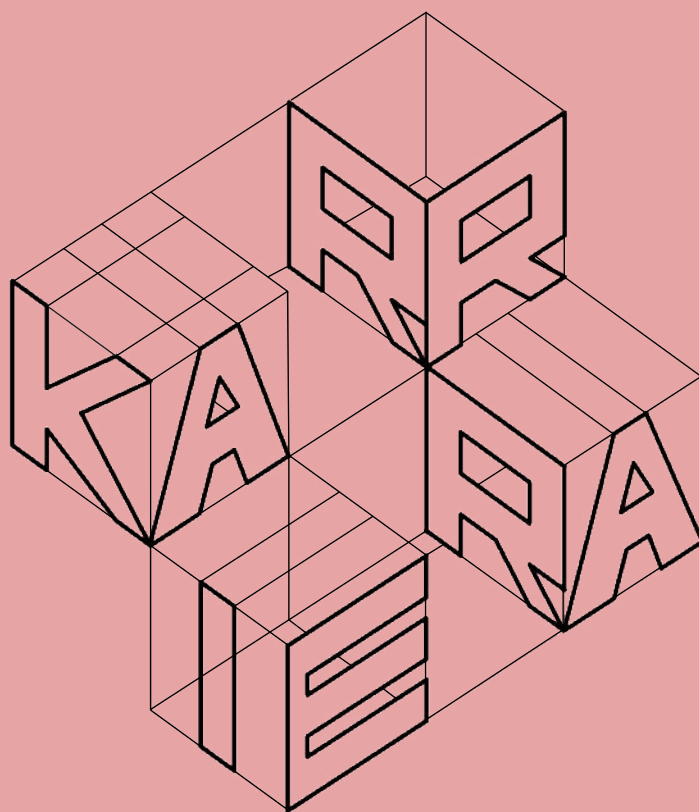
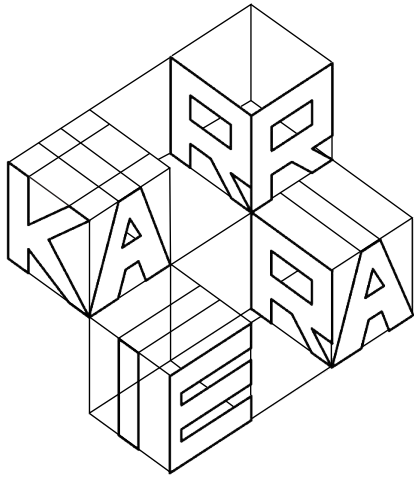


REVISTA KARRIERA REVISTA KARRIERA REVISTA KARRIERA



UNIVERSITETI I PRISHTINËS
"HASAN PRISHTINA"
QENDRA PËR ZHVILLIM TË KARRIERËS

Nr.3. Dhjetor 2022



Revista "Karriera" është publikim i Qendrës për Zhvillim të Karrierës në Universitetin e Prishtinës. Ky është numri i tretë i revistës dedikuar informimit të studentëve për përgatitjet e nevojshme drejt punësimit, trendet në zhvillimin e profesioneve të caktuara dhe kriteret e tregut të punës.

Revista shpërndahehet falas për studentët, të diplomuarit dhe punëdhënësit. Përmbajtja në artikuj nuk paraqet gjithmonë qëndrimet tona. Revista përfshin artikuj nga studentët, punëdhënësit, ekspertë vendorë e ndërkombëtarë, intervista, statistika, etj. Revista publikohet një herë në vit.

Redaksia

Elmedina Nikoçeviq-Kurti
QZhK

Shkumbin Tafilaj
QZhK

Dizajni

Dea Susuri
Bleona Metaj

Lektor

Alfred Beka

Logo

Fjolla Halitaj

Falenderojmë bashkëpunëtorët

Jetlira Avdijaj
praktikante në QZhK

Donjeta Bojku
praktikante në QZhK

Fatgzona Jakupi
praktikante në QZhK

Pauline Boivin
Lifelong Learning Platform

Malgorzata Milczarek
Tango

Ilire Zajmi-Rugova
RTK

Abdylkerim Ratkoceri
Meridian

Teuta Abdullahu Bunjaku
TEB Bank

Diana Bajraktari
Manaferra

Hakan Shehu
Gjirafa

Riad Asllani
Gjirafa

Greta Kamberi
Gjirafa

Arlinda Vllasolli
TrePharm

Leonora Kryeziu
Instituti për Studime Politike

Jehona Xhaferi
Qendra e Gjuhëve UP

Rrezarta Fondaj
American Advising Center

Kontakti

Qendra për Zhvillim të Karrierës
Universiteti i Prishtinës "Hasan Prishtina"

Adresa
Biblioteka Kombëtare e Kosovës, 10000, Prishtinë

Email
qzhk@uni-pr.edu

Tel.
+383 38 248 925/ 926

Ueb
ekarriera.uni-pr.edu

Facebook
facebook.com/qzhkunipr

Instagram
instagram.com/qzhk.up

PËRMBAJTJA

Kalendari aktiviteteve në UP —

Faqe 4

Fjala e Rektorit —

Faqe 5

Statistikat e shërbimeve në QZhK —

Faqe 6

Aktivitete për karrierë/ Industria në edukim —

Faqe 7

15 vjetori i QZhK-së —

Faqe 8

Aplikimi online - një hap larg punës së ëndrrave —

Faqe 10

Instituti "LIFE" – zhvillues i inxhinierëve softueri —

Faqe 11

Keshilla nga punëdhënësit —

Faqe 12

Si të kërkojmë dhe të shkruajmë një letër rekomandimi —

Faqe 14

Rekrutimi përmes Qendrave të vlerësimit —

Faqe 15

Rimendimi i udhëzimeve gjatë gjithë jetës për të mësuarit fleksibil dhe rrugët e karrierës në shekullin 21 —

Faqe 16

Udhëzimi dhe këshillimi për karrierë në arsimin e lartë dhe bashkëpunimi me tregun e punës —

Faqe 17

Rishikimi i sistemit të zhvillimit të karrierës në Kosovë —

Faqe 18

Aftësimi profesional i të rinjve në fushën e gazetarisë —

Faqe 19

Programi i zhvillimit të karrierës në marketing —

Faqe 20

Si të përgatiteni për të fituar një vend pune —

Faqe 21

Në "Luftën e Trojës" pa shpata —

Faqe 22

Rëndësia e punës praktike —

Faqe 23

Grupet e studentëve në UP —

Faqe 24

Njohja e gjuhëve të huaja si mundësi fuqizimi në karrierë —

Faqe 28

Shkolla politike - ngritje e kapaciteteve udhëheqëse të liderëve të rinj —

Faqe 29

Statistika të hulumtimit me punëdhënësit —

Faqe 30

Këshillimi për studime dhe testet standardizuese ndërkombëtare —

Faqe 34

Më afër studentëve përmes shërbimeve të karrierës —

Faqe 35

Mundësitë për zhvillim në karrierë —

Faqe 36

Fakte zbavitëse —

Faqe 37

Kalendari i aktiviteteve në Universitetin e Prishtinës 2023

Janar

Antarësimi në Grupet e studentëve

#grupetestudenteveup

Shkurt

Shkëmbe përvojën, ndihmo të tjerët

#UPTalkforsuccess

Mars

Tryeza e rumbullakët me tregun e punës

Harmonizimi i kërkesave të tregut të punës me programet e studimit në UP

#tryezaerrumbullaket

Prill

Këshillimi për studime dhe teste standardizuese ndërkombëtare

#LanguageUP

Maj

Këshilla dhe rrjetëzim me punëdhënësit

#karrieraUP

Qershor

Promovimi i programeve studimore në UP

#BehuUP

Korrik

Universiteti Ndërkombëtar Veror i Prishtinës

#PISU

Shtator

Promovimi i programeve të punës vullnetare

#VullnetarizmiUP

Tetor

Dita e Orientimit UP

#unejamUP

Nëntor

Panairi i Edukimit “ Studioni në Francë”

Panairi i Punës, Karrierës dhe Ndërmarrësisë

#PanairiUP

Dhjetor

Promovimi i revistës “ Karriera” (Nr.4)

#revistakarriera

FJALA E REKTORIT NË REVISTËN “KARRIERA”

*Të dashur studentë dhe të diplomuar të Universitetit të Prishtinës,
Të nderuar partnerë,*

Përgëzime që tani e keni në duar edicionin më të ri të revistës “*Karriera*”!

Kjo revistë, të cilën sot po e shfletoni, ka për qëllim të sjellë te ju artikuj unikë dhe të dobishëm për mëtejshmësimin e karrierës suaj profesionale dhe akademike. Një projekt i tillë, është një në mesin e shumë të tjerëve që Qendra për Zhvillim të Karrierës e Universitetit të Prishtinës realizon tradicionalisht, për të lehtësuar dhe mbështetur rrugëtimin akademik të studentëve tanë. Institucioni ynë ndikon dhe bashkëvepron me të gjitha segmentet e organizimit të vendit tonë. Përmes qasjes praktike dhe moderne në arsim, ne përgatisim studentët për ballafaqim me sfidat e shumta në këtë shoqëri, që pëson dhe krijon ndryshime të herëpashërshme.

Ju të dashur studentë jeni baza e mirëfunksionimit të institucioneve tona dhe të shtetit tonë, andaj ne jemi të përkushtuar të shterojmë të gjitha burimet në dispozicion, për të pasuruar dijen dhe shkathtësitë tuaja dhe përditshmërinë tuaj me mundësi të reja. Roli aktiv i UP-së në shoqëri manifestohet më së miri nga kuadrot profesionale që dalin nga ky institucion, të cilët përbëjnë pjesën dërrmuese të tregut të punës në vend dhe jo vetëm.



Kam bindjen që artikujt e sjellë te ju, në kuadër të kësaj reviste karriere, do të orientojnë dhe ushqejnë vizionin tuaj për avancim dhe dije. Nga përvoja personale kam kuptuar që vizioni i qartë dhe dija e thellë ndryshojnë destinacione dhe sjellin suksese. Në përvojat e profesionistëve, që i gjeni në faqet e kësaj reviste dhe në mundësitë e ndara për ju, shpresoj të reflektoni vetveten dhe të motivoheni për të ardhmen tuaj.

Ky edicion i revistës “*Karriera*” do të pasqyrojë tregime të studentëve, punëdhënësve potencialë, statistika dhe kuriozitete, të cilat nga profesionistët janë konsideruar si të nevojshme për t’u sjellë te ju.

“*Karriera*” është mundësuar nga stafi i Qendrës për Zhvillim të Karrierës në UP, të cilët kanë gërshetuar nevojat tuaja me ato të punëdhënësve, andaj shfrytëzoj rastin t’i falënderoj për punën.

Të arriturat tuaja kanë shumë rëndësi për ne, ndërkaq janë jetike për ju. Andaj, vazhdoni të hidhni hapat e duhur në rrugëtimin e karrierës suaj.

*I juaji,
Prof. dr. Qerim Qerimi
Rektor*

Statistikat e Qendrës për Zhvillim të Karrierës 2022



130958 profile të studentëve dhe të diplomuarve në "e-Karriera"



989 pjesëmarrës në trajnime



384 kompani / institucione në "e-Karriera"



402 përfitues të punës praktike



1026 studentë me CV të plotësuar në "e-Karriera"



32792 përfitues të aktiviteteve



145 aktivitete të organizuara



24398 ndjekës në Facebook



1900 studentë pjesëmarrës në Plaformën Virtuale të Panairit të Karrierës



520 ndjekës në Instagram



901 njoftime për studentët



500 institucione pjesëmarrëse në Panairin e Punës, Karrierës dhe Ndërmarrësisë

Aktivite për karrierë/ Industria në edukim

Gjatë vitit 2022, Qendra për Zhvillim të Karrierës në UP shënoi rritje të interesimit të studentëve, të diplomuarve dhe kompanive për të përfituar nga shërbimet që ajo ofron. QZHK-ja është e përkushtuar në ngritjen e mundësive dhe cilësisë së shërbimeve për ndërlidhjen e studentëve dhe të diplomuarve me tregun e punës, duke ofruar promovim të mundësive që punëdhënësit dhe institucionet e arsimit joformal kanë për ta. Aktivitetet që organizon QZHK-ja fokusohen në ofrimin e mundësive për rrjetëzimin e studentëve me punëdhënësit, angazhimin e studentëve në aktivitete ekstra-kurrikulare si dhe zhvillimin e aftësive personale dhe profesionale të studentëve për aplikim në punë.

Zhvillimi i aftësive të studentëve për aplikim në punë

Module të ndryshme të trajnimeve fizike dhe online, që zgjasin tri orë në javë, fokusohen në ofrimin e informatave dhe këshillave rreth formave të aplikimit për punë dhe zhvillimin e shkathtësive konkrete që mundësojnë këtë proces. Modulet ndërlidhen me përpilimin e CV-së dhe letrës motivuese, kërkesave për letër rekomandim, përgatitjes për intervistë pune, aplikimin online dhe të kuptuarit qartë të konkurseve të punës, si dhe zhvillimin e shkathtësive të buta.



Organizimi i panairove dhe vizita e studentëve në institucione

Me qëllim ndërlidhjen e studentëve dhe të diplomuarve me tregun e punës dhe promovimin e mundësive për zhvillim në karrierë, këtë vit kemi bashkorganizuar Panairin e Universiteteve Franceze si dhe Panairin Kombëtar të Punës, Karrierës dhe Ndërmarrësisë. Po ashtu, studentët kanë vizituar Institutin Pedagogjik të Kosovës dhe Zyrën Kombëtare të Auditimit.

Këshillim dhe rrjetëzim me punëdhënësit

Aktiviteti tradicional 'KarrieraUP', i cili organizohet nga Qendra për Zhvillim të Karrierës në Universitetin e Prishtinës, synon udhëzimin në karrierë dhe ndërlidhjen e studentëve dhe të diplomuarve të Universitetit të Prishtinës me tregun e punës. Përmes këtij aktiviteti, ofrohen këshilla nga punëdhënësit dhe mundësohet rrjetëzimi i studentëve e të diplomuarve me përfaqësues të institucioneve pjesëmarrëse. Sivjet, gjatë edicionit të tretë të këtij aktiviteti, janë realizuar prezantime nga gjashtë institucione pjesëmarrëse, si: **Raiffesen Bank, KiKxxle & Evrotarget, FINCA, Akademia e fëmijëve "Loja", Manaferra dhe PozheguBrothers.**



Zhvillimi i karrierës me organizatat ndërkombëtare

Qendra për Zhvillim të Karrierës në Universitetin e Prishtinës, në bashkëpunim me EULEX-in dhe në partneritet me Ambasadën e SHBA-së në Kosovë dhe organizata tjera ndërkombëtare në Kosovë, organizuan punëtorinë mbi zhvillimin e karrierës me organizatat ndërkombëtare. Punëtorja për Zhvillimin e Karrierës me organizatat ndërkombëtare kishte për qëllim t'u sigurojë pjesëmarrësve aftësitë dhe njohuritë përkatëse të nevojshme për të qenë konkurrues në tregun e punës dhe për të planifikuar karrierën e tyre me organizatat ndërkombëtare.

Stafi i QZHK-së mbajti punëtori në NICE Academy

Në kuadër të Akademisë së Organizatës Ndërkombëtare NICE (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe) me temë "Deep-Human Competences, Career Development and Counselling" (Kompetencat e thella njerëzore, zhvillimi i karrierës dhe këshillimi), e cila u mbajt në Prishtinë, stafi i QZHK-së mbajti punëtorinë me temë "Avancimi i aftësive praktike të këshilltarëve për karrierë" (Advancing career counselors' practical skills) për pjesëmarrës vendorë dhe ndërkombëtarë si Kosova, Estonia, Letonia, Shqipëria, etj. NICE Academy është ngjarja më e madhe në Evropë në fushën e këshillimit dhe udhëzimit në karrierë.



Qendra për Zhvillim të Karrierës në UP feston 15-vjetorin e themelimit

Qendra për Zhvillim të Karrierës në UP feston 15-vjetorin e themelimit Më 24 prill 2007, në hapësirat e Bibliotekës Kombëtare e Universitare të Kosovës, ish-rektori i Universitetit të Prishtinës, prof. Enver Hasani, dhe shefi i Misionit të OSBE-së në Kosovë në atë kohë, z. Werner Wnendt, bënë hapjen solemne të Qendrës për Shërbime të Studentëve (LINK), që sot quhet Qendra për Zhvillim të Karrierës.

“Studentët e Universitetit të Prishtinës tani kanë burime më të mira për t’u përgatitur për tregun e punës, falë Qendrës për Shërbime Studentore, të inauguruar sot nga Misioni i OSBE-së në Kosovë”, thuhet në lajmin e postuar në ueb faqe të OSBE-së më 24 prill 2007.

“Investimi në arsim është investim në të ardhmen. Kjo është e vërtetë kudo në botë, por është veçanërisht e rëndësishme në Kosovë, ku ka kaq shumë të rinj. Qendrat janë elemente të një reforme më të gjerë që synon të hapë rrugën për integrimin e Universitetit të Prishtinës në komunitetin evropian të arsimit të lartë”, pati thënë ambasadori Werner Wnendt, shefi i Misionit të OSBE-së në Kosovë, gjatë ceremonisë së hapjes së QZHK-së (ish-Link).

Qendra për Zhvillim të Karrierës në Universitetit të Prishtinës u hap për të shërbyer si një urë lidhëse për studentët, duke ofruar mundësi për zhvillim personal, akademik dhe profesional përmes informacionit, këshillimit akademik dhe udhëzimit në karrierë.

Klemen Miklaviq, sot studiues në Qendrën për Studime të Politikave Arsimore (CEPS) të Universitetit të Lubjanës, në artikullin e tij me titull “Arsimi i Lartë dhe Bota e Punës: Lidhje të reja nëpërmjet Procesit të Bolonjës”, të botuar në numrin e dytë të revistës Thesis Kosova në vitin 2009, përmend Qendrën LINK (sot Qendra për Zhvillim të Karrierës) në Universitetin e Prishtinës, duke treguar se kjo zyre ka intensifikuar me të madhe ofertat për vende të punës praktike dhe, pas diplomimit, punësim për studentët e universitetit dhe të diplomuarit.

Ndër vite, QZHK-ja ka arritur të intensivifikojë aktivitetet dhe të zgjerojë shërbimet dhe trajnimet, duke ofruar mundësi ndërlidhjeje me tregun e punës për studentët dhe të diplomuarit, përmes informimit dhe këshillimit në karrierë. Gjithashtu, zyra e QZHK-së, për herë të parë në Kosovë, ka sjellë Panairin e Karrierës në formatin virtual, në vitin 2015, dhe ka digjitalizuar shërbimet e udhëzimit e këshillimit në karrierë përmes platformës ‘e-Karriera’ në vitin 2017.

QZHK-ja bashkëpunon me mijëra institucione publike e private, kompani vendore e ndërkombëtare, për të sjellë te studentët dhe të diplomuarit mundësitë më të fundit që ofrohen për zhvillimin e tyre në karrierë. QZHK-ja sigurohet që, përmes shërbimeve të saj, t’u ofrojë studentëve krijimin e dokumenteve të aplikimit sipas trendeve të fundit që kërkohen nga tregu i punës. Mbetemi të përkushtuar në ngritjen e kualitetit të shërbimeve dhe zgjerimin e gamës së shërbimeve për studentët dhe të diplomuarit tanë. Sot, QZHK-ja gjendet me zyre në të njëjtin lokacion (në BKUK) dhe ka dy këshilltarë për karrierë.

Është kënaqësi e QZHK-së që, për këto 15 vjet, ka bashkëpunuar me studentët e të diplomuarit, të cilët sot janë partnerë të Universitetit të Prishtinës. I falënderojmë të gjithë ata që na mbështetën dhe u jemi mirënjohës për bashkëpunimin.



Një nga studentët shikon pankartën e Qendrës për shërbime të Studentëve-“Link” (sot QZHK, pas hapjes zyrtare të qendrës. Prishtinë, 24 Prill, 2007 (Foto: OSBE/Hasan Sopa)



Një studente e Universitetit të Prishtinës shikon fletëpalosjen në ceremoninë e hapjes së Qendrës së Shërbimeve të Studentëve “Link” Prishtinë/ Prishtinë, 24 prill 2007. (Foto: OSBE/ Hasan Sopa)



Wilma Theuws (majtas), e Misionit të OSBE-së në Kosovë, shtrëngon duart me Lawrence Corwin nga Zyra e SHBA-së në Kosovë dhe rektori i Universitetit të Prishtinës, Enver Hasani (ulur) në hapjen e Qendrës të Shërbimeve për Studentë të mbështetur nga OSBE, 24 prill 2007. (Foto: OSBE/Hasan Sopa)



15 vjetori i themelimit Qendrës së Shërbimeve për Studentët LINK, që sot njihet si Qendra për Zhvillim të Karrierës

Qendra për Zhvillim të Karrierës ndër vite (2007-2022)



15 vjet QZHK

Aplikimi online – Një hap larg punës së ëndrrave



Teknologjia është duke u zhvilluar me hapa të shpejtë dhe të mëdhenj. Ajo çka dukej e avancuar dhjetë vjet më parë, sot gati se i takon shekullit të kaluar. Këto zhvillime teknologjike kanë pasur një ndikim jashtëzakonisht të madh edhe në evoluimin e tregut të punës dhe këtë e dëshmojmë me vetë format online të aplikimit për punë apo, këto vitet e fundit, edhe me intervistat individuale të punës të mbajtura online, si dhe shumë mundësi pune që mund të kryhen nga shtëpia, pra punë online. Por, çfarë mund të bëjmë që ta fitojmë vendin e punës që ëndërrojmë? Me dinamikën e ditëve të sotme, koha është duke u bërë më e kushtueshme dhe më e pakët, andaj një përparësi e madhe e aplikimeve online qëndron në atë se kursen minuta e madje edhe orë të tëra. Një tjetër e mirë e aplikimit online është edhe se formulari i plotësuar në formë elektronike, pos që do të duket më bukur në sytë e lexuesit, do të jetë edhe më i lehtë për t'u lexuar dhe do ta eliminojë mundësinë e një përshtypjeje negative që në fillim shkakoi i një bukurshkrimi jo të pëlqyeshëm.

Kur plotësojmë një formular online, është me rëndësi ta kuptojmë qartë se çfarë kërkohet nga pyetja e parashtruar, në mënyrë që përgjigja e dhënë të jetë sa më adekuate. Tjetër gjë me rëndësi është që të mos hezitohet në përshkrimin e përvojave, sepse çdo eksperiencë ka rëndësi dhe madje mund të jetë pikërisht ajo që kërkohet nga punëdhënësi. Vetë këshilla e punëdhënësve është që: ju mendoni për çfarëdo lloj përvojë ose aktiviteti që keni pasur dhe shfaqni ato cilësi që pyetja kërkon; nuk do të thotë se ajo eksperiencë duhet të jetë diçka tepër e madhe apo komplekse. Pastaj, jepni shembuj konkretë dhe specifikë në lidhje me atë që kërkon pyetja, jo opinionin tuaj. Kjo vlen për çdo përvojë që ju vendosni ta përshkruani. Ndërsa, kur i përshkruajmë aktivitetet dhe interesat apo qëllimet tona,

sidomos për ato të parat, duhet t'i përshkruajmë detajet, si p.sh. koha se kur ka ndodhur aktiviteti përkatës, pastaj cilat aktivitete ishin ato dhe çfarë keni përfituar prej tyre.

Te pyetjet si: motivimi juaj për vendin e punës ose çfarë mund të ofroni ju për vendin e punës, nuk është e preferueshme të shkruani gjëra të përgjithshme rreth jush, por të jeni konkretë dhe ta njihni mirë vendin se ku aplikoni. Andaj, para se të jepni përgjigje për pyetje të ngjashme, hulumtoni, krijoni një ide pse dëshironi të punoni aty, çfarë mund të përfitoni ju dhe çka mund të ofroni ju. Punëdhënësi, para përvojave tuaja, është i interesuar në potencialin dhe aftësitë tuaja, prandaj reklamojeni sa më mirë potencialin tuaj, në mënyrë që të jeni në mesin e të përzgjedhurve.

Mos harroni ta kontrolloni tekstin për gabime gramatikore! Kushtojuni vëmendje të veçantë respektimit të gramatikës dhe shenjave të pikësimit. Shënoni datat saktë dhe qartë në historinë e punës, në mënyrë që të kuptohet kohëzgjatja e punësimit në çdo punë që keni pasur. Mos e kopjoni tekstin nga ndonjë formular paraprak dhe ta bartni atë në formularin e ri, sepse shkrimi mund të mos përshtatet me formën aktuale. Është më mirë të krijoni një të ri, origjinal.

Mos u ngutni në plotësimin e aplikacionit online, por jepni kohë vetes. Mos e bëni submit (dorëzo) aplikacionin pa e rishikuar dhe pa qenë të sigurt se e keni dhënë më të mirën nga vetja.

Kijeni parasysh se çfarë kërkon punëdhënësi, çfarë keni për t'i ofruar ju dhe pse dëshironi të punoni aty. Mos harroni se punëdhënësit kërkojnë dëshmi të potencialit dhe aftësive tuaja, e jo opinionin tuaj.

Një aplikim online i suksesshëm do të thotë se jeni vetëm një hap larg punës së ëndrrave.



Instituti "LIFE" – zhvillues i inxhinierëve softueri

LIFE nga "Gjirafa" është një institut teknologjik arsimor, i krijuar për të ndërtuar inxhinierësoftueri me aftësi udhëheqëse. Në sesionin virtual, të organizuar në muajin mars të këtij viti me temë "Kupto më tepër rreth Gjirafa: LIFE", z. Hakan Shehu tregoi se lansimi i programit LIFE –Leadership Institute of Future Engineers ka për qëllim zhvillimin e aftësive profesionale dhe udhëheqëse të të rinjve.

"LIFE është një kurs intensiv që ka për të zgatur nëntë muaj. Si kurs është falas. Mënyra se si ka për të funksionuar LIFE është e ndarë në katër faza. Në fazën e parë do të mësohen bazat që çdo inxhinier duhet t'i dijë duke përfshirë matematikën inxhinierike, arkitekturën inxhinierike, etj.

Pas fazës së parë vijon faza e dytë, ku të interesuarit do të mësojnë më në detaje për inxhinierinë kompjuterike. Në fazën e fundit do të jetë një projekt final, ku do të kombinohen të gjitha njohuritë që do të merren, si dhe do të shërbejë si vlerësim", tha z. Shehu. Po ashtu, ai tregoi se ligjërimit mund të ndiqet qoftë online, qoftë fizikisht. Ligjëratat do të mbahen pasdite, gjatë pesë ditëve të javës. Sa i përket pranimit në LIFE, ai tregoi se fillimisht në fazën e parë do të pranohen 100 persona. Këta do të testohen në dy faza, ku në këto teste do të përfshihen njohuri të përgjithshme, shkathtësi logjike dhe matematikore, njohuri të gjuhës angleze, si dhe aftësitë e buta. Sa i përket fazës së dytë, kjo ka të bëjë më shumë me programin.

Në anën tjetër, Riad Asllani, përfaqësues i Gjirafa, tha se LIFE ka për qëllim t'i aftësojë studentët në

tri profile të fushës teknologjike si FrontEnd, BackEnd dhe DevOps, me fokus të veçantë në kultivimin e aftësive dhe shkathtësive në lidhësi.

Z. Asllani tregoi se pjesa e parë e projektit nuk do të jetë shumë e vështirë për studentët, por kryesisht do të përmbajë informacionet më të domosdoshme rreth inxhinierisë kompjuterike. Ai po ashtu tha se dy testet do të mbahen online, si dhe do të mbahen gjatë fundjavës në një kohë të përshtatshme. Ata që kanë dalë më së miri do të kontaktohen për takim në Gjirafa. Ndër tjerash, z. Asllani sugjeroi të aplikojnë të gjithë ata që janë të interesuar për këtë fushë, pavarësisht njohurive që posedojnë.

Në pyetjen se cilat janë procedurat e aplikimit dhe se çka kërkohet më shumë prej aplikantëve, z. Shehu tregoi se aplikimi është i hapur për të gjithë. Sa u përket kriterëve, nuk kërkohet ndonjë kriter specifik, përveç një CV-je, një letër motivuese të shkurtër dhe informatave specifike nëse është ndjekur më herët ndonjë kurs për inxhinieri kompjuterike. I vetmi kriter është testimi, ku kandidatët që tregojnë rezultat më të lartë do të pranohen. "Kursi është për të gjithë ata që i duan shkencat kompjuterike", shtoi ai. Ndërkaq, në pyetjen se në cilën gjuhë do të mbahen testet, z. Shehu tregoi se testet dhe ligjërimit do të mbahen kryesisht në gjuhën angleze, përveç disa lëndëve. Kurse në pyetjen se a është ky kurs adekuat edhe për nxënësit që e mbarojnë gjimnazin, apo vetëm për studentët, ai tha se i vetmi kusht është të jetë i mbaruar gjimnazi, pra kursi është edhe për nxënësit që mbarojnë shkollimin e mesëm, edhe për studentët. Në pyetjen a do të caktohet cila gjuhë programuese do të përdoret, tregoi se në testim me rëndësi është rezultati, kurse gjatë programit varet prej instruktorëve. Pra, është në dorën e studentëve se cilën gjuhë programuese ata zgjedhin ta përdorin. Në pyetjen vijuese se çka kërkojnë si "Gjirafa" në CV dhe në letër motivuese, u përgjigj znj. Gresa Kamberi, nga Departamenti për Burime Njerëzore, e cila tha se CV-ja duhet të jetë e shkurtër, me informata që përkohet me atë që çfarë kërkon programi. Ajo sugjeroi që së pari të lexohet rreth programit, e pastaj të përgatitet CV-ja dhe letra motivuese.

"Çka na nevojitet të dimë është dedikimi. Në letrën e motivimit duhet treguar pse dëshironi të jeni pjesë e LIFE, çka mund të kontribuoni për LIFE-in dhe çka humbet LIFE-i nëse nuk të merr ty", shtoi znj. Kamberi. Në fund, z. Riad Asllani tregoi se pas pranimit në program, do të nënshkruhet një kontratë dhe do të përcaktohet paga minimale, gjë që është një përparësi e këtij programi. Pas përfundimit të trajnimit, studentët janë të obliguar të punojnë për dy vjet në LIFE. "Por, në qoftë se nuk dëshirojnë të punojnë për LIFE, ata janë të obliguar ta paguajnë gjithë trajnimin, çmimi i të cilit ceket në kontratë", shtoi ai. Prezantuesit e programit kërkuan që CV-ja të jetë e drejtpërdrejtë dhe këshilluan që letra motivuese të jetë sa më origjinale, në mënyrë që të krijohet përshtypja e duhur të lexuesit e saj. Për më shumë informata rreth LIFE:

<https://life.gjirafa.com>

Don't wonder!
Join LIFE.

life Leadership Institute of Future Engineers from Gjirafa

KËSHILLA NGA



Abdykerim Ratkoceri ka më shumë se 14 vite përvojë në menaxhimin e Burimeve Njerëzore, përmirësimin dhe riorganizimin e strukturës së kompanisë, si dhe ndërtimin e strukturës së kompanisë nga e para, sa i përket **BNJ** dhe planifikimit të burimeve.

Ai është **Drejtor i Burimeve Njerëzore** dhe Administratës në **Meridian Corporation** që nga viti 2014. Gjithashtu, Z. Ratkoceri ka qenë edhe ekspert i Burimeve Njerëzore në **IPKO Telecommunications** për 7 vite si dhe ka eksperiencë të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe prokurim edhe në sektorin bankar, specifikisht **ProCredit Bank**.

Në edicionin e dytë të aktivitetit tradicional **"KarrieraUP"**, z. Abdykerim Ratkoceri, drejtor i Departamentit për Burime Njerëzore në Meridian Corporation, ishte i ftuar që të takojë studentët dhe të diplomuarit e UP-së dhe të ofrojë informata rreth profilit të kompanisë Meridian, kritereve të punësimit dhe të ndajë me studentët eksperiencën e punës në tregun e Kosovës si kompani e logjistikës dhe distribuimit të shumë brendeve të ndryshme botërore. Duke qenë se kjo kompani i vlerëson punëtorët si asetin më të vlefshëm që ka, z. Ratkoceri tregoi se kompania **"Meridian"** ka themeluar edhe akademitë e veta. Këto akademi brenda kompanisë ofrojnë trajnime të të gjitha fushave dhe trajnime të brendshme dhe të jashtme.

"Duhet të ketë mbështetje dhe investim për departamentin e burimeve njerëzore sepse është faktori kyç në mënyrë që të trajnohen punëtorët dhe të sjellin më të mirën për kompaninë", tha ai. Ai potencoi nevojën e respektimit të të drejtave sa i përket Ligjit të Punës për kontratat e punës, sepse mospajisja e punëtorëve me kontrata pune po rezulton me humbjen e besueshmërisë së njerëzve për të qenë pjesë e tregut të punës në Kosovë.

"Ne mundohemi të respektojmë çdo gjë që kërkon Ligji i Punës. Në mënyrë të vazhdueshme

mundohemi me politikat tona të brendshme të pagave, të bonuseve, insentivave të ndryshme, që stafi të jetë i kënaqur dhe i motivuar", tha ai.

Në pyetjen se si funksionon procesi i rekrutimit, për studentët e interesuar për punë ose praktikë dhe ku mund t'i gjejnë konkursat e punës dhe praktikës, ai shtoi:

"Ne si kompani, politikë kryesore të rekrutimit kemi që fillimisht të konsultojmë potencialin e brendshëm nëse ka hapësirë për promovim apo për persona që i plotësojnë kriteret për t'u punësuar në ato pozita. Në momentin kur nuk ndodh kjo, atëherë shpallet konkursi në portale të ndryshme, apo në sistemin online të aplikimit, përmes ueb faqes së kompanisë sonë. Ftohen personat e përzgjedhur dhe mbajmë intervistat e para dhe të dyta në bazë të nevojës. Përzgjidhen kandidatët, të cilët e meritojnë të jenë pjesë e jona dhe që tregohen më të suksesshëm. Në rast që nuk gjenden persona, të cilët kanë profile të sakta që kërkohen, atëherë ne ofrojmë trajnime për ata persona, të cilët janë të gatshëm për punë dhe kanë njohuri bazike," shpjegoi z. Ratkoceri.

Ai shtoi se studentët e interesuar për praktikë mund të aplikojnë pas ftesës publike që kompania publikon në ueb faqe ose përmes emailit, duke dërguar CV-në dhe letrën motivuese, në të cilën shprehin interesimin për angazhim.

Z. Ratkoceri këshilloi studentët të jenë sa më realë dhe t'i specifikojnë të gjitha punët që kanë bërë, duke shtuar të gjitha trajnimet dhe përvojën e punës paraprake, por jo shumë në detaje. Po ashtu, kërkoi që studentët të evitojnë gabimet drejtshkrimore, t'i kushtojnë rëndësi shkrimit, duke i specifikuar të dhënat personale, të cilat duhet të jenë të shkruara saktë. **"Një pikë shumë e rëndësishme kur studentët aplikojnë përmes emailit është që të lënë përshtypje të mirë", shtoi ai.**

Sa i përket paraqitjes në intervistë pune, ai këshillon që studentët të kenë komunikim sa më të sigurt dhe profesional, të bëjnë pyetje sa më shumë, të përgatiten mirë rreth informatave bazike të kompanisë ku aplikojnë dhe për pozitën që kanë aplikuar, para aplikimit të lexohen mirë kriteret e kërkua nga pozita e punës dhe që në fund të mos zhgënjehen në qoftë se nuk ftohen në intervistë pune.

Ai shtoi se studentët e interesuar për praktikë mund të aplikojnë pas ftesës publike që kompania publikon në ueb faqe ose përmes emailit, duke dërguar CV-në dhe letrën motivuese, në të cilën shprehin interesimin për angazhim.

Z. Ratkoceri këshilloi studentët të jenë sa më realë dhe t'i specifikojnë të gjitha punët që kanë bërë, duke shtuar të gjitha trajnimet dhe përvojën e punës paraprake, por jo shumë në detaje. Po ashtu, kërkoi që studentët të evitojnë gabimet drejtshkrimore, t'i kushtojnë rëndësi shkrimit, duke i specifikuar të dhënat personale, të cilat duhet të jenë të shkruara saktë. **"Një pikë shumë e rëndësishme kur studentët aplikojnë përmes emailit është që të lënë përshtypje të mirë", shtoi ai.**

Sa i përket paraqitjes në intervistë pune, ai këshillon që studentët të kenë komunikim sa më të sigurt dhe profesional, të bëjnë pyetje sa më shumë, të përgatiten mirë rreth informatave bazike të kompanisë ku aplikojnë dhe për pozitën që kanë aplikuar, para aplikimit të lexohen mirë kriteret e kërkua nga pozita e punës dhe që në fund të mos zhgënjehen në qoftë se nuk ftohen në intervistë pune.

PUNËDHËNËSIT



Teuta Abdullahu-Bunjaku

Është udhëheqëse me përvojë 13 vjeçare në *Burime Njerëzore*, me një histori të demonstruar të punës në industrinë bankare dhe të sigurimeve. Ajo ka përfunduar studimet themelore dhe Master, në fushën *Menaxhment dhe Informatikë* në Fakultetin Ekonomik në Universitetin e Prishtinës "Hasan Prishtina". Znj.

Bunjaku ka përvojë të gjerë në planifikimin dhe drejtimin e të gjitha fushave të *Burimeve Njerëzore*. Ajo është partner strategjik i burimeve njerëzore që zbaton praktikën më të mirë të burimeve njerëzore për të ndërlidhur objektivat e organizatës duke maksimizuar potencialin e punonjësve. Ajo ka njohuri në krijimin e një mjedisi pozitiv pune, që promovon moralin e punonjësve duke zhvilluar marrëdhënie ndërpersonale brenda të gjitha niveleve të organizatës.

Ata dëshirojnë ta njohin personin më shumë brenda kohës së përcaktuar për intervistë dhe kjo u mundëson ta shohin nëse kandidati përshtatet apo jo me vendin e punës dhe me punën organizative të bankës", shtoi ajo.

Në pyetjen se a hulumtohet rreth kandidatëve në platforma sociale/profesionale, znj. Teuta tha se "bota teknologjike është thikë me shumë tehe, është shumë e hapur dhe duhet të kemi kujdes çka postojmë". Ajo tregoi se punëdhënësit, përpos profilit në platforma profesionale si 'LinkedIn', shikojnë edhe profilin e kandidatit në rrjete tjera sociale, për të njohur një pjesë të jetës së kandidatit, për interesimet që i ka për fusha të ndryshme, etj.

Ajo shpjegoi se është e kuptueshme që paraqitja në intervistë pune, para një paneli 3-4 personash, mund të jetë e vështirë për fillestarët. Kjo mund të krijojë stres dhe hezitim për t'u shprehur nga ana e kandidatëve. Ajo inkurajoi studentët që të mos hezitojnë të shprehen sepse kanë çfarë të tregojnë në intervistë, duke filluar prej shkollimit, cila lëndë i ka pëlqyer më shumë, ku e shohin vetën pas disa vitesh, cilat janë ato pjesë të fushës që kanë studiuar, që më shumë u pëlqejnë, etj. "Në këtë mënyrë do ta bëni panelin për vete. Nuk është e mjaftueshme të thoni vetëm e kam përfunduar Universitetin e Prishtinës, në atë degë apo tjetrën", shpjegoi ajo. Znj. Bunjaku tha se para intervistës, kandidatët duhet ta kenë të qartë se ku dëshirojnë ta shohin veten, çfarë do të donin të punonin në të ardhmen, çfarë i bën të lumtur në punë.

"Janë dy gjëra që duhet të përmenden sa i përket përgatitjes për intervistë pune. Për kompaninë, në të cilën po aplikoni, duhet të lexoni se a kanë mision, a kanë vizion, cilat janë produktet kyçe për atë industri, si qëndron tregu, etj." Po ashtu, në intervistë mund të diskutojnë për interesat dhe hobit e tyre, për ndonjë libër që e kanë lexuar, kështu për ta bindur panelin që komunikimi i tyre është i mirë, që janë të interesuar për punë, që janë të interesuar të zhvillohen personalisht dhe profesion-

Në edicionin e dytë të aktivitetit tradicional të Qendrës për Zhvillim të Karrierës "KarrieraUP", e ftuar ishte znj. Teuta Abdullahu-Bunjaku, kryesuese e Departamentit të Burimeve Njerëzore në bankën TEB. Znj. Bunjaku fillimisht tregoi se një ndër misionet kryesore të bankës TEB është që ta zhvillojnë kapacitetin e burimeve njerëzore, andaj kjo bankë u ofron mundësi të gjithë të interesuarve, kryesisht studentëve praktikantë, që të kyçen sa më lehtë në tregun e punës. "Programin e praktikës e kemi pothuajse në të gjitha departamentet/divizionet, ku tash së fundi kemi filluar edhe me programin 'New Entry' apo 'Fillim i ri', i cili mundëson aplikimin nga pothuajse të gjithë studentët e Universitetit të Prishtinës. Ndërkohë, kemi edhe praktika të veçanta për departamentin e shitjes, të financave, të operacioneve, të IT-së etj.", tha znj. Bunjaku. Znj. Bunjaku shpjegoi se programi i punës praktike është mjaft intensiv, gjë që u mundëson praktikantëve të takojnë edhe stafin më të lartë udhëheqës të bankës. Ndër tjera, në pyetjet e studentëve rreth punës praktike në bankën TEB, znj. Bunjaku tregoi se programi i praktikës nuk është sezonal, sepse kjo bankë në vazhdimësi kërkon praktikantë, duke qenë se katër divizione në vazhdimësi rekrutojnë punëtorë të rregullt.

"Te ne, nëse praktikanti është i diplomuar, i ofrohet automatikisht

diplomuar, i ofrohet automatikisht kontrata njëvjeçare për praktikë, derisa nëse nuk e ka ende diplomën, i ofrohet kontrata për 6 muaj", shpjegoi ajo.

Konkursi për punë praktike shpallet çdo tre muaj dhe studentët kanë mundësi të kryejnë praktikën edhe në 29 degët e bankës, që gjenden në krejt rajonet e Kosovës. *"Kemi 4 grupe të praktikantëve brenda vitit sepse çdo 3 muaj e shpallim ftesën për aplikim. Për të aplikuar, studentët duhet të dërgojnë CV-në, pastaj i nënshtrohen testimit dhe në fund intervistimit", tha ajo.* Gjithashtu shpjegoi se gjatë këtij procesi të rekrutimit pranohen 20 kandidatë për një grup, të cilëve u mundësohet të punojnë në nëngrupe me departamentet e bankës, me qëllim implementimin e projekteve të ndryshme. Në pyetjen e studentëve rreth formatit të CV-së që kjo bankë kërkon, znj. Bunjaku i këshilloi ata që CV-ja të jetë mirë e strukturuar, duke pasur pjesët përbërëse si shkollimi, përvoja e punës, praktika, certifikata trajnimi, ndonjë hobi, etj. Ajo kërkoi nga studentët të jenë të sigurtë dhe të mos shkruajnë në CV se e flasin gjuhën angleze 'rrjedhshëm' nëse kjo nuk qëndron, sepse kjo do të verifikohet gjatë intervistës për punë. "Puna vullnetare apo ndonjë hobi duhet të vendosen në CV, të diskutohen dhe gjithmonë të përmenden në gjithmonë të përmenden në intervista, pasi çmohen shumë nga paneli.

SI TË KËRKOJMË DHE TË SHKRUAJMË NJË LETËR REKOMANDIMI

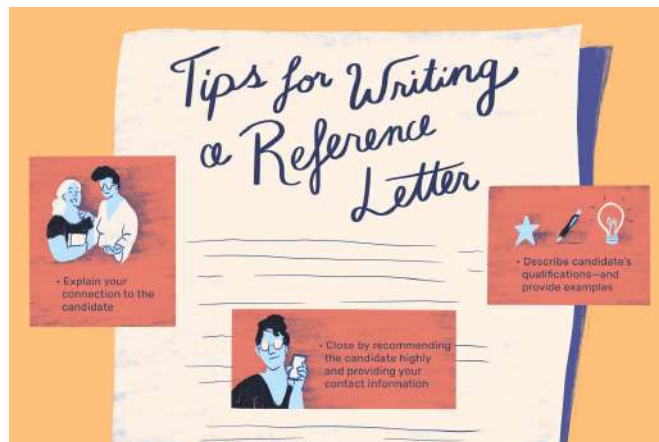
Letër rekomandimi është një letër, në të cilën dikush vlerëson aftësitë dhe shkathtësitë e një personi tjetër, zakonisht në mënyrë pozitive. Struktura e një letre rekomandimi përmban: hyrjen, paragrafin e parë, paragrafin e dytë dhe të tretë, përmbylljen dhe nënshkrimin. Poashtu, letër rekomandimi duhet të ketë format, gjatësi dhe fond të caktuar sipas standardeve.

Në pjesën e sipërme të letrës, mund të vendoset logoja e kompanisë/institucionit që përfaqëson personi që lëshon rekomandimin, nëse kandidati ishte i angazhuar në atë institucion më herët. Pjesa e parë e letër rekomandimit duhet të përmbajë emrin e personit/institucionit, të cilit i drejtohet letra, titullin dhe datën aktuale.

Në paragrafin e parë apo në hyrje të letrës, personi duhet të prezantohet në pika të shkurta, ndërkaq paragrafi i dytë e i tretë përmbajnë informacione më të gjera mbi personin, për të cilin shkruhet letra rekomanduese. Në pjesën e dytë duhet të tregohen arsyet specifike për qëllimin e rekomandimit, si cilat janë aftësitë dhe shkathtësitë e studentit/të diplomuarit që e bëjnë atë një kandidat/e të duhur për pozitën e caktuar, pse ai/ajo po aplikon në universitetin/institucionin e caktuar, etj. Pjesa e përmbylljes bëhet në mënyrë të shkurtër dhe që letra të jetë sa më profesionale nevojitet edhe nënshkrimi i personit që rekomandon kandidatin. Në fund cekem emri dhe mbiemri i tij dhe informatat e kontaktit si numri i telefonit dhe email adresa.

Një letër rekomandimi, në mënyrë që të shkruhet saktë, duhet të përfshijë informata sa më të pakta dhe më konkrete. Që të jetë e pranueshme si dokument, duhet të përfshijë në mënyrë më konkrete informatat që e përshkruajnë kandidatin si potencial për institucionin. Gjithashtu, letra e rekomandimit duhet të tregojë cilat shkathtësi dhe aftësi i posedon kandidati, që përmbushin kriteret për një pozitë të caktuar.

Gjithashtu, duhet pasur kujdes gjuhën e shkrimit, pra gjuha e përdorur duhet të jetë zyrtare dhe e qartë për lexuesin. Letër rekomandimi duhet të jetë i ndarë në paragrafë dhe fonti i shkronjave që rekomandohet është Times New Roman apo Arial/Calibri me madhësi të shkronjave 12.



Burimi i fotografisë "The balance"

Sa i përket rëndësisë së letrës së rekomandimit, përparësia qëndron në mundësinë që kjo letër krijon që kandidati të vlerësohet nga institucioni si kandidat serioz për një pozitë të caktuar. Duhet pasur parasysh identifikimin e llojit të letrës së rekomandimit që kërkohet për një pozitë të caktuar. Nëse kemi të bëjmë me aplikim për një punë si staf akademik, atëherë kërkohet një letër rekomandimi akademike, ndërsa ajo profesionale lëshohet nga punëdhënësi i juaj paraprak. Ekzistojnë letër rekomandime të shkruara dhe verbale. Ato verbale mund të jepen përmes një telefonate, ndërkaq të shkruarat janë që shkruhen në letër ose elektronike. Letër rekomandimi me shkrim përdoret për të tërhequr vëmendjen e menaxherit të punësisimit, kurse ajo verbale mund të përdoret edhe për verifikimin e një letre rekomandimi të pranuar fizikisht ose përmes emailit. Sa i përket zgjedhjes së llojit të letër rekomandimit, duhet të keni parasysh gjithmonë se ku po aplikoni dhe çfarë po kërkohet.

Preferohet që letër rekomandimin ta merrni nga një profesor dhe një punëdhënësi i mëhershëm, të cilët njohin potencialin tuaj. Ju duhet t'u qaseni atyre përmes një kërkesë të dërguar përmes emailit, ku specifikoni qartë qëllimin e kërkesës.

Emaili duhet të ketë të shkruar në titull ("subject") *Kërkesë për letër rekomandim*. Kërkesa fillon me përshëndetje dhe vazhdon me prezantimin se kush jeni, duke treguar edhe detajet pse jeni duke aplikuar për një pozitë të caktuar. Emailit mund t'ia bashkëngjitni edhe CV-në tuaj. E rëndësishme është që personi, të cilit i drejtoheni për një letër rekomandim të ketë të qartë llojin e rekomandimit, për të cilin keni nevojë, nëse do të jetë i përgjithshëm apo duhet t'i drejtohet një institucioni/personi specifik. Ofroni informatat e nevojshme dhe kërkoni me mirësjellje që personi të gjejë kohë t'u shkruajë një letër rekomandim që do të rrisë shansin tuaj për t'u pranuar.

Rekrutimi përmes Qendrës së Vlerësimit

Qëllimi i videosesionit "The Assessment Centre", realizuar nga AGCAS (<https://www.agcas.org.uk/>), i cili për studentët e UP-së ofrohet nga Qendra për Zhvillim të Karrierës, është që studentët të informohen dhe vetëdijesohen rreth procesit të vlerësimit gjatë procesit të rekrutimit të punëkërkesve përmes qendrave të vlerësimit.

Kjo video paraqet fazat tjera, nëpër të cilat duhet të kalojnë kandidatët, të cilët janë në listën e ngushtë të kandidatëve që i plotësojnë kushtet e cekura në konkursin e punës. Faza e parë e vlerësimit ka të bëjë me Intervistën në grup. Në pjesën e parë të kësaj vid-

eoje paraqiten disa kandidatë, të cilët kanë aplikuar për një pozitë pune dhe të cilët janë përzgjedhur për intervistë grupore. Gjatë intervistës grupore, kandidatët vlerësohen për atë se sa janë konstruktivë në bisedë. Faza e dytë është Diskutimi në grup. Në këtë pjesë të videos, gjatë punës grupore dhe diskutimit në grup, kandidatët vlerësohen në bazë të asaj se në cilat pjesë ishin më mirë dhe në cilat pjesë më dobët. Në mënyrë që të fitohen pikët sa më të larta në pjesën e diskutimit në grup, e rëndësishme është që fillimisht të shikohet mirë detyra e kërkuar, si objektivat e detyrës dhe koha në dispozicion.

Gjatë punës në grup është e rëndësishme që kandidatët:



të përfshihen sa më shumë në diskutim dhe të japin opinione të vlefshme;



të marrin pikëpamjet e të tjerëve dhe të jenë dëgjues të mirë;



të kontribuojnë në detyrë dhe në rezultatet e saj;



te jenë bashkëpunues, të shfaqin idetë e veta në mënyrë sa më të qartë;



të ndihmojnë grupin;



të organizohen dhe të kenë kujdes me menaxhimin e mirë të kohës së caktuar për detyrë ngase është e limituar.



të inkurajojnë pjesëtarët e grupit që janë më pasivë në diskutim;

Faza e tretë ka të bëjë me prezantimin e një plani ideor në mënyrë individuale. Kandidatët e përzgjedhur kanë kohë 30 minuta për të planifikuar planin, 8 minuta për ta prezantuar dhe 15 minuta për cross-ex ekzaminimin. Edhe gjatë kësaj detyre janë shikuar dobësitë dhe aftësitë në performancat e tyre. Andaj, ndër gjërat, të cilat duhet pasur parasysh, është se fillimisht duhet të ndiqet një strategji e prezantimit, duke e strukturuar mirë atë. Pasi prezantohen objektivat kryesorë të planit, vazhdohet me shpjegimin e tyre më në detaje, duke u artikuluar qartë dhe me ritëm që audienca ta ketë vëmendjen. Po ashtu, duhet të shprehet entuziazëm gjatë prezantimit si dhe të menaxhohet koha, e cila është e limituar. Këshillohet t'i shmangemi sa më shumë stresit, i cili është një faktor që ndikon nega-

tivisht në performancën tonë. Në fazën e radhës janë Testet abstrakte. Këto teste përmbajnë detyra logjike. Kandidatët duhet të kenë parasysh që edhe gjatë pauzave të drekës, ata janë nën vëzhgimin e panelit të vlerësimit, andaj çdo sjellje dhe komunikim i tyre mund të ndikojë në procesin e vlerësimit përfundimtar. Në fazën e fundit janë intervistat e thella (In depth interview). Përmes këtyre intervistave, punëdhënësit arrijnë të mësojnë më shumë për sjelljen e kandidatëve, qëndrimin dhe perceptimin e tyre ndaj gjërave dhe zgjidhjes së problemeve ose përballjes me situata më komplekse, në mënyrë më të detajuar. Në intervista individuale bisedohet rreth pikave të forta dhe të dobëta të kandidatit dhe vizionit të tij/saj për punën e ardhshme.

Rimendimi i udhëzimeve gjatë gjithë jetës për të mësuarit fleksibil dhe rrugët e karrierës në shekullin 21

Nga: *Pauline Boivin*,

Menaxhere e projekteve në Lifelong Learning Platform, Bruksel

Sa prej nesh njohin të rinj apo edhe individë mbi 30 vjeç që ende pyesin “çfarë të bëjnë në jetën e tyre”? Krizat ekzistenciale së bashku me stresin e jetës dhe zgjedhjes së karrierës po bëhen gjithnjë e më të zakonshme, veçanërisht te brezat e rinj që aspirojnë më shumë kuptim në punë dhe në jetë, duke kërkuar kështu të plotësojnë më shumë kritere sesa të gjejnë vetëm një punë që u jep atyre paga të mira.

Në një raport të botuar së fundmi të OECD-së, vihet re se shumë pak studentë shihen si “të gatshëm për karrierë”. Deri në moshën 15 vjeç dhe mesatarisht në të gjithë vendet e OECD-së, vetëm 58% e tyre folën me një këshilltar karriere, 39% vizituan një panair pune dhe 41% morën pjesë në një vizitë në vendin e punës. Vetëm 18% prej tyre kishin marrë pjesë në të tria aktivitetet. Ekzistojnë gjithashtu pabarazi të mëdha midis vendeve.

Mendimi për karrierën mbetet i ngushtë, i hutuar dhe i ndikuar nga gjinia dhe sfondi socio-ekonomik (PISA, 2018). Ekziston një hendek i madh midis individëve që kanë fituar aftësi të menaxhimit të karrierës përmes përvojës jetësore dhe të tjerëve që e kanë të vështirë të kuptojnë të ardhmen e tyre.

Shumë shpesh, kur i pyesim njerëzit për një këshillë udhëzuese vendimtare që ata morën, kjo është falë këshilltarëve jokonvencionalë si mësuesit, bashkëmoshatarët ose miqtë.

Pjesëmarrja në mundësitë e të mësuarit formal dhe joformal mund të jetë gjithashtu me vlerë të madhe për zgjedhjen e një rruge të jetës dhe karrierës. Fatkeqësisht, ato mjedise mësimore (mund të mendohet për organizata vullnetare) janë ende të pamjaftueshme, të vlerësuara dhe të lidhura me shërbimet

kryesore të udhëzimit. Në Evropë, politikëbërësit tani po i kushtojnë më shumë vëmendje tranzicionit binjak: tranzicionit digjital dhe të gjelbër që kërkojnë rimendim të udhëzimeve gjatë gjithë jetës për të rinjtë dhe përmirësimin ose rikualifikimin e të rriturve gjatë gjithë jetës së tyre. Prandaj, tani është koha e duhur për përmirësimin e mundësive të orientimit gjatë gjithë jetës, të cilat do t'i lejojnë individët të kenë rrugë fleksibile të të mësuarit dhe karrierës.

Çfarë mund të bëhet? Një zgjidhje është bashkëpunimi më i mirë i shumë palëve dhe partneritetet në udhëzimin gjatë gjithë jetës. Shërbimet publike të punësimit, ofruesit e trajnimit, shkollat, sindikatat, shërbimet sociale, universitetet, OJQ-të dhe punëdhënësit mund të punojnë më mirë së bashku. Ky bashkëpunim mund të marrë forma të shumëllojshme: partneritete projektesh, ngjarje të përbashkëta, fushata publike, punësime ose studime.

Ekzistojnë gjithashtu modele të shkëlqyera të qeverisjes me shumë palë. Një prej tyre është koncepti i lindur në Francë i Cités des métiers, i cili tani është përhapur me sukses në 6 vende evropiane (Spanjë, Francë, Belgjikë, Zvicër, Portugali dhe Itali). Një Cité des Métiers është një entitet dhe një emërtim, struktura e të cilit menaxhohet në partneritet nga organizata të ndryshme të palëve të interesuara dhe e hapur për këdo në kërkim të informacionit udhëzues. Inkurajimi më shumë i bashkëpunimit mund të ndihmojë për të arritur edhe grupet e pafavorizuara, veçanërisht falë punës së OJQ-ve në komunitetet lokale. Për të lexuar më shumë mbi bashkëpunimin me shumë palë në drejtimin e përjetshëm dhe për të gjetur burime të dobishme, hidhini një sy faqes së internetit të projektit të BE-së “Keep in pakt”.



Pauline Boivin është koordinatorë e Projektit dhe Politikave në Platformën e Mësimit Gjatë Gjithë Jetës. Ajo është përgjegjëse për shkrimin dhe menaxhimin e projekteve të BE-së dhe për të bërë lidhjen midis projekteve dhe politikave të BE-së. Ajo është përgjegjëse për monitorimin dhe analizimin e zhvillimeve të politikave të BE-së në fushën e arsimit dhe trajnimit dhe mbështetjen e kontaktit me institucionet e BE-së për të komunikuar mesazhet dhe rekomandimet e anëtarëve të LLLP-së. Gjatë viteve të punës në LLLP, ajo është specializuar në fushat e zhvillimit të aftësive, vlefshmërisë së kompetencave, strategjive të të mësuarit gjatë gjithë jetës dhe orientimit gjatë gjithë jetës. Ajo ka një formim multidisiplinar dhe ndërkom-bëtar, që vjen nga studimet dhe përvojat e punës, ku ka pasur mundësinë të jetojë në 5 vende të ndryshme (Evropë dhe Amerikën e Jugut). Ajo ka zhvilluar kompetenca kërkimore dhe menaxhuese të projekteve në sektorin e OJQ-ve dhe ka dizajnuar dhe menaxhuar me sukses disa projekte të BE-së. Në projekte, ajo është e përfshirë në një shumëllojshmëri të gjerë aktivitetesh, duke përfshirë monitorimin e financimit, menaxhimin, përhapjen, raportimin, hartimin dhe ofrimin e trajnimeve, organizimin e ngjarjeve ose studimet kërkimore. Ajo gjithashtu ka përvojë në lloje të tjera të organizatave: në një SME (zhvillimi i biznesit) dhe në SNCF (çështjet publike). Pauline ka një diplomë Master në Çështjet Evropiane nga Instituti i Shkencave Politike në Lille, Francë.

Udhëzim dhe këshillim për karrierë në arsimin e lartë dhe bashkëpunim me tregun e punës

Nga **Malgorzata Milczarek**,
Menaxhere e Burimeve Njerëzore
në Tangoo

Ajo që dini sot do të jetë e vjetruar nesër. Pse?

Sepse jetojmë në një botë me ndryshime të vazhdueshme. Çdo gjë është në gjendje evolucioni, duke u bërë diçka dhe më pas diçka tjetër. Kjo ka një ndikim të madh në jetën e studentëve, kompanive dhe punonjësve.

Si mund të ndihem unë, studenti, i përgatitur për realitetin e punës? Si të kuptoj se çfarë do të pritët nga unë? Si mund të sigurohem që të mësoj gjëra që do të jenë vërtetë të dobishme në punët e mia të ardhshme?

Epo, lajmi i mirë është se ka disa kompetenca që kanë karakter transversal dhe nuk do të tejkalohen së shpejti. Këto janë, ndër të tjera, aftësia për të menduar, planifikuar, komunikuar në mënyrë efektive, dëgjim aktiv, inteligjencë emocionale dhe mbi të gjitha mentaliteti i rritjes/mendësia e zhvilluar.

Si funksionon atëherë pjesa e kompetencës teknike?

Di të them nga përvoja jonë evropiane, se universitetet po punojnë për t'u bërë moderne vitet e fundit, duke u përpjekur të mbushin boshllëqet e aftësive dhe të kënaqin kërkesat që vijnë nga tregjet e punës.

Sidomos kurset e masterit duhet të bashkëkrijohen me sipërmarrësit. Ajo që dini sot do të jetë e dalë afati nesër. Kjo është veçanërisht e vërtetë për sferën digjitale; ku punojmë me Tangoo. Kompania jonë drejton fushatat e marketingut digjital për markat më të mëdha botërore të tregtisë elektronike, falë teknologjive të avancuara që shumica prej nesh nuk janë as të vetëdijshëm edhe nëse të gjithë jemi vazhdimisht në shënjestër nga algoritmet e Inteligjencës Artificiale. Magjepsëse? Vini bast!

Ka disa praktika tejet të mira për udhëzim në karrierë që të hyni në skenë dhe t'i shfaqnin talentet tuaja:

Ato që kompania jonë vlerëson më shumë janë programet e praktikës, ku studentët mund të prekin me duart e tyre realitetin e punës, të punojnë në platformat digjitale, të takojnë kolegë ndërkombëtarë, të mbajnë sytë, mendjet dhe zemrat e tyre të hapura për të mësuar se si të lëvizin në botën e punës. Por gjithashtu, të kuptojnë nëse diçka nuk është në rrugën e tyre dhe të jenë në gjendje të ndryshojnë drejtim në rrjedhën e jetës akademike për të pasur një karrierë më të kënaqshme në fusha të tjera. Ka takime pune, të cilat ua rekomandoj shumë studentëve, që ndihmojnë për t'u njohur me atë që punëdhënësit kanë për të ofruar. Kjo falë zyrave të karrierës universitare që shpërndajnë në mënyrë efektive mundësitë për studentët. Dallimi bëhet gjithmonë nga njerëzit. Ata mund të jenë profesorë që njohin talentet më të mira të studentëve të tyre dhe dinë të ndihmojnë që të gjejnë misionin e tyre të karrierës në jetë.

Universitetet dhe kompanitë duhet të përqafojnë këtë ndryshim të paradigms dhe t'u përshtaten nevojave të të mësuarit gjatë gjithë jetës së botës së re, kur ndihmojnë të rinjtë të hyjnë në tregun e punës.

Dhe këtu hyn në lojë koncepti i të mësuarit gjatë tërë jetës. Por kjo është një histori krejtësisht tjetër.

“Shpresoj që së shpejti t'i gjejmë studentët e Universitetit të Prishtinës për të luajtur lojën tonë të biznesit në ekipin e Prishtinës. Mezi presim t'ju takojmë!”



Malgorzata është një praktikuese dinamike e burimeve njerëzore me 10+ vite përvojë në menaxhimin ndërkombëtar të burimeve njerëzore, duke lehtësuar ndryshimet organizative dhe programet e zhvillimit.

Ajo menaxhon programet e rritjes dhe përmirësimit të vazhdueshëm, me një histori në komunikimin ndërkulturor, ndërtimin e ekipit dhe rekrutimin ndërkombëtar.

Përvoja e saj e gjerë në **HR** përfshin trajnimin e punonjësve, stimujt, përfitimet dhe listën e pagave, buxhetimin dhe kontrollin. Malgo ka një diplomë master në Ekonomi, si dhe certifikime të avancuara në menaxhimin e burimeve njerëzore dhe stërvitje.

E fokusuar në shtimin e vlerës, ajo ka promovuar mundësi rritjeje siç është certifikimi i Aftësive të **Marketingut Dixhital nga IAB**. Në rolet e saj të mëparshme, Malgo krijoi programe të mirëqenies të vlerësuara me çmime të tilla si **“Great Place to Work and Top Employers”**.

Ajo gjithashtu menaxhoi projektin e Zhvillimit të Personave në standardet e Prodhimit të Klasit Botëror, i cili strukturoi të gjitha proceset që lidhen me njerëzit në kompani.

Privatisht, Malgo është një nënë, grua dhe anëtare e një klubi motoçikletash. Asaj i pëlqen të lexojë libra dhe artikuj të ekonomisë, të shikojë “This Is Us” dhe të udhëtojë në vende të bukura historike.

RISHIKIMI I SISTEMIT TË ZHVILLIMIT TË KARRIERS

KOSOVË

Kosova ka popullsinë më të re në Evropën gjeografike me rreth 70% të popullsisë nën moshën 35 vjeç. Sipas Anketës së Fuqisë Punëtore 2020, në Kosovë janë gjithsej 347,100 persona të punësuar. Midis tyre, rreth 85,000 punojnë për sektorin publik (25%) dhe 262,100 për sektorin privat.

Pagat mesatare të sektorit publik janë 40-50% më të larta se pagat mesatare të sektorit privat dhe kjo ka një efekt negativ për tregun e punës dhe konkurrencën e përgjithshme të ekonomisë së Kosovës. Shkalla shumë e lartë e pasivitetit (61.7 %), veçanërisht për gratë (79.2%), dhe niveli shqetësues i papunësisë të të rinjtë (49.1% për grupmoshën 15-24 vjeç) mbesin shqetësime, duke paraqitur probleme strukturore si puna e padeklaruar dhe mospërputhja mes arsimit dhe tregut. Përqindja e të rinjve që nuk janë në punësim, arsim apo trajnim - NEET të moshës 15-24 vjeç, është rritur në përrreth 33.6% në vitin 2020.

Sistemi i mbështetjes së zhvillimit të karrierës në Kosovë udhëhiqet nga donatorët, me një numër të vogël të iniciativave vendase. Ligji për Arsimin e Lartë nuk i referohet veçanërisht orientimit në karrierë, megjithatë ligji i referohet promovimit të të mësuarit gjatë gjithë jetës, sipërmarrjes dhe krijimit të lidhjeve ndërmjet institucioneve të arsimit të lartë dhe bizneseve. Nga ana tjetër, udhëzuesi i Agjencisë për Akreditimin e Institucioneve të Arsimit të Lartë kërkon që institucionet të vlerësohen për shërbimet e ofruara për studentët, përfshirë shërbimet e karrierës dhe të diplomuarit. Nëse një institucion është i akredituar, mund të konsiderohet se i ka plotësuar këto nevoja.

Aktualisht nuk ka një mekanizëm koordinues për të adresuar çështjet politike dhe sistematike (të përbashkëta) në lidhje me orientimin në karrierë, sigurimin e cilësisë, etj. Krijimi i strukturave koordinuese është gjithashtu i rëndësishëm për të siguruar qasje në shërbimet e orientimit në karrierë për të gjithë qytetarët.

Në sektorin publik, në UP, modeli i parë u krijua nga OSBE dhe USAID në vitin 2007. Qendra e Karrierës në Universitetin e Prishtinës ka funksionuar me dy zyrtarë që nga viti 2008. Ajo punëson deri në 6 praktikantë çdo vit, të cilët emërohen si asistentë trajnerë, asistentë të marrëdhënieve me publikun, asistentë në mirëmbajtjen e platformës e-Karriera dhe projektues të materialit promovues.

Aktiviteti kryesor i qendrës është i fokusuar në informimin e studentëve dhe të diplomuarve për mundësitë e zhvillimit personal dhe profesional, këshillimin individual, (ballë për ballë dhe online) për hapat e

zhvillimit të karrierës, ofrimin e trajnimeve për aplikim për punë, praktikën, rrjetëzimin e studentëve me punëdhënësit përmes aktiviteteve specifike, duke lehtësuar ofrimin e praktikës për kompanitë, por edhe studentët për të hyrë në punë. Qendra e karrierës përgatit broshura, gazeta dhe video animacione për të promovuar aktivitetet e saj. Një nga aktivitetet e qendrës është lidhja e menaxherëve të burimeve njerëzore nga kompanitë private me studentët e diplomuar për të ofruar shembuj konkretë të zhvillimit të aftësive të kërkimit të punës. Platforma e-karriera është një risi digjitale e shërbimeve të karrierës për studentët e UP-së, në të cilën të gjithë studentët kanë qasje ekarriera.uni-pr.edu).

Shërbimet Publike të Punësimit në Kosovë ofrohen nga APRK-ja, e cila përbëhet nga Departamenti i Tregut të Punës, përgjegjës për politikat e punësimit dhe zbatimin e masave aktive të tregut të punës-MATP, dhe Departamenti i Aftësimin Profesional, përgjegjës për planin e punës për aftësimin profesional dhe menaxhimin e profesioneve. APRK-ja zbaton MATP-të e mëposhtme: trajnimin profesional (përmes Qendrave të Formimit Profesional – QAP), trajnimin në vendin e punës (TVP), subvencionet e pagave (SP), praktikë në punë/skema e praktikës (vetëpunësim dhe sipërmarrje (SE) dhe punët publike).

Aktualisht, nuk ka standarde të cilësisë ose kornizë për sigurimin e cilësisë për shërbimin e orientimit në karrierë në Kosovë, e cila përfshin (I) përcaktimin e standardeve për shërbimet e cilësisë së karrierës, dhe (II) kornizën e sigurimit të cilësisë, e cila nënkupton matje sistematike të shërbimit, krahasim dhe ofrim të shërbimeve nga standardet, vetëvlerësim ose monitorim të jashtëm të zbatimit të standardeve dhe ofrim të komenteve lidhur me shërbimet e ofruara.

Ai gjithashtu ka nevojë për koordinim strategjik midis aktorëve të ndryshëm për të identifikuar se cili do të ishte një mekanizëm i suksesshëm për të siguruar cilësinë e shërbimeve të ofruara në drejtimin e karrierës. Ekziston nevoja për të hartuar legjislacionin detyrues për të garantuar qëndrueshmërinë e qendrave të karrierës në shkollë dhe përmirësimin e këshillimit të karrierës në shërbimin publik të punësimit.

Shkëputur nga raporti i European Training Foundation (ETF) i publikuar në mars 2022



Aftësimi profesional i të rinjve në fushën e gazetarisë



Ilire Zajmi-Rugova

Menaxhere e Qendrës për Aftësim Profesional, RTK

Ilire Zajmi-Rugova, e lindur më 1971, është shkrimtare, publiciste e gazetare. Ka doktoruar në shkencat e komunikimit në Universitetin e Sofjes, Bullgari.

Ka ushtruar pozita të ndryshme menaxheriale në **RTK**, si kryeredaktore e lajmeve, redaktore përgjegjëse e ueb faqes rtklive.com, në Zyrën për Bashkëpunim Ndërkombëtar, etj. Aktualisht ushtron pozitën e menaxheres së **Qendrës së Aftësimit Profesional dhe Akademisë së RTK-së**.

e trajnimeve, aftësimeve profesionale e deri te ofertat për punësim. Këto mundësi duhet të shfrytëzohen aktivisht nga të rinjtë.

Në pyetjen tuaj rreth pozitës së gruas në gazetari mendoj se në fushën e gazetarisë e komunikimit në mediat tona, grave kryesisht u besohen detyrat e gazetares/redaktore, mirëpo pak e hiç ekzistojnë mundësitë e rrethanat që ato të menaxhojnë apo të jenë në krye të mediave. Natyrisht me pak përzash-time. Prandaj e kuptoj si sfidë këtë profesion për gratë.

Mundësitë nuk janë shumë të mira në kuptimin që gruaja shpesh paragjykohet për shkak të gjinisë, pasi jetojmë në një shoqëri që edhe profesionet i dikton në bazë të roleve gjinore. Gazetare gra ka shumë, mirëpo duhet analizuar edhe kontekstin, çfarë ngjarjesh iu besohet atyre të mbulojnë, etj.

Përgjegjësia natyrisht është e një rëndësie të veçantë në këtë profesion dhe është pak e rëndësishme gjinia. Informimi i publikut paraqet sfidë dhe përgjegjësi të madhe në kohën në të cilën jetojmë, pasi duhet respektuar etika, informimi i drejtë e i paanshëm, e mbi të gjitha i besueshëm, një kusht shumë i vështirë ky në kohën e medias digjitale, ku lajmet e rreme e të paverifikuara kërcënojnë me infodemi.

Për informimin e lexuesve, Qendra për Aftësim Profesional e RTK-së u krijua si njësi e veçantë në vitin 2006. Detyrat e saj janë të hartojë planin vjetor strategjik për trajnime, arsimim, aftësim profesional, aftësim të praktikan-tëve-stazhistëve, vijim të kurseve aftësuese brenda dhe jashtë vendit, organizim të konferencave etj. Kjo qendër organizon takime e komunikon me të gjitha departamentet e RTK-së, 4 kanalet televizive, dy radiot dhe ueb faqen. Qendra gjithashtu ka për detyrë të krijojë kadro për organizimin e trajnimeve të brendshme, si mentorë apo administratorë të dijës. Ajo bashkëpunon me institucionet edukative dhe organizatat e ndryshme në Kosovë dhe jashtë.

Që në moshë të hershme të rinjtë krijojnë opinionet e tyre për botën rreth vetes, bazuar në përvoja direkte dhe nën ndikimet e prindërve dhe bashkëmoshatarëve. Roli i orientimit dhe zhvillimit në karrierë është që të përdoret procesi i të mësuarit me qëllim që studentët dhe të diplomuarit të bëhen të aftë të bëjnë zgjedhje realiste.

Për t'u siguruar që universitetet i përmbushin këto nevoja në mënyrë efektive, programi i orientimit në karrierë të të rinjve duhet të përfshijë veprimtari praktike, të jetë i integruar edhe me lëndët e tjera, të përfshijë punë praktike në bashkëpunim mes fakulteteve, shkollave të mesme dhe të larta, institucioneve, organizatave apo qendrave të punësimit, bizneseve etj. Të rinjtë duhet të njihen me mundësitë që ofrohen me qëllim që të marrin vendime të duhura për të ardhmen e tyre.

Qëllimi i orientimit të të rinjve në karrierë duhet të planifikohet në mënyrë profesionale, duke iu përshtatur ndryshimeve aktuale të tregut të punës. Planifikimi duhet të përfshijë forma të ndryshme, si: takime/bashkëbisedime nga punëdhënësit, praktikë profesionale e përvojë pune, projekte, panairë pune etj. Kur të rinjtë kanë njohuri lidhur me tregun e punës, punësimin dhe mundësitë për arsim apo formim, ata do të jenë të aftë të orientohen më lehtë në karrierë.

Studentët duhet të jenë aktivë në hulumtimin e mundësive që ofrohen, të marrin pjesë në ngjarje/konferenca/panairë, të cilat janë në interes të orientimit të tyre në karrierë. Të krijojnë kontakte me ata të cilët mund t'i informojnë për mundësitë që ofron tregu i punës, si dhe të mos heqin dorë nga përcaktimi i tyre për të ndërtuar një të ardhme që ëndërrojnë.

Një të ri të suksesshëm duhet ta karakterizojë angazhimi serioz e maksimal në fushën e studimeve, e vendosmëria për t'i kurorëzuar ato me sukses të plotë. Motivi për të ecur përpara, qoftë në studime të mëtejshme në nivele të tjera apo për të siguruar një vend pune të merituar.

Vullneti dhe entuziazmi për sfidat që e presin në të ardhmen. Energjia pozitive, vendosmëria dhe këmbëngultësia për t'ua aritur qëllimeve të përcaktuara në jetë e në profesionin e të ardhmes.

Sa i përket rolit dhe rëndësisë së rrjetëzimit dhe mundësive nga kultivimi i rrjetit të kontakteve, mendoj se teknologjia ka kapërthyer botën moderne në të cilën jetojmë dhe ajo dikton shumë zgjedhje e mundësi në jetën tonë. Në këtë aspekt, rëndësia e rrjetëzimit me individë e kontakte është jetike, pasi pothuajse gjithçka funksionon kësajsoj. Rrjetëzimi, qoftë përmes grupeve në mediat sociale, apo platformave të ndryshme të kontakteve, ofron mundësi të panumërta për vijimin

Programi i zhvillimit të karrierës në marketing

Diana Bajraktari,
Specialiste e marketingut në
"Manaferra"

Kompania "Manaferra" është një agjenci marketingu, që u mundëson bizneseve të rriten përmes vlerës së fuqisë e kërkimit. "Manaferra optimizon ueb sajte të klientëve në aspektin teknik, të përmbajtjes dhe autoritetit për të bërë të mundur që sajti i klientit të rankohet në faqen e parë të motorëve të kërkimit (Google) dhe kështu rritet numri i vizitave në sajt", shpjegoi znj. Diana Bajraktari, specialiste e Marketingut ("Content Marketing Specialist") në "Manaferra" gjatë një webinarit të organizuar nga Qendra për Zhvillim të Karrierës për studentët e Universitetit të Prishtinës.

Agjencia e marketingut "Manaferra" ka 3 departamente: SEO, që ka në fokus mënyrat se si makinat e kërkimit e gjejnë, analizojnë dhe kuptojnë ueb sajtin dhe përmbajtjen e atij sajti; Content Marketing, që ka në fokus krijimin e përmbajtjes të optimizuar për SEO, duke targetuar fjalë kyçe që përdoruesit i përdorin për të kërkuar diçka dhe, Outreach, që është i fokusuar në marrjen e linkeve nga sajtet e tjera relevante dhe në autoritet për të rritur autoritetin e sajtit të klientit. Kjo agjenci ka një staf prej 50 punëtorësh, të ndarë në 4 departamente: SEO (optimizimi për motorët e kërkimit), Content Marketing, Link Building dhe Digital PR, të cilët e ndajnë një hapësirë pune.

Znj. Bajraktari tregoi se qëllimet e programit të karrierës janë krijimi i kuadrove të reja, zhvillimi i një tregu konkurrues dhe rritja e kapaciteteve të Kosovës për eksportim të shërbimeve. Sa u përket benefiteve të programit të karrierës në "Manaferra", ajo theksoi se përfituesve u ofrohet mentorimi, trajnimi dhe punëtori nga ekspertë të fushës, si dhe praktikë me pagesë, projekte reale, mundësi për karrierë në një industri me potencial të madh dhe punësim i garantuar për kandidatët e kualifikuar.

Po ashtu, u potencuan edhe kriteret e aplikimit për programin e praktikës, të cilat mund të ndryshojnë varësisht prej rolit, por ftohen të aplikojnë studentët e interesuar për të eksploruar fushën e Marketingut Digjital, studentët që janë folës dhe shkruar të mirë të gjuhës angleze dhe ata të cilët janë të interesuar të mësojnë.

Përgjatë prezantimit, znj. Bajraktari shpjegoi edhe çka nënkuptojnë departamentet veçmas, duke filluar me SEO, për të cilën tha se është "procesi i marrjes së trafikut organik (pa pagesë) në ueb sajt nga makinat e kërkimit". Ky departament ndahet në: Technical SEO; Content dhe Outreach. SEO i ndihmon bizneset duke rritur trafikun organik në sajt, duke rritur shitjet falë trafikut në sajt dhe duke rritur prezencën e sajtit në motorët e kërkimit.

Ndërsa, për Content Marketing, ajo tha se është një teknikë marketingu që ka të bëjë me krijimin dhe shpërndarjen e informacionit apo të dhënave me vlerë. Znj. Bajraktari theksoi edhe disa nga përparësitë që nga angazhimi në këtë departament, të cilat janë: nuk ka barrierë për hyrje, paga konkurruese, mund të punohet në shumë industri dhe nuk lidhet me një diplomë specifike. Ndër tjera, znj. Bajraktari tregoi edhe disa mangësi që ka puna në këtë departament: varësia në makina të kërkimit, interneti është 24/7, ndryshime të shpejta në industri, kërkon durim për të parë rezultatet, mund të bëhet përsëritëse etj. Ajo tregoi edhe për rolet e mundshme në Content Marketing, të cilat janë: Content Writer, Copywriter, Content Specialist, Content Editor, Sr.Content Specialist, Content Manager, Content Strategist dhe Content Director. Znj. Bajraktari shpjegoi se kjo kompani çdo vit hap konkurset për punë praktike në pozita të ndryshme. "Ekziston një proces i brendshëm mjaft rigoroz për përzgjedhjen e aplikantëve, andaj duhet të lexoni krejt çka kërkohet për të aplikuar", tha ajo.



Sipas saj, procedura e aplikimit përfshin dy faza: Faza e parë përfshin CV-në dhe letrën motivuese (në gjuhën angleze), pastaj kandidatët ftohen për intervistë dhe faza e dytë përfshin shkrimin e një artikulli për një temë të caktuar dhe gjatë një kohe të caktuar, përgjatë së cilës individët mund të bëjnë kërkim përmes internetit.

Në pyetjet e studentëve pjesëmarrës rreth kriterit të gjuhës angleze dhe përvojës paraprake, znj. Bajraktari tha se gjuha angleze është një kriter, por jo diskualifikues. Sa i përket pozitës në Content Marketing kanë përparësi njohësit e gjuhës angleze. "Ideja është me e ditë gjuhën angleze, edhe nëse nuk ke pasur përvojë paraprake në shkrim, andaj është puna praktike, për të mësuar, nuk ka rëndësi çfarë departamenti studion", theksoi ajo. Studentët gjithashtu shprehën interes rreth kohëzgjatjes së praktikës, për të cilën ajo shtoi se praktika zgjat 3 muaj, mandej për krejt ata që kualifikohen do të vazhdojnë me orar të plotë pas praktikës.

Në përfundim, znj. Bajraktari tregoi se në intervista zakonisht pyetjet nuk janë të vështira, janë intervista informale, ku ai që intervistohet të ndihet rehat. Pyetjet përfshijnë përvojën e tyre paraprake, procesin e shkrimit, pjesën e kulturës për t'u përshtatur pastaj në kulturën e punës, etj. Ajo theksoi se qëllimi i programit është shtimi i krejt kuadrove të "Manaferra" dhe se janë të interesuar për individë që dëshirojnë të qëndrojnë për një kohë të gjatë.

Si të përgatiteni për të fituar një vend pune

Arlinda Vllasolli,

Menaxhere në Departamentin e Burimeve Njerëzore në **"TrePharm"**

Me zhvillimet e fundit, të arriturat në shkencë, hapjen e kompanive të mëdha, nevoja për fuqi punëtore secilën ditë është edhe më e madhe. Mirëpo, prapëseprapë tregu i punës ka të parapara aso kriteresh që me njëfarë mënyre e mundin kërkesën për fuqi punëtore. Në qoftë se në të kaluarën punësimi ka qenë duke u nisur nga një diplomë e shkollës së mesme profesionale, apo asaj të lartë, në të sotmen diploma sa merret si përparësi, aq vihet si kusht. Prandaj, shtrohet pyetja se çka nevojitet për ta pushtuar karriergen e lirë të shpallur nga një kompani private, apo edhe vetë institucionet publike?

Në ligjëratën se cilat janë kriteret e tregut të punës, znj. Arlinda Vllasolli theksoi se në një aplikim për punë merren parasysh shkathtësitë e buta të kandidatit, të cilat kanë të bëjnë me mënyrën e ndërtimit të CV-së, përmbajtjen e letrës motivuese, parashtrimin e pyetjeve gjatë fazës së intervistës dhe, jo më pak të rëndësishëm, kodin e veshjes.

"Pasi që CV-ja është një pasqyrë e parë, është kontakti direkt me punëdhënësin, është e preferueshme strukturimi sa më i mirë i CV-së. Një tendencë të ne në Kosovë është të dërgohet CV-ja me foto. Zakonisht në Evropë nuk preferohet kjo gjë shumë dhe unë për vete, si menaxhere e burimeve njerëzore, nuk i preferoj CV-të me foto. Nganjëherë foto krijon një përshtypje jo të duhur dhe është më mirë prezantimi i vetes pa foto", shpjegoi ajo.

Ajo, gjithashtu, vuri në pah se ka shumë që i dërgojnë CV-të pa numër të telefonit, gjë që përbën mangësi në ndërtimin e CV-së, pasi që kontakti i parë me të interesuarin për vendin e punës, kur thirret për intervistë, bëhet përmes numrit të telefonit. Pra, shënimi vetëm i adresës elektronike është i pamjaftueshëm.

"Rubrikat duhet me qenë në mënyrë kronologjike.

Zakonisht kështu funksionon CV-ja. Atëherë shkon me eksperiencën apo edukimin e fundit. Për shembull, së pari duhet të jetë masteri, pastaj baçelori dhe shkolla e mesme. Shkolla fillore nuk shkruhet në CV. Gjithashtu eksperiencia e fundit, domethënë eksperiencën e fundit nëse jeni ende i punësuar, e vendosni së pari atë eksperiencë, e pastaj shkoni me radhë sipas viteve", shpjegoi ajo.

Ndër tjerash, znj. Vllasolli theksoi se fonti i CV-së preferohet të jetë shumë i thjeshtë, përveç nëse kandidati aplikon për pozitë pune që ka të bëjë me dizajn, atëherë është e preferueshme që CV-ja të jetë më kreative.

Gjatë bisedimit me studentët, znj. Vllasolli tregoi se është me rëndësi t'i kushtohet vëmendje orarit të intervistave, kjo për t'i dhënë kohë dhe hapësirë vetes për t'u përgatitur psikikisht dhe për t'u relaksuar para fillimit të intervistës. Ndërkaq, nisja me vonesë dhe nxitimi për të arritur me kohë në intervistë do t'u vërë nën presion dhe kuptohet se kjo do të ndikojë negativisht gjatë intervistimit, pavarësisht sa profesionale është përgatitja e CV-së tuaj apo e letrës motivuese. Po ashtu, znj. Vllasolli sugjeroi t'i kushtohet rëndësi dhe kujdes kodit të veshjes, pasi që përshtypja e parë për kandidatin vjen prej veshjes dhe dukjes së tij. Prandaj është me rëndësi që në ditën e intervistës veshja të jetë më zyrtare dhe elegante, gjë që do ta shprehë edhe seriozitetin e kandidatit.

Çështje tjetër me rëndësi është edhe dërgimi i mesazheve elektronike, ku në këtë rast aplikanti duhet ta specifikojë qartë në subject se në lidhje me çka është mesazhi, pastaj në përmbajtjen e mesazhit ta strukturojë mirë dhe kuptueshëm atë që shkruan.

Në pyetjen e studentëve se si është procesi i rekrutimit dhe i aplikimit dhe nëpër cilat faza kalojnë studentët, znj. Vllasolli tha se pasi tendenca e TrePharm është për të dalë në tregun e jashtëm dhe ata si kompani po e synojnë tregun evropian, preferojnë gjuhën angleze.



Arsyeja pse është sepse CV-ja në gjuhën angleze veç tregon se kandidati e di gjuhën angleze dhe se komunikimi brenda kompanisë të ne është në gjuhën angleze. Regjistrat dhe procedurat që të gjitha janë në gjuhën angleze", tha ajo.

Sa i përket procesit të aplikimit, ajo tha se "pas përfundimit të afatit të konkursit, të gjitha CV-të dërgohen në shqyrtim. Faza e parë është një intervistë njoftuese me kandidatët që i plotësojnë kriteret e konkursit". Ndër kriteret që znj. Vllasolli përmendi janë: edukimi, përvoja e punës dhe gjuha angleze. "Faza e dytë është kur i thërrasim për intervistën me gojë, për t'u njoftuar me kandidatin."

Ndërsa në pyetjen se çka përmban intervista në fazën e dytë, znj. Vllasolli tregoi se në këtë fazë marrin pjesë anëtarë më të lartë të menaxhmentit dhe janë pyetje sa i përket pozitës në fjalë, pra ndërlidhen me kriteret që ceken në shpalljen e punës.

"Një dobësi e kandidatëve është kur gjatë intervistës pyesin për avancimin. Një pyetje e tillë krijon përshtypjen se kandidati nuk është i interesuar për pozitën, por më i interesuar për pavarësim menjëherë. Avancimi është gradual dhe varet nga performanca në punë, apo edhe rrethana të tjera. Megjithatë, nuk do të kisha sugjeruar për ta parashtruar një pyetje të tillë gjatë intervistës, për shkak se krijohet një përshtypje negative të paneli intervistues."

“NË LUFTËN E TROJËS PA SHPATA”

Jeta studentore

Përfundimi i shkollimit të mesëm të lartë i hap dyert drejt mundësive të reja, me ngritje më të lartë akademike dhe njohurive më specifike për punën që ëndërojmë ta kemi një ditë. Për shumë prej studentëve të rinj rezultati i pranimit në fakultetet e përzgjedhura pritet me ankth, njëkohësisht me shpërthime entuziazmi me rastin e pranimit. Por çka pas regjistrimit në fakultet? Çka na pret në jetën studentore, tani që u mbijetuam sfidave e “*dramave*” të shkollës së mesme?

Po të bëjmë një krahasim, jeta studentore i ngjason Luftës së Trojës, me dy dallime krejt të vockla: kohëzgjatja është paksa më e shkurtër dhe betejat nuk bëhen me shpata. Për disa. Ja, që në fillim përballja me atë se çka të ofron fakulteti po i merr përmasat e një ngjarje të frikshme alla Stephen King. Ligjëratat tingëllojnë të ëmbla e joshëse si kënga e sirenavë mitike të thellësive të deteve. Më pastaj vjen afati i provimeve. Befas, sirenat e bukura e zëmblla marrin trajta përbindëshi. Fleta e provimeve të duket sikur ka gojë me dhëmbë peshkaqeni. Me raste të ngjason edhe me një fushë të minuar, ku duhet të kesh kujdes se ku vë lapsin – cilën përgjigje jep. Gabon. Shpërthen mina. Profesorët që deri një javë më parë ke lëvduar, u ke dhënë titullin e më të mirëve në universitet, epo, në afat të provimeve sikur zhvishen nga gjithë ajo mirësi. Mirë që kjo zhveshje zgjat aq sa zgjat afati i provimeve. Po që do, sa mësoheni prapë me profesorin e dashur që mezi pret për ta ndarë dijen me ju, BAM, afati tjetër i provimeve. Në çdo afat profesorët sa bëhen edhe më të rreptë se gjeneralët e Lekës së Madh. Bëhen vërtet? Apo kështu janë vetëm në sytë e studentëve?

Ushtarët në kohë lufte mbesin pa gjumë, duhet të tregohen vigjilentë. Studentët në kohë provimesh mbesin pa gjumë, duhet të mësojnë edhe në momentet e fundit para provimit. Për rezultatin e pakënaqshëm, fajtor është profesori.

Diversiteti i pakënaqësive kur shpallet verdikti për armëpushim varion prej atij që është pranë një note kaluese, deri tek ai që ankohet pse i është hequr një poenë dhe në vend të njëqindave ka nëntëdhjetë e nëntë poenë. Pastaj punimet seminarike, hulumtimet shkencore, detyrat me afate të caktuara, derisa një mëngjes uron që fakulteti të përfundojë atë minutë, të diplomosh pa kaluar as edhe një ditë më shumë në këtë luftë.



Më e mira e kësaj lufte të “Trojës” është se Hektori nuk e vret Patroklin dhe Akili nuk e shkruan një universitet të tërë për hakmarrje. Në këtë luftë të “Trojës” në vend të flakëve përcëlluese, me raste, ka pak lot trishtimi, pak lot gëzimi. Sepse, kur ligjëratat e fundit shpallen të përfunduara, befas nis e ndjen mall për fushën e betejës. Aty për aty nis dhe ndjen mall për shoqërinë e fakultetit, e madje, sytë sikur të përlohen në ligjëratat e fundit me gjeneralët e rreptë e të pamëshirshëm në vlerësim. Fletët e provimeve finale nuk u ngjajnë më përbindëshave të thellësive të errëta të oqeanëve, por vendimit për liri të të burgosurit. Kush nuk gëzohet kur del në liri? Diploma, verdikti që i jep fund luftës me libra më të rënda se vetë ju, të bën të përjetosh çastin më të lumtur të jetës, kuptohet deri në atë moment. Por çka tani?

Ushtarët e Luftës së Trojës kthehen heronj në shtëpi. Nëse pak vite më parë ishin thjesht tetëmbëdhjetëvjeçarë të rinj të parehatuar, tani janë krenaria e shtëpisë. Ia vlejti përballja me gjithë ato beteja, humbja e tërë atyre netëve duke mësuar, manovrimi në fushat e minuara, e mposhtja e fletëve me dhëmbë peshkaqeni? Kur të diplomosh, aq shumë të duket se ia ka vlejtur e gjitha, sa vendos t’i vazhdosh studimet në një nivel edhe më të lartë. Tani, si një Odise triumfues në një luftë të madhe, gjatë rrugës së kthimit, përballësh edhe me një mori sfidash dekurajuese, e të frikshme. Po çfarë bën studentin hero i “Trojës”? Synon diplomën-trofe që e pret në “Itakën” e lavdishme.

Jetlira Avdiaj

Praktika – Shkalla e parë drejt sukseseve

Donjeta Bojku

studente në Fakultetin e Edukimit, praktikante në QZHK

Fillimisht kur kam aplikuar për punë praktike në UP kam qenë në mëdyshje nëse jam duke bërë gjënë e duhur, ngase e dija që ky semestër i studimeve do të jetë goxha i ngarkuar për mua, ngaqë ishte edhe i fundit dhe e shihja si një barrë, e cila do të më pengonte me studime. Me fillimin e praktikës ia dëshmovova vetës që e kisha gabim dhe jam shumë e lumtur që nuk hoqa dorë. Kjo praktikë ka qenë jashtëzakonisht e duhur dhe e nevojshme për mua për arsye se më ka ndihmuar të fitoj përvojë në fusha të ndryshme, por edhe të aftësohem dhe të zhvillohem në mënyrë profesionale në shumë aspekte. Kam fituar njohuri të duhura sa i përket tregut të punës përmes aktiviteteve të parapara në QZHK si trajnime, seksione informuese e uebinare nga drejtorë e përfaqësues të kompanive të mëdha në Kosovë dhe jashtë vendit. Gjithashtu njohuri të nevojshme për shkrimin e letrës së referencës, përgatitjes së CV-së, këshilla të vlefshme se si të përgatitemi për intervistë të punës, të cilat ua kemi prezantuar studentëve të Universitetit të Prishtinës. Gjithashtu, përmes kësaj praktike, jam aftësuar më shumë rreth prezantimit të uebinareve për studentë nga fusha të ndryshme, që në fillim për mua nuk ishte shumë e lehtë, për shkak të numrit të madh të audiencës.

Kjo praktikë ka rezultuar e suksesshme ngase kam marrë përkrahje dhe mbështetje të madhe nga stafi i QZHK-së, të cilët kanë qenë gjithmonë të gatshëm t'i mirëpresin idetë e mia dhe t'i vlerësojnë aftësitë e mia e sidomos në dizajn grafik. Kjo praktikë më ka bërë të ndihem më e sigurt, më e gatshme dhe më e përgatitur për tregun e punës. Puna praktike ka një rëndësi të madhe për studentët, ajo i aftëson në mënyrë profesionale. Programi i punës praktike është një hap i madh drejt orientimit dhe ndërtimit të karrierës sonë profesionale. Andaj i ftoj të gjithë studentët që të mos hezitojnë për të aplikuar në punë praktike që ofrohen në fusha të ndryshme, ngase do të jetë hap i madh në orientimin, zhvillimin dhe ndërtimin e karrierës sonë. Dhe një herë jam shumë falënderuese ndaj stafit të QZHK-së për këtë përvojë të vyer dhe shumë të vlefshme që fitova gjatë kësaj praktike.



Jetlira Avdiaj

studente në Fakultetin Juridik, praktikante në QZHK

Çdoherë që flitet për praktikë, në qendër të diskutimit është domosdoshmëria për të kryer një punë për një kohë të caktuar si praktikant dhe për të marrë një letër që e dëshmon punëkryerjen, në mënyrë që të kemi mundësi të kyçemi në punën që dëshirojmë, për të cilën kemi studiuar. Por, a është praktika vetëm një shkallë "bezdisëse" dhe e pashmangshme për ta arritur cakun?

Si praktikante, mund të them se praktika është kapitulli i parë që na tregon realisht për realitetin e jetës së punës dhe na kalit të përballemi me sfidat që na zënë pritë gjatë zhvillimit dhe ngritjes sonë. Pavarësisht njohurive, shkathëtesive dhe gjeturisë sonë për t'ia dalë në krye një pune të caktuar, me raste e gjejmë veten të bllokuar në një kënd, paqka se kemi vepruar si duhet, si na udhëzon teoria. Nga ky kënd vështirë se dalim pa e pasur njohurinë dhe përvojën se si ta aplikojmë në vendin dhe në kohën e duhur atë që dimë nga teoria. Prandaj, nga një këndvështrim, praktika del të jetë një lloj trajnimi që edhe na përgatit të përballemi me presionin dhe dinamikën e punës, edhe na përgatit të korrim suksese të njëpasnjëshme në të ardhmen. Gjatë periudhës së praktikës kam kuptuar se njohuritë dhe aftësitë që posedon aktualisht duhen shoqëruar dhe mbështetur edhe me aftësi të tjera. Nëse je një lexues i mrekullushëm, nuk do të kuptohesh qartë nëse nuk je edhe një folës i jashtëzakonshëm. Prandaj, pavarësisht sa mirë di ta kryesh një punë, duhet të mësosh edhe forma të tjera në mënyrë që një ditë të mos ngecesh e të mbetesh prapa të gjithëve. Ndër të tjera, po ta vështrojmë periudhën e praktikës pak më ndryshe, do të shohim se fjala më e përshtatshme përshtuese është argëtuese. Mund të keni kundërshtime të pafundme, por koha që kam kaluar në praktikë ishte vërtet relaksuese. Praktika është ndër fazat e para ku e kuptojmë se mund të japim diçka nga vetja, se mund të kontribuojmë në shoqëri, se potenciali ynë është i nevojshëm për vendin dhe shoqërinë.



Grupet e studentëve në Universitetin e Prishtinës

Më 25 tetor 2022, në amfiteatrin e madh të Bibliotekës Kombëtare, Qendra për Zhvillim të Karrierës në Universitetin e Prishtinës (QZhK-UP) dhe programi “Mentoring Our Future” themeluan pesë grupe të studentëve. Qëllimi i grupeve të studentëve është t’u ofrojë studentëve mundësi për t’u angazhuar, mësuar dhe zhvilluar tema dhe projekte, për të cilat ndajnë interesa të ngjashme. Pjesëmarrja në grup u lejon studentëve të ndjekin pasionet dhe interesat e tyre me studentët e tjerë, ndërsa zhvillojnë aftësi drejtuese dhe organizative gjatë përvojës së tyre si studentë universitarë. Grupet e studentëve që do të funksionojnë në leadershipin e mentorëve, përkatësisht profesorëve të Universitetit të Prishtinës janë:

Grupi i Edukimit, Teknologjisë, Inovacionit dhe Ndërmarrësisë – nën udhëheqjen e prof. Zeqir Veselajt.

Grupi i Ekonomisë, Barazisë Sociale dhe Marrëdhënieve – nën udhëheqjen e prof. Avdullah Hotit.

Grupi i Energjisë, Mjedisit dhe Zhvillimit të Qëndrueshëm – nën udhëheqjen e prof. Vjollca Komonit.

Grupi i Rinisë, Sportit dhe Kulturës – nën udhëheqjen e prof. Musa Selimit.

Grupi i Kërkimeve, Gazetarisë dhe Mediave – nën udhëheqjen e prof. Alban Zenelit.

Grupet udhëhiqen nga liderët (studentë) e grupeve nën mentorimin e mentorëve. Këto grupe të studentëve kanë ideuar dhe po implementojnë projekte të ndryshme, nën mbështetjen nga QZhK-UP dhe programi “Mentoring Our Future”. Të gjithë studentët e interesuar për t’u anëtarësuar në këto grupe duhet t’i drejtohen Qendrës për Zhvillim të Karrierës në emailin qzhk@uni-pr.edu

Grupi i Edukimit, Teknologjisë, Inovacionit dhe Ndërmarrësisë

Grupi i Edukimit, Teknologjisë, Inovacionit dhe Ndërmarrësisë ka për qëllim t’u ofrojë studentëve një mjedis të përshtatshëm arsimor, të krijojë një kulturë të inovacionit dhe sipërmarrjes, t’i ndihmojë ata të zhvillojnë njohuritë dhe aftësitë e tyre mbi bazat e tyre inovative, si dhe të ofrojë një platformë që bashkon arsimin, inovacionin, digjitalizimin dhe sipërmarrjen brenda një ekosistemi inkurajues dhe edukues për studentët. Të qenët pjesë e këtij grupi u lejon studentëve të ndjekin pasionet dhe interesat e tyre personale krahas me studentët e tjerë, ndërkohë që ata zhvillojnë aftësi drejtuese dhe organizative gjatë gjithë përvojës së tyre të studimeve. Ky grup ka krijuar ueb-faqen <https://www.etinup.com/>, e cila do t’u shërbejë studentëve aktualë

të Universitetit të Prishtinës (UP) dhe atyre në ardhje, për informim rreth fakulteteve, bashkëveprim mes studentëve dhe për qasje në video/audio-incizimet kreative dhe informime edukativo-arsimore. Kjo platformë do t’u mundësojë studentëve të ardhshëm ta njohin më mirë jetën studentore në Universitetin e Prishtinës dhe mundësitë që u ofrohen për zhvillim personal dhe profesional, duke qenë studentë të UP-së. Po ashtu, ky grup synon nxitjen e studentëve të angazhohen në aktivitete jashtëkurrikulare. Kjo platformë e krijuar do të shërbejë si pikënisje e shumë ideve, diskutimeve produktive, takimeve dhe aktiviteteve të shumta që do të realizohen në vijim.



Grupi i Energjisë, Mjedisit dhe Zhvillimit të Qëndrueshëm

Grupi i Energjisë, Mjedisit dhe Zhvillimit të Qëndrueshëm ka për qëllim ngritjen e vetëdijes drejt sigurimit të qëndrueshmërisë dhe përgjegjësisë për ekonominë dhe zhvillimin e qëndrueshëm përmes diskutimeve dhe ideve, mundësive kërkimore shkencore dhe taktike. Qëllimi i këtij grupi është të inkurajojë studentët të marrin pjesë në aktivitete që ndërlidhen me energjinë e ripërtërishme, mjedisin dhe zhvillimin e qëndrueshëm. Nëpërmjet aktiviteteve që fokusohen në ndryshime reale, ky grup do të iniciojë projekte rreth shkaqeve sociale dhe mjedisore në nivel lokal dhe ndër-

kombëtar që ndikojnë në cilësinë e jetës sonë. Projekti i parë i këtij grupi synon të ofrojë një zgjidhje për planifikimin energjetik për ngrohje në institucione publike të arsimit në Kosovë, duke ofruar një studim fizibiliteti për gjendjen ekzistuese të çështjes së ngrohjes së ndërtesave të shkollave publike. Rezultatet e nxjerra nga ky studim do të shërbejnë për një fushatë informuese dhe vetëdijesuese për komunitetin rreth shfrytëzimit sa më eficient të burimeve energjetike me qëllim të ruajtjes së mjedisit.



Grupi i Rinisë, Sportit dhe Kulturës

Grupi i Rinisë, Sportit dhe Kulturës u mundëson studentëve përfshirjen në kërkime të reja në fusha kritike që lidhen me sportin, partneritetin me organizatat sportive, programet e ngritjes së kapaciteteve organizohen në grup për të rishfaqur idetë dhe projektet e përbashkëta. Kjo mundëson ndarjen e praktikave më të mira dhe zhvillimin e nismave të reja. Grupi gjithashtu ofron mundësi për studentët që të fitojnë përvojë të vlefshme në menaxhimin dhe udhëheqjen e projekteve. Pjesëmarrja në grup është një mënyrë e shkëlqyer për studentët që të ndjekin pasionet dhe interesat e tyre

me studentët e tjerë, duke zhvilluar njëkohësisht aftësi drejtuese dhe organizative. Projekti i parë i këtij grupi "Sporti flet gjuhën e tolerancës dhe integritetit" mundësoi gjithëpërfshirjen e nxënësve të minoriteteve, duke filluar nga klasa e 6-të deri në klasën e 9-të nëpërmjet aktiviteteve fizike.

Qëllimi i studentëve apo pjesëmarrësve të grupit ishte transferimi i njohurive bazike në lidhje me sporte të caktuara, nxitja e fëmijëve dhe ndërgjegjësimi rreth sportit me anë të aktiviteteve, në të cilat do të jenë të përfshirë ata, promovimi i vlerave kulturore dhe fizike.



Grupi për Ekonomi, Barazi Sociale dhe Marrëdhënie Ndërkombëtare

Grupi për Ekonomi, Barazi Sociale dhe Marrëdhënie Ndërkombëtare tashmë ka krijuar "Forum in për debat kritik në UP. Qëllimi i këtij forumi është nxitja e mendimit kritik për çështje të ekonomisë, barazisë sociale dhe marrëdhënieve ndërkombëtare. Aktivitetet kryesore të projektit janë: organizimi i debateve kritike, organizimi i tryezave të ndryshme, konferenca etj. Si pas këtij grupi, debati kritik shihet si progresiv, sepse kritikët ofrojnë një mënyrë alternative për të parë raundet; në vend që të shikojnë diçka nga një perspektivë pragmatike dhe rreptësisht politike, kritikët u lejojnë studentëve t'i shohin çështjet në një mënyrë filozofike, të luajnë role si diçka tjetër përveç politikëbërësve dhe të diskutojnë çështje të rëndësishme që përjashtojnë diskutimet zgjidhëse. Grupi nuk kufizohet vetëm në

kuadrin e kurrikulës universitare, por përmes diskutimeve dhe zhvillimeve të ideve, mundësive kërkimore shkencore dhe praktike për çështjet aktuale që lidhen me temat e mbuluara nga ky grup, do të shërbejë si një platformë e përbashkët për studentët për të transformuar idetë në projekte dhe veprime me punë ekipore. Në debatin e parë, të organizuar nga ky grup i studentëve, ishte i ftuar drejtori i përgjithshëm i kompanisë "Gjirafa", z. Mërgim Cahani. Me temë "Të bërit biznes ndërkombëtar nga Prishtina", në këtë debat, z. Cahani foli për sfidat e ndërtimit të kompanisë, ambientin e të bërit biznes, etj. Ky grup do të ftojë edhe personalitete të tjera vendore dhe ndërkombëtare, me qëllim rrjetëzimin e studentëve me tregun e punës.



Grupi i Kërkimeve, Gazetarisë dhe Mediave

Grupi i Kërkimeve, Gazetarisë dhe Mediave është një grup i udhëhequr nga studentët, që do të mbështesë anëtarët e tij (studentët) për të avancuar aftësitë e tyre për gazetari, kërkime dhe media përmes mjediseve të klasës. Objektivi kryesor i këtij grupi studentor është të fuqizojë studentët me talent krijues dhe t'u mundësojë atyre të zhvillojnë ide dhe projekte inovative në këtë fushë. Grupi ofron një mundësi të shkëlqyer për studentët që të ndërveprojnë me njëri-tjetrin dhe të ndajnë idetë e tyre. Ai gjithashtu ofron një mundësi për studentët që të marrin informatë kthyesë nga profesionistët e fushës. Grupi ka një fokus të fortë

në zhvillimin profesional dhe ofron një sërë aktivitesh për të ndihmuar anëtarët të përmirësojnë aftësitë e tyre. Studentët e interesuar në raportimin investigativ, teknikat e mbledhjes së lajmeve, burimet e lajmeve, pastaj podcasting, ose aspekte të tjera të multimedias mund të mobilizojnë përpjekjet e tyre të organizuara nën udhëheqjen dhe mjedisin mentorues të klubit. Grupi është një burim i madh për studentët që janë të interesuar të ndjekin një karrierë në gazetari, kërkime shkencore ose media. Është një mënyrë e shkëlqyer për të fituar përvojë dhe për të mësuar nga profesionistët në këtë fushë.



Projektet e Grupeve të studentëve



tetor – dhjetor
2022

Njohja e gjuhëve të huaja si mundësi fuqizimi në karrierë

Qendra e Gjuhëve të Huaja në Universitetin e Prishtinës është themeluar në vitin 2021 me qëllim, jo vetëm të mësimit të gjuhëve të huaja, por edhe për promovimin e gjuhës shqipe në arenën ndërkombëtare.

“Njohja e gjuhëve në ditët e sotme mendoj se duhet të jetë e domosdoshme dhe pavarësisht profesionit, njohja e gjuhëve të huaja të jep mundësi jashtëzakonisht të mëdha për hulumtim dhe shfrytëzim të materialeve që nuk janë në gjuhën shqipe, njëherësh të mban të mirinformuar dhe në hap me kohën”, tha prof. Jehona Xhaferi gjatë një takimi virtual me studentët. Znj. Xhaferi theksoi se gjatë muajit mars të këtij viti veç kanë filluar me kurset, ku grupi i të interesuarve për gjuhë italiane është në orët e para të njoftimit dhe mësimit të kësaj gjuhe. Qendra e Gjuhëve të Huaja është e hapur për të gjithë, jo vetëm për studentët e universitetit, por edhe për të tjerë. Qendra, pos që ofron mundësi të mësimit të gjuhëve zyrtare ndërkombëtare, ofron edhe mundësi përkthimi, si dhe certifikim që është i njohur ndërkombëtarisht. Duke qenë se kurset do të mbahen fizikisht, znj. Xhaferi shprehu keqardhjen se për individët e interesuar që jetojnë jashtë Prishtinës mund të jetë problem. Sa i përket pagesës së kurseve, ajo tregoi se kurset në gjuhën italiane dhe kroate janë falas, ndërsa kurset tjera janë me pagesë. Për studentët e Universitetit të Prishtinës ka zbritje prej 50 për qind, ndërsa ata të universiteteve të tjera kanë zbritje 30 për qind. Zbritje prej 30 për qind për vijimin e kurseve në këtë qendër do të ketë edhe për zyrtarë dhe personelin e universitetit. Ndërsa të interesuarit e tjerë do ta paguajnë çmimin e plotë.

“Sa i përket certifikimit, akoma nuk kemi filluar, pasi që edhe jemi në fillim të mbajtjes së kurseve, por certifikata e lëshuar nga Qendra e Gjuhëve të Huaja njihet në shtetet përkatëse. Për shkak se certifikimet do të jenë në nivel ndërkombëtar, do të kenë një kosto”, theksoi znj. Xhaferi.

Gjuhët që do të mësohen në kuadër të Qendrës së Gjuhëve të Huaja janë gjuha shqipe, italiane, serbe, kroate, gjermane, frënge, angleze. Ndërkaq, është duke u bërë përpjekje për të futur në program edhe gjuhën greke.

Dekanja e Fakultetit Filologjik, znj. Lindita Rugova, tregoi se Qendra e Gjuhëve të Huaja është themeluar nga Këshilli Drejtues i Universitetit të Prishtinës, në bashkëpunim me partnerë të tjerë dhe qëllimi i kësaj qendre është që të shërbejë si pikë komunikimi dhe njohje e gjuhëve të huaja, qoftë ato zyrtare në Kosovë, qoftë gjuhë të tjera. Ajo përmendi se një nga synimet e ardhshme është që kjo qendër të bëhet pikë takimi mes UP-së dhe tregut të jashtëm. Ndër të tjera ajo tregoi se mësimi aktualisht është duke u mbajtur në sallat e Fakultetit Filologjik, si dhe janë duke u bërë përpjekje për mbledhjen e fondeve për krijimin e hapësirave për këtë qendër. Për fillimin e kurseve në gjuhën italiane dhe gjuhën kroate, të cilat janë falas, e vetmja procedurë për regjistrim është që të dërgohet një mesazh në e-mail adresën zyrtare të Qendrës së Gjuhëve të Huaja, ose mesazh në faqen zyrtare në rrjetet sociale,

ku shprehin interesin për të vijuar njërin prej këtyre kurseve. Ndërsa sa u përket kurseve të tjera që janë me pagesë, procedura e regjistrimit do të jetë përmes faqes së universitetit, ku studentët do të mund të shkarkojnë fletëpagesën me 50 për qind zbritje automatikisht. Për të tjerët janë në punim e sipër të faqes së regjistrimit në Qendrën e Gjuhëve. Një nga pjesëmarrëset, duke shprehur interesin për gjuhën gjermane, shtroi pyetjen se sa janë çmimet dhe kur do të fillojnë kurset, për përgjigjen e së cilës znj. Xhaferi tha “Interesimi për gjuhë gjermane dhe angleze është shumë më i madh se për gjitha gjuhët tjera, kjo shkak i orientimit në tregun gjerman të punës. Ka pasur interesim të madh edhe për gjuhë frënge. Posa të përfundojnë procedurat, do të fillojnë me nivelet A1. Çmimi për nivelin A1 është 180 euro dhe zgjat 90 orë. Mësimi është intensiv, tri herë në javë me dy orë. Ndërsa për nivelet B dhe C ende nuk është caktuar fondi i orëve dhe varësisht nga numri i orëve, do të jetë edhe çmimi për këto nivele.”

Znj. Xhaferi tregoi se studentët e vitit të fundit të studimeve master kanë mundësi të punës praktike në kuadër të Qendrës të Gjuhëve të Huaja.

Në pyetjen se a do të ketë mundësi në të ardhmen të mbajtjes së kurseve online, znj. Xhaferi tha se *“mbajtja e kurseve online është e pashmangshme, kështu që në të ardhmen e afërt do të krijohen mundësi për mbajtjen online të kurseve.”* Kurse në pyetjen tjetër rreth testimit paraprak për ata që veç kanë njohuri bazike të gjuhës përkatëse, koordinatori tregoi se janë përgatitur teste të vlerësimit të njohurive, në mënyrë që të interesuarit të përcaktohen në nivelin përkatës. Ndërkaq, në përfundim, prof. Rugova këshilloi që të interesuarit të mos interesohen vetëm në gjuhët e mëdha, pra ato më të njohura, por edhe në gjuhët më pak të njohura në Kosovë, sepse çdo gjuhë e mësuar e rrit nivelin tuaj dhe u jep mundësi të vetëzhvillimit dhe zgjerimit të njohurive.

e-mail: qendraegjuheve@uni-pr.edu

FACEBOOK: <https://www.facebook.com/qendraegjuheveks/>

Shkolla politike - ngritje e kapaciteteve udhëheqëse të liderëve të rinj

Instituti i Prishtinës për Studime Politike (PIPS)

Instituti i Prishtinës për Studime Politike (PIPS) angazhohet në ngritjen e kapaciteteve udhëheqëse të liderëve të rinj brenda sektorëve të partive politike, shoqërisë civile, medias dhe biznesit, në promovimin e praktikave të qeverisjes së mirë dhe vendimmarrjes demokratike, përmirësimin e politikave të energjisë dhe mbrojtjes së ambientit, nxitjen e bashkëpunimit rajonal etj.

Leonora Kryeziu, nga ky institut, takoi virtualisht studentët tanë dhe dha një vështrim mbi rolin dhe rëndësinë e zhvillimit në karrierë përmes Institutit për Studime Politike. Gjithashtu, ajo dha informacione rreth objektivave të PIPS-it, Shkollës për Studime Politike, si dhe rreth Programit të Punës Praktike në PIPS.

“Shkolla Politike është një ndër programet e para të edukimit joformal politik në Kosovë dhe programi më i vjetër që është ende aktiv. Qëllimi i programit është promovimi i një kulture të re politike për liderët e rinj në përputhje me tri parimet kyçe të Këshillit të Evropës: demokracia, sundimi i ligjit dhe të drejtat e njeriut. Shkolla është e hapur për të gjitha komunitetet dhe fokus ka komunitetet pakicë të Kosovës”, tha ajo.

Znj. Kryeziu ceku disatribute dhe parakushte të një lideri të mirë si të qenit vizionar, fleksibil, empatik, etj. Ajo foli edhe rreth programit të praktikës që ofron PIPS-i. “Këtë program e karakterizojnë divizioni dhe integriteti. Shkolla politike ka një numër të madh të aplikimeve dhe ka rikthime sërish dhe ky është një tregues që programi vlen dhe çmohet”, shpjegoi ajo.

Shkolla Politike hap thirrje për aplikim dy herë në vit, zakonisht në çdo fundvit. Aplikimi është i thjeshtë. Fillimisht plotësohet aplikimi, i cili publikohet në Facebook si dhe ueb faqe të institutit. Dërgohet CV-ja dhe një letër motivuese, varësisht nga pozita që kërkohet. Në program mund të aplikojnë ata që kanë përfunduar studimet apo janë në përfundim dhe që kanë synimet e një angazhimi shoqëror, qoftë gazetarë, pjesëmarrës së shoqërisë civile, bizneseve etj.

“Është proces i hapur, ku kandidatët mund të aplikojnë, pastaj Shkolla Politike vazhdon me procesin e selektimit të parë të CV-ve të aplikantëve. Ky program është një mundësi e mirë për ata të cilët e përfundojnë me sukses dhe një mundësi e lartë për të gjetur punë”, shpjegoi ajo.



Gjithashtu znj. Kryeziu potencoi se komunikimi është shumë i rëndësishëm gjatë përcjelljes së programit. “Pas shqyrtimit të parë vazhdohet me intervistat, ku 80% e aplikantëve ftohen në intervista, pastaj bëhet vendimi final për përzgjedhje. Kandidatët e përzgjedhur i ndjekin pesë module gjatë programit dhe në fund mbahet një event në Strasburg, ku praktikantët do të certifikohen nga Këshilli i Evropës për punën njëvjeçare të programit të praktikës, i cili ndiqet në mënyrë intensive, ku përgjatë tre ditëve ata do të ndjekin tetë orë ligjërata, gjithashtu do të ketë punë në grupe, që përcjellin modulet”, shpjegoi ajo.

Puna praktike është me pagesë, kryesisht një shumë simbolike. Programi përmban 15-20 orë dhe gjithashtu znj. Kryeziu thekson se si institut janë fleksibilë në kohën e vijimit të praktikës për kandidatët. Gjithashtu shtoi se në program kanë edhe praktikantë të huaj, ku mund të bëjnë shkëmbime të përvojave.

Programi aktualisht zbatohet në 22 vende të ndryshme të botës dhe të diplomuarit certifikohen nga Këshilli i Evropës dhe sekretari/ja e përgjithshme e kësaj organizate.

Kandidatët të cilët mund të aplikojnë për të vijuar programin e Shkollës Politike duhet të plotësojnë kriteret: Aktiv dhe aspirues për t'u veçuar në fushën e tyre të veprimt; përfaqësues të partive politike, institucioneve publike, medias, OJQ-ve dhe biznesit; diplomimi në nivelin baçelor dhe njohuria e gjuhës angleze është e obligueshme; qytetarë të Republikës së Kosovës.

Përveç kriterëve të mësipërme, procedura e përzgjedhjes së përcaktuar nga shkolla do të favorizojë ata kandidatë, të cilët demonstrojnë njohuri dhe gatishmëri për t'u angazhuar aktivisht në programin akademik dhe profesional, si dhe të shprehin qëndrimet e tyre lirshëm, duke i kontribuar debatit konstruktiv.

Gjithashtu theksoi se, sa u përket kriterëve të aplikimit, favorizohen ata që e dinë mirë gjuhën angleze, gjithashtu të kenë mesataren e notave tetë (8) e mbi.

Për më shumë informata vizitoni: <https://pips-ks.org/sq/>

STATISTIKA TË HULUMTIMIT ME PUNËDHËNËS

Aftësitë dhe punësueshmëria e studentëve dhe të diplomuarve të UP-së

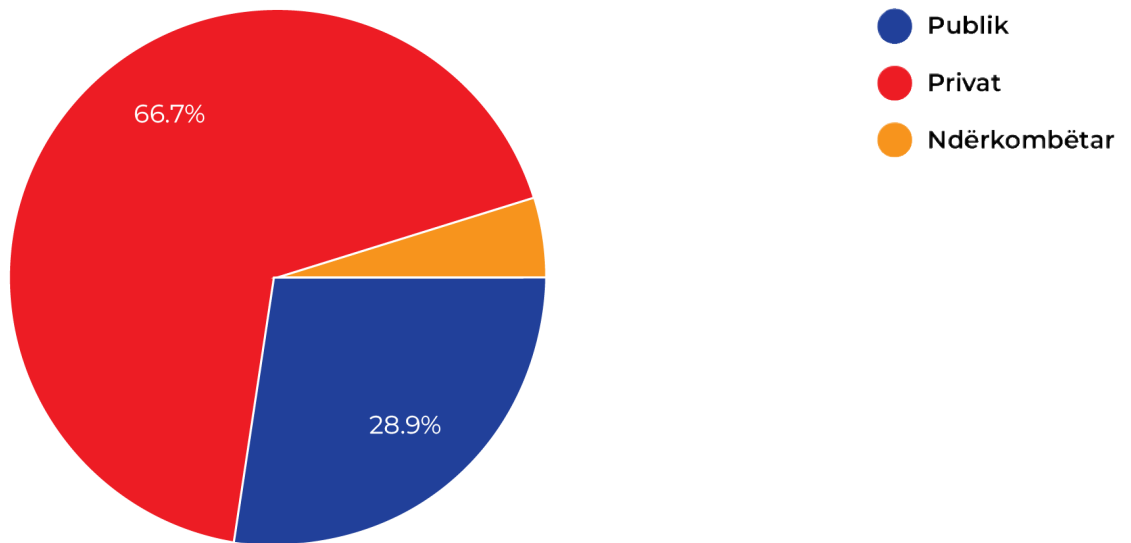
Hulumtimi i trendeve dhe kriterëve të tregut të punës ka për qëllim mbështetjen e zhvillimit të një sistemi të edukimit dhe zhvillimi profesional në përputhje me nevojat socio-ekonomike në vendin tonë. Tryezat e rrumbullakëta me punëdhënësit dhe eventet rrjetëzuese me tregun e punës që organizon Universiteti i Prishtinës, përmes Qendrës për Zhvillim të Karrierës, kanë evidentuar rëndësinë që kanë shërbimet e karrierës dhe zhvillimi i aftësive të studentëve të orientuara drejt tregut të punës për të ndërtuar një shoqëri të zhvilluar dhe konkurruese në tregun ndërkombëtar. Në janar të vitit 2022, QZHK ka lansuar pyetësin për punëdhënësit me qëllim që të merret mendimi i tyre rreth aspekteve të ndryshme të kryerjes së punës praktike, punësimit të studentëve dhe të diplomuarve në

institucionet e tyre dhe nxitja e përfshirjes aktive të punëdhënësve në ofrimin e praktikës dhe punës për studentët dhe të diplomuarit e UP-së. Gjithashtu, qëllimi tjetër i këtij hulumtimi ishte identifikimi i nevojave të institucioneve dhe pranimi i vlerësimit të tyre për shkathhtësitë e studentëve dhe të diplomuarve të UP-së. Pyetësi kishte 15 pyetje, nga të cilat 4 pyetje ishin për të dhënat demografike dhe 11 pyetje kryesore. Pyetësi është shpërndarë online në emailat e punëdhënësve. Pyetësin e kanë plotësuar 45 përfaqësues të departamenteve të burimeve njerëzore në institucione publike dhe private. Më poshtë janë paraqitur disa statistika me rezultatet e dala nga hulumtimi. Rezultatet janë të datës 13 dhjetor 2022.

Të dhënat demografike

Spektori

45 responses



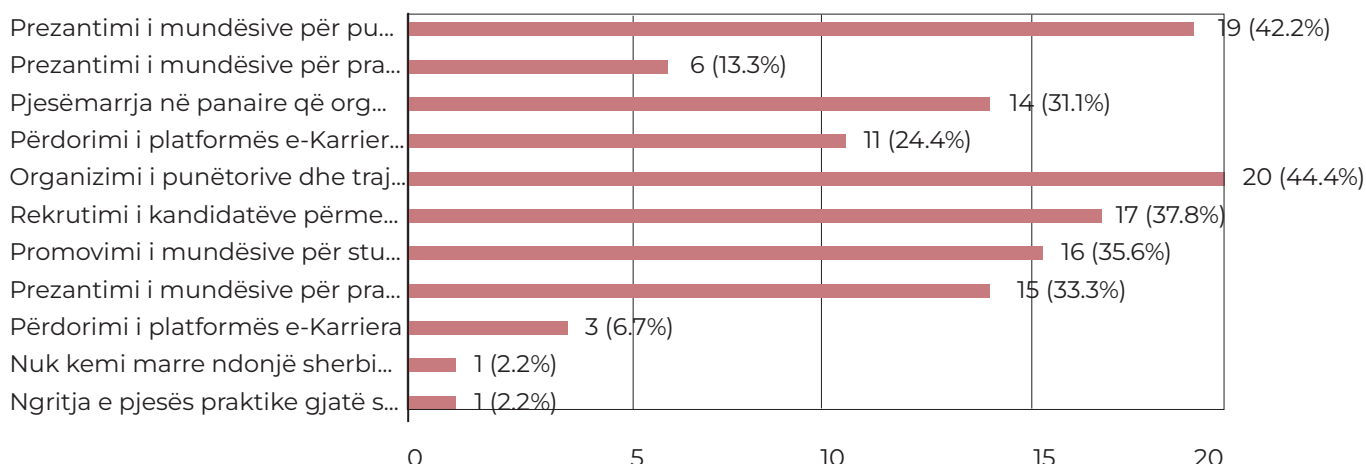
Grafiku 1. Sektori i institucionit

Siç paraqitet në grafikun 1., shumica e respondentëve, të cilët kanë plotësuar pyetësin, përfaqësojnë sektorin publik, përkatësisht 30 institucione apo 66.7% e tyre, 13 respondentë apo 28.9% e tyre përfaqësojnë institucionet private, derisa dy apo 4.4% janë institucione ndërkombëtare. Pyetja e dytë e pyetësit kishte të bëjë me fushëprimin e institucionit, ku 6 institucione apo 13.3% janë nga sektori i informimit dhe komunikimit, 5 apo 11.1% nga sektori i shëndetit dhe punës sociale, 5 apo 11.1% e institucioneve pjesëmarrëse janë organizata joqeveritare, 4 apo 8.9% e institucioneve ofrojnë shërbime

financiare, 4 apo 8.9% janë nga fusha e ndërtimit, 3 apo 6.7% janë nga administrata publike, derisa 13 e tyre apo 28.9% ofrojnë shërbime tjera jashtë opsioneve të ofruara. 17 prej tyre apo 37.8% janë ndërmarrje të mesme, 8 apo 17.8% janë ndërmarrje të vogla, 12 apo 26.7% janë institucione publike, derisa 5 apo 11.1% e tyre janë ndërmarrje të mëdha. Nga 45 institucione pjesëmarrëse në hulumtim, 19 apo 42.2% kanë të punësuar më shumë se 50 punëtorë, 37.8% apo 17 prej tyre kanë më shumë se 10 të punësuar, derisa 5 kompani apo 11.1% e tyre kanë të punësuar 5 deri 9 persona.

Për cilat shërbime që QZhK ofron për institucionet keni më shumë nevojë?

45 responses



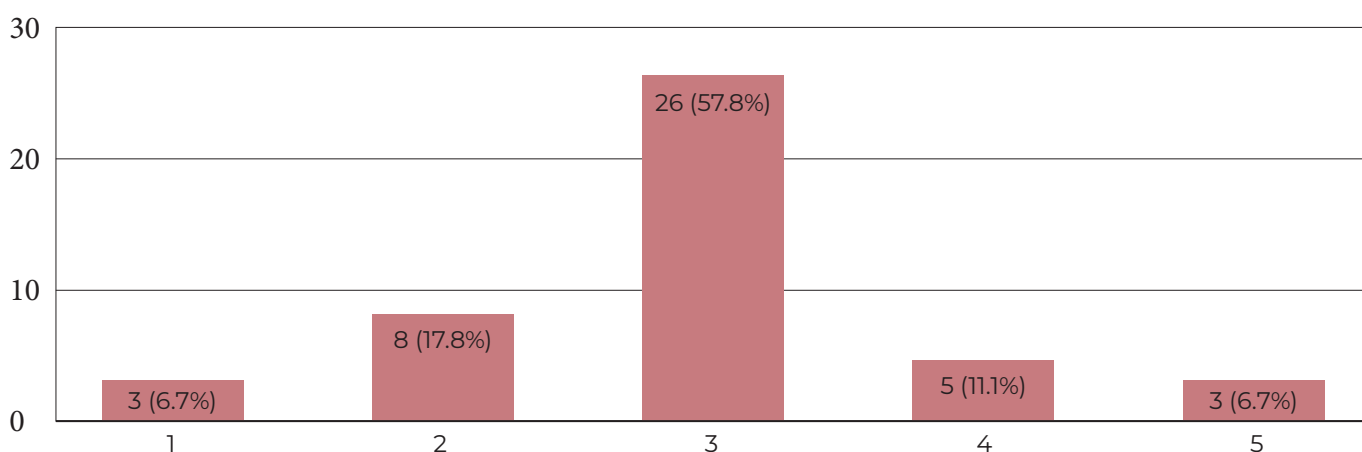
Grafiku 2. Shërbimet e QZhK-së për të cilat institucionet kanë më shumë nevojë

Në pyetjen se për cilat shërbime që QZhK-ja ofron për institucionet kanë më shumë nevojë (shih grafikun 2), shumica prej tyre apo 44.4% (20 institucione) vlerësojnë se kanë nevojë që QZhK-ja të organizojë më shumë trajnime dhe punësimin për studentët, 19 institucione apo 42.2% e tyre vlerësojnë se janë të nevojshme prezantimi

met për mundësi të punësimit, 17 apo 37.8% e tyre kanë nevojë që të rekrutojnë stafin përmes QZhK-së, 16 apo 35.6% e tyre do të donin t'i prezantojnë mundësitë për studentët përmes mekanizmave të informimit të QZhK-së, 14 apo 31.1% e tyre do të donin të merrnin pjesë në panairë të punës dhe karrierës, etj.

Sipas juve, sa janë të diplomuarit e UP-së të përgatitur për punë në institucionin tuaj?

45 responses



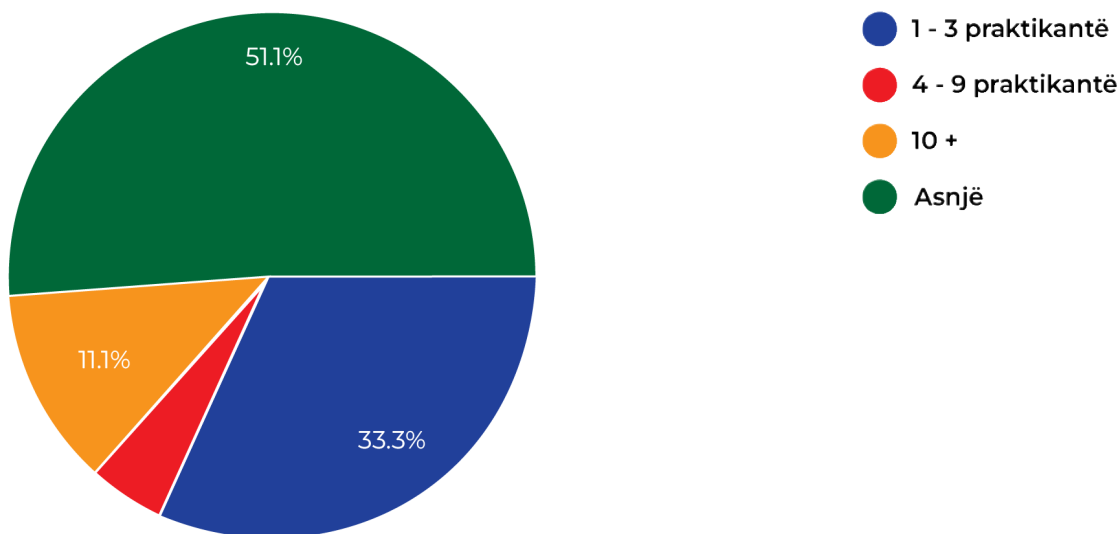
Grafiku 3. Shkalla e përgatitjes së të diplomuarve për punë në institucionin e respondentëve

Në pyetjen se sa janë të diplomuarit e UP-së të përgatitur për punë në institucionin e tyre sipas shkallës 1 deri 5 (shih grafikun 3), ku shkalla 1 është pamjaftueshëm, 3-mesatarisht dhe 5- shkëlqyeshëm, 26 apo 57.8% e tyre mendojnë se studentët janë mesatarisht të përgatitur

për punë në institucionin e tyre, 8 apo 17.8% vlerësojnë përgatitjen e studentëve me shkallën 'mjaftueshëm', 5 apo 11.1% e vlerësojnë 'shumë mirë', deri 3 apo 6.7% prej tyre mendojnë se të diplomuarit janë të përgatitur shkëlqyeshëm për punë në institucionin e tyre.

Sa është numri i studentëve të UP-së/diplomuarve që momentalisht janë duke kryer punë praktike në institucionin tuaj?

45 responses

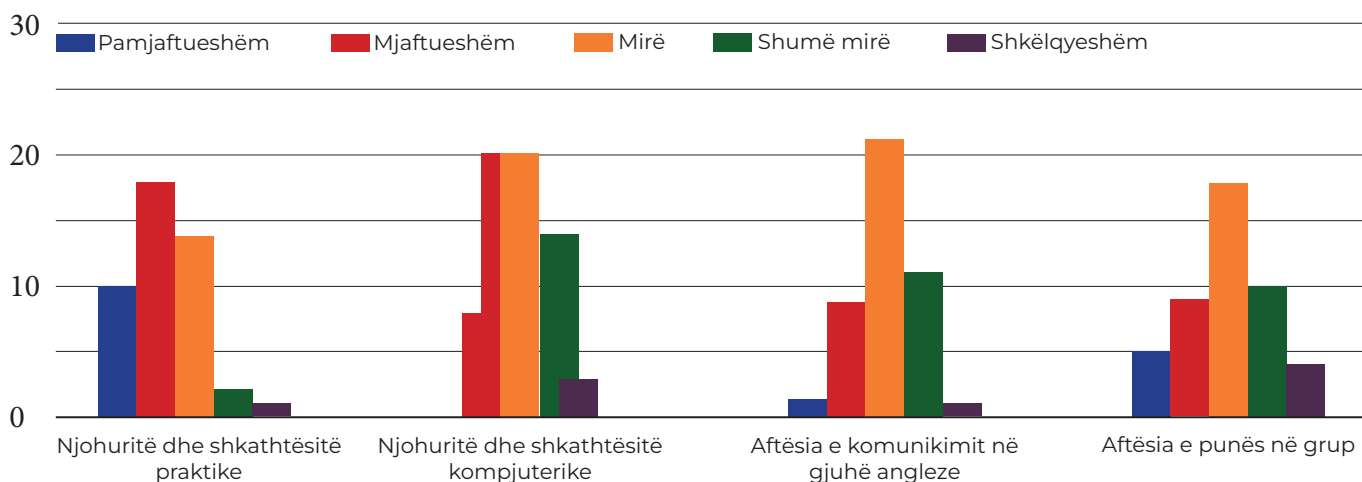


Grafiku 4. Numri i studentëve praktikantë në institucionin responent

Në pyetjen se sa është numri i studentëve të UP-së/diplomuarve që momentalisht janë duke kryer punë praktike në institucionin e tyre (shih grafikun 4), 23 apo 51.1% e tyre nuk kanë të angazhuar asnjë praktikant, 15 apo 33.3% e tyre kanë të angazhuar 1 deri 3 praktikantë, derisa 5 prej tyre kanë të angazhuar më shumë se 5

praktikantë. Në pyetjen e radhës se sa është kapaciteti i praktikantëve që mund të pranojnë në praktikë çdo tre muaj, shumica prej tyre apo 84.4% (N=38) mund të pranojnë 1 deri 3 praktikantë, 6.7% apo 3 prej tyre mund të pranojnë 4 deri 9 praktikantë, derisa 2 institucione mund të pranojnë më shumë se 10 praktikantë.

Vlerësoni shkallën e njohurive dhe shkathtësive të të diplomuarve në UP



Grafiku 5. Vlerësimi i shkallës së njohurive dhe shkathtësive të të diplomuarve në UP

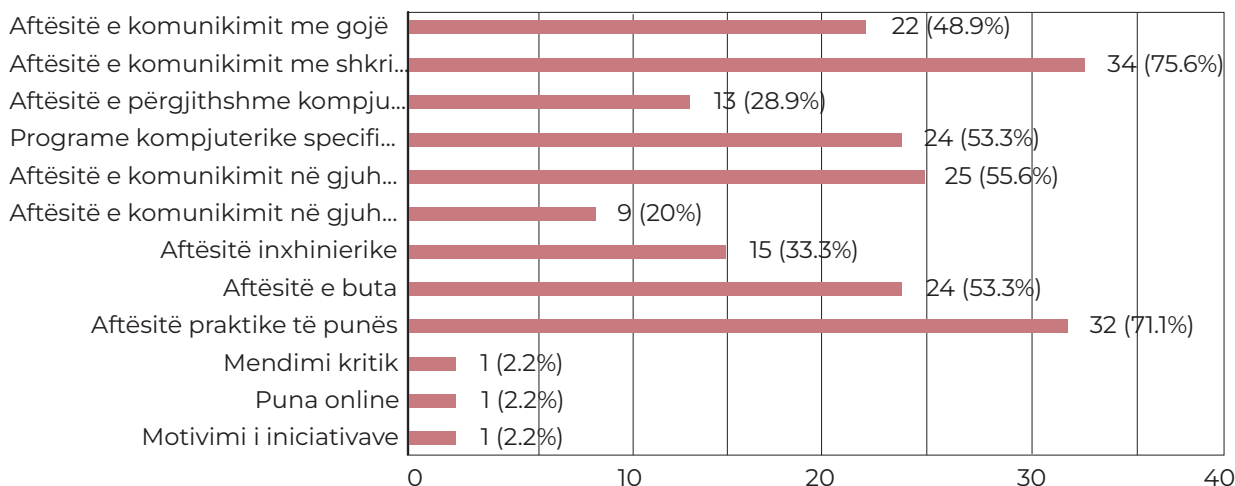
Në kërkesën e pyetësorit për të vlerësuar shkallën e njohurive dhe shkathtësive të të diplomuarve në UP (shih grafikun 5), 18 prej tyre i vlerësojnë shkathtësitë prak-

tike të studentëve dhe të diplomuarve me “mjaftueshëm”, derisa 10 prej tyre i vlerësojnë se ato janë të pamjaftueshme; 20 responentë i vlerësojnë aftësitë

kompjuterike të studentëve me 'mirë', derisa 14 prej tyre i vlerësojnë me 'shumë mirë'; 22 respondentë i vlerësojnë aftësitë e studentëve në komunikim në gjuhë angleze me 'mirë', deri 10 prej tyre thonë se i vlerësojnë ato me 'shumë mirë'. Sipas rezultateve të dala nga kjo pyetje, punëdhënësit vlerësojnë se studentët janë të përgat-

itur me pjesën teorike, mirëpo u mungojnë aftësitë e buta si ato për zgjidhjen e problemeve, kreativiteti dhe përgjegjshmëria. Ndër tjera, 27 prej punëdhënësve të anketuar vlerësojnë se studentëve dhe të diplomuarve u mungojnë edhe informatat për profesionin e tyre.

Sipas jush, cilat aftësi kanë nevojë më shumë studentët e UP-së që të punësohen më lehtë? (mund të zgjidhni më shumë opsione)



Grafiku6. Aftësitë që studentët duhet t'i zhvillojnë për punësim më të lehtë

Në pyetje me mundësi zgjedhjeje të disa opsioneve, se cilat aftësi kanë nevojë ti zhvillojnë më shumë studentët e UP-së që të punësohen më lehtë (shih grafikun 6), 34 apo 75.6% e punëdhënësve mendojnë se studentët kanë nevojë të zhvillojnë aftësitë e komunikimit me shkrim, 32 apo 71.1% aftësitë praktike të punës, 25

apo 55.6% aftësitë e komunikimit në gjuhë angleze, 24 apo 53.3% mendojnë se studentët duhet t'i zhvillojnë aftësitë e buta dhe aftësitë kompjuterike që ndërlidhen me profesionin, 22 apo 48.9% e tyre mendojnë se studentët duhet t'i zhvillojnë aftësitë e komunikimit me gojë, etj.

Në pyetjen e fundit sa u përket sugjerimeve që kanë punëdhënësit për aktivitete që mund t'i organizojnë në bashkëpunim me QZHK-në, ata thonë se është i nevojshëm iniciimi i marrëveshjeve për angazhim të studentëve në punë praktike, të shfrytëzohen institutet e institucioneve publike për trajnimin dhe punën praktike të studentëve, të organizohen ligjërata interaktive në fusha të ndryshme, ku përfshihen edhe përfaqësues të nivelit lokal, qendror dhe ndërkombëtar, ligjërata nga profesorët dhe ekspertët profesionalë prej institucioneve në harmoni me përvojat (praktikat) ndërkombëtare,

ligjërata për zhvillimin e shkrimit akademik, organizimi i projekteve, hulumtimeve dhe anketimeve të përbashkëta të UP-së me institucione dhe kompanitë private-publike, trajnime profesionale për softuerët, etj. Ky hulumtim nxjerr në pah nevojën e bashkëpunimit më të thellë me tregun e punës në organizimin e aktiviteteve të përbashkëta që për qëllim kanë ofrimin e mundësive për zhvillim personal dhe profesional të studentëve në përputhje me kërkesat dhe nevojat e tregut të punës.

Këshillimi për studime dhe testet standardizuese ndërkombëtare

American Advising Center është një qendër zyrtare, që fokus kryesor ka nxënësit që janë të interesuar të studiojnë në SHBA dhe jep informata për studentët e shtetit të Kosovës që duan të studiojnë në SHBA, por edhe nëpër botë.

“American Advising Center ofron mundësi të shkollimit në degë të ndryshme, si në baçelor, master dhe doktoratë, gjetja e bursave universitare, këshillimi në karrierë (për nxënësit e shkollave të mesme), testet TOEFL iBT, GRE dhe GMAT, afati i aplikimit, metodat si dhe kur të aplikohet, të cilat janë falas dhe proceset e aplikimit për të interesuarit”, tha znj. Rrezarta Fondaj, gjatë një takimi virtual me studentët e UP-së.

Gjatë prezantimit, znj. Fondaj tregoi se çka nënkupton dhe çka përmban testi TOEFL iBT. “Testi TOEFL iBT është një test i anglishtes si gjuhë e huaj dhe mat mundin e juaj që të mësoni apo kuptoni anglishten në nivel të universitetit. Janë katër komponentët, në të cilët vlerësoheni: pjesa e të lexuarit, të dëgjuarit, të folurit dhe të kuptuarit”, tha ajo.

Ajo shpjegoi se pjesa e parë, të lexuarit, zgjat 54 deri 72 minuta dhe ka 10 pyetje: “Janë 3-4 pjesë që do t’i lexoni dhe vlerësoheni vetëm për 3, pra njëra është opsionale. Pjesa e dytë, të dëgjuarit, zgjat 41 deri 57 minuta dhe përmban 3-4 ligjërata që i dëgjoni si dhe 6 pyetje për secilin bashkëbisedim. Pastaj është pjesa e pushimit, që është 10 minuta dhe secili e ka në mënyrë të ndryshme. Pjesa e katërt është të folurit, që përmban 4 pyetja, ku duhet të flisni 17 minuta dhe konsiderohet pjesa më e lehtë sepse është pjesa ku ju i jepni mendimet e juaja. Pjesa e fundit është të shkruarit, që zgjat 50 minuta dhe përmban 2 ese, njëra lexoni dhe dëgjoni diçka edhe e jepni mendimin, tjetra mbështetni një mendim tuajin në të shkruar”, shpjegoi ajo.

Pikët minimale janë 80, që konsiderohet pragu i kalueshmërisë, por kjo varet nga kriteret e aplikimit. Disa universitete e kanë më të ulët, ndërsa nëse aplikoni në universitete me bursë, atëherë kërkohen pikët 100. Znj. Fondaj gjithashtu tregoi edhe për testin SAT, për të cilin tha se “një test që përdoret për nivelin baçelor dhe jo për master dhe doktoratë”.



Pikët minimale janë 80, që konsiderohet pragu i kalueshmërisë, por kjo varet nga kriteret e aplikimit. Disa universitete e kanë më të ulët, ndërsa nëse aplikoni në universitete me bursë, atëherë kërkohen pikët 100. Znj. Fondaj gjithashtu tregoi edhe për testin SAT, për të cilin tha se “një test që përdoret për nivelin baçelor dhe jo për master dhe doktoratë”.

Rëndësia e tij është e matshme me testin e maturës në Kosovë dhe di të jetë më i vështirë në nivel më të lartë të anglishtes, pasi përdoret për studentët në SHBA sikur testi i maturës në Kosovë. “Testi i ka 4 pjesë, të cilat janë: testi i të lexuarit që i ka 52 pyetje dhe zgjat 60 minuta, përmban pjesë të gjata dhe të shkurtra dhe është i fokusuar në leximin dhe mendimin kritik. Pjesa e dytë është testi i të shkruarit dhe gjuhës që përmban 42 pyetje dhe zgjat 30 minuta. Pjesa e tretë është testi i matematikës pa kalkulator që përmban 20 pyetje dhe zgjat 25 minuta. Pjesa e katërt është testi i matematikës me kalkulator, që përmban 38 pyetje dhe zgjat 55 minuta,” shpjegoi ajo.

Ajo shtoi se regjistrimi për testin SAT kushton 89 dollarë dhe është mënyra e njëjtë si në testin TOEFL, aplikimi përmes ueb faqes. “Testi GRE kërkohet për master, ashtu si dhe testi TOEFL. Është valid 5 vjet dhe kushton 205 dollarë. Ky test përdoret për shkencat sociale si psikologji, anglisht, etj. dhe ndahet në katër pjesë: pjesën analitike të të shkruarit, pjesën e arsytimit verbal, pjesën e arsytimit sasior dhe pjesën eksperimentale ose kërkimore,” tha ajo.

Në pyetjen e studentëve pjesëmarrës se si mund t’i rrisim shanset për të fituar bursë në Amerikë, znj. Fondaj u përgjigj: “Për të marrë bursë në SHBA, është diçka e mundshme dhe japin mundësi shumë të mira. Ne ju ndihmojmë në kretj procesin se si të jeni një kandidat i mirë. Kriteret që ju kërkohen janë informata rreth jush, CV, letër motivuese, testi TOEFL, ndërkaq për master kërkohen edhe GRE ose GMAT, letër rekomandimet dhe nëse punoni, atëherë kërkohet edhe një letër prej punëdhënësit. Po ashtu, mund të dërgoni edhe dëshminë se jeni vullnetarë apo të involvuar në organizata, që ju ndihmon të jeni një kandidat i mirë. Janë edhe esetë që luajnë rol shumë të madh në përzgjedhjen tuaj”, tregoi ajo.

Në pyetjen se a preferohet transferi në universitetet në Amerikë, ajo tha se nuk preferohet transferi për të vetmen arsye që nuk japin bursa as në baçelor e as në master. Gjithashtu pjesëmarrësit shprehën interes edhe rreth notës mesatare si kusht aplikimi për master, rreth së cilës znj. Fondaj tha se nota mesatare luan rol dhe shikohet si njëri prej komponentëve të pranueshmërisë dhe kryesisht kushti për notë mesatare është 7 e më shumë.

Në fund, ajo këshilloi studentët që janë të interesuar për master, të përfitojnë nga programi ‘Fulbright’, pasi studentët janë në konkurrencë vetëm me kandidatët nga Kosova.



Burimi i fotografisë: Amatra

Më afër studentëve përmes shërbimeve të karrierës

Për punëdhënësit

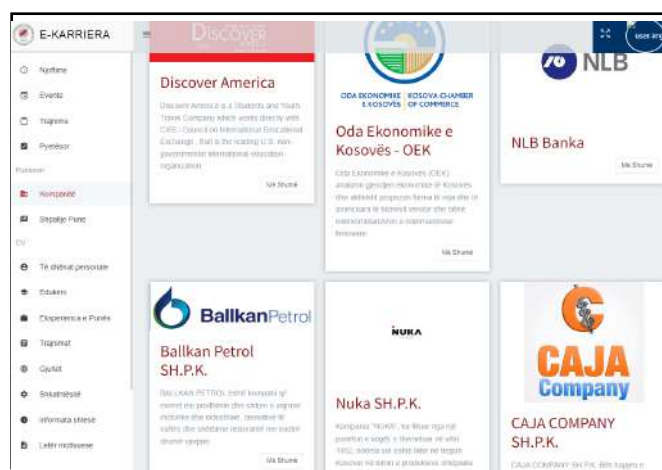
Qendra për Zhvillim të Karrierës në Universitetin e Prishtinës ka digjitalizuar shërbimet e veta me anë të platformës “e-Karriera”, e cila u mundëson studentëve ndërlidhjen me tregut e punës. “e-Karriera” është platformë digjitale e Universitetit të Prishtinës për informim dhe udhëzim në karrierë të studentëve të UP-së. Kjo platformë u ofron studentëve mundësi informimi për ngjarje të ndryshme dhe shpallje pune, mundësi aplikimi për pjesëmarrje në trajnime dhe aktivitete të ndryshme, përpilimin e CV-së dhe letrës motivuese si dhe njohjen e profileve të ndryshme të kompanive, ku studentët mund të punësohen në të ardhmen. Kjo platformë është në shërbim të të gjithë studentëve të Universitetit të Prishtinës dhe punëdhënësve, përmes ueb faqes: ekarriera.uni-pr.edu.

Qendra për Zhvillim të Karrierës e Universitetit të Prishtinës ofron falas për institucionet publike dhe kompanitë vendore e ndërkombëtare mundësinë e promovimit të mundësive për studentë dhe të diplomuarit përmes shpalljes së njoftimeve për vende të lira të punës, punëve me honorar dhe praktikës për studentë, prezantimin e kompanive dhe promovimin e mundësive për punësim dhe punë praktike në institucionin përkatës si dhe ndërlidhjen me studentë dhe të diplomuarit e Universitetit të Prishtinës në platformën “e-Karriera”.

Si të krijoni profilin e kompanisë tuaj në e-Karriera?

Dërgoni kërkesën për profil në emailin qzhk@uni-pr.edu. Kërkesës duhet t'i bashkëngjitet logoja e institucionit dhe përshkrimi mbi profilin, shërbimet dhe mundësitë që ky institucion ofron për angazhimin e studentëve në praktikë dhe punësim, mundësi trajnimiti, kurse të gjuhëve, etj. Pasi të jetë krijuar profili juaj, keni mundësi të postoni shpalljet që dëshironi t'i ndani me studentët dhe të diplomuarit e Universitetit të Prishtinës. Në platformën “e-Karriera” kanë qasje të gjithë studentët dhe të diplomuarit e UP-së për të lexuar shpalljet tuaja.

Po ashtu, punëdhënësit dhe ofruesit tjerë të mundësive për zhvillim personal dhe profesional të studentëve mund të bëhen pjesëmarrës në Panairin e Punës, Karrierës dhe Ndërmarrësisë, që mundësohet falas për ta, përmes bashkëpunimit midis UP-së dhe projektit GIZ. Përmes ciklit të tryezave të rumbullakëta me punëdhënësit me temë *“Fuqizimi i mundësive të punësimit për studentët dhe të diplomuarit e UP-së”*, Universiteti i Prishtinës, përmes Qendrës për Zhvillim të Karrierës, krijon dhe zhvillon partneritetin me tregun e punës me qëllim të kuptuarit e nevojave të tregut të punës dhe përshtatjen e kurrikulave me kërkesat e tyre. Ndër tjera, punëdhënësit janë partneri ynë kryesor në organizimin e aktivitetit tradicional “karrieraUP”. Ky aktivitet, çdo vit, mbledh drejtorë dhe përfaqësues të departamenteve të burimeve njerëzore me qëllim informimin rreth kritereve të tregut të punës dhe rjetëzimin me studentët e UP-së.



Mundësitë për zhvillim në karrierë

Kosovo Generation Unlimited

Kosovo Generation Unlimited (K-GenU) është një koalicion shumë-sektorial për bashkëpunim, me qëllim të rritjes së investimeve për dhe me të rinjtë, që ata të mund të shfrytëzojnë dhe rrisin potencialin e tyre. Përmes bashkëpunimit në mes të institucioneve qeveritare, partnerëve zhvillimorë, aktorëve të sektorit privat dhe organizatave të shoqërisë civile K-GenU fuqizon dhe angazhohet me të rinjtë, duke i lidhur ata me mundësi për të përmirësuar apo lehtësuar kalimin e tyre nga shkolla në punë, përmes programit të punës praktike.

Për më shumë informata mund të konsultoni <https://kosovogenu.com> ose shkruani në info@kosovogenu.com

Young Cell Scheme

Young Cell Scheme është program i BE-së për bursa postdiplomike, financuar nga Zyra e Bashkimit Evropian në Kosovë dhe Zyra e Kryeministrit të Qeverisë së Kosovës. Young Cell Scheme implementohet nga Konsorciumi Universiteti Aristotel i Selanikut, Greqi dhe Instituti Kombëtar për Shërbime Publike, Francë.

Për më shumë informata mund të vizitoni <https://ycskosovo.org> ose shkruani në info@ycskosovo.eu

Teach For Kosova

Teach For Kosova synon t'i zvogëlojë pabarazitë në arsim, duke i angazhuar udhëheqësit më premtues të vendit në këtë përpjekje. Në një program dyvjeçar, Teach For Kosova do të rekrutojë dhe aftësojë të sapodiplomuar dhe udhëheqës të rinj të të gjitha fushave dhe do t'i punësojë ata si mësime në mjediset më me nevojë në Kosovë. Këta të rinj do të zhvillohen dhe do të mbështeten për t'u bërë udhëheqës, të cilët do të ngritin cilësinë në arsim dhe do të avokojnë për barazi.

Për më shumë informata mund të vizitoni <https://www.teachforkosova.org> ose shkruani në info@teachforkosova.org

Global Engineer Girls nga Limak Kosova

Limak Kosovo lansoi iniciativën Global Engineer Girls (GEG) në Kosovë me partnerin strategjik United Nations Development Programme (UNDP) në Kosovë.

Synimi kryesor i GEG është të ofrojë mbështetje efektive dhe të rrisë përfaqësimin e grave në fushën e inxhinierisë në Kosovë. GEG Kosovo synon të zvogëlojë këto pabarazi përmes mbështetjes së studenteve të regjistruara në arsimin inxhinierik në universitetet publike, duke ofruar bursa dhe qasje në programet e mentorimit, mundësitë e rrjetëzimit dhe kurset për zhvillim personal dhe profesional.

Për më shumë informacion mbi GEG Kosovo, programet dhe universitetet në dispozicion, ju lutemi vizitoni: <https://kosovo.globalengineergirls.com/home-page>



Young Cell Scheme



FAKTE ZBAVITËSE

Fakte zbavitëse rreth rekrutimit, CV-së dhe burimeve njerëzore

Periudha mesatare kohore e shpenzuar nga rekrutuesit duke parë CV-në është vetëm 5 deri në 7 sekonda.

Vetëm 35% e aplikantëve janë aktualisht të kualifikuar për punët, për të cilat aplikojnë.

76% e rezymeve hidhen poshtë shkaku i një email adrese joprofesionale.

Gati 50% e rezymeve hidhen poshtë sepse janë me më shumë se 2 faqe.

Rreth 30% e njerëzve kërkojnë punë ndërsa janë të punësuar.

79% e kandidatëve ka të ngjarë të përdorin mediat sociale në kërkimin e tyre të punës.

Rreth 18,400,000 aplikantë gjejnë punën e tyre në Facebook.

93% e rekrutuesve ka të ngjarë të shikojnë profilin e një kandidati në mediat sociale.

43% e punëkërkesve kanë përdorur pajisjen e tyre celulare për t'u angazhuar në një kërkim pune, 7% të të gjithë punëkërkesve që kryejnë kërkimin e tyre të punës në internet ndërsa janë në tualet.

Ndërsa kohëzgjatja mesatare e një interviste është 40 minuta, 33% e 2000 shefave të anketuar treguan se e dinë brenda 90 sekondave të para nëse do ta punësojnë atë kandidat.

Shkalla e refuzimit është 88% kur përfshin një foto në CV.

Software Tracking Applicant, robotët që lexojnë CV-në tuaj, mund të eliminojnë shpejt 75% të aplikantëve.

Mbi 65% e intervistuesve treguan se dështimi për të pasur kontakt me sy ishte një arsye për eliminimin e një kandidati gjatë procesit të intervistimit.

Gati 47% e intervistuesve treguan se kandidatët që kishin pak ose aspak njohuri për kompaninë ishin një arsye për t'i eliminuar ata nga procesi i intervistimit.

Rreth 68% e punëdhënësve do t'ju gjejnë në Facebook.

Pothuajse 53% e rezymeve dhe aplikimeve për punë përmbajnë tema false.

56% e të gjitha kompanive të anketuara thanë se kishin një kandidat që refuzonte punën e tyre.

89% e rekrutuesve kanë punësuar dikë përmes LinkedIn.

Intervistat (47%) dhe kërkimet online (36%) janë më të rëndësishmet në formimin e opinionit për një punë të ardhshme.

