shkathtësi teknike i nevojiten më së shumti kompanisë suaj? (përqindja kumulative e tri të cekurave)	TIK
	%
Rrjetet e avancuara (CCNP)	37
Programimi Server-Klient (Java, C++)	32
Administrimi i Bazës së të dhënave (MS SQL, Oracle, MySQL)	31
Administrimi i Sistemit (MS Windows Server, Exchange Server)	28
Ueb programimi (PHP, ASP, Perl, Python)	22
Ueb dizajni (Html, JavaScript, shkathtësitë efoto editimit)	17
Shkathtësitë themelore teknike (ECDL, Cisco IT Essentials 1)	8
Administratorët Sistemeve Linux	8
Përlllogaritja themelore e rrjetit (CCNA)	6

Cila nga këto shkathtësi menaxhuese i nevojiten më së shumti kompanisë suaj? (përqindja kumulative e tri të cekurave)	TIK
	%
Menaxhimi i shitjes	45
Menaxhimi i projekteve	35
Menaxhimi i marketingut	29
Menaxhimi i kontratave	22
Analist i biznesit	20
Menaxhim financiar	3
Menaxhim i burimeve njerëzore	3

Shkathtësitë që mungojnë në mesin e të punësuarve në kompanitë e TIK-ut

Lista e shkathtësive që ju mungojnë punonjësve që i bashkohen sektorit të TIK-ut është e njëjtë me listën e shkathtësive të kërkuara. Gjatë intervistave të detajuara me kompanitë e sektorit të TIK-ut, shkathtësitë në vijim rezultojnë si ato që mungojnë më tepër:

- **Shkathtësitë ndër-personale** – d.m.th. nuk janë në gjendje të planifikojnë dhe menaxhojnë veten e tyre në vendin e punës, nuk janë në gjendje të artikulojnë tek të tjerët atë që duan ose atë për të cilën kanë nevojë.
- **Shkathtësitë komunikuese** – aftësia për të komunikuar dhe për të paraqitur para të tjerëve punën të cilën janë duke e kryer.
- **Kodi i etikës** – njohja e parimeve dhe rregullave themelore në vendin e punës.

- **Shkathtësitë gjuhësore** – Punonjësit duhet të kenë aftësi më të mira gjuhësore dhe të njohin më shumë gjuhë.
- **Shkathtësitë profesionale teknike** – si: zhvillimi i programeve kompjuterike (software), integrimi i sistemit, zhvillimi i aplikacioneve mobile, dhe platforma të veçanta: .net, java, html5, cml, dhe css.
- **Përkushtimi dhe përgjegjësia** – duket se punonjësit nuk vijnë të përgatitur mirë për kulturën e punës e cila pritët në një vend pune, duke përfshirë edhe përkushtimin dhe përgjegjësinë.
- **Praktika dhe përvoja** - kompanitë private më me dëshirë nuk do të humbnin kohë dhe të holla duke ofruar një arenë për praktikë dhe përvojë për punonjësit e tyre të ri, sidomos duke pasur parasysh vlerën e investimeve të cilën punonjësit e njëjtë ishin të gatshëm të shpenzojnë për vetvete, mjerisht, për një arsimim jo plotësisht adekuat.
- **Vetëbesimi** - nuk ka vetëbesim dhe iniciativë.
- **Ambicia dhe interesi** – paraqiten edhe jo aq shumë të interesuar dhe entuziast për tu zhvilluar, të grabisin mundësitë, të marrin iniciativën.
- **Shkathtësitë prezantuese** - në përgjithësi plotësisht mungojnë tek punonjësit e rinj.
- **Shkruarja e letrave zyrtare** - duhet ofruar trajnime themelore për të punësuarit e rinj.

Duke përdorur pyetësoin, u mundësua që të dallohen shkathtësitë të cilat ju mungojnë më së shumti punonjësve të rinj. Këto ishin: trajnimet dhe certifikimet profesionale (39%), njohuria mbi përdorimin e pajisjeve (37%) dhe shkathtësitë gjuhësore (37%). Shkathtësitë tjera të cilat gjithashtu mungojnë, por janë të një rëndësie më të vogël, janë: njohja e procedurave operative në punë (26%), shkathtësitë menaxhuese (22%) dhe shkathtësitë e komunikimit (20%), shkathtësia për të trajnuar të tjerët (17%), dhe shkathtësitë për zgjidhjen e problemeve (12%).

Duke krahasuar shkathtësitë menaxheriale dhe ato teknike, kompanitë e TIK-ut konsiderojnë se shkathtësitë teknike të punonjësve të tyre janë pak më të rëndësishme (54%) se sa shkathtësitë menaxheriale (45%).

Cilat janë shkathtësitë të cilat ju mungojnë më së shumti punonjësve të rinj? (përqindja kumulative e tri të cekurave)	TIK
	%
Trajnimet dhe certifikimet profesionale	39
Njohuria mbi përdorimin e pajisjeve	37
Shkathtësitë gjuhësore	37
Njohja e procedurave operative në punë	26
Shkathtësitë menaxhuese	22
Shkathtësitë e komunikimit	20
Shkathtësia për të trajnuar të tjerët	17
Shkathtësitë për zgjidhjen e problemeve	12

Shkathtësitë që mungojnë në mesin e TI punonjësve në firmat jashtë sektorit të TIK-ut

Shkathtësia kryesore që mungon e identifikuar nga firmat jashtë sektorit të TIK-ut është përvoja e punës në pozita të ngjashme (41%), e ndjekur nga trajnimi dhe certifikimet (22%), njohuria mbi përdorimin e pajisjeve (22%) dhe shkathtësia për menaxhimin e kohës (22%).

Cilat janë shkathtësitë të cilat ju mungojnë më së shumti punonjësve të rinj? (përqindja kumulative e tri të cekurave)	jashtë-TIK-ut
	%
Përvoja e punës në poste të ngjashme	41
Trajnimi dhe certifikimet	22
Njohuria mbi përdorimin e pajisjeve	22
Shkathtësia për menaxhimin e kohës	22
Shkathtësitë gjuhësore	14
Shkathtësitë menaxhuese	14
Shkathtësitë e komunikimit	10
Njohja e procedurave operative në punë	10
Shkathtësitë ndër-personal	9
Shkathtësia për të trajnuar të tjerët	8
Arsimimi formal	5
Shkathtësitë për zgjidhjen e problemeve	5
Tjera	1

4.3 FURNIZIMI ME SHKATHTËSI PROFESIONALE

PREJ NGA VIJNË TË PUNËSUARIT?

Profesionistët e ardhshme të TIK-ut në Kosovë praktikisht kanë vetëm dy mundësi kur është fjala për institucionet ku ata mund të arsimohen për TIK. Këto janë:

- Universitetet kombëtare, private dhe publike.
- Qendrat private të AAP siç janë qendrat e trajnimit të ofruesve komercial të trajnimeve, qendrat e pavarura të trajnimit, qendrat e trajnimit në-kompani.⁵

Ekziston edhe një grup i tretë i qendrave të mundshme publike të AAP, themeluar nga qeveria pothuajse në çdo qytet të madh të Kosovës, por këto nuk ofrojnë shumë sa i përket arsimimit për TIK, ose të paktën jo aq shumë sa kërkohet nga kompanitë e TIK-ut. Gjatë intervistave me kompanitë e TIK-ut, nuk është përmendur ndonjë rast kur një punonjës mund të ketë ardhur nga këto qendra, ishte dërguar atje për trajnim ose është planifikuar që të dërgohet atje. Në fakt, shumica e kompanive nuk janë në dijeni për ekzistencën e këtyre qendrave të AAP të përkrahura nga qeveria. Nuk duket se ka pasur progres në këtë drejtim pasi që STIKK kishte kryer Analizën e mangësisë së shkathtësive në TIK në vitin 2011, kur kjo për herë të fundit ishte sjell në dritë⁶. Si pasojë, këto qendra janë përjashtuar nga diskutimet e burimeve aktuale apo të mundshme të furnizimit me profesionistë të TIK-ut.

5 Qendra ESI: Analiza e industrisë së TIK në Kosovë - Qendra e Rajonit Ekonomik. ESI, 2011.

6 Nikaj, B. dhe Lila, A.: Analiza e mangësisë së shkathtësive në TIK. STIKK, 2011 http://www.stikk-ks.org/uploads/downloads/Skills_Gap_Analysis_for_Information_and_Communication_Technology_02.pdf
"politikat aktive të tregut të punës (p.sh., programet e praktikës, ndërhyrjet e trajnimit në vend të punës) kanë dhënë rezultate zhgënjyese. Në fakt, më pak se 2% të popullatësë synuar të papunë ka përfituar nga masat e tilla shtetërore të organizuara për ndërtimin e kapaciteteve"- duke iu referuar një raporti nga Agjencia e Luksemburgut për Bashkëpunim dhe Zhvillim, 2006, cituar nga Gemici, S. & McFaden, K., (2009): Kontributet e trajnimit të punëtorëve të sektorit privat të TIK-ut në rindërtim pas konfliktit: Një studim rasti nga Kosova, (fq. 8)

Shkollat fillore dhe të mesme ofrojnë vetëm arsimim rudimentar rreth TIK-ut, siç janë kurse bazë për informatikë dhe kurse për përdorimin e aplikacioneve të zyrës (zakonisht MS suitën) dhe, njësoj si qendrat publike të AAP, nuk konsiderohen nga industria si një furnizues të besueshëm të profesionistëve të TIK-ut.

Publik apo privat?

Shumica e punonjësve të TI: të kompanive në sektorin e TIK-ut dhe jashtë tij, vjen nga institucionet publike të arsimit të lartë (AL). Kompanitë e TIK-ut kanë një përqindje pak më të lartë (73%) të stafit që vjen nga institucionet publike sesa kompanitë jashtë TIK-ut (62%).

Ku janë arsimuar punonjësit tuaj ?	TIK	jashtë-TIK-ut
	%	%
Institucionet publike të AL	73	62
Institucionet private të AL	27	38

Edhe kompanitë e TIK-ut e edhe ato jashtë TIK-ut janë relativisht të kënaqura me institucionet arsimore - megjithëse janë pak më të kënaqura me institucionet publike. Në një shkallë nga 1 deri në 10, kompanitë e TIK-ut me punëtorët që vijnë nga institucionet arsimore publike janë të kënaqur në shkallë prej 7.9, ndërsa ajo është 6.9 për ata nga institucionet arsimore private. Për kompanitë jashtë TIK-ut këto shifra qëndrojnë në 8.2, përkatësisht 7.7.

Institucionet më të mira arsimore për kualifikime të TIK-ut

Shumica e firmave të TIK-ut deklarojnë se punonjësit e tyre më të mirë vijnë nga FIEK (26%), nga Universiteti i Prishtinës (UP) në përgjithësi (17%), dhe nga Fakulteti Ekonomik i UP-së (12%).

Është interesant fakti se, shumica e kompanive jashtë TIK-ut (83%) nuk e di se cili institucion i furnizon ata me punonjësit më të mirë, që mund të interpretohet në dy mënyra: që këto kompani nuk kanë numër të mjaftueshëm të punonjësve të TIK-ut për të bërë krahasime ose, ndoshta, se ata nuk shqetësohen pasi që cilësia e edukimit të punonjësve të tyre të TIK-ut mund të mos ketë shumë ndikim në këto kompani.

Nga cilat institucione arsimore vijnë punonjësit tuaj më të mirë të TIK-ut ?	TIK	jashtë -TIK-ut
	%	%
Fakulteti i inxhinierisë elektrike dhe kompjuterike - FIEK	26	3.1
Universiteti i Prishtinës	17	3.3
Fakulteti Ekonomik - UP	12	0.9
AUK	9	0.9
UBT	8	1.1
FMNS–Shkencat kompjuterike	6	0.9
AAB	5	1.1
Fakulteti indërtimtarisë	3	-
Fakulteti i biznesit - Pejë	2	-
Shkolla ekonomike - Ferizaj	2	-
Iliria	2	0.2
Tjera	-	5.1
Nuk e di	8	83.4

Cilësia e institucioneve arsimore për kualifikimet e TIK-ut

Kur janë pyetur për të dalluar një institucion arsimor me të cilin ata janë më të kënaqur në këtë drejtim, shumica e kompanive të TIK-ut përmendën Universitetin e Prishtinës. Kur u pyetën përse ata janë më të kënaqur me të punësuarit që vijnë nga Universiteti i Prishtinës, 84% e firmave të TIK-ut deklaruan se studentët nga UP-ja janë të përgatitur mirë, janë të aftë dhe të suksesshëm, dhe 7% thanë se studentët që vijnë nga atje kanë më shumë praktikë / përvojë.

Kur erdhi puna për të emëruar institucionin më të keq, shumica e firmave të TIK-ut dhe jashtë tij nuk dallojnë një institucion arsimor i cili u ka ofruar atyre punonjës me të cilët ata janë më pak të kënaqur. Kjo, sidoqoftë, kishte më shumë rëndësi për firmat e TIK-ut, të cilat u përkujdesën për të përmendur një ose dy institucione me të cilat ata nuk janë të kënaqur.

Nga cilat institucione arsimore vijnë punonjësit tuaj me të cilët jeni më pak të kënaqur ?	TIK	jashtë -TIK-ut
	%	%
Universiteti Prishtinës	5	0.2
Fakulteti Ekonomik - UP	3	0.2
Iliria	3	-
AAB	3	0.2
FSHMN –Shkencat kompjuterike	3	-
Fakulteti juridik	2	-
FSHMN –Seksioni i gjeografisë	2	-
Fakulteti i inxhinierisë elektrike dhe kompjuterike - FIEK	-	0.2
Fama	-	0.2
Nuk e di	79	99

ÇFARË SHKATHTËSISH, SIPAS STUDENTËVE, KANË RËNDËSI MË SHUMË?

Diskutimi i Fokus grupit me studentë dhe profesionistë të rinj të TIK-ut zbulon një dallim të vogël por të rëndësishëm në mes tyre dhe bizneseve mbi të kuptuarit e shkathtësive të nevojshme për të punuar në sektorin e TIK-ut në Kosovë. Në të vërtetë, të rinjtë mendojnë se shkathtësitë teknike janë, në thelb, të vetmet që nevojiten, në krahasim me bizneset të cilat vënë një theks të barabartë, dhe në disa raste vlerësojnë më shumë shkathtësitë shoqërore. Për këtë arsye, pothuajse universalisht, studentët dhe profesionistët e rinj të TIK-ut janë të përqendruar në shkathtësitë teknike dhe kanë një deficit të dukshëm të shkathtësive ndër-personale ose të buta, shkathtësive të menaxhimit të projekteve dhe biznesit.

Edhe pse duket se studentët e rinj të TIK-ut janë në gjendje të marrin ca përvojë pune dhe praktike në mënyrë të konsiderueshme më herët se sa studentët që ndjekin karrierë tjetër, siç mund të jetë rasti, të themi, me studentët e shkencave ekonomike ose juridike, kjo përvojë është megjithatë ende shumë më e ulët se pritshmëria dhe kërkesat e vendosura para tyre nga punonjësit e tyre të ardhshëm në sektorin e TIK-ut.

Si e përbashkët për çdo grup të studentëve në Kosovë, edhe studentët e TIK-ut në sistemin e arsimit të lartë nuk kanë informacion për vendet e punës në dispozicion pasi të diplomojnë, ose për numrin e vendeve të punës, kualifikimet e veçanta të kërkuara, etj. Marrja e një diplome universitare, “diçka që me të cilën të gjithë duhet të jenë të pajisur”, duket se ka fituar statusin e një pritjeje universale shoqërore, në vend se të rrjedhë si një domosdoshmëri e tregut të punës. Studentët dhe profesionistët e rinj të TIK-ut janë shumë të vetëdijshëm se trajnimet e veçanta teknike, më tepër se arsimi formal, janë më të dobishme për fituar ose mbajtur një vend pune në sektorin e TIK-ut. Dhe ata janë gjithashtu të vetëdijshëm se njohuritë që ata janë duke i marrë nëpërmjet sistemit arsimor nuk janë të mjaftueshme për të pasur sukses në punë, se ajo që ata janë duke pranuar shpesh është e vjetruar dhe kryesisht mësim teorik me shumë pak praktikë.

OFRUESIT E ARSIMIMIT NË TIK TË NIVELIT UNIVERSITAR

Në krahasim me vitet e mëparshme, kur Universiteti i Prishtinës qëndronte praktikisht i vetëm, në ditët e sotme gjithnjë e më shumë universitetet ofrojnë studime në fusha të tilla si shkencat kompjuterike, teknologji e informacionit dhe inxhinieri elektrike.⁷

Programet arsimore për TIK në nivelin e arsimit të lartë (universitar) aktualisht ofrohen nga:

- Universiteti i Prishtinës, në Fakultetin e Inxhinierisë Elektrike dhe Kompjuterike, Fakulteti i Matematikës dhe Shkencave Natyrore dhe në Fakultetin Ekonomik (Menaxhim i informacionit).
- Universiteti për Biznes dhe Teknologji (Universiteti Amerikan Europian - Kosovë), në Fakultetin e Shkencave Kompjuterike dhe Inxhinierisë.
- Universiteti Univerzum, ofron programe baçellor në shkencat kompjuterike
- Universiteti Iliria - Prishtinë, ofron programe baçellor në menaxhment dhe informatikë dhe shkenca kompjuterike.
- Universiteti i Prizrenit, ka fakultetin e vet të shkencave kompjuterike.
- Universiteti Amerikan në Kosovë, ofron TIK trajnime, por jo në nivele diplomash, nga AUK Instituti vetanak për Trajnim dhe Zhvillim, kryesisht i bazuar në ofruesit komercial të trajnimeve: trajnime rreth Cisco Systems dhe Microsoft.

STIKK ka qenë në gjendje që të marrë vetëm të dhëna të pjesshme mbi numrin e studentëve të regjistruar në institucionet e arsimit të lartë, ndërsa të dhënat për numrin e të diplomuarve nuk janë fare në dispozicion. Besohet megjithatë, se përqindja e studentëve që diplomojnë është vetëm 10% nga ata që regjistrohen.⁸

Numri i studentëve të regjistruar në institucionet arsimore	2008	2009	2010	2011	2012
UP, FSHMN - Shkencat kompjuterike , BA	150	150	195	100	60
UP, FIEK – Inxhinieringu kompjuterik, BA	-	-	200	100	60
UP, FIEK – Telekomunikimi, BA	-	-	200	100	60
UBT – Shkencat kompjuterike dhe inxhiniering, BA	129	99	234	344	546
UBT – Shkencat kompjuterike dhe inxhiniering, MA	-	9	21	90	126
UBT – Menaxhim i mekatronikës , BA	-	21	13	21	54
UBT – Menaxhim i mekatronikës, MA	-	-	8	7	16
UBT – Sistemet e informacionit, BA	-	-	4	15	31
AAB – Shkencat kompjuterike , BA	-	50	98	113	106
Iliria – Shkencat kompjuterike – Informatikë e aplikuar	-	-	41	56	100
Riinvest, Inxhiniering softuerik, BA	40	63	102	111	106
Riinvest, Inxhiniering softuerik, MA	-	-	-	-	10

Numri i kombinuar i studentëve të regjistruar në programet e TIK-ut sugjeron se mund të ketë një tejfurnizim të vogël të të diplomuarve të TIK-ut që vijnë nga sistemi i arsimit të lartë në Kosovë. Numri i përgjithshëm i studentëve të regjistruar në vitin 2011 në të gjitha programet lidhur me TIK-un, i

7 Shih për shembull: Ministria e arsimit, shkencës dhe teknologjisë: Katalogu i programeve të akredituara për zhvillim profesional të mësimdhënësve dhe të udhëheqësve të arsimit. Online: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/katalogu_i_programeve_per_zhvillim_1.pdf

8 Malazogu, L.: Qeverisja dhe konkurrenca në arsimin e lartë (universitar). KIPRED, 2007. http://www.kipred.org/advCms/documents/38875_Governance_and_Competition_in_Higher_Education.pdf

ofruar në universitetet publike dhe private, është 946. Me kusht që vetëm 10% e tyre diplomojnë, që ishte përqindja e universitetit publik në studimin e KIPRED-it nga viti 2007, në vitin 2014 kur ata të diplomojnë, do të ketë rreth 95 të diplomuar të gatshëm për të konkurruar për një total prej 79 vendeve të reja të punës të planifikuara në këtë vit nga kompanitë e TIK-ut. Megjithatë, duke pasur parasysh se jo të gjitha vendet e reja janë nga fusha e TIK-ut, disa për shembull kanë të bëjnë me shitje, dhe duke pasur parasysh se shkalla e diplomimit të studentëve të regjistruar në universitetet private është më e lartë, atëherë është e sigurt të pritet një tej-furnizim pak më i lartë i të diplomuarve që vijnë nga sistemi i arsimit të lartë.

Kosova ende nuk ka një Rrjet akademik dhe kërkimor (ARN). Themelimi i RrAK do të ndihmonte shumë në thyerjen e mbylljes në vete të institucioneve të arsimit të lartë që aktualisht veprojnë në Kosovë. Paraqitja e hulumtimeve dhe inovacionit brenda TIK-ut⁹ do të ndihmonte jashtëzakonisht shumë, e cila është jo-ekzistuese tani për tani.¹⁰

OFRUESIT E EDUKIMIT DHE TRAJNIMIT PROFESIONAL (ETP)

Të dhënat zyrtare nga Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT) numërojnë 22 shkolla të AAP¹¹ në tërë Kosovën të cilat ofrojnë trajnime mbi 'elektronikën', të cilat, në një shkallë, përfshijnë disa trajnime të TIK-ut. Megjithatë, këto trajnime përbëhen vetëm nga trajnimet bazike për përdorim të kompjuterit dhe disa trajnime për përdorimin e suitës për zyre (MS Office), të cilat në përgjithësi nuk synojnë të punësuarit tipik në sektorin e TIK-ut. MASHT-i deklaron se kishte 6512 nxënës në këto shkolla, por pa ndonjë zbërthim më tutje se kur, ose në bazë vjetore. MASHT-i nuk ofron të dhëna për qendrat private të AAP.

Siç u tha, asnjë kompanie të TIK-ut të përfshirë në këtë hulumtim nuk iu kujtua ndonjë nga AAP shkollat të drejtuara nga qeveria si një burim i furnizimit me punonjës të rinj ose si një vend ku do të dërgonin punonjësit e tyre ekzistues për trajnim. Pavarësisht nga investimet e mëdha të derdhura në këto qendra të AAP-ve të drejtuara nga qeveria, nga të dy palët, donatorët ndërkombëtarë dhe qeveria, rezultatet kanë qenë të papërfillshme. Deklaratat e tilla si: *"...Në fakt, më pak se 2% e popullatës së synuar të papunë ka përfutur nga masat e tilla shtetërore të organizuara për ndërtimin e kapaciteteve"*¹², dhe: *"...ata në të vërtetë i trajnojnë studentët e tyre rreth shkathtësive që domosdoshmërisht nuk kërkohen nga sektori lokal privat dhe publik i TIK-ut"*¹³ mund të ilustron pse gjendja mund të ketë qenë kështu. Nëse për asgjë tjetër, kjo na ka treguar se cilën rrugë nuk duhet vazhduar me rastin kur të merret parasysh një përjasje ndaj AAP-ve në Kosovë.

Ekzistojnë vetëm dy lloje të qendrave të AAP-ve që aktualisht ofrojnë trajnime me interes për sektorin e TIK-ut në Kosovë: Akademitë e Cisco-s për Rrjete dhe Akademitë e Microsoft-it /Qendrat Trajnuese të Microsoft-it.

Ekzistojnë dy akademi të Microsoft-it të vendosura njëra në kuadër të Universitetit Amerikan në Kosovë (AUK) dhe tjera në kuadër të Universitetit Iliria, dhe ekziston një Qendër e Trajnimit e Microsoft-it në kompaninë CACTTUS. Akademitë e Microsoft-it kanë të drejtë të ofrojnë trajnime vetëm për studentët e tyre të rregullt, mundësisht si pjesë e programeve të tyre të studimit, ndërsa Qendra e Trajnimit e Microsoft-it mund të ofroj trajnime për klientët e kompanisë së tyre dhe për qytetarët në përgjithësi, dhe në këtë mënyrë është më mirë e pozicionuar për të ofruar AAP trajnime dhe të mundësoj përmirësimin e shkathtësive të punonjësve ekzistues. Megjithatë tarifat për të njëjtat trajnime ndryshojnë, dhe në përgjithësi janë më të përballueshme në mjediset universitare.

9 Me përjashtim të kohëve të fundit të Qendrës kosovare të inovacionit (<http://ickosovo.com/>), nuk mund të identifikohet një sistem i qëllimshëm i inovacionit në Kosovë, qoftë ai privat apo publik.

10 Shih, për shembull: 1) Schuch, K.: Raporti tematikë, Shkenca dhe Teknologjia në Kosovë/UNMIK. Qendra për Inovacione Sociale, 2008. http://wbc-inco.net/object/document/7385/attach/Kosovo_Final.pdf

2) Ilazi, Lila, Bytyqi, Ahmedi, dhe tjerët: Raport i auditimit teknologjik të TIK RTD në Kosovë. ICT-KOSEU, 2012. http://www.stikk-ks.org/uploads/downloads/Kosovo ICT RTD Technological Audit_Report_01.pdf

11 Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë: Shkollat profesionale dhe profilet. Online. <http://www.masht-gov.net/advCms/?id=469&lng=Eng#id=37>

12 Agjencia e Luksemburgut për Bashkëpunim dhe Zhvillim, 2006, cituar nga Gemici, S. dhe McFaden, K., (2009): Kontributet e trajnimit të punëtorëve të sektorit privat të TIK-ut në rindërtim pas konfliktit: Një studim rasti nga Kosova, (fq. 8).

13 Fazliu, A.: Fuqia e pashfrytëzuar - Raporti Fillestar (Sektori i TIK). Zyra Zvicerane për Bashkëpunim në Kosovë, 2012.

Akademitet e Cisco-s për Rrjete nuk kanë kufizime në të drejtën për të ofruar trajnime, përveç, natyrisht, nga kufizimet eventuale që burojnë nga institucioni brenda të cilit ata veprojnë. STIKK nuk mundi të marrë të dhëna, mbi numrin e regjistrimeve aktuale në akademitet e Cisco-s për Rrjete, por besohet se këta numra janë të lartë, kryesisht për shkak të përballueshmërisë relative të trajnimeve të tilla, dhe më pas për shkak të kualitetit të padiskutueshëm të trajnimeve të tilla të mbështetura nga suksesi relativ i kandidatëve që përfunduan trajnime të tilla. Që nga fillimi i epokës së pas-luftës në Kosovë, nga viti 2001 deri në vitin 2009, NetAcad ka trajnuar mbi 4,200 profesionistë të rrjeteve të TIK-ut dhe është zhvilluar në një shtytës të madh për përpjekjet lokale për ndërtimin e kapaciteteve.¹⁴ STIKK beson se numri i përgjithshëm i profesionistëve të rrjeteve të TIK-ut të trajnuar në Kosovë ka tejkaluar 5000.

Akademitet e Cisco-s për Rrjete që aktualisht veprojnë në Kosovë janë: Atikos, Cactus, DataProgNet, Don Bosko, Iniciativa për Zhvillimin e Informacionit, PPC IT, dhe universitetet AUK, UBT dhe Universum.

4.4 PERSPEKTIVA E POLITIKËBËRJES NË TIK

PËRFSHIRJA E SEKTORIT TË TIK-UT NË HARTIMIN E KURRIKULAVE

Kompanitë e TIK-ut, institucionet arsimore/trajnuese dhe profesionistët e rinj të TI-së të gjithë besojnë se kompanitë e TIK-ut duhet të përfshihen në këtë proces dhe të konsultohen nga që të dy, institucionet arsimore publike dhe ato private, gjatë hartimit të TIK kurrikulave të tyre. Ata besojnë se mënyra më e mirë për të arritur këtë është përmes sondazheve, punëtorive dhe/ose pjesëmarrjes në bordet këshillimore. STIKK është gjithashtu mirë i përshtatur për të lehtësuar komunikimin midis TIK-ut dhe sektorit arsimor për faktin se është i organizuar mirë, dhe përfaqëson sektorin e TIK-ut në tërësi.

Pavarësisht nga rregulloret që në mënyrë të barabartë pengojnë edhe sektorin arsimor, siç është aprovimi detyrueshëm i programeve të trajnimit nga ana e MASHT-it etj, institucionet private arsimore/trajnuese theksojnë se ato janë më fleksibile në përshtatjen me kërkesat e tregut, sepse ka shumë burokraci tek institucionet publike në rishikimin dhe rifreskimin e kurrikulave të tyre.

Përshtatshmëria e programeve aktuale arsimore të TIK-ut

Vetëm 9% e firmave të TIK-ut dhe 16% e firmave jashtë TIK-ut dakordohen që programi arsimor trajton plotësisht shkathtësitë e nevojshme për TIK-un. Më shumë firma të TIK-ut (71%) se sa firmat jashtë TIK (40%) konsiderojnë se programi arsimor trajton “deri diku” shkathtësitë e nevojshme për TIK-un.

Deri në çfarë mase programi arsimor (kurrikula) trajton shkathtësitë e nevojshme për TIK-un ?	TIK	jashtë -TIK-ut
	%	%
Plotësisht	9	16
Deri diku	71	40
Jo aq shumë	15	5
Aspak	2	10
Nuk e di	3	29

14 Gemici, S. dhe McFaden, K.: Kontributet e trajnimit të fuqisë punëtore të sektorit privat të TIK-ut në rindërtim pas konfliktit: Një studim rasti nga Kosova, (fq. 9)

Konsultimet për hartimin e kurrikulave (1/2)

Shumica dërmuese e të dy sektorëve, firmat e TIK-ut (87%) dhe të sektorëve tjerë (85%) deklarojnë se ata nuk janë konsultuar nga institucionet arsimore publike në lidhje me hartimin e kurrikulave për TIK-un. Një numër i vogël i firmave përkujtojnë se ata janë konsultuar përmes anketave dhe punëtorive.

A është konsultuar kompania juaj në ndonjë mënyrë nga institucionet arsimore publike në lidhje me hartimin e programit mësimor rreth shkathtësive për TIK-un? Nëse po, në çfarë mënyre?	TIK	jashtë -TIK-ut
	%	%
Përmes sondazheve	5	4
Përmes punëtorive	4	3
Përmes debateve publike	-	2
Mënyra tjera	-	1
Nuk kemi qenë të konsultuar	87	85
Nuk e di	2	5

Konsultimet për hartimin e kurrikulave (2/2)

Firmat e TIK-ut dhe ato jashtë TIK-ut në mënyrë të barabartë me 86% deklarojnë se ata nuk janë konsultuar nga institucionet arsimore private rreth hartimit të kurrikulave për TIK-un. Në mënyrë të ngjashme, një numër i vogël i firmave ishin konsultuar nëpërmjet sondazheve dhe punëtorive. Megjithatë, duke pasur parasysh shkallën e ulët të incidencës në këtë dhe në pyetjen e mëparshme, kjo përgjigje mund të jetë një gabim që vjen nga keq-interpretimi i të anketuarve të hulumtimit paraprak mbi këtë çështje, të themi nga ana e STIKK-ut, e cila mund të ketë qenë kryer me kompaninë e tyre dhe është keqkuptuar se është duke u kryer nga ndonjë “zyrtar” i palës qeveritare, dhe së dyti, nga fakti se ky sondazh paraprak mund të mos jetë kryer me të anketuarin e tanishëm i cili nuk i ka të gjitha faktet.

A është konsultuar kompania juaj në ndonjë mënyrë nga institucionet arsimore publike në lidhje me hartimin e programit mësimor rreth shkathtësive për TIK-un? Nëse po, në çfarë mënyre?	TIK	jashtë -TIK-ut
	%	%
Përmes sondazheve	3	2
Përmes punëtorive	5	3
Përmes debateve publike	2	3
Mënyra tjera	2	2
Nuk kemi qenë të konsultuar	86	86
Nuk e di	2	4

PËRFSHIRJA E SEKTORIT TË TIK-UT NË PROCESIN E POLITIKËBËRJES

Shumica dërmuese e bizneseve, si atyre të TIK (91%) ashtu dhe jashtë TIK-ut (86%), nuk janë të përfshirë në procesin e politikëbërjes nga qeveria në lidhje me përgatitjen e fuqisë punëtore për sektorin e TIK-ut.

A ka qenë e përfshirë kompania juaj në ndonjë mënyrë në procesin e politikëbërjes lidhur me politikën arsimore për TIK-un? Nëse po, në çfarë mënyre?	TIK	jashtë -TIK-ut
	%	%
Përmes sondazheve	2	2
Përmes punëtorive (seminareve)	2	1
Përmes debateve publike	-	1
Nuk kemi qenë të konsultuar	91	85
Nuk e di	5	11

Gjatë hulumtimit kualitativ, u vërejt shumë qartë se kompanitë e TIK-ut besojnë se ato duhet të përfshihen dhe të ftohen nga qeveria në procesin e politikëbërjes në lidhje me programet arsimore dhe përgatitjen e fuqisë punëtore për sektorin e TIK-ut, qoftë përmes STIKK-ut, ose nëpërmjet përfaqësimit në bordet këshillimore apo grupet punuese.

Përveç kësaj, pjesëmarrësit nuk duken refuzues ndaj idesë se studentët gjithashtu duhet të përfshihen në procesin e politikëbërjes, qoftë përmes sondazheve apo grupeve punuese që do të ishin në gjendje të artikulojnë këndvështrimin e studentëve.

Të gjithë pjesëmarrësit gjithashtu pajtohen se kurrikula aktuale, në të dy - institucionet publike dhe ato private, vetëm pjesërisht adreson shkathtësitë e nevojshme për sektorin e TIK-ut. Shkaqet e vërejtura janë: programet e studimit janë të vjetruara; ata kanë nevojë për kurse të reja dhe për përditësime; duhet të ketë më tepër praktikë gjatë studimeve; dhe stafi mësimdhënës duhet të jetë më i kualifikuar dhe i më përkushtuar.

Institucionet arsimore dhe të trajnimit pretendojnë se hartojnë kurrikula të reja në bazë të kërkesës nga sektori privat, por edhe në kombinim me ekspertizën e stafit mësimdhënës dhe “trendet” (ndërkombëtare, kryesisht europiane) dhe faktorët tjerë të cilët, si duket, mund të jenë mbizotërues mbi kërkesën e mirëfilltë nga sektori.

Të gjitha universitetet private pretendojnë të kenë programe të ish-studentëve (alumni), ndërsa universitetet publike nuk kanë programe të tilla.

4.5 DISKUTIMI RRETH SFIDAVE DHE PENGESAVE KRYESORE

Edhe pse gati çdo i intervistuar pajtohet se diploma universitare është diçka që “me të cilën të gjithë duhet të jenë të pajisur”, prapë shumica pajtohen, duke përfshirë institucionet arsimore dhe ato të trajnimit, që diploma universitare mund të mos jetë e domosdoshme nëse personi është i kualifikuar dhe i aftë për të kryer detyrat e nevojshme. Kompanitë e TIK-ut, në veçanti, besojnë se mund të jetë e mjaftueshme në qoftë se punonjësit e tyre kanë përfunduar trajnime të veçanta profesionale rreth TIK-ut. Ata besojnë se njerëzit mund të jenë të talentuar për të kryer detyra të veçanta, dhe duhet t'i shfrytëzojnë ato talente, dhe jo domosdoshmërisht të pajisen me diploma universitare.

Institucionet arsimore dhe ato të trajnimit, kuptohet, anojnë më tepër në anën e arsimimit formal: ata besojnë se duke pasur punonjës me arsimim të lartë, kompanive private ju sjell vlerë më të lartë. Por, edhe këto institucione gjithashtu i shohin trajnimet profesionale, si të detyrueshme për avancimet e mëtejshme dhe specifike të karrierës.

Kompanitë e TIK-ut deklarojnë se të diplomuarit dalin shumë më mirë të përgatitur profesionalisht nga universitetet publike në krahasim me ato private, për arsye se mësimdhënësit në universitetet publike janë shumë më kërkues, gjë që i bën të diplomuarit shumë më të përgatitur për sfidat e vendit të punës. Perceptimi i mësimdhënësve si më kërkues është diçka interesante, pasi që shumica e stafit mësimdhënës të njëjtë jep mësim në universitetet publike dhe ato private, dhe e tillë është edhe përmbajtja e ligjëratave që ata sjellin me vete. Mund të ndodhë që, faktorë të tjerë përveç programeve më të mira studimore dhe mësimdhënësve më kërkues janë në pyetje këtu. Tarifat më të ulëta për shkollim, mbetjet kulturore nga e kaluara që ende ndikojnë në paragjykimin shoqëror rreth asaj kur është në pyetje: publike karshi atyre private (si kur thuhet “nuk mund të blihet çdo gjë me para”), lavdia nga e kaluara e UP-së në kontrast me namën që ende nuk e kanë krijuar universitetet e reja private, janë vetëm disa nga idetë që ju vijnë në mendje. Për arsye të ngjashme, mund të jetë që studentët preferojnë universitetin publik, gjë që më pas ndihmon për të krijuar perceptimin e lartpërmendur, ndërsa mund të jetë që gjatë tërë kohës, sipas fjalëve të një mësimdhënësi në FIEK “ndoshta ndodhë që thjesht studentët më të mirë regjistrohen tek ne, dhe ne nuk i bëjmë ata më të mirë. Në disa aspekte, është e kundërta.”

Kuptohet, institucionet arsimore dhe ato të trajnimit kanë mendime të ndara në dysh rreth asaj se cilat, universitetet publike apo ato private, përgatisin më mirë të diplomuarit për tregun e TIK-ut, secila duke anuar kah vendndodhja e tyre aktuale.

Profesionistët e rinj të TI-së besojnë se arsimimi i lartë është i rëndësishëm, sepse ofron njohuritë themelore, por pasi që nuk ka shumë profile të ofruara nga sistemi arsimor, ata mendojnë se kompanitë zakonisht kërkojnë shkathtësitë dhe jo domosdoshmërisht arsimin e lartë tek punonjësit e tyre. Ata gjithashtu besojnë se trajnimi i mëtejshëm është një domosdoshmëri për të zhvilluar dhe për të përmirësuar shkathtësitë e veçanta që nuk ofrohen nga arsimimi formal.

Një koment nga një pronarë i kompanisë i drejtuar kah studentët, mund që më së miri të ofroj një përmbledhje të diskutimit: “Pse duhet unë të paguaj për trajnimin tuaj, kur gjatë gjithë kohës ju ishit vet në gjendje të paguani shumë më tepër, për të humbur kohë dhe mësuar gjëra që e dinin se nuk do t'ju ndihmojnë shumë në aspektin e punësimit?”

Gjë që na inkurajon për të vazhduar duke shtruar një pyetje të thjeshtë: pse të mos përfshihen këto trajnime aq të lavdëruara në programet e rregullta të studimit, dhe një pjesë nga shpenzimet e shkollimit t'i mbulojnë ato, dhe në fund të fundit të kursehen koha dhe një pjesë e parave? Shuma e

përgjithshme e tarifës së shkollimit mund të ndodhë edhe të mos rritet fare për të kryer këtë ndryshim. Shumica e ofruesve të trajnimeve kanë skema shumë tërheqëse për institucionet akademike dhe studentët, të cilat nganjëherë përfshijnë libra, software dhe madje edhe pajisje falas. Universitetet private lehtë mund të akomodojnë këto trajnime, dhe tashmë disa kanë filluar ta bëjnë këtë. Në Universitetin e Prishtinës kostoja mesatare e përgjithshme e shkollimit për një të diplomuar është llogaritur të jetë rreth 6000 Euro¹⁵, e cila nuk është aspak e papërfillshme në kontekstin e Kosovës, dhe lehtë do të mund të mbulonte trajnimet e ofruara nga ofruesit komercial që janë të nevojshme për të punësuarit e ardhshëm në sektorin e TIK-ut.

Dhe sa i përket qëndrimit të rrënjësor në Kosovë për vlerën e kurseve të tilla në arsimin e lartë, ne duhet të përkujtojmë se qëllimi kryesor i BA programeve të reja trevjeçare, në të cilat Kosova është duke kaluar, është për të përgatitur fuqinë punëtore për një periudhë sa më të shkurtër kohore, dhe jo domosdoshmërisht të zhyten në 'shkencë', 'hulumtim' dhe sinkronizmat tjerë 'akademik' vetëm sa për hir të tyre, të cilat meqë ra fjala, sidoqoftë, nuk shihen askund në Kosovë. Por, për hir të tyre, nëse nevojitet, ekzistojnë, ose duhet të ekzistojnë, programet MA (master) dhe të doktoraturës për atë lloj të të mësuarit, dhe jo domosdoshmërisht të gjitha këto të përfshihen në programet BA (baçellor).

5. GJETJET KRYESORE

Ngadalësimi i sektorit. Situata në sektorin e TIK-ut në Kosovë nuk ka ndryshuar në mënyrë të konsiderueshme gjatë periudhës 2011-2013. Qeveria ka rënë për disa vende në renditjen e konsumatorëve më të mëdhenj në tregun e TIK-ut dhe tashmë është tejkaluar nga telekomi dhe sektori financiar. Një lajm vërtetë i keq është se qeveria nuk ka bërë shumë për të siguruar një mjedis biznesor dhe kushte të favorshme të rritjes për sektorin e TIK-ut. Segmenti i shërbimeve dhe procesi i transferimit të biznesit duket se kanë pasur një rritje të fuqishme dhe vazhdojnë të paraqesin potencial për rritje të mëtejshme, por kjo është njohur dhe ndjekur nga numër shumë i vogël i kompanive aktuale të TIK-ut në Kosovë. Shumica e kompanive të tjera të TIK-ut e shohin sektorin lokal të biznesit të përgjithshëm në Kosovë si një potencial që mund të bëjë një ndryshim në rritjen e tyre afatgjatë, por për momentin, ky sektor i bizneseve të përgjithshme nuk po nxiton për të shfrytëzuar potencialin e TIK-ut në proceset e tyre të prodhimit. Përdoruesit individual/përdoruesit shtëpiak në Kosovë janë duke u shërbyer kryesisht nga segmenti i shitjes së PC-ve dhe printerëve të rinovuar që është i pashpjegueshëm nga ana e shitësve të pajisjeve, dhe perceptohet të jetë disa herë më i madh se sa blerjet e pajisjeve të reja nga individët, poashtu konsiderohet se ata pjesërisht shërbejnë edhe nga importet jozyrtare. Përveç nëse fundviti nuk na befason me një shpërthim të shitjeve, siç pritet, si pasojë e tenderëve famëkeq të vonuar të qeverisë, mund të ndodhë që sektori i TIK-ut të regjistroj një rritje më të ngadalshme se sa që pritej më parë.¹⁶

Punonjësit tipik në sektorin e TIK-ut janë mirë të arsimuar. Niveli baçellor duket të jetë normë me 60% dhe një numër në rritje e sipër i tyre kanë nivelin master apo shkallë edhe më të larta (32%). Punonjësit e rinj vijnë më shumë nga universitetet publike sesa nga ato private. Ata ndjekin programet që ofrojnë shkathtësitë më të mëdha në dispozicion, dhe i japin më pak rëndësi, ose aspak, shkathtësive ndër-personale. Ata besojnë se zgjedhja e programeve të studimeve që ju ofrohet është kryesisht e vjetëruar, se ata nuk pranojnë praktikë të mjaftueshme, dhe se tregu i punës do të kërkojë më shumë prej tyre se sa ajo që janë duke pranuar përmes arsimit formal. Diçka përgjatë vijave të trajnimeve të ofruara nga ofruesit komercial do t'ju ndihmonte atyre të fitojnë ose ruajnë vendin e tyre të punës në sektorin e TIK-ut, edhe pse nuk dihet pikërisht se si, dhe kush do të paguante për to. Ata kanë pak ose aspak informata mbi atë se çfarë punësh saktësisht janë në dispozicion dhe cilat janë shkathtësitë

15 Malazogu, L.: Qeverisja dhe konkurrenca në arsimin e lartë (universitar). KIPRED, 2007. http://www.kipred.org/advCms/documents/38875_Governance_and_Competition_in_Higher_Education.pdf

16 Shih, për shembull: IDC: Parashikim i tregut të TI-së në Kosovë 2012-2016, dhe pjesëmarrja në treg e shitësve/furnizuesve për vitin 2011. IDC, 2012. <http://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=ESQ04U>

më të nevojshme për këto punë. Por, pajisja me një diplomë universitare, “diçka që me të cilën të gjithë duhet të jenë të pajisur”, duket se ka fituar një status të pritjes universale shoqërore, në vend se kjo të rrjedh si një kërkesë nga tregu i punës.

Institucionet arsimore. Aktualisht pesë universitete në Kosovë ofrojnë diploma nga TIK: Universiteti i Prishtinës, Universiteti për Biznes dhe Teknologji, Universiteti Iliria, Universiteti i Prizrenit dhe Universiteti Univerzum, dhe Universiteti Amerikan në Kosovë i cili ofron kurse të TIK-ut nga ofruesit komercial (jo diplomë). Kompanitë e TIK-ut dhe studentët në mënyrë të barabartë ndajnë bindjen se programet studimore në universitete nuk ofrojnë saktësisht atë që kërkohet nga industria, që studentët pranojnë më shumë teori dhe pothuajse aspak praktikë, dhe se studentët herët apo vonë do të duhet të përfundojnë disa TIK trajnime të ofruesve komercial, përpos studimeve universitare që ata janë duke ndjekur. Kompanitë e TIK-ut duket të jenë pothuajse në mënyrë të barabartë të kënaqura me studentët e ardhur nga universitetet publike ose ato private, edhe pse 73% e numrit aktual të punonjësve të tyre vjen nga Universiteti publik i Prishtinës. Kompanitë e TIK-ut janë më të kënaqura me punonjësit e rinj që vijnë nga Universiteti i Prishtinës, arsyeja është se ky universitet atyre ju ofron studentë që janë “të përgatitur mirë, të aftë dhe të suksesshëm”. Megjithatë, të parafrazojmë një mësimdhënës nga ky universitet, mund të ndodhë që “që thjesht studentët më të mirë regjistrohen tek ne (UP), dhe ne nuk i bëjmë ata më të mirë. Në disa aspekte, është e kundërta.”

Të dhënat të siguruara me mund mbi numrin e studentëve të regjistruar tregojnë se duket të ketë rreth 20% tej-furnizim me të diplomuar nga fusha e TIK-ut që aktualisht dalin nga sistemi i arsimit të lartë.

Institucionet dhe qendrat private të Arsimit dhe aftësisht profesional, dhe sidomos qendrat e trajnimit të ofruesve komercial, janë vlerësuar lartë nga të dy palët - studentët dhe punëdhënësit. Shtrohet pyetja se përse trajnimet e tilla nuk përfshihen në arsimin formal në Kosovë, kur pothuajse çdo ofrues i madh tashmë ka programe shumë të volitshme të trajnimit të përshtatura për institucionet arsimore.

Shkathtësitë që mungojnë, ato të rëndësishme, dhe më të nevojshme. Përderisa sektori i arsimit është duke pompuar të sapo-diplomuarit dhe është duke përqafuar programet e reja, lista e gjatë e shkathtësive që mungojnë ende nuk është trajtuar në mënyrë që të përputhet me nevojat e kompanive të TIK-ut:

- **Shkathtësitë që mungojnë** në mesin e punonjësve të rinj janë: Trajnimet dhe certifikimet profesionale (39%), Njohuria mbi përdorimin e pajisjeve (37%), Shkathtësitë gjuhësore (37%), Njohja e procedurave operative në punë (26%), Shkathtësitë menaxhuese (22%) dhe Shkathtësitë e komunikimit (20%).
- Shkathtësitë që konsiderohen si **shumë të rëndësishme** nga bizneset e TIK-ut janë: Përvoja e punës në poste të ngjashme, Arsimiti formal, Trajnimi dhe certifikimet, Njohuria mbi përdorimin e pajisjeve, Njohja e procedurave operative në punë, Shkathtësitë gjuhësore, Shkathtësitë e komunikimit, Shkathtësitë menaxhuese, Aftësia për të trajnuar punonjësit tjerët, Shkathtësitë ndër-personale, Shkathtësia për menaxhimin e kohës, Shkathtësitë për zgjidhjen e problemeve. Duke zgjedhur mes shkathtësive menaxheriale dhe shkathtësive teknike, kompanitë e TIK-ut konsiderojnë se shkathtësitë teknike të punonjësve të tyre janë vetëm pak më të rëndësishme (54%) se sa shkathtësitë menaxheriale (45%).
- **Shkathtësitë teknike më të kërkuara** nga firmat e TIK-ut janë: Rrjetet e avancuara - CCNP (37%), Programimi Server-Klient - Java dhe C++ (32%), Administrimi i Bazës së të dhënave - MS SQL, Oracle, MySQL (31%), Administrimi i Sistemit - MS Windows Server, Exchange Server (28%) dhe Ueb programimi - PHP, ASP, Perl, Python (22%) dhe Ueb dizajnimi dhe Foto editimi (17%).

- **Shkathtësitë menaxhuese më të kërkuara** nga kompanitë e TIK-ut janë: Shkathtësitë e shitjes (45%), Shkathtësitë në menaxhimin e projekteve (35%), Shkathtësitë e marketingut (29%).

Trajnimi i punonjësve kryhet brenda kompanisë nga 83% të firmave të TIK-ut, ndërsa vetëm 3% i trajnojnë punonjësit jashtë firmave të veta. Vetëm 11% prej tyre nuk i trajnojnë punëtorët e vet fare. Trajnimet që ato ofrojnë për punonjësit e tyre janë më pak të përgjithshme dhe janë më tepër trajnime më të specializuara të TIK-ut, si: Rrjetet kompjuterike (22%), Rreth përdorimit të pajisjeve (17%), Riparim dhe mirëmbajtja e pajisjeve fizike (hardware-it) (11%), Trajnime rreth shitjes dhe marketingut (11%), Trajnime rreth bazave të të dhënave (11%), GIS (11%), të ndjekuar nga Ueb dizajni (6%), Kujdesi për klientë (6%), AutoCAD (6%), dhe MS Office (6%).

Gjatë **procesit të hartimit të politikave** që prekin sektorin e TIK-ut, ende **nuk ka një dialog sistematik** midis kompanive të TIK-ut, ofruesve të arsimit dhe politikëbërësve të arsimit. Ne besojmë se kjo është arsyeja kryesore përse “...Kosova vazhdon të dëmtohet nga një sistem arsimor i cili në të gjitha nivelet dështon të adresoj nevojat pedagogjike dhe ato trajnimit për shkathtësi të studentëve të vet dhe të ekonomisë. ... cilësia e të diplomuarve është e ulët dhe e pa-përshtatur me kërkesat për fuqi punëtore”.¹⁷ **Procesi i hartimit të kurrikulave** për programet e studimit të TIK-ut, qoftë në institucionet arsimore publike ose ato private, sipas përgjigjes së më shumë se 85% të firmave të TIK-ut dhe jashtë tij, nuk kishte përfshirë ose konsultuar këto firma në asnjë mënyrë. Shumica dërrmuese e bizneseve, qoftë të TIK-ut (91%) dhe jashtë TIK-ut (86%), **nuk janë të përfshira në procesin e politikëbërjes** nga qeveria në lidhje me përgatitjen e fuqisë punëtore për sektorin e TIK-ut.

Një krahasim në mes të bizneseve të TIK-ut dhe jashtë sektorit të TIK-ut mbi të njëjtat çështje të përbashkëta zbulon të gjetjet si në vijim:

- Vetëm 20% e firmave jashtë sektorit të TIK-ut kanë TI staf në listën e tyre të punonjësve, ndërsa pjesa tjetër plotësohet duke kontraktuar dikë jashtë kompanisë së tyre.
- Stafi i TI i kompanive jashtë sektorit të TIK-ut është diçka më pak i arsimuar; afër gjysma e tyre (46%) kanë diploma të nivelit baçellor, 19% kanë nivelin master ose më të lartë dhe 23% kanë kryer vetëm shkollën e mesme.
- Shumica e stafit të TI-së, si në kompanitë e TIK-ut dhe në ato jashtë TIK-ut vjen nga institucionet publike. Kompanitë e TIK-ut kanë pak më shumë staf (73%) që vjen nga institucionet publike sesa kompanitë jashtë TIK-ut (62%).
- Që të dy, kompanitë e TIK-ut dhe ato jashtë tij janë relativisht të kënaqura me institucionet e arsimit të lartë nga të cilat marrin punonjësit e rinj - edhe pse janë pak më shumë të kënaqura me institucionet publike. Është interesant që, shumica e kompanive jashtë sektorit të TIK-ut (83%) nuk e di (apo nuk e mërzen) se cilat institucione i furnizojnë ato me punonjësit më të mirë.
- Vetëm 9% e firmave të TIK-ut dhe 16% e firmave jashtë TIK-ut dakordohen që programi arsimor (kurrikula) trajton plotësisht shkathtësitë e nevojshme për sektorin e TIK-ut. Më shumë firma të TIK-ut (71%) se sa firmat jashtë TIK-ut (40%) konsiderojnë se programi arsimor (kurrikula) trajton “deri diku” shkathtësitë e nevojshme për sektorin e TIK-ut.
- Shkathtësia kryesore që mungon e identifikuar nga firmat jashtë sektorit të TIK-ut është *përvoja e punës në poste të ngjashme* (41%), e ndjekur nga *trajnimi dhe certifikimet* (22%), *njohuria mbi përdorimin e pajisjeve* (22%) dhe *shkathtësia për menaxhimin e kohës* (22%).
- Firmat jashtë sektorit të TIK-ut ofrojnë më shumë trajnime për punonjësit e tyre se si të përdorin pajisjet (55%) se sa firmat e TIK-ut (17%). Firmat e TIK-ut ofrojnë trajnime TIK më të specializuara për punonjësit e tyre.

- Më pak se gjysma (48%) e firmave jashtë sektorit të TIK-ut i trajnojnë punonjësit e tyre brenda firmave të tyre dhe 12% prej tyre i trajnojnë ata jashtë firmave të tyre, ndërsa 37% prej tyre nuk i trajnojnë punonjësit e vet fare.
- Firmat e TIK-ut shpenzojnë më shumë kohë për të plotësuar vendet e lira të punës: vetëm 28% e bëjnë këtë brenda dy javësh, 17% brenda 3-4 javësh dhe pjesa tjetër deri në 2 muaj. Kompanitë jashtë sektorit të TIK-ut mund të punësojnë punëtor të ri brenda 2 javësh në 48% të rasteve.
- Zakonisht nevojitet kohë më e gjatë për firmat e TIK-ut që të trajnojnë punonjësit e tyre. Për 68% të firmave të TIK-ut nevojiten 1-3 muaj për të trajnuar punonjësit e rinj, ndërsa për firmat jashtë sektorit të TIK-ut kjo vlen në 56% të rasteve.
- Firmat e TIK-ut kanë strukturë më të balancuar gjinore edhe pse jo aq tepër: 80/20 në TIK përball 92/8 jashtë TIK-ut, meshkuj/ femra.
- Firmat e TIK-ut punësojnë më shpesh përmes shpalljeve (konkurseve) publike 60% përball 39%, dhe mbështeten më pak në anëtarët e familjes, kontaktet dhe referencat personale, 45% përball 76%, TIK përball jashtë TIK-ut.
- Firmat e TIK-ut janë më të gatshme për të punësuar praktikantët (58%) sesa firmat jashtë TIK-ut (29%).

6.REKOMANDIMET

REKOMANDIME PËR QEVERINË

- Si një çështje urgjente, të urdhëroj të gjitha institucionet arsimore, publike dhe private, që të lejojnë transferimin e krediteve për kurset e përfunduara. Të nxjerrë masa ndëshkuese për mospërbushje, nëse është e nevojshme, deri në revokimin e licencës dhe akreditimit.
- Të lejoj të gjitha institucionet arsimore, publike dhe private, që në TIK programet e tyre të përfshijnë kurset kryesore për certifikim nga ana e ofruesve komercial në nivelin baçellor (BA) të sistemit të arsimit të lartë.
- Të urdhëroj të gjitha institucionet që të hartojnë programe të studimeve për studentët me korrespondencë: të lejojë programet e bazuara në pagesa për-kurs në vend të pagesave për semestër/vit për të gjitha lëndët, në të gjitha programet, në çdo nivel të arsimit të lartë. Të lejojnë që kreditë e këtyre kurseve të grumbullohen drejt arritjes së ndonjë programi i cili ka barasvlerë të nivelit të diplomës.
- Të urdhëroj të gjitha institucionet arsimore, publike dhe private, që të mbajnë një bazë të të dhënave për studentë në të gjitha programet, duke përfshirë të dhënat e aplikimit, regjistrimit, vijimin dhe shkallën e suksesit në bazë të kursit, në bazë të semestrit, si dhe të dhënat mbi të diplomuarit. Të gjitha të dhënat agregate, ose të dhënat që nuk shkelin garancitë për mbrojtjen e të dhënave personale, duhet të jenë në dispozicion të lirë për të gjitha palët në çdo kohë.
- Të ofroj grante dhe masa tjera stimuluese për institucionet që arrijnë numrin më të lartë të punësimit të studentëve të tyre, duke ndihmuar kështu në krijimin e një kulture të zhvillimit të karrierës dhe programeve të ish-studentëve (alumni) në kuadër të arsimit të lartë në Kosovë.
- Të ofroj masa stimuluese për institucionet arsimore për të themeluar start-up inkubatorë të TIK-ut brenda institucioneve.
- Të rrisë financimet publike për inovacionet dhe kërkim-zhvillimin e TIK-ut.

- Të themeloj Rrjetin akademik dhe kërkimor të Kosovës, për të ndihmuar ndërlidhjen e institucioneve të arsimit të lartë me homologët e tyre si në nivel lokal ashtu edhe atë ndërkombëtar.
- Të themeloj programin e bursave për studentët e TIK-ut.
- Të themeloj programe shpërblyese për institucionet më të mira arsimore të TIK-ut.

REKOMANDIME PËR STIKK

- Të organizoj trajnime të TIK-ut që janë identifikuar si të nevojshme, por që aktualisht nuk ofrohen në Kosovë.
- Të themelojë Akademinë e pavarur të TIK-ut, për të zhvilluar një program diplomimi në TIK, në partneritet biznesor me kompanitë lokale për trajnime të TIK-ut - anëtarë të STIKK, që tashmë janë duke ofruar TIK trajnime me vlerë të lartë.
- Të krijoj një nën-grup për Partnerët e Akademisë anëtarë të STIKK.
- Të nxis TIK arsimimin për studentët e ardhshëm.
- Të krijoj platformën e studentëve për plasim - Program i praktikantëve.
- Të marrë rolin udhëheqës në krijimin e Rrjetit akademik dhe kërkimor të Kosovës (ARN). Të identifikoj palët e interesuara, të organizoj diskutime, dhe të shtyjë përpara një ARN të pavarur për t'i shërbyer tërë komunitetit të TIK-ut në Kosovë.

REKOMANDIME PËR DONATORËT DHE INVESTITORËT E MUNDSHËM

- Të ofrojnë asistencë për STIKK-un për të krijuar një Akademi të pavarur të TIK-ut, një ndërmarrje e përbashkët me anëtarët e saj - kompanitë dhe institucionet e TIK-ut që tashmë ofrojnë TIK trajnime dhe programe të studimit për TIK.
- Të ofrojnë asistencë për STIKK për të filluar zhvillimin e trajnimeve të TIK-ut të cilat aktualisht nuk janë në dispozicion në Kosovë. Trajnimet që do të përfshihen në Akademinë e ardhshme të TIK-ut ose që do të transferohen tek kompanitë ose institucionet anëtare.
- Të sigurojnë grante dhe subvencione për kompanitë dhe institucionet lokale të trajnimit dhe arsimit në TIK për të zhvilluar programe të reja të studimit të rëndësishme për nevojat e tregut të punës në Kosovë dhe tregjet të cilat potencialisht do të përthithin këta të diplomuar të rinj, me kusht që ato janë në dispozicion.
- Të ofrojnë asistencë për STIKK-un për të vazhduar kryerjen e hulumtimit mbi shkathtësitë e kërkuara në këtë sektor.
- Të ofrojnë bursa për studentët më të mirë të TIK-ut për të vazhduar studimet qoftë në nivel lokal apo jashtë vendit.
- Të nxisin lidhjet mes kompanive lokale, shoqatave dhe institucioneve arsimore dhe homologëve të tyre në vendet e tjera.

7. REFERENCAT

1. Nikaj, B. dhe Lila, A.: *Analiza e mangësisë së shkathtësive në TIK*. STIKK, 2011. http://www.stikk-ks.org/uploads/downloads/Skills_Gap_Analysis_for_Information_and_Communication_Technology_02.pdf
2. Shaiپی, K.: *TIK-u në Kosovë - Një sektor i deshifruar*. STIKK, 2010. http://www.stikk-ks.org/uploads/downloads/Demand_Supply_Survey_IQ_Consulting_02.pdf
3. Qendra ESI: *Analiza e industrisë së TIK në Kosovë - Qendra e Rajonit Ekonomik*. ESI, 2011. http://www.esicenter.bg/content/EN/library/ICT%20sector%20analysis_Kosovo_v1.pdf
4. IDC: *Parashikim i tregut të TI-së në Kosovë 2012-2016, dhe pjesëmarrja në treg e shitësve/furnizuesve për vitin 2011*. IDC, 2012. <http://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=ESQ04U>
5. Shaiپی, K.: *Prokurimi publik për TIK në periudhën qershor 2009 - qershor 2012 - Raport mbi gjetjet*. STIKK, 2012. http://www.stikk-ks.org/uploads/downloads/Public_Procurement_for_ICT_June_2009-June_2012.pdf
6. Malazogu, L.: *Qeverisja dhe konkurrenca në arsimin e lartë (universitar)*. KIPRED, 2007. http://www.kipred.org/advCms/documents/38875_Governance_and_Competition_in_Higher_Education.pdf
7. USAID: *Strategjia Shtetërore Zhvillimore dhe e Bashkëpunimit e Kosovës 2014-2018*. http://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1863/CDCS_Kosovo.pdf
8. Gemici, S. dhe McFaden, K.: *Kontributet e trajnimit të fuqisë punëtore të sektorit privat të TIK-ut në rindërtim pas konfliktit: Një studim rasti nga Kosova*. 2009.
9. Fazliu, A.: *Fuqia e pashfrytëzuar - Raporti Fillestar (Sektori i TIK)*. Zyra Zvicerane për Bashkëpunim në Kosovë, 2012.
10. Schuch, K.: *Raporti tematikë, Shkenca dhe Teknologjia në Kosovë/UNMIK. Qendra për Inovacione Sociale*, 2008. http://wbc-inco.net/object/document/7385/attach/Kosovo_Final.pdf
11. Ilazi, Lila, Bytyqi, Ahmedi, dhe tjerët: *Raport i auditimit teknologjik të TIK RTD në Kosovë*. ICT-KOSEU, 2012. http://www.stikk-ks.org/uploads/downloads/Kosovo_ICT_RTD_Technological_Audit_Report_01.pdf
12. Qendra e Kosovës për Inovacione: <http://ickosovo.com/>
13. Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë: *Katalogu i programeve të akredituara për zhvillim profesional të mësimeve dhe të udhëheqësve të arsimit*. Online. http://www.masht-gov.net/advCms/documents/katalogu_i_programeve_per_zhvillim_1.pdf
14. Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë: *Shkollat profesionale dhe profilet*. Online. <http://www.masht-gov.net/advCms/?id=469&lng=Eng#id=37>
15. Agjencia Europiane për Rindërtim: *Raporti tremujor për Parlamentin Europian, janar deri në mars të vitit 2008*. Online. http://ec.europa.eu/enlargement/archives/ear/publications/main/pub-reports_quarterly_2008_january-march.htm#Kosovo

8. INTERVISTAT NË TERREN - SONDAZHI SASIOR

Intervistat në terren u kryen gjatë periudhës 6-28 shtator, të vitit 2013. Ato ishin intervista sy me sy, letër dhe laps ose “në zyrat” e të anketuarve. Madhësia e mostrës përbëhej nga 513 intervista efektive, nga të cilat 65 ishin me kompani të sektorit të TIK dhe 448 ishin me biznese të sektorëve tjerë, kompani të mesme me qarkullim prej rreth 50 mijë deri në 1 milionë dhe mbi 1 milionë €, të zgjedhura si mostra të rastësishme nga baza e të dhënave të bizneseve aktive të regjistruara. Pyetësi ishte i përbërë nga pyetjet e mbyllura (me numër të limituar të përgjigjeve të mundshme), pyetje të hapura të para-koduara dhe me pyetje të hapura (me numër të pakufizuar mundësish të përgjigjeve), dhe u deshën mesatarisht rreth 30 minuta për ta plotësuar. Të intervistuarit ishin pronarë të kompanive, përfaqësuesit më të lartë të menaxhmentit ose menaxherë të TI-së. Rreth 17% e intervistave janë rikontrolluar edhe në terren.

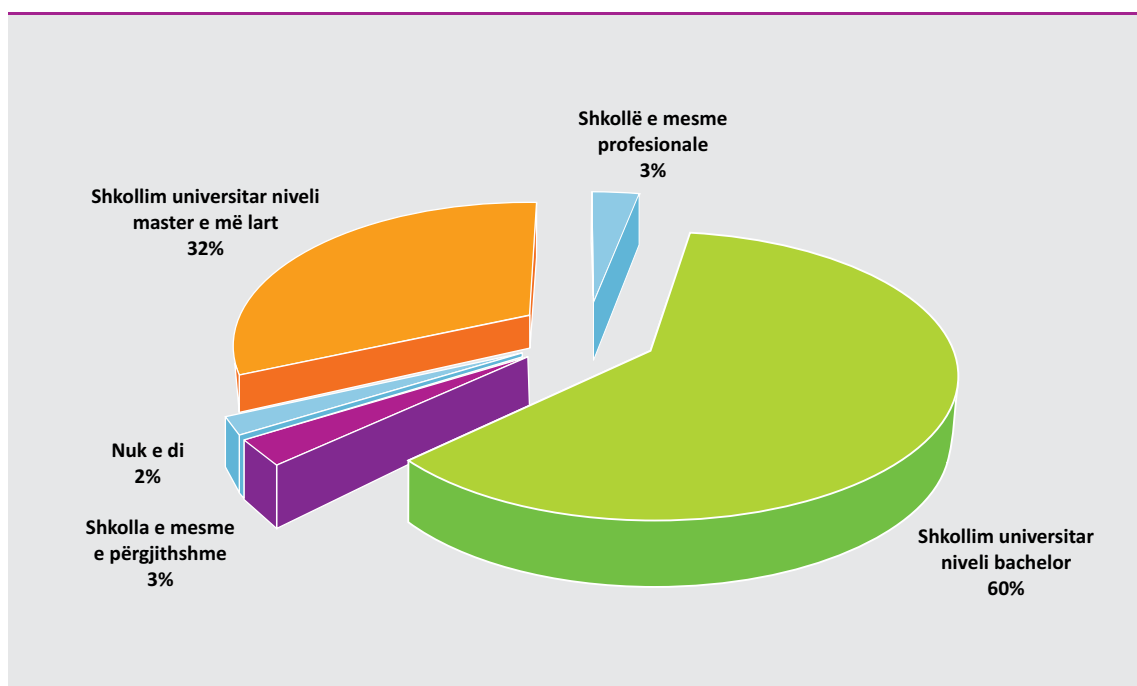
P1:

Kur mendoni për aftësitë dhe shkathtësitë që duhet t'i kenë të punësuarit tuaj, sa janë të rëndësishme karakteristikat e mëposhtme? A janë shumë të rëndësishme, deri diku të rëndësishme, jo aq të rëndësishme apo aspak të rëndësishme?

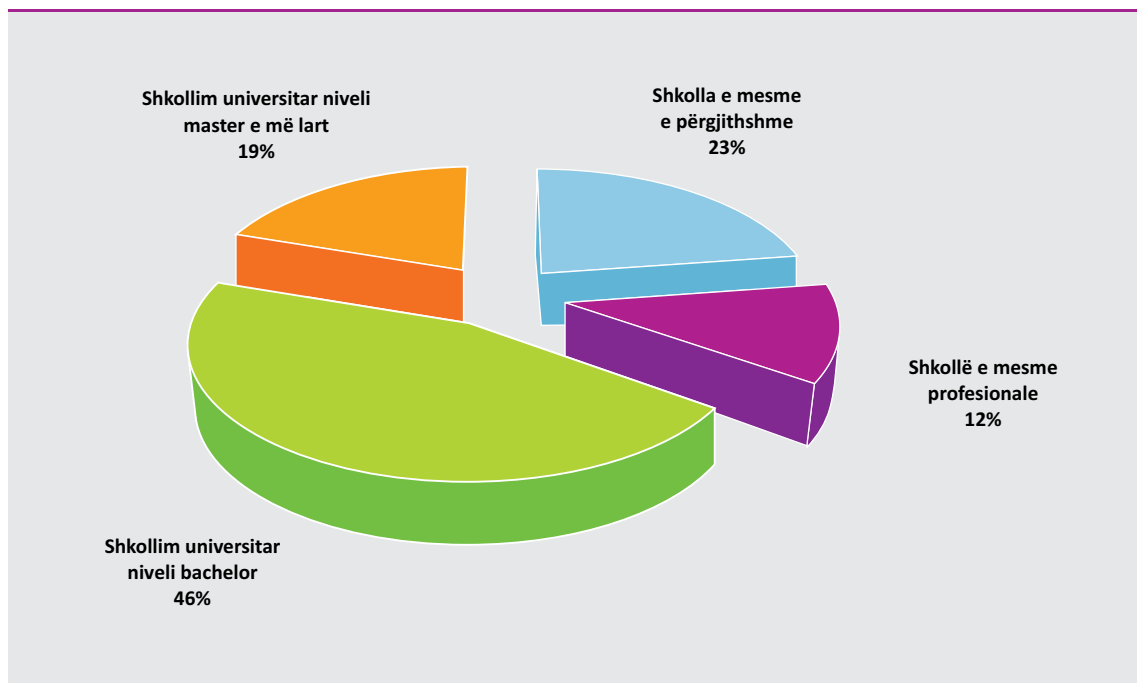


P2:

Cili është niveli më i lartë i arsimimit i të punësuarve të rinj në kompaninë tuaj?



Cili është niveli më i lartë i arsimimit i të punësuarve të rinj në kompaninë tuaj?

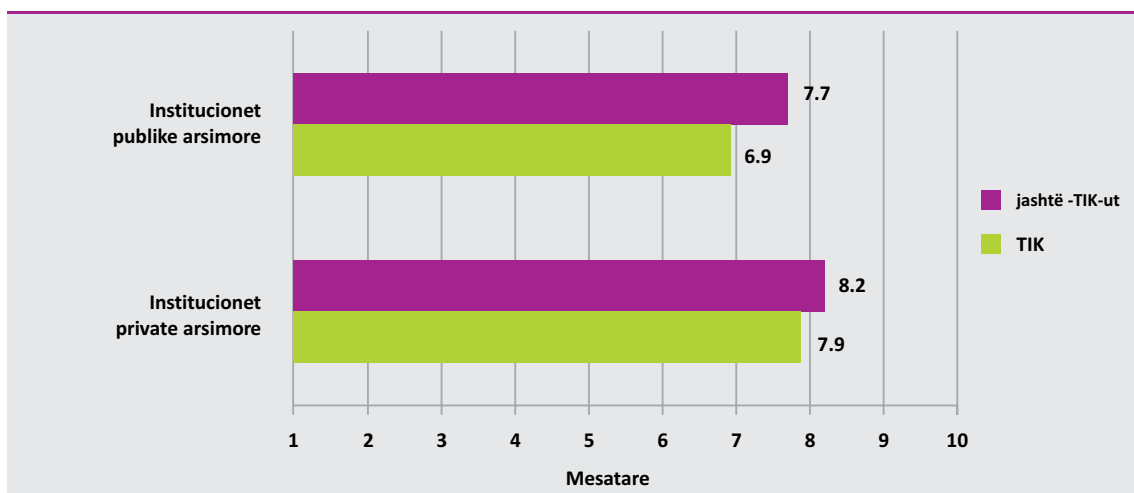


P3:

Ku janë arsimuar punonjësit tuaj ?	TIK	jashtë-TIK-ut
	%	%
Institucionet publike të AL	73	62
Institucionet private të AL	27	38

P4:

A mund të më tregoni sa jeni të kënaqur me punonjësit që vijnë nga institucionet publike arsimore dhe atyre private?

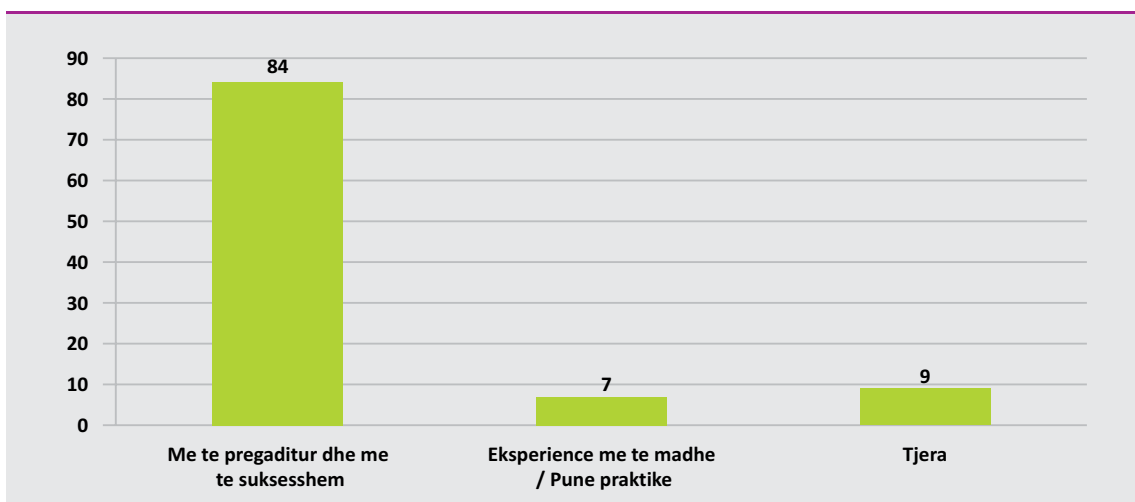


P5:

Nga cilat institucione arsimore vijnë punonjësit tuaj më të mirë të TIK-ut ?	TIK	jashtë-TIK-ut
	%	%
Fakulteti i inxhinierisë elektrike dhe kompjuterike - FIEK	26	3.1
Universiteti i Prishtinës	17	3.3
Fakulteti Ekonomik - UP	12	0.9
AUK	9	0.9
UBT	8	1.1
FMNS–Shkencat kompjuterike	6	0.9
AAB	5	1.1
Fakulteti indërtimtarisë	3	-
Fakulteti i biznesit - Pejë	2	-
Shkolla ekonomike - Ferizaj	2	-
Iliria	2	0.2
Tjera	-	5.1
Nuk e di	8	83.4

P6:

Pse keni qenë më së shumti të kënaqur me të diplomuarit e këtij institucioni?



P7:

Nga cilat institucione arsimore vijnë punonjësit tuaj me të cilët jeni më pak të kënaqur ?	TIK	jashtë -TIK-ut
	%	%
Universiteti Prishtinës	5	0.2
Fakulteti Ekonomik - UP	3	0.2
Iliria	3	-
AAB	3	0.2
FSHMN –Shkencat kompjuterike	3	-
Fakulteti juridik	2	-
FSHMN –Seksioni i gjeografisë	2	-
Fakulteti i inxhinierisë elektrike dhe kompjuterike - FIEK	-	0.2
Fama	-	0.2
Nuk e di	79	99

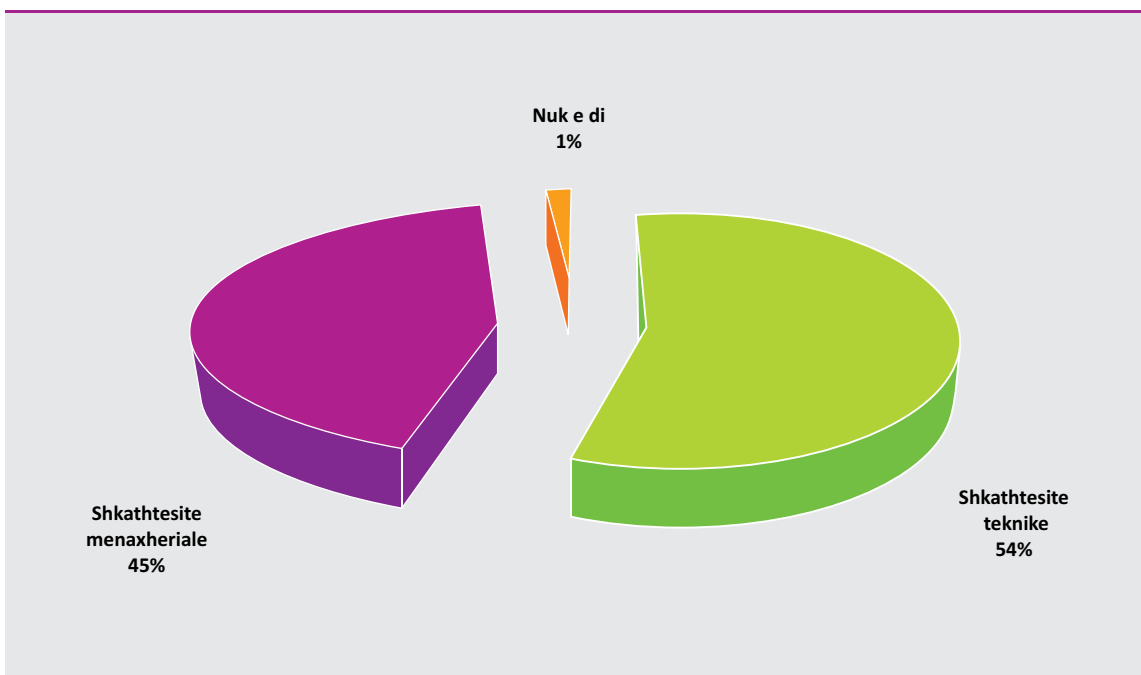
P8:

Cilat janë shkathtësitë të cilat ju mungojnë më së shumti punonjësve të rinj? (përqindja kumulative e tri të cekurave)	TIK
	%
Trajnimet dhe certifikimet profesionale	39
Njohuria mbi përdorimin e pajisjeve	37
Shkathtësitë gjuhësore	37
Njohja e procedurave operative në punë	26
Shkathtësitë menaxhuese	22
Shkathtësitë e komunikimit	20
Shkathtësia për të trajnuar të tjerët	17
Shkathtësitë për zgjidhjen e problemeve	12

Cilat janë shkathtësitë të cilat ju mungojnë më së shumti punonjësve të rinj? (përqindja kumulative e tri të cekurave)	jashtë-TIK-ut
	%
Përvoja e punës në poste të ngjashme	41
Trajnimi dhe certifikimet	22
Njohuria mbi përdorimin e pajisjeve	22
Shkathtësia për menaxhimin e kohës	22
Shkathtësitë gjuhësore	14
Shkathtësitë menaxhuese	14
Shkathtësitë e komunikimit	10
Njohja e procedurave operative në punë	10
Shkathtësitë ndër-personal	9
Shkathtësia për të trajnuar të tjerët	8
Arsimimi formal	5
Shkathtësitë për zgjidhjen e problemeve	5
Tjera	1

P9:

Cilat prej 2 grupeve të mëposhtme të shkathtësive janë me të rëndësishme për kompaninë tuaj?



P10:

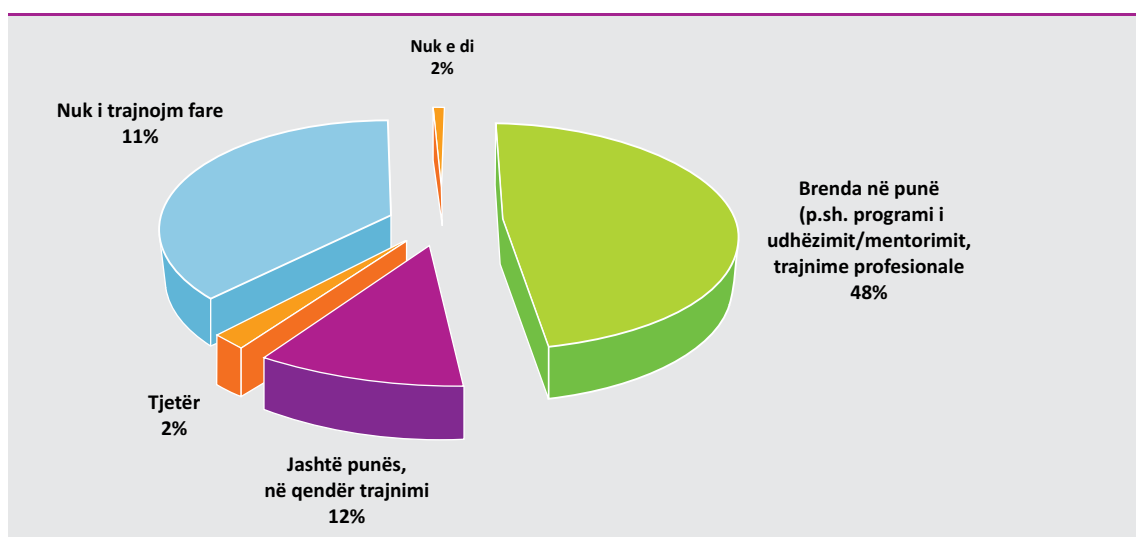
Cila nga këto shkathtësi teknike i nevojiten më së shumti kompanisë suaj? (përqindja kumulative e tri të cekurave)	TIK
	%
Rrjetet e avancuara (CCNP)	37
Programimi Server-Klient (Java, C++)	32
Administrimi i Bazës së të dhënave (MS SQL, Oracle, MySQL)	31
Administrimi i Sistemit (MS Windows Server, Exchange Server)	28
Ueb programimi (PHP, ASP, Perl, Python)	22
Ueb dizajnimi (Html, JavaScript, sjkathtësitë efoto editimit)	17
Shkathtësitë themelore teknike (ECDL, Cisco IT Essentials 1)	8
Administratorët Sistemeve Linux	8
Përlllogaritja themelore e rrjetit (CCNA)	6

P11:

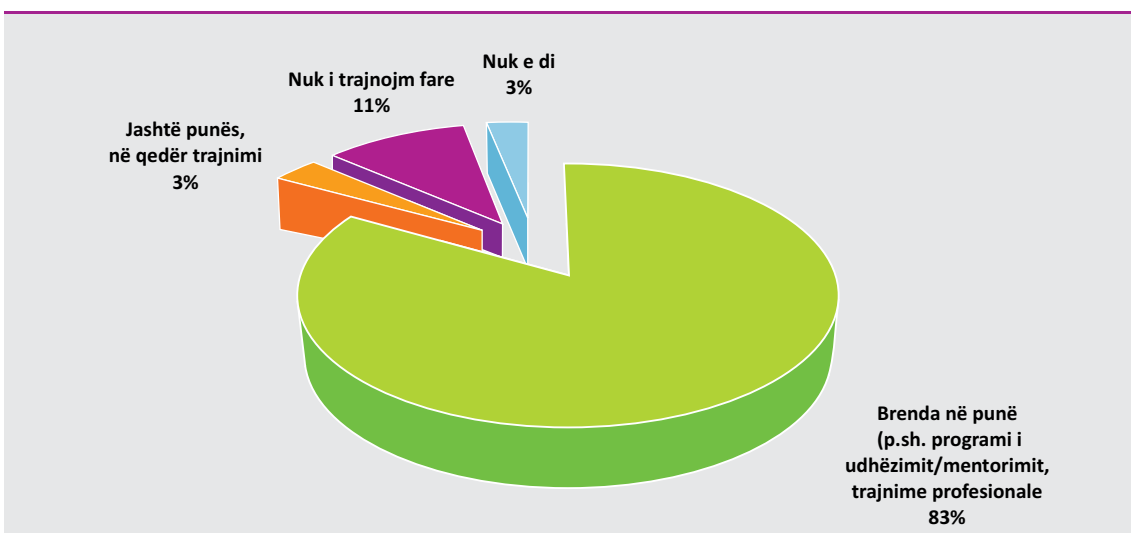
Cila nga këto shkathtësi menaxhuese i nevojiten më së shumti kompanisë suaj? (përqindja kumulative e tri të cekurave)	TIK
	%
Menaxhimi i shitjes	45
Menaxhimi i projekteve	35
Menaxhimi i marketingut	29
Menaxhimi i kontratave	22
Analist i biznesit	20
Menaxhim financiar	3
Menaxhim i burimeve njerëzore	3

P12:

Si i trajtoni punonjësit tuaj (jashtë TIK-ut)?



Si i trajnoni punonjësit tuaj (TIK)?

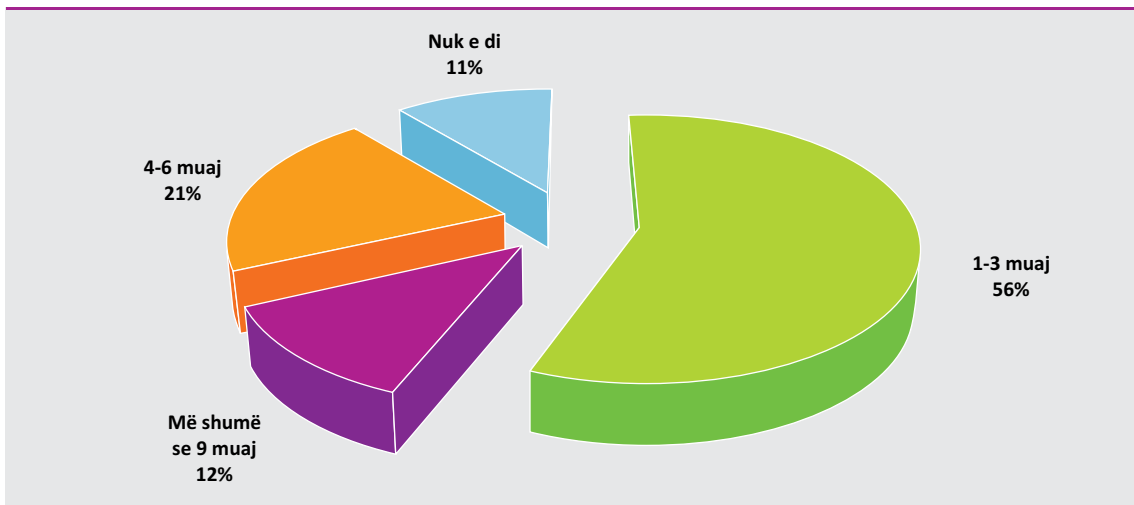


P13:

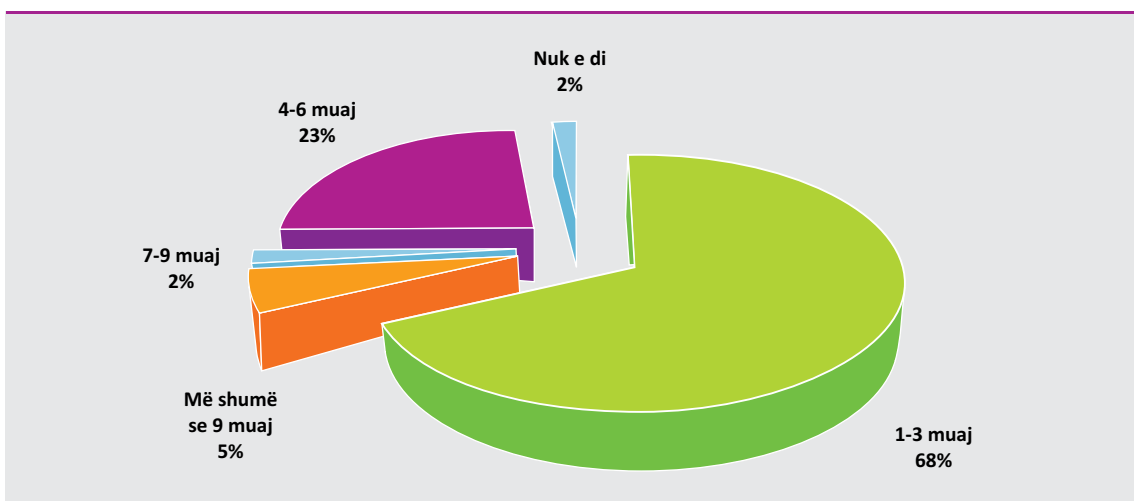
Çfarë lloj trajnimesh keni ofruar / ofroni për punonjësit tuaj? (përqindja kumulative e tri të cekurave)	TIK	jashtë-TIK-ut
	%	%
Trajnim i brendshëm / Se si të përdorin pajisjet	17	55
Trajnim për rrjetet kompjuterike	11	2
Ueb dizajn	6	-
Trajnim në seminare dhe punëtori të ndryshme	6	2
Trajnim për Microsoft Office	6	-
Riparim dhe mirëmbajtje të pajisjeve fizike (hardware)	11	23
Trajnim themelor	6	4
Kujdes për klientët	6	6
Trajnime rreth shitjes dhe marketingut	11	4
Trajnim për programe të kontabilitetit	11	9
Trajnime për TI (trajnime të tjera të TI-së)	17	-
Trajnim për bazat e të dhënave	11	-
Cisco	11	-
GIS	11	2
Arc-GIS	6	-
Auto-CAD	6	-
Trajnime profesionale	-	9
Dizajn grafik	-	4
Trajnime mbi menaxhimin	-	6
Trashëgimi kulturore	-	2
Udhëzime	-	2
Të tjera	-	13

P14:

Sa kohë mesatarisht nevojitet për trajnimin e një punonjësi të ri për të arritur produktivitetin maksimal në kompaninë e juaj (jashtë TIK-ut)?

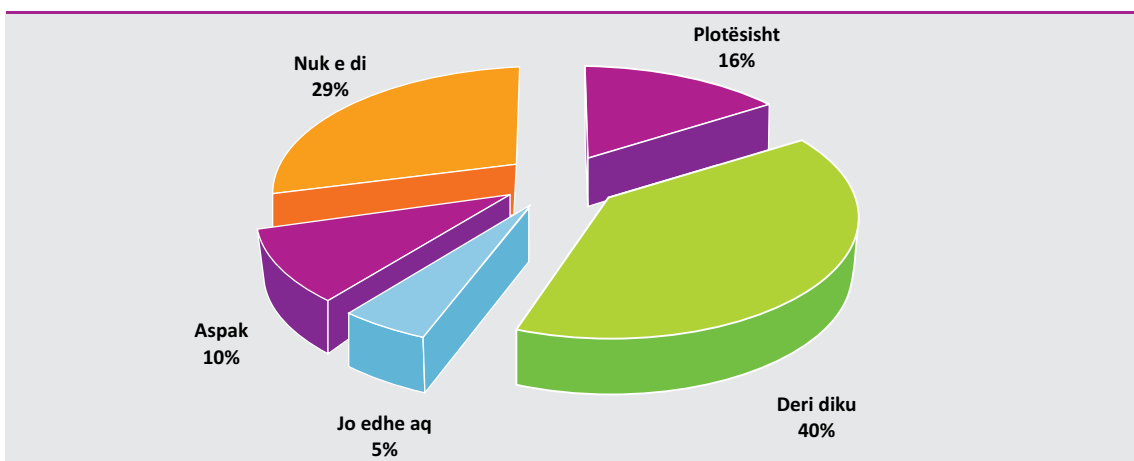


Sa kohë mesatarisht nevojitet për trajnimin e një punonjësi të ri për të arritur produktivitetin maksimal në kompaninë e juaj (TIK)?

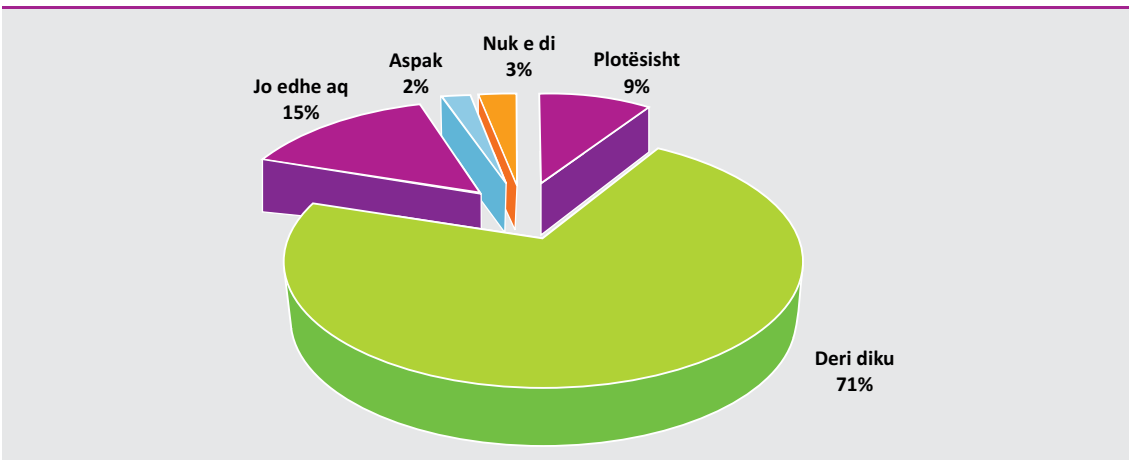


P15:

A mendoni se programi (kurrikula) e përdorur në programet mësimore përkatëse i adreson shkathhtësitë e nevojshme për punë në sektorin e TIK plotësisht, deri diku, jo edhe aq apo aspak (jashtë TIK-ut)?

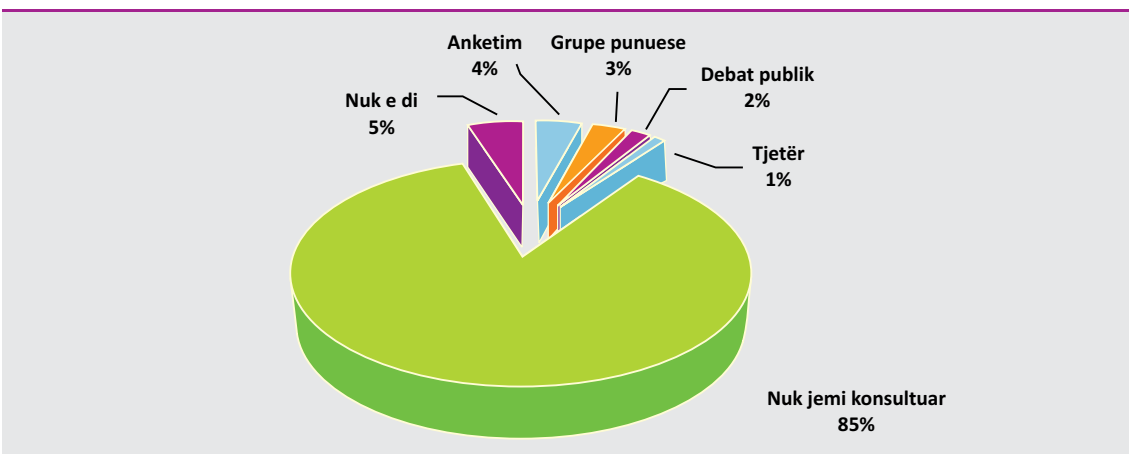


A mendoni se programi (kurrikula) e përdorur në programet mësimore përkatëse i adreson shkathtësitë e nevojshme për punë në sektorin e TIK plotësisht, deri diku, jo edhe aq apo aspak (TIK)?

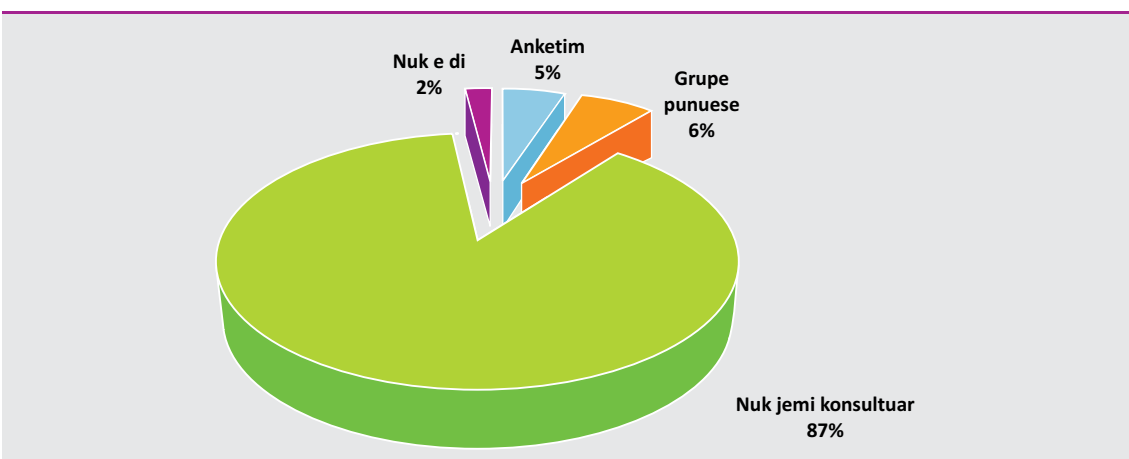


P16:

A është konsultuar kompania juaj në çfarëdo mënyre nga ana e ofruesve publik të trajnimeve ose institucionet arsimore (si Ministria e Arsimit, Universitetet publike, etj.) në lidhje me zhvillimin e programit (kurrikulave) për profesione të TIK që kompania juaj ka nevojë apo që korrespondojnë me nivelin e arsimit për punonjësit tuaj (jashtë TIK-ut)?

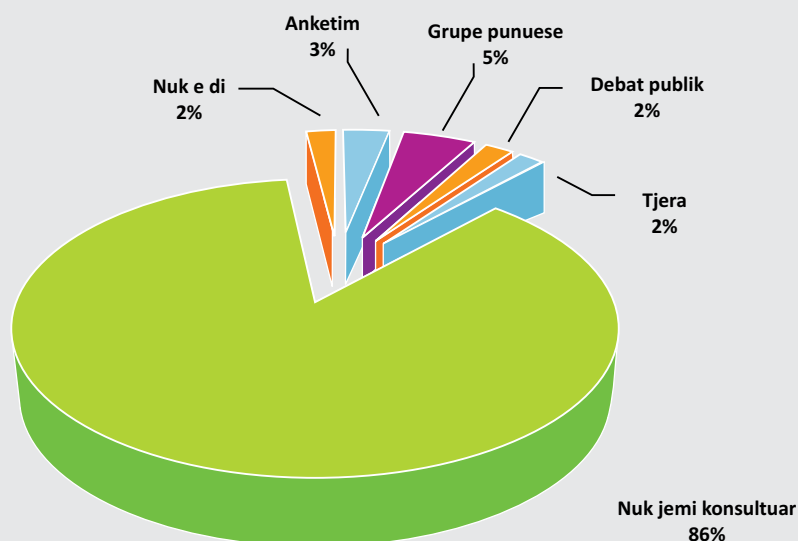


A është konsultuar kompania juaj në çfarëdo mënyre nga ana e ofruesve publik të trajnimeve ose institucionet arsimore (si Ministria e Arsimit, Universitetet publike, etj.) në lidhje me zhvillimin e programit (kurrikulave) për profesione të TIK që kompania juaj ka nevojë apo që korrespondojnë me nivelin e arsimit për punonjësit tua (TIK)?

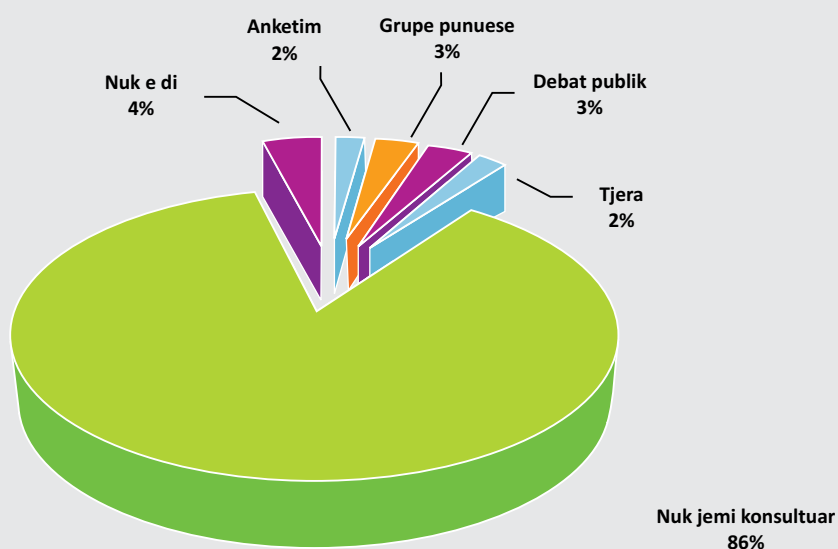


P17:

A është konsultuar kompania juaj në çfarëdo mënyre nga ana e ofruesve privat të trajnimeve ose institucionet private arsimore në lidhje me zhvillimin e programit (kurrikulave) për profesione të TIK që kompania juaj ka nevojë apo që korrespondojnë me nivelin e arsimit për punonjësit tuaj (TIK)?

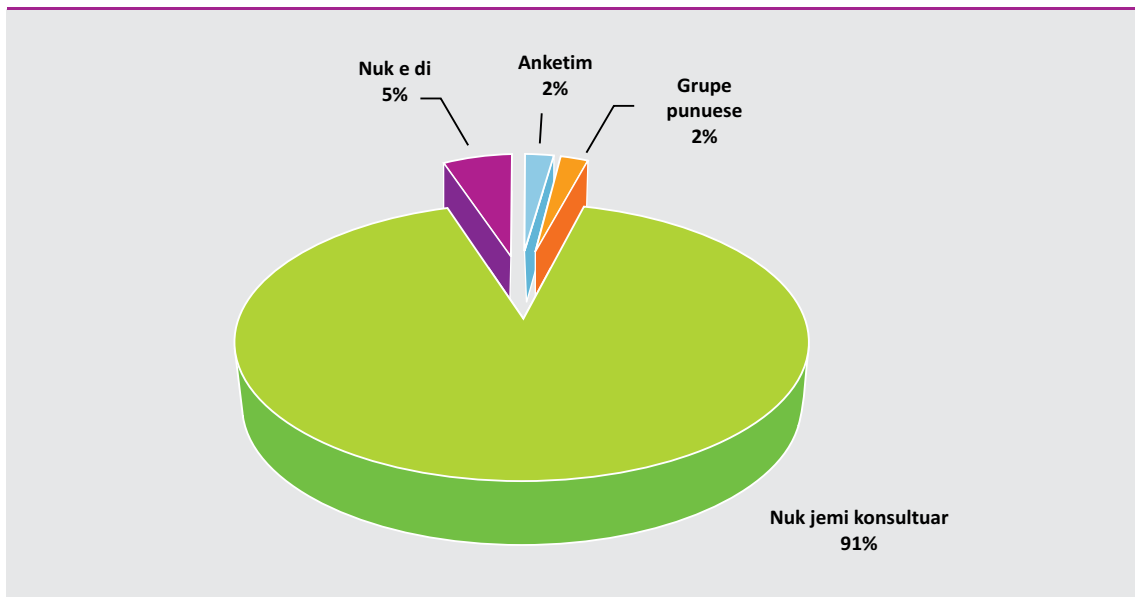


A është konsultuar kompania juaj në çfarëdo mënyre nga ana e ofruesve privat të trajnimeve ose institucionet private arsimore në lidhje me zhvillimin e programit (kurrikulave) për profesione të TIK që kompania juaj ka nevojë apo që korrespondojnë me nivelin e arsimit për punonjësit tuaj (jashtë TIK-ut)?

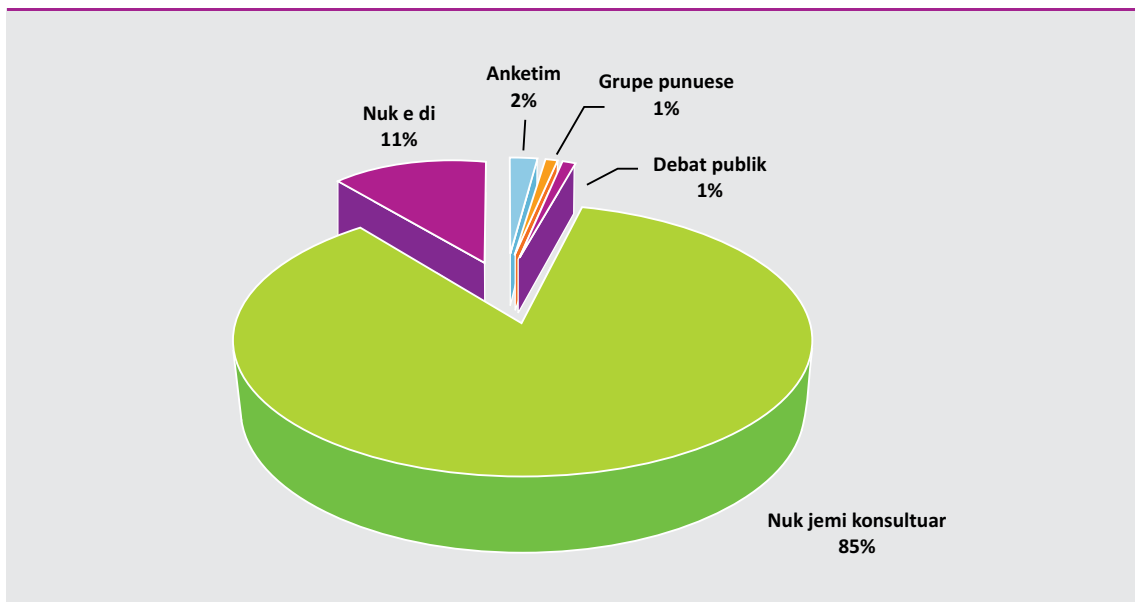


P18:

A ka qenë kompania juaj e përfshirë në çfarëdo mënyre në procesin e krijimit të politikave nga ana e qeverisë në lidhje me politikat arsimore të TIK që ndikojnë në përgaditjen e fuqisë punëtore për sektorin tuaj (TIK)?



A ka qenë kompania juaj e përfshirë në çfarëdo mënyre në procesin e krijimit të politikave nga ana e qeverisë në lidhje me politikat arsimore të TIK që ndikojnë në përgaditjen e fuqisë punëtore për sektorin tuaj (jashtë TIK-ut)?





Rexhep Mala str. 28 A,
10 000 Prishtina, Republic of Kosova
Tel. +381 38 77 11 80 ext. 501
info@stikk-ks.org, www.stikk-ks.org

EYE Enhancing Youth Employment Project



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Swiss Cooperation Office Kosovo