



Republika e Kosovës
Republika Kosova – Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit
Ministarstvo obrazovanja, nauke, tehnologije i inovacije
Ministry of Education, Science, Technology and Innovation



KËSHILLIMI PËR KARRIERË

DORACAKU PËR KËSHILLTARËT E KARRIERËS
PSIKOLOGËT SHKOLLOR DHE PEDAGOGËT



Implementet by

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



KËSHILLIMI PËR KARRIERË

DORACAKU PËR KËSHILLTARËT E KARRIERËS
PSIKOLOGËT SHKOLLOR DHE PEDAGOGËT

Ky material është hartuar me mbështetjen e Qeverisë Gjermane përmes Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Permbajtja e tekstit origjinal është përgjegjësi e autores dhe jo domosdoshmërisht pasqyron opinionin dhe pikëpamjet e GIZ-it ose të Qeverisë Gjermane.

Autore e Doracakut:

Liridona Jemini Gashi

Koordinuar nga:

Nexhmedin Basha, GIZ

Dizajni dhe faqosja nga:

Envinion

Prishtinë, Gusht 2023

PËRMBAJTJA

Hyrje.....	5
Qëllimi dhe fusha e punës.....	7
Moduli 1: Procesi i këshillimit për karrierë.....	8
1.1 Definimi i termave.....	9
Karriera.....	9
Këshillim.....	9
Këshillim për karrierë.....	9
Zhvillimi i karrierës.....	9
1.2 Perspektivat teorike mbi casjet inovative të këshillimit për karrierë.....	7
Teoria e tipareve dhe faktorëve.....	10
Teoria e Hollandit për zgjedhjen profesionale.....	10
Teoria Social Kognitive mbi Karrierën.....	11
Teknikat e këshillimit për karrierë.....	12
Procesi i para këshillimit.....	12
Ndërtimi i raporteve.....	12
Vlerësimi i karrierës.....	12
Analiza e profilit shumëdimensional.....	13
Vendosja e objektivave të karrierës.....	13
Hartimi një plan veprimi.....	14
Kuptimi i tregut të punës.....	14
Njohuri të përditësuara për opsionet e karrierës.....	14
Mbështetje pas këshillimit.....	14
Vlerësimi përmes testimit përgjatë procesit të këshillimit për karrierë.....	15
Rëndësia e Testit të Vlerësimit të Karrierës në Këshillimin e Karrierës.....	15
Efektiviteti i vlerësimit të karrierës varet nga këta 4 faktorë.....	15
Metodologjia e Vlerësimit të Karrierës.....	15
Këshilltarët për karrierë.....	16
Saktësia e testit.....	16
Lloji i Vlerësimit të Karrierës.....	16
Aktivitetet.....	17
Aktiviteti 1: Perspektivat teorike mbi këshillimin për karrierë.....	17
Aktiviteti 2: Vlerësimi përmes testimit përgjatë procesit të këshillimit për karrierë.....	21
Aktiviteti 3: Teknikat e këshillimit për karrierë.....	22
Moduli 2: Vetë-ndërgjegjësimi.....	24
Njohja e vetes: faktorët personal.....	25
Pjekuria për karrierë.....	25

Vetefikasiteti për karrierë	26
Rezultatet e pritura	27
Qëllimet për karrierë	27
Personaliteti	28
Interesat	29
Atitë	29
Vlerat personale.....	29
Modeli RIASEC i John Holland: karakteristikat personale dhe mjediset e punës.....	29
Aspekte të punës së profesionistëve për karrierë	33
Bashkëpunimi i profesionistëve të këshillimit për karrierë me mësimdhënës dhe prindër ..	33
Aktivitetet.....	34
Aktiviteti 1. Njohja e vetes.....	34
Aktiviteti 2: personaliteti dhe karriera.....	36
Moduli III: Njohja e profesioneve	40
Veçoritë dhe kërkesat e kategorive të profesioneve	41
Mënyrat e aksesimit të informacionit për profesionet, kategoritë dhe veçoritë e tyre.....	42
Kontaktet personale	43
Profesionistët e fushës së karrierës	43
Interneti	43
Organizatat	43
Bibliotekat dhe Qendrat e Karrierës.....	43
Bashkëpunimi i profesionistëve të këshillimit për karrierë me mësimdhënës dhe prindër ..	44
Aktivitetet.....	45
Aktiviteti 1. Mjediset e preferuara të punës	45
Aktiviteti 2. Mjediset e preferuara të punës sipas kodit të RIASEC	46
Moduli IV: Rrugët e shkollës dhe karrierës, takimet reale dhe vendimi përfundimtar.....	47
Rrugët e shkollës dhe karrierës.....	47
Takimet reale	48
Vendimmarrja dhe plani i veprimit.....	48
Rëndësia e studimeve universitare.....	49
Përgatitja për punë.....	49
Hartimi i CV-së	49
Hartimi i letrës motivuese.....	50
Intervista për punë.....	51
Bashkëpunimi i profesionistëve të këshillimit për karrierë me mësimdhënës dhe prindër ..	53
Aktivitetet.....	54
Aktiviteti 1. Takimet reale: Bashkëbisedim me ekspertë të ftuar.....	54
Aktiviteti 2. Përgatitja e pikave udhëzuese për përgatitjen për punë.....	55
Aktiviteti 3. Përgatitja e planit të veprimit për bashkëpunim me mësimdhënës dhe prindër	56

Hyrje

Këshillimi për karrierë është një proces që i ndihmon nxënësit të identifikojnë dhe eksplorojnë mundësitë e karrierës, të marrin vendime të informuara për të ardhmen e tyre dhe të zhvillojnë strategji për të arritur qëllimet. Mund të jetë e dobishme në çdo fazë të jetës, por është veçanërisht e dobishme për të rinjtë të cilët duhet të marrin një vendim për profesionin e tyre të ardhshëm. Zbatimi i teknikave të duhura në mënyrën e duhur është thelbësor kur bëhet fjalë për këshillimin për karrierë.

Roli i psikologëve shkollor, pedagogëve, këshilltarëve për karrierë është theksuar nga të gjitha gjetjet e studimeve në vend, si dhe nga praktikatat bashkëpunuese me aktorët e shkollës në kuadër të orientimit në karrierë. Praktikatat e suksesshme dhe studimet shkencore tregojnë se studentët me mungesë të mbështetjes nga psikologët dhe aktorët e tjerë relevant, hasin në vështirësi më të mëdha gjatë planifikimit dhe procesit të vendimmarrjes për karrierë. Mënyra më e mirë për të zbatuar këshillimin e karrierës brenda sistemit arsimor është përfshirja e psikologëve apo këshilltarëve të karrierës, bazuar në kualifikimet e tyre në fushën e psikologjisë dhe teknikave të këshillimit psikologjik. Nga ana tjetër, bazuar në provat empirike në vend, psikologët e shkollës ndihen të pamjaftueshëm me përvojë dhe kanë nevojë për mbështetje profesionale në lidhje me orientimin dhe këshillimin për karrierë. Për shkak të specifikave të komponentit të karrierës për sa i përket këshillimit dhe orientimit në karrierë, psikologët duhet të mbështeten me programe trajnimesh të dizajnuara sipas qasjeve me inovative duke sjell edhe praktikatat më të reja. Mbi të gjitha, programe të cilat inkurajojnë dhe fuqizojnë mësimin e kompetencës socio-emocionale.

Teoritë e zhvillimit të karrierës sugjerojnë se përvojat shoqërore-kontekstuale janë me ndikim në zhvillimin e vlerave, aftësive, aspiratave dhe interesave të karrierës. Familja, shkolla dhe bashkëmoshatarët kanë një rol të

rëndësishëm për zhvillimin e karakteristikave personale dhe njohjen e këtyre karakteristikave, njohjen e botës së profesioneve dhe procesin e përgjithshëm të planifikimit dhe vendimmarrjes së adoleshentëve për një karrierë.

Vendimmarrja për karrierën është një nga proceset më të rëndësishme të jetës, i cili merret kryesisht në adoleshencë. Marrja e një vendimi për karrierën nënkupton zgjedhjen e një alternative midis disa alternativave të tjera të identifikuar dhe të konsideruara për zgjedhje.

Zgjedhja e alternativës zakonisht bëhet në bazë të disa zgjedhjeve, të cilat:

- 1 ka një probabilitet më të lartë të suksesit dhe efikasitetit;
- 2 i përshtatet më mirë objektivave, dëshirave, stileve të jetesës dhe vlerave në përgjithësi

Mbështetje e vlefshme në të gjithë procesin e planifikimit të karrierës dhe vendimmarrjes, duke përfshirë të gjithë faktorët mbështetës, mund të sigurohet nëpërmjet këshillimit individual dhe grupor të karrierës nga profesionistët. Psikologët e shkollës, pedagogët dhe faktorët e tjerë relevantë shkollorë mund të vlerësojnë zhvillimin e fëmijëve dhe adoleshentëve, interesat e tyre, aftësitë e tyre fizike dhe psikologjike dhe faktorët e tjerë personalë dhe mjedisorë dhe mund t'i informojnë ata për të gjitha mundësitë që ekzistojnë, për të mbështetur planet në drejtimin e karrierës. Kështu, ata mund të bëjnë një vlerësim të nxënësve dhe përshtatshmërisë së tyre për fusha të caktuara. Kjo mund të bëhet përmes vëzhgimeve brenda dhe jashtë klasës, testeve të karrierës, bisedave me mësuesit, prindërit dhe palët e tjera të interesit. Në këtë mënyrë, psikologët e shkollës, pedagogët dhe këshilltarët e karrierës, mund t'i ndihmojnë të rinjtë të kristalizojnë më mirë mendimet e tyre.

Qëllimi dhe fusha e punës

Qëllimi i këtij trajnimi është të ofrojë ekspertizë në krijimin e modeleve të qëndrueshme dhe të vlefshme për psikologët e shkollave, pedagogët dhe aktorët e tjerë përkatës, në lidhje me të rinjtë për këshillim dhe orientim në karrierë, me fokus nxënësit e shkollave të mesme të ulëta.



Nevoja për ndërhyrje për të zhvilluar manuale dhe modele të qëndrueshme të orientimit në karrierë është evidente.

Në kuadër të kësaj veprimtarie synohet përgatitja dhe avancimi i rolit të psikologëve, pedagogëve dhe aktorëve të tjerë përkatës të shkollës, duke mbuluar komponentin e rëndësishëm të këshillimit individual dhe grupor të karrierës për nxënësit, mbështetjes mësimit dhe prindërve.



Në këtë mënyrë përgatitja dhe avancimi i aktorëve në fjalë, do të jetë një mekanizëm i qëndrueshëm në kuadrin e orientimit në karrierë, për nxënësit dhe jo vetëm. Kjo, për të integruar të gjithë faktorët dhe sistemet mbështetëse me ndikim në orientimin në karrierë të të rinjve.

Për zhvillimin, ndërtimin dhe avancimin e komponentit të këshillimit për karrierë dhe rolit të psikologëve të shkollës, pedagogëve dhe aktorëve të tjerë përkatës, paketa e trajnimit me modulet përkatëse bazohet në modelin pesë-hapësh të orientimit në karrierë.

Modeli përmban të gjithë elementët e rëndësishëm të orientimit në karrierë: ndërgjegjësimin për veten, informacionin për profesionin, shkollën dhe opsionet e karrierës, takime reale dhe njohuritë e para në botën e punës, të gjitha në bazë të rezultateve disavjeçare që kanë të bëjnë me procesin e karrierës dhe një vendim i bazuar mirë për rrugën individuale.

Gjatë gjithë procesit, të rinjtë nuk duhet t'i përkushtohen ekskluzivisht një profesioni, por në radhë të parë të njohin pikat e forta dhe preferencat e tyre bazuar në aktivitete dhe punëtori të orientuara drejt veprimit. Proces ky që mund të mbështes edhe mësimin e komponentëve socio-emocionale.

Moduli 1:

Procesi i këshillimit për karrierë

Temat kryesore në kuadër të këtij moduli:

Moduli 1: Procesi i këshillimit për Karrierë	
Temat kryesore	Metodologjia
<p>Perspektivat teorike mbi qasjet inovative të këshillimit për karrierë</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Teoria e tipareve dhe faktorëve ● Teoria e Hollandit për zgjedhjen profesionale ● Teoria Social Kognitive mbi Karrierën 	<p>Reflektim;</p> <p>Prezantim;</p> <p>Diskutim;</p> <p>Hulumtim;</p>
<p>Teknikat e këshillimit për karrierë</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Procesi i para këshillimit ● Ndërtimi i raporteve ● Vlerësimi i karrierës ● Analiza e profilit shumëdimensional ● Vendosja e objektivave të karrierës ● Hartimi një plan veprimi ● Kuptimi i tregut të punës ● Njohuri të përditësuara për opsionet e karrierës ● Mbështetje pas këshillimit 	<p>Demonstrim;</p>
<p>Vlerësimi përmes testimit përgjatë procesit të këshillimit për karrierë</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rëndësia e Testit të Vlerësimit të Karrierës në Këshillimin e Karrierës ● Efektiviteti i vlerësimit të karrierës varet nga këta 4 faktorë: ● Metodologjia e Vlerësimit të Karrierës ● Këshilltar Karriere ● Saktësia e testit ● Lloji i Vlerësimit të Karrierës 	

1.1. Definimi i termave

1.1.1 Karriera

Një karriere është një sërë punësh të lidhura që një person bën gjatë jetës së tij ose të saj. Me fjalë të tjera, është një ndërveprim i roleve të punës dhe roleve të tjera të jetës gjatë jetëgjatësisë së një personi, duke përfshirë punën e paguar dhe të papaguar në jetën e një individi. Njerëzit krijojnë modele karriere ndërsa marrin vendime për arsimin, punën, familjen dhe role të tjera të jetës.

1.1.2 Këshillim për karrierë

Këshillimi për karrierë është një formë e këshillimit profesional që i ndihmon njerëzit të identifikojnë dhe arrijnë qëllimet e tyre të karrierës. Mund të përfshijë eksplorimin e opsioneve të ndryshme të karrierës, zhvillimin e aftësive për të kërkuar punë dhe përgatitjen për intervista. Këshillimi për karrierë mund të ndihmojë gjithashtu njerëzit të menaxhojnë tranzicionet e karrierës, të tilla si ndryshimi i vendeve të punës ose karriera. Dëgjimi aktiv i historisë së një individi dhe komunikimi i mirëkuptimit, respektit dhe ndjeshmërisë, qartësisë së qëllimeve dhe ndihma e individëve në procesin e vendimmarrjes, janë vetëm disa nga karakteristikat e këtij procesi. Këshillimi është një marrëdhënie e ndërsjellë midis një këshilltari (një ndihmës i trajnuar profesionalisht) dhe një klienti.

1.1.3 Zhvillimi i karrierës

Zhvillimi i karrierës është procesi i planifikimit, menaxhimit dhe arritjes së qëllimeve të karrierës. Ai përfshin aktivitete të tilla si vetëvlerësimi, eksplorimi i karrierës, planifikimi i karrierës dhe tranzicioni i karrierës. Për më tepër, është një grup i përgjithshëm i faktorëve ekonomikë, sociologjikë, psikologjikë, arsimorë, fizikë dhe të rastësishëm, që kombinohen për të formuar karrierën e dikujt.

1.2. Perspektivat teorike mbi casjet inovative të këshillimit për karrierë

Bota e punës tani është plot pasiguri dhe ndryshime, si rezultat i forcave të tilla si globalizimi, zvogëlimi, avancimi i teknologjisë dhe rritja e diversitetit në fuqinë punëtore. Për të përmbushur nevojat e klientëve, këshilltarët e karrierës duhet të përdorin qasje që janë në përputhje me këto realitete. Në këtë modul trajnimi, do të shqyrtohen një sërë qasjesh për këshillimin e karrierës që duhet të jenë efektive për klientët tani dhe në të ardhmen. Në mënyrë të veçantë, argumentohet për një qasje holistike ndaj këshillimit të karrierës të cilat përkrah procesit të këshillimit, mbështesin zhvillimin e kompetencës socio-emocionale, duke ndihmuar edhe në mirëqenien psiko-sociale të të rinjve.

Peizazhi i këshillimit për karrierë ka evoluar në mënyrë të konsiderueshme gjatë 50 viteve të fundit, gjë që pasqyrohet në zhvillimin e teorisë psikologjike në këtë fushë.

1.3 Teoria e tipareve dhe faktorëve

Teoria e tipareve dhe faktorëve ka qenë një nga teoritë më të qëndrueshme të këshillimit të karrierës. Në thelb, kjo teori fokusohet në përputhjen e personaliteteve të njerëzve me karrierën. Për të përcaktuar personalitetin e dikujt, kjo teori kërkon që të merren parasysh aftësitë, vlerat personale dhe interesat profesionale. Procesi përfshin tre hapa kyç:

- Studimi i individëve
- Vrojtimi i opsioneve të karrierës
- Përdorimi i “arsyetimit të vërtetë” për të përshtatur individët me një profesion

1.3.1 Teoria e Hollandit për zgjedhjen profesionale

Teoria e zgjedhjes profesionale e John Holland propozon që njerëzit dhe mjediset e tyre ndahen në gjashtë “lloje” që lidhen me vlera, aftësi, vetëbesim dhe prirje të veçanta drejt aktiviteteve të caktuara. Llojet janë: Realiste, Investiguese, Artistike, Sociale, Ndërmarrëse dhe Konvencionale.

Modeli “RIASEC” propozohet për të parashikuar një shumëllojshmëri të rezultateve të karrierës, të tilla si kënaqësia në punë dhe rrugët tipike të karrierës. Për shembull, dikush në kampin e Ndërmarrësisë do të vlerësojë ambicien dhe arritjet ekonomike dhe do të pëlqejë të punojë me njerëz dhe të dhëna. Një person i tillë ka të ngjarë të ketë një dëshirë të madhe për të udhëhequr dhe është potencialisht i përshtatshëm për një karrierë si avokat, menaxher ose politikan.

1.3.2 Teoria Social Kognitive mbi Karrierën

Teoria Social Kognitive e Karrierës u përshkrua për herë të parë nga Lent, Brown dhe Hackett në vitin 1996. Teoria ndërthur disa aspekte të teorisë së të mësuarit social dhe teorive njohëse. Ekzistojnë tre komponentë kryesorë të kësaj teorie:

- Vetë-efikasiteti
- Pritjet e rezultatit
- Qëllimet personale

Këshillimi përqendrohet rreth ndihmës së njerëzve për të zhvilluar vetë-efikasitetin. Pritjet e rezultateve trajtohen gjithashtu nga këshilltarët. Këto janë bindjet personale që njerëzit kanë për atë që do të ndodhë si rezultat i veprimeve të tyre në karrierë. Së fundi, këshilltarët i ndihmojnë njerëzit të adresojnë qëllimet personale në mënyrë që këto synime të ndihmojnë në drejtimin dhe mbështetjen e sjelljes së dikujt. Edhe vetëm procesi i gjenerimit të qëllimeve mendohet të jetë i dobishëm për ndërtimin e një ndjenje efikasiteti. Në thelb, kjo teori ka të bëjë me ndihmën e klientëve të krijojnë një ndjenjë në lidhje me zgjedhjet dhe çështjet e karrierës.

Teoria Kognitive Sociale e Karrierës është një qasje mjaft e fundit për të kuptuar puzzle-in e karrierës. Ajo synon të ofrojë një kornizë unifikuese për bashkimin e pjesëve ose elementeve të përbashkëta, të identifikuara nga teoricienët e mëparshëm të karrierës - si Super, Holland, dhe rregullimin e tyre në një përshkrim të ri të mënyrës sesi njerëzit (1) zhvillojnë interesat profesionale, (2) bëjnë (dhe ribëjnë) zgjedhjet profesionale dhe (3) arrijnë nivele të ndryshme të suksesit dhe stabilitetit në karrierë. Baza kryesore për këtë qasje qëndron në teorinë e përgjithshme kognitive sociale të Banduras, e cila thekson mënyrat komplekse në të cilat njerëzit, sjellja e tyre dhe mjediset ndikojnë reciprokisht njëri-tjetrin.

Teknikat e këshillimit për karrierë

Procesi i para këshillimit

Këshillimi paraprak është i favorshëm për të marrë një kuptim bazë të nxënësve që kërkojnë këshillim për karrierë. Ndhmon në marrjen e një ideje të qartë të shqetësimeve të tyre.

Një bisedë ballë për ballë me nxënësin/en ndihmon në identifikimin e hendekut midis gjendjes së tyre aktuale dhe qëllimit të dëshiruar, duke siguruar një pasqyrë të qartë të nevojave të kandidatëve. Kjo do të ndihmojë nxënësit në marrjen e një vendimi të informuar për kursin e mëtejshëm të këshillimit.

Ndërtimi i raporteve

Që komunikimi të rrjedhë lirshëm dhe i qartë gjatë këshillimit, është thelbësore largimi i çdo bllokimi të mundshëm. Krijimi i raportit kërkon ndjeshmërinë nga ana e profesionistëve në këshillimin për karrierë, që duhet të rezultojë me krijimin e besimit të ndërsjellët dhe afinitet. Sa më mirë të jetë kuptimi, aq më i rehatshëm dhe efektiv do të jetë këshillimi si për këshilltarin ashtu edhe për nxënësit. Krijimi i një lidhjeje me ta do të krijojë besim dhe do t'i ndihmojë që ata të hapen me shumë. Kjo do ta bëjë shumë më të lehtë detyrën e drejtimit të tyre. Krijimi i një aleance të fortë të shëndetshme mund të jetë e paçmueshme në ndikimin e kandidatëve.

Vlerësimi i karrierës

Ky është një mjet i krijuar për të analizuar aftësitë, talentet dhe aftësitë e ndryshme të nxënësve. Është një mënyrë për të mësuar se si ndryshimi në atributet personale mund të ndikojë në suksesin dhe kënaqësinë me opsionet e ndryshme të karrierës. Lloje të ndryshme vlerësimesh fokusohen në fusha specifike, duke përfshirë interesat, koeficientin emocional, aftësinë, tiparet e personalitetit dhe njohuritë. Vlerësimi i karrierës bëhet

në bazë të analizës së këtyre fushave. Rekomandohet të ndiqet një vlerësim shumëdimensional që ofron një analizë gjithëpërfshirëse dhe të saktë. Në krahasim me qasjen njëdimensionale, vlerësimi shumëdimensional merr parasysh burime të shumta për të marrë informacion. Për shembull, forma më e përdorur e vlerësimit përfshin një vlerësim psikometrik.

Format e duhura të vlerësimit të karrierës do të ndihmojnë në drejtimin e nxënësve drejt përshtatjes së përsosur të karrierës.

Analiza e profilit shumëdimensional

Të hysh në një karrierë në të cilën je i/e aftë, por që nuk e pëlqeni, sjell pak ose aspak përfitim në planin afatgjatë. Për ta zgjidhur këtë, është thelbësore gjetja e një karrierë në përputhje me qëllimet dhe vlerat e jetës. Dhe për ta arritur këtë, këshilltarët e karrierës duhet të kenë një qasje holistike në ofrimin e udhëzimeve të duhura. Do të thotë, të merret parasysh secili nxënës në tërësi në vend të vetëm disa fushave specifike. Kjo qasje fokusohet në mendimet, kulturën, bindjet dhe strukturën e mendjes së kandidatit së bashku me aftësitë, personalitetin dhe njohuritë e tij ose të saj midis faktorëve të tjerë të vlerësimit. Kombinimi i këtyre detajeve së bashku me të dhënat nga këshillimi paraprak, vlerësimet dhe diskutimi me vendimmarrësit, do të ndihmojë në vendosjen e qëllimeve të përshtatshme të karrierës.

Këshilltarët më të mirë të karrierës nuk e gjejnë vetëm listën e opsioneve të përshtatshme të karrierës. Ata i ndihmojnë studentët dhe perspektivat e tyre në zbulimin e pasioneve dhe interesave të përealizuara më parë.

Vendosja e objektivave të karrierës

E gjithë pika e këshillimit për karrierë në vetvete është vendosja e qëllimit optimal të karrierës. Vendosja e qëllimeve specifike është e domosdoshme për t'i arritur ato. Duke vendosur objektivat e karrierës, profesionistët përcaktojnë një udhërrëfyes për karrierën për të ecur përpara dhe hartojnë strategji për arritje të objektivave. Ndarja e përcaktimit të qëllimeve në afatshkurtër, afatmesëm dhe afatgjatë, mund të ndihmojë në krijimin e një plani përfundimtar të përcaktuar mirë. Këtu janë disa këshilla për t'u marrë parasysh kur vendosen objektivat e karrierës për kandidatët;

- të jetë specifik dhe i qartë
- duhet të jetë i matshëm
- të jetë realist dhe i arritshëm
- lidhni veprimet me çdo hap
- të jetë i adaptueshëm
- relevante për qëllimin e jetës

Hartimi i një plan veprimi

Një plan veprimi mund të konsiderohet një mjet për të lejuar këshilltarët të zhvillojnë një kurs veprimi për kandidatët. Kjo përfshin krijimin e një listë kontrolli të mire përcaktuar që përbëhet nga veprime dhe hapa për t'i ndihmuar ata, në përmbushjen e qëllimeve dhe objektivave të përcaktuara. Ai do të përfshijë të gjithë hapat e nevojshëm për zbatimin e qëllimeve afatshkurtra, afatmesme dhe afatgjata.

Kuptimi i tregut të punës

Një këshilltar efikas i karrierës duhet të jetë vazhdimisht i vetëdijshëm se si faktorë të ndryshëm ndikojnë dhe formojnë mundësitë e punës dhe karriera të ndryshme. Një treg pune mund të rritet ose tkurret në varësi të kërkesës dhe ofertës për punë. Kuptimi i këtyre variacioneve do të ndihmojë në ofrimin e udhëzimeve të duhura dhe opsioneve të karrierës për të rinjtë bazuar në një vendim të informuar. Për shembull, nuk do të jetë e dobishme sugjerimi i një opsioni karriere që mund të jetë nën zhvlerësim edhe nëse kandidati ka aftësitë e duhura për atë punë.

Për më tepër, një këshilltar duhet të kuptojë një aftësi dhe qëndrim të nxënësve ndaj mjediseve të punës gjithnjë në zhvillim.

Njohuri të përditësuara për opsionet e karrierës

Në këtë botë me ritme të shpejta, ne mund të gjejmë një rritje të vazhdueshme dhe mundësi karriere që zhvillohen me shpejtësi. Një gamë e gjerë profesionale dhe mundësish karriere po shfaqen gjithandej. Shumë nga të rinjtë dhe prindërit e tyre nuk janë të vetëdijshëm për opsionet e ndryshme të karrierës në dispozicion dhe zakonisht përfundojnë duke zgjedhur ndonjë rrugë konvencionale të karrierës. Të kesh informacionin e duhur për karrierat e ardhshme dhe në rritje, do të ndihmojë një këshilltar karriere që të diskutojë opsione të përshtatshme me nxënësit. Burimet e informacionit duhet të përditësohen vazhdimisht për të zgjeruar praktikën e punës.

Mbështetje pas këshillimit

Këshilltarët më të mirë të karrierës janë të përkushtuar për të kryer një sesion të plotë pas këshillimit pasues. Ata kontrollojnë performancën e nxënësve të tyre në nivele periodike. Kjo do të sigurojë që nxënësi/ja është duke ndjekur rekomandimet dhe duke punuar drejt tyre.

Vlerësimi përmes testimit përgjatë procesit të këshillimit për karrierë

Testi i vlerësimit të karrierës është një mjet shkencor që ndihmon profesionistët për karrierë dhe nxënësit të identifikojnë interesin, pasionin dhe aftësitë e individit për karrierë që do të përdoren në procesin e këshillimit të karrierës. Këto teste zakonisht kanë pyetje me shumë zgjedhje dhe janë të dizajnuara nga psikologë. Ato janë të strukturuar në një mënyrë që në fund, nxënësit të mësojnë se cilat janë karrierat e mundshme që përputhen me aftësitë e tyre, pëlqimet dhe mospëlqimet.

Rëndësia e Testit të Vlerësimit të Karrierës në Këshillimin e Karrierës

Nëse nuk merren rezultatet e testit, nuk ka asnjë mënyrë për të kuptuar se ku është problemi. Kjo do të thotë se pa një test të vlerësimit të karrierës, nuk ka asnjë mënyrë që këshilltarët e karrierës të jenë në gjendje të sugjerojnë rrugën e duhur të karrierës dhe mjetet e nevojshme për të pasur sukses në të. Këto teste jo vetëm që sugjerojnë rrugë karriere, por gjithashtu ndihmojnë të kuptohen aftësitë si dhe përdorimin e tyre në avantazhin për vendimmarrje në karrierë.

Efektiviteti i vlerësimit të karrierës varet nga këta 4 faktorë:

- Metodologjia e Vlerësimit të Karrierës
- Këshilltar Karriere
- Saktësia e testit
- Lloji i Vlerësimit të Karrierës

Metodologjia e Vlerësimit të Karrierës:

Testi i vlerësimit të karrierës duhet të jetë gjithëpërfshirës, i bazuar në teori psikometrike të vërtetuara mirë, shumëdimensional dhe përfundimtar.

Këshilltarët për karrierë

Një këshilltar i kualifikuar për karrierë është absolutisht i rëndësishëm për të siguruar që rezultatet e testit të interpretohen saktë. Ata gjithashtu do të ndihmojnë të bëhen më mirë strategjitë për karrierën.

Saktësia e testit

Testi i vlerësimit të karrierës duhet të jetë shumë i saktë dhe i besueshëm. Saktësia dhe besueshmëria testohen në bazë të modeleve statistikore, kampionimit dhe metodologjisë së përdorur. Çdo vlerësim me rezultat besueshmërie mbi 0,65 mund të merret parasysh.

Lloji i Vlerësimit të Karrierës

Vlerësimi i Karrierës është shtylla kurrizore e këshillimit për karrierë dhe nuk mund të jetë e njëjtë për të gjitha fazat e studimit dhe grup moshën. Përzgjedhja e vlerësimit të gabuar do të ndikojë negativisht në këshillimin për karrierë dhe kështu, edhe në vendimmarrjen për karrierë. Çdo test psikometrik i vlerësimit të karrierës është krijuar dhe testuar për një grup moshë të caktuar dhe fazë studimi.

Aktivitetet¹

Pjesëmarrësit trajnerë përmes aktiviteteve të poshtëshënuara do të reflektojnë dhe do të integrojnë perspektivat teorike mbi këshillimin për karrierë, teknikat e këshillimit si dhe vlerësimin.

Aktiviteti 1: Perspektivat teorike mbi këshillimin për karrierë

Faza e parë: Aktivitet individual

Përshkruani perspektivat teorike mbi këshillimin për karrierë dhe identifikoni faktorët kyç të seciles teori!

Faza e dytë: Aktivitet në cifte

Diskutoni bashkërisht të dhënat e përshkruara, plotësoni dhe përcaktoni informacionet e kërkuara sipas vlerësimit tuaj individual dhe të përbashkët.

Faza e tretë: Prezentim dhe diskutimi mes gjithë pjesëmarrësve

¹ Disa nga aktivitetet në këto module do të zhvillohen përgjatë trajnimit, ndërsa disa të tjera janë të hartuara për qëllime të punës individuale, jashtë kohës së trajnimit.

Teoria e tipareve dhe faktorëve

Perspektiva:

Faktorët:

Zbatimi i teorisë në këshillimin për karrierë:

Teoria e Hollandit për zgjedhjen profesionale

Perspektiva:

Faktorët:

Zbatimi i teorisë në këshillimin për karrierë:

Teoria Social Kognitive mbi Karrierën

Perspektiva:

Faktorët:

Zbatimi i teorisë në këshillimin për karrierë:

Aktiviteti 3: Teknikat e këshillimit për karrierë²

Luajtje rolesh

Dy pjesëmarrës vullnetarë, njëri në rolin e këshilltarit/es të karrierës dhe tjetri në rolin e nxënësit/es dhe do të zhvillojnë seancë të këshillimit. Reflektoni dhe përqendrohuni në seancën e cila do të fokusohet në adresimin e parimeve dhe teknikave të këshillimit.

Rolet: seancën të filloni dhe ta zhvilloni në mbështetje të të gjitha teknikave si:

- Procesi i para këshillimit;
- Ndërtimi i raporteve;
- Vlerësimi i karrierës;
- Analiza e profilit shumëdimensional;
- Vendosja e objektivave të karrierës;

- Hartimi një plan veprimi;
- Kuptimi i tregut të punës;
- Njohuri të përditësuara për opsionet e karrierës;
- Mbështetje pas këshillimit

Pjesëmarrësit: Përderisa zhvillohet seanca, ju do të vëzhgoni, do të mbani shënime dhe do të diskutoni dhe prezantoni për gjithë procesin, duke ofruar feedback dhe komente konkrete mbi të gjitha pikat e parimeve/teknikave të këshillimit të realizuar sipas formës së paraqitur më poshtë:

Parimet/teknikat	Pikat e forta	Pikat e dobëta	Sugjerime konkrete
Procesi i para këshillimit			
Ndërtimi i raporteve			
Vlerësimi i karrierës			
Analiza e profilit shumëdimensional			
Vendosja e objektivave të karrierës			
Hartimi i një plan veprimi			
Kuptimi i tregut të punës			
Njohuri të përditësuara për opsionet e karrierës			
Mbështetje pas këshillimit			

² Ky aktivitet do të zhvillohet përmes luajtjes së roleve, me dy pjesëmarrës trajnerë vullnetarë. Aktiviteti do të realizohet në ditën e tretë të trajnimit.

Moduli 2:

Vetë-ndërgjegjësimi

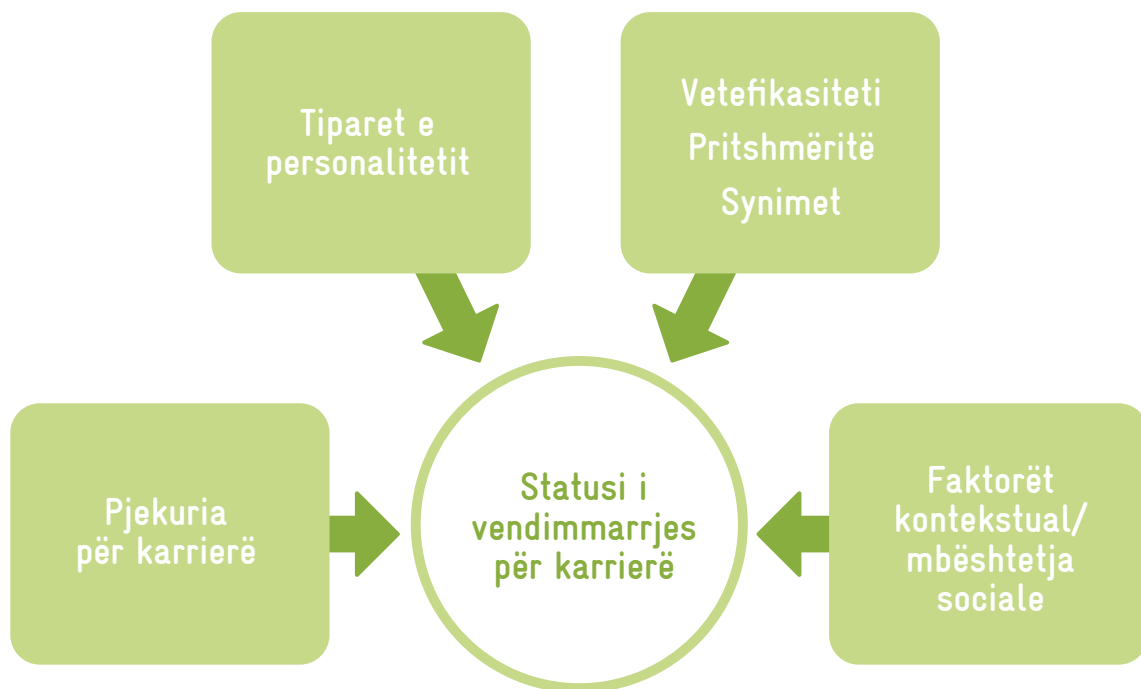
Temat kryesore në kuadër të këtij moduli:

Moduli 2: Vetë-ndërgjegjësimi	
Temat kryesore	Metodologjia
<ul style="list-style-type: none"> ● Këshillimi për karrierë: parimet dhe teknikat; ● Njohja e vetes; ● Pjekuria për karrierë; ● Vetë-efikasiteti, rezultatet e pritura dhe qëllimet e karrierës; ● Tiparet e personalitetit dhe karriera; ● Interesat dhe dëshirat për karrierë; ● Aftësitë dhe karriera; ● Vlerat dhe karriera; ● Modeli RIASEC; ● Bashkëpunimi i profesionistëve të këshillimit për karrierë me mesimdhënës, për mbështetje të nxënësve për vetë-njohje; ● Bashkëpunimi i profesionistëve të këshillimit për karrierë me prindër për mbështetje të nxënësve për vetë-njohje. 	<ul style="list-style-type: none"> Reflektim Prezantim Diskutim Demonstrim

Qëllimi i këtij moduli është të përgatisë psikologë, pedagogë dhe aktorë të tjerë të shkollës për hapin e parë të planifikimit dhe orientimit të studentëve për karrierë. Vetë-vlerësimi për njohjen e vetes është hapi i parë i rëndësishëm që duhet të ndërmarrë një nxënës. Është një mënyrë për të mësuar më shumë për veten, duke mbledhur të dhëna për personalitetin, vlerat, interesat, aftësitë, pjekurinë e karrierës, vetë-efikasitetin, rezultatet e pritura dhe qëllimet e karrierës.

Nxënësit duhet të njohin veten për nga karakteristikat e tyre personale dhe kjo bëhet më së miri nëpërmjet këshillimit individual dhe grupor që mund të bëjnë profesionistët e karrierës. Në kuadër të modulit, përveç një pjese të përmbajtjes në përputhje me modelin me pesë hapa, teknikat e këshillimit individual dhe grupor përfshijnë një seksion të veçantë, bazë për këshillimin për karrierë.

Njohja e vetes: faktorët personalë



2.1 Pjekuria për karrierë

Pjekuria për karrierë i referohet aftësisë së një personi për të marrë vendime për karrierën që reflektojnë vendosshmëri, vete mbështetje, pavarësi dhe një gatishmëri për kompromis në mes të nevojave personale dhe kërkesave të situatës së një karriere.

Pjekuria për karrierë është një konstrukt që u prezantua si “pjekuri profesionale”, në teorinë mbi zhvillimin e karrierës 50 vite më parë, nga Donald E. Super. Ajo mund të shihet edhe si gatishmëri e individit për t’u marrë me detyra profesionale të përshtatshme dhe në përputhje me moshën. Pjekuria për karrierë është një konstrukt që mund të përdoret për të shpjeguar dallimet individuale të një personi në gatishmërinë për të bërë zgjedhje të karrierës,

për të planifikuar përpara dhe për të marrë rolin e një punëtori. Thompson, Lindeman, Super, Jordaan dhe Myer e përkufizuan pjekurinë në komponentët si: planifikimi i karrierës, eksplorimi i karrierës, njohuritë rreth botës së punës, shkathhtësitë e vendimmarrjes për karrierë dhe njohuritë rreth profesionit të preferuar.

2.3 Vetefikasiteti për karrierë

Vetë efikasiteti për karrierë ka të bëjë me perceptimin dhe besimin e një individi mbi aftësitë e tij për të organizuar dhe zbatuar një plan-veprimi. Vetë efikasiteti luan një rol të rëndësishëm në zhvillimin për karrierën. Siç cilësohet në teorinë social- kognitive mbi karrierën, vetë efikasiteti ka të bëjë me perceptimin e një individi mbi aftësitë e tij për

të organizuar dhe zbatuar një plan veprimi. Në teorinë social-kognitive, vetë efikasiteti paraqet një grup dinamik të besimeve që ndryshojnë me kalimin e kohës. Vetë efikasiteti i një individit ndër vepron me performancën e personit, me sjelljen dhe faktorët kontekstual, dhe zhvendoset më pas së bashku me sukseset apo dështimet që mund të përjetohen me kalimin e kohës. Në modelin e teorisë social-kognitive mbi karrierën, janë po ashtu të paraqitura edhe interesat e ndryshme që individët kanë pasur me kalimin e kohës. Nga një perspektivë e zhvillimit të karrierës, interesat profesionale përkufizohen si modele të pëlqyeshmërisë/papëlqyeshmërisë dhe indiferencës lidhur me karrierën dhe aktivitetet e profesioneve relevante. Vetë-efikasiteti dhe formimi i interesit janë të lidhur për shkak të pjekurisë së individit, me ç'rast ai, pra individit, ka të ngjarë të mbajë interesin vetëm në ato aktivitete që i percepton me rezultate pozitive dhe në të cilat ndihet efikas.

Sipas teorisë social-kognitive, vetë efikasiteti rrjedh nga katër burime informative: 1) përvojat më të avancuara / mjeshtrëruara; 2) bindjet verbale; 3) përvojat e të tjerëve ; 4) përgjigjet fiziologjike. Burimi i parë, përvojat e mjeshtrëruara, i referohet performancës personale dhe arritjeve. Në rast të kryerjes së një detyre, individit jo vetëm që e mëson atë, por edhe fiton një ndjenjë të suksesit apo edhe dështimit. Individit ndihet më i aftë për atë detyrë kur ajo përsëritet. Teoria në fjalë u jep peshë të veçantë këtyre përvojave dhe supozon që njerëzit ndjekin aktivitete në të cilat ata janë të suksesshëm, jo aktivitete që u bëjnë keq. Burimi i dytë konsiston në bindjet verbale, të cilat përfshijnë feedbackun / informatën kthyesë të marrë nga njerëz të rëndësishëm, të tillë si anëtarë të familjes apo mësues, veçanërisht për aftësitë dhe interesat e tyre. Sipas teorisë social-kognitive mbi karrierën, bindjet verbale udhëzojnë zhvillim pozitiv, duke siguruar përforsim pozitiv dhe / ose negativ. Burimi i tretë për vetë efikasitetin konsiston në përvojat e deleguara të të tjerëve. Në bazë të këtij burimi, individit mund të mësojë nga përvojat e të tjerëve

nëpërmjet teknikave të ndryshme, bie fjala, përmes leximit apo edhe vëzhgimit të ndonjë aktiviteti të përparuar dhe kështu modelon role të caktuara, pavarësisht se ai individ nuk ka përvojë të drejtpërdrejtë. Përgjigjet apo reaksionet fiziologjike përbëjnë burimin e katërt të vetë efikasitetit. Këto përgjigje përfshijnë gjendjet emocionale, si ankthin, vetëpërmbytjen, harenë, si dhe reaksione të përgjithshme afektive, si pëlqyeshmëri apo papëlqyeshmëri për ndonjë gjë. Sipas teorisë social-kognitive mbi karrierën, informacioni transmetohet nga këto burime tek individit përmes ndërveprimeve sociale dhe kontekstit të ngushtë e të gjerë përgjatë fëmijërisë. Pra, sipas tyre, vetë-efikasiteti ka të bëjë me shkallën në të cilën individët ndihen të sigurt në lidhje me aftësitë e tyre për të kryer detyrat.

2.4 Rezultatet e pritura

Rezultatet e pritura janë pasojat që mund të dalin nga një sjellje e caktuar. Sipas teorisë social-kognitive mbi karrierën, individët në qoftë se kanë pritje mbi rezultate negative, i shmangen atij aktiviteti, ndërsa individët që kanë pritje pozitive, angazhohen rreth aktivitetit që çon drejt atyre rezultateve. Individit pret rezultatet pozitive nga aktivitetet në të cilat ai ka zotësi t'i bëjë, p.sh. një vajzë që është e mirë në volejball, do të presë rezultatet pozitive kur ajo luan volejball. Ekzistojnë tri kategori të rezultateve të pritura: shpërblimet fizike, p.sh. paratë; shpërblimet sociale, të tilla si miratim apo status, si dhe shpërblimet vetëvlerësuese, të tilla si kënaqësi apo vlerë e përmbushur. Rezultatet e pritura / pritshmëritë kanë të bëjnë me vlerësimin e personit mbi rezultatin që rrjedh nga një sjellje e caktuar. Me fjalë të tjera, është një besim rreth pasojave nga një sjellje e caktuar.

Qëllimet për karrierë

Qëllimet për karrierë konsistojnë në shprehje të synimit për zgjedhje të karrierës. Bazuar në modelin e zgjedhjes, sipas Lent, Brown dhe Hackett, termi "qëllim" i referohet shprehjes së synimit për zgjedhje të karrierës. Bandura

përcakton qëllimin si një vendosmëri për t'u angazhuar në një aktivitet të veçantë me një rezultat të veçantë. Pjesa më e madhe e zhvillimit të karrierës është përqendruar në planifikimin dhe vendimmarrjen, në veprimet që në thelb janë ekuivalente me vënien e qëllimeve. Vënia e qëllimeve i ndihmon njerëzit të organizojnë dhe të udhëheqin sjelljen e tyre, ta mbështesin për një periudhë më të gjatë kohore edhe në rast të mungesës së një shpërblimi, si dhe i ndihmon të rrisin gjasat e arritjes së rezultateve të dëshiruara. Qëllimet u mundësojnë individëve të zgjedhin veprimet e tyre të bazuara në motive të brendshme. Për të konfirmuar natyrën të teorisë social- kognitive mbi karrierën, vlen të theksohet ndërlydhja dhe ndikimi midis interesave dhe qëllimit. Ndërkohë që interesat e një individi shpesh kanë të ngjarë të udhëheqin në zhvillimin e qëllimit, në anën tjetër, edhe qëllimet të cilat janë të qarta, të arritshme dhe proksimale, kanë gjithashtu të ngjarë të udhëheqin dhe të përforcojnë zhvillimin e interesave të një individi.

Personaliteti

Personaliteti është një sistem i përgjithshëm i sjelljeve dhe mendimeve që një person ka ndaj vetes, ndaj të tjerëve dhe ndaj botës. Tiparet e personalitetit janë cilësitë që një person ka dhe që e dallojnë atë nga të tjerët. Tiparet e personalitetit mund të jenë të ndryshme nga një person në tjetrin, por ka disa cilësi që janë të përgjithshme për të gjithë. Këto cilësi janë: besnikëria, ambicia, energjia, besimi, toleranca, kreativiteti, etj. Tiparet e personalitetit përfshijnë interesat e dikujt, aftësitë, vlerat, personalitetet dhe prirjet, si dhe mjediset e zgjedhura që janë në harmoni me to. Pas shumë viteve analize të njerëzve e profesioneve të zgjedhura, Holland arriti në përfundimin se zgjedhjet profesionale mund të shihen si një reflektim i personalitetit. Sipas tij, një zgjedhje profesionale është e suksesshme nëse përfshin marrjen parasysh të tipit të personalitetit, sepse në këto raste, profesioni u lejon individëve shprehjen e plotë

të personalitetit të tyre. Me fjalë të tjera, një zgjedhje e mirë profesionale është ajo që siguron përshatjen më të mirë ndërmjet personalitetit të personit dhe mjedisit të punës. Në qoftë se personaliteti është në harmoni me mjedisin e punës, individët do të gëzojnë më shumë punën në krahasim me individët që nuk e kanë një përputhje të tillë.

Sipas Holland, në adolehencën e vonë shumica e njerëzve kanë një kombinim të gjashtë tipave të personalitetit në lidhje me profesionin e tyre, që janë tipi realist, hulumtues, artistik, social, ndërmarrës dhe konvencional. Personaliteti i secilit person është i përbërë nga disa tipa dhe secili ka një kombinim unik të tyre. Edhe pse këto gjashtë lloje mund të organizohen si të tilla që të japin 720 kombinime të ndryshme, Holland pohon se rezultati i bazuar në tre preferencat e para është i mjaftueshëm për marrjen e vendimeve efektive. Një personalitet SAE do të kërkojë një mjedis pune ku mund të mirëprehen interesat për shoqëri, iniciativë dhe interesat artistike. Për të formuar kodin Holland, duhet të merren parasysh shkronjat e para të temave profesionale që përshkruajnë personalitetin, pra të merren shkronjat e para të tri temave të para dhe ato shkronja më pas formojnë kodin. P. sh. nëse interesat renditen sipas këtij rregulli: 1) hulumtues, 2) social dhe 3) artistik, kodi do të ishte HSA (ISA).

Interesat për karrierën përfaqësojnë gjërat që na pëlqejnë t'i bëjmë dhe ato sugjerohet të jenë në përputhje me kërkesat dhe veçoritë e profesionit të zgjedhur. Interesat dhe dëshirat për karrierë janë të ndryshme për secilin. Disa njerëz mendojnë se karriera është e lidhur me pasurinë dhe suksesin, ndërsa të tjerët mendojnë se karriera është e lidhur me arritjen e qëllimeve të tyre.

Aftësitë janë cilësitë që një person ka dhe që e bëjnë atë të aftë për të kryer një aktivitet specifik. Aftësitë paraqesin kapacitetet e një individi për të kryer një gamë të gjerë detyrash.

Vlerat personale janë attribute apo cilësi personale, të qenësishme e të dallueshme të individit që kanë të bëjnë me rrjedha të veprimit apo të rezultateve personale; janë sistem i

qenësishëm i besimit të personit, i cili udhëheq veprimet apo sjelljet e tij. Vlerat personale janë thelbi i personalitetit të njeriut dhe përcaktojnë atë se çfarë është i rëndësishëm për të.

Modeli RIASEC i John Holland: karakteristikat personale dhe mjediset e punës

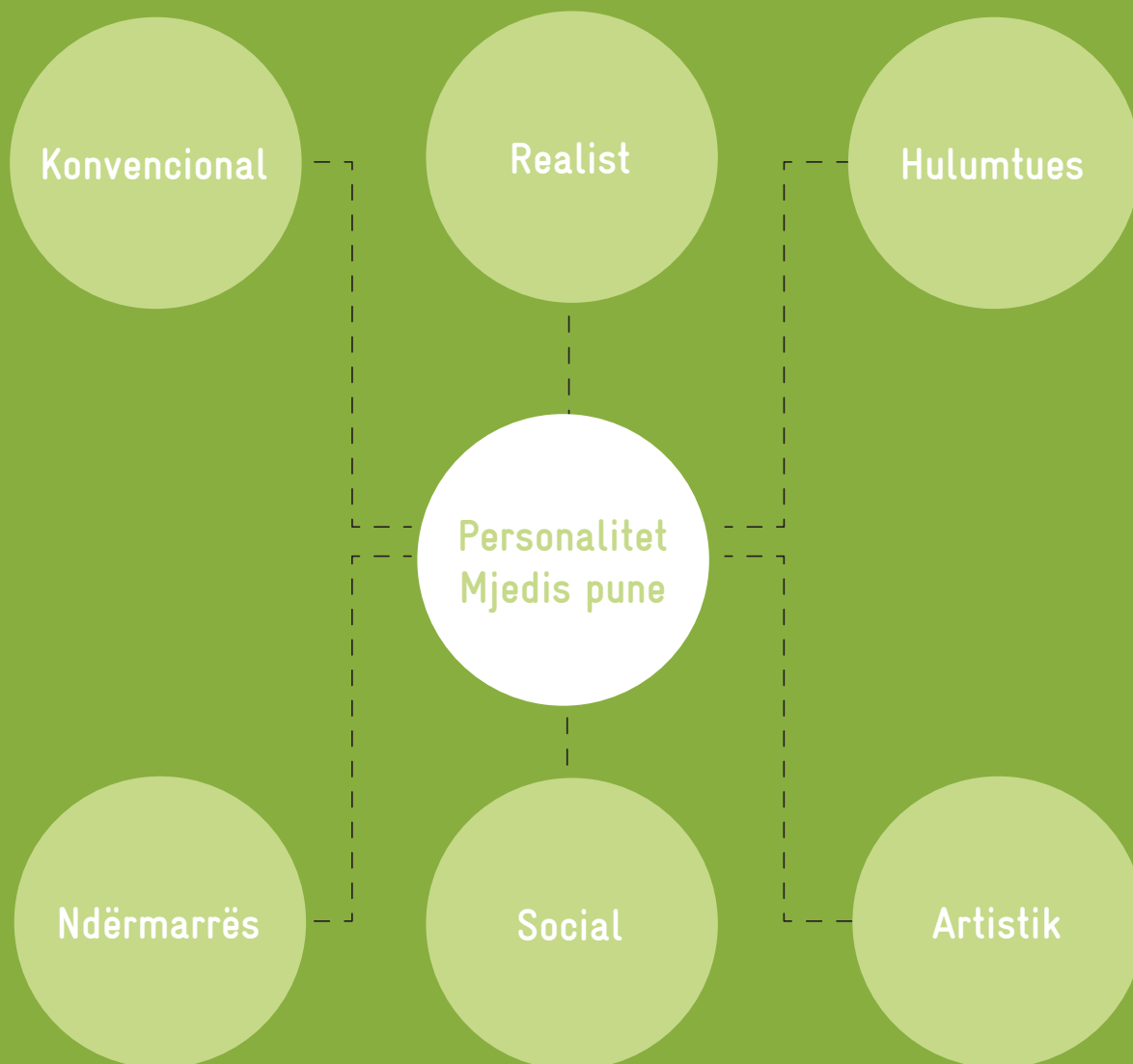


Tabela 1. Kategoritë, tiparet e personalitetit, interesat e dëshirat, aftësitë, vlerat dhe profesionet sipas modelit RIASEC.

Kategoria	Tiparet e personalitetit	Interesat dhe dëshirat	Aftësitë	Vlerat	Profesionet
Realist (R) Njerëz që kanë aftësi atletike, preferojnë të punojnë me objekte,	<ul style="list-style-type: none"> ● praktik ● i drejtpërdrejtë ● i prirur mekanikisht ● i qëndrueshëm ● konkret ● i rezervuar ● vetëkontroll ● i pavarur ● ambicioz ● sistematik 	<p>pëlqen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● të riparojë mjete/makina ● të punojë jashtë shtëpisë ● të jetë fizikisht aktiv ● të përdorë duart ● të ndërtojë gjëra ● të kujdeset/trajnojë kafshët ● të punojë me pajisje elektrike 	<p>Mund:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● të riparojë mjete/makina ● të punojë jashtë shtëpisë ● të jetë fizikisht aktiv ● të përdorë duart ● të ndërtojë gjëra ● të kujdeset/trajnojë kafshët ● të punojë me pajisje elektrike 	<p>Vlera mbi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Riparimin e mjeteve/makina ● punët jashtë shtëpisë ● të jetë fizikisht aktiv ● punimet nga dora ● ndërtimin e gjërave ● kujdesin / trajnimin e kafshëve ● punimet me pajisje elektrike 	<ul style="list-style-type: none"> ● mekanik ● inxhinier ● punë me dru ● teknolog ● radiolog ● hartues ● oficer policie ● elektrikist ● pilot ● fermer ● kopshtar ● ndërtues etj
Investigues (I) Njerëz që pëlqejnë të vëzhgojnë, mësojnë, hetojnë, analizojnë, vlerësojnë ose zgjidhin probleme	<ul style="list-style-type: none"> ● kureshtar ● analitik ● shkencor ● vëzhgues/preciz ● dijetar ● i kujdesshëm ● vetëbesim ● i pavarur ● logjik ● kompleks 	<ul style="list-style-type: none"> ● të eksplorojë një larmi idesh ● të punojë në mënyrë të pavarur ● të kryejë eksperimente laboratorike ● të bëjë kërkime ● të sfidohet 	<ul style="list-style-type: none"> ● të eksplorojë një larmi idesh ● të punojë në mënyrë të pavarur ● të kryejë eksperimente laboratorike ● të bëjë kërkime ● të sfidohet 	<ul style="list-style-type: none"> ● eksplorimin e ideve ● punën e pavarur ● kryerjen e eksperimenteve laboratorike ● kërkime shkencore ● sfidat 	<ul style="list-style-type: none"> ● fizikant ● teknolog të laboratorëve mjekësorë ● programues kompjuterësh ● psikolog ● inxhinier ● profesor ● shkencëtar ● profesione mjekësore ● zoolog ● kimist ● matematikan ● ekologjist ● veteriner ● ekonomist ● arkeolog etj.

Kategoria	Tiparet e personalitetit	Interesat dhe dëshirat	Aftësitë	Vlerat	Profesionet
Artistik (A) Njerëz që kanë aftësi artistike, inovative ose intuitive dhe u pëlqen të punojnë në situata të parregullta duke përdorur imagjinatën dhe krijimtarinë e tyre.	<ul style="list-style-type: none"> ● krijues ● imagjinativ ● inovativ ● origjinal ● emocional ● i pavarur ● shprehës ● meditues ● impulsiv ● i ndjeshëm ● i guximshëm ● i komplikuar ● jo konformuar 	<ul style="list-style-type: none"> ● të marrë pjesë në koncerte, teatër, ekspozita të artit ● të lexojë romane, ngjarje, dhe poezi ● puna në zanate ● të fotografojë ● të shprehet në mënyrë krijuese ● të merret me ide të paqarta ● të dizajnojë ● të performojë ● të këndojë ● të vizatojë ● të planifikojë ● të vallëzojë ● të shkruajë 	<ul style="list-style-type: none"> ● të marrë pjesë në koncerte, teatër, ekspozita të artit ● të lexojë romane, ngjarje, dhe poezi ● puna në zanate ● të fotografojë ● të shprehet në mënyrë krijuese ● të dizajnojë ● të performojë ● të këndojë ● të vizatojë ● të planifikojë ● të vallëzojë ● të shkruajë 	<ul style="list-style-type: none"> ● pjesëmarrjen në koncerte, teatër, ekspozita të artit ● leximin e romaneve, ngjarjeve, dhe poezive ● punimet në zanate ● bërjen e fotografive ● të shprehurit në mënyrë krijuese ● dizajnimet e gjërave ● performancën ● këndimin ● artin figurativ ● planifikimet ● vallëzimin ● shkrimin 	<ul style="list-style-type: none"> ● artist ● ilustrator ● fotograf ● kompozitor ● këngëtar ● instrumentist ● valltar ● aktor ● reporter ● shkrimtar ● editor ● reklamues ● dizajner ● floktar etj.
Social (S) Njerëz që duan të punojnë me njerëz për të informuar, ndihmuar, trajnuar ose kuruar ata, ose janë të aftë me fjalë.	<ul style="list-style-type: none"> ● miqësor ● ndihmues ● idealist ● i thellë ● i shoqërueshëm ● i kuptueshëm ● bashkëpunues ● bujar ● i përgjegjshëm ● tolerant ● i durueshëm ● i sjellshëm 	<ul style="list-style-type: none"> ● të punojë në grupe ● të ndihmojë njerëzit që kanë probleme ● të bëjë punë vullnetare ● të punojnë me të rinj ● t'u shërbejë të tjerëve 	<ul style="list-style-type: none"> ● të punojë në grupe ● të ndihmojë njerëzit që kanë probleme ● të bëjë punë vullnetare ● të punojë me të rinj ● t'u shërbejë të tjerëve 	<ul style="list-style-type: none"> ● punën në grupe ● ndihmën për njerëzit që kanë probleme ● punën vullnetare ● punën me të rinj ● shërbimin për të tjerët 	<ul style="list-style-type: none"> ● këshillues ● ministër ● punonjës social ● burime njerëzore ● mësues ● trajner ● infermier ● profesionalist i dietave ● patolog i të folurit ● sekretar ● oficer policie ● psikolog ● historian

Kategoria	Tiparet e personalitetit	Interesat dhe dëshirat	Aftësitë	Vlerat	Profesionet
Ndërmarrës (E) Njerëz që duan të punojnë me njerëz, duke ndikuar, bindur, udhëhequr ose menaxhuar për qëllime organizative ose përfitim ekonomik.	<ul style="list-style-type: none"> ● I sigurt në vetvete ● kategorik ● bindës ● energjik ● aventurier ● popullor ● ambicioz ● i këndshëm ● i pëlqen të komunikoj ● ekstrovert ● spontan ● optimist 	<ul style="list-style-type: none"> ● të marrë vendime ● fillon biznesin e tij ● fushata politike ● takime me njerëz të rëndësishëm ● të ketë fuqi ose status 	<ul style="list-style-type: none"> ● të marrë vendime ● fillon biznesin e tij ● fushata politike ● takime me njerëz të rëndësishëm ● të ketë fuqi ose status 	<ul style="list-style-type: none"> ● marrjen e vendimeve ● fillimin e bizneseve ● fushata politike ● takime me njerëz të rëndësishëm ● fuqinë ose status 	<ul style="list-style-type: none"> ● agjent i pasurive të patundshme ● politikan ● agjent udhëtimi ● menaxher i shërbimit ushqimor ● planifikues financiar ● përfaqësues shitjesh ● menaxher/CEO ● avokat ● promovues muzike ose sporti ● pronar biznesi etj.
Konvencional (C) Njerëz që duan të punojnë me të dhëna, kanë aftësi numerike, aftësi që përfshijnë punën në zyrë, kryejnë detyra në detaje dhe ndjekin udhëzimet e të tjerëve	<ul style="list-style-type: none"> ● i mirorganizuar ● i saktë ● i prirur për humor ● metodik ● i ndërgjegjshëm ● efikas ● që përputhet ● praktik ● sistematik ● i strukturuar ● i sjellshëm ● ambicioz ● i bindur ● i vazhdueshëm 	<ul style="list-style-type: none"> ● të ndjekë procedurat e përcaktuara qartë ● të përdorë pajisje për përpunim të të dhënave ● të punojë me numra ● të jetë përgjegjës për detaje ● të mbledhë ose organizojë diçka 	<ul style="list-style-type: none"> ● të ndjekë procedurat e përcaktuara qartë ● të përdorë pajisje për përpunim të të dhënave ● të punojë me numra ● të jetë përgjegjës për detaje ● të mbledhë ose të organizojë diçka 	<ul style="list-style-type: none"> ● ndjekjen e procedurave të përcaktuara qartë ● përdorimin e pajisjeve për përpunim të të dhënave ● punën me numra ● përgjegjësinë për detaje ● mbledhjen ose organizimin e gjërave 	<ul style="list-style-type: none"> ● sekretar ● teknik i regjistrave mjekësorë ● operator kompjuterash ● receptionist ● punë në zyrë ● bibliotekar ● punonjës bankar ● punëtor në dyqan ose në dërgim të porosive etj.

Aspekte të punës së profesionistëve për karrierë

Profesionistët
e këshillimit
për karrierë

- planifikim, hulumtim, mbështetje, këshillim, orientim dhe promovim të praktikave të mira të edukimit dhe orientimit për karrierë.

Sugjerime

- platformë e veçantë e punës me nxënës në këtë fushë, përmbajtja e së cilës duhet të jetë e veçantë, varësisht nga nivelet e arsimit në të cilin punojnë pedagogu dhe psikologu i shkollës.



Bashkëpunimi i profesionistëve të këshillimit për karrierë me mësime dhe prindër

Fushat e veprimit

Orientime për veprime në funksion të përkrahjes së nxënësve për orientim në profesion/karrierë

Puna me mësime

Aktivitetet dhe veprimet me mësime lidhur me:

- Rëndësia e referimit të nxënësve tek psikologu/pedagogu i shkollës, kriteret dhe puna e përbashkët
- Informimi dhe orientimi profesional në kuadër të mësimit të rregullt dhe të aktiviteteve jashtëmësimore;
- zbatimin e programit mësimor që integron temën nga fusha e këshillimit dhe orientimit të nxënësve për profesion/karrierë;
- këshillime me mësime për përkrahjen e nxënësve në përgatitjen e portfolios, që në fokus ka orientimin për profesion/karrierë;
- Etj.

Fushat e veprimit

Orientime për veprime në funksion të përkrahjes së nxënësve për orientim në profesion/karrierë

Puna me prindër

Aktivitetet dhe veprimet me prindër lidhur me informimin dhe këshillimin për:

- mundësitë e shkollimit të mëtejshëm të fëmijëve të tyre, profesionet, mundësitë dhe kërkesat e tregut të punës dhe rolin e prindërve në përkrahjen e fëmijëve të tyre;
- njohjen e kapaciteteve të fëmijëve të tyre, aftësive, interesimeve, vlerave dhe preferencave, si dhe mundësive të prindërve në ofrimin e mbështetjeve shtesë;
- punën me qendrat e këshillimit për orientim në karrierë dhe mundësitë që ofrojnë ato;
- Etj.

Aktivitetet

Pjesëmarrësit do bëhen pjesë e një protokoll aktivitetesh mbi njohjen e vetes, me qëllim të integritimit të të gjitha elementeve që do u duhen të transmetojnë tek profesionistët e karrierës, në praktikën që do kenë për këshillimin me nxënës.

Aktiviteti 1. Njohja e vetes

Janë 23 pyetje që duhen bërë për njohje të përgjithshme të vetes. Këto pyetje janë krijuar për t'ju bërë të mendoni. Përgjigja e këtyre pyetjeve është një metodë e fuqishme e vetë-zbulimit.

Pyetje të vetë-njohjes mbi vlerat dhe qëllimet e jetës

Si ju duket “ju” ideale?
Çfarë lloj ëndrrash dhe qëllimesh keni?
Pse janë të rëndësishme këto ëndrra apo qëllime?
Çfarë po ju pengon nga këto ëndrra apo synime?
Rendisni 5-10 nga gjërat më të rëndësishme në jetën tuaj në karrierën tuaj, familjen, marrëdhëniet dhe dashurinë, paratë, etj.
Tani mendoni për raportin e kohës që i kushtoni secilës prej këtyre gjërave.
Çfarë do t'u rekomandonit fëmijëve tuaj të bëjnë apo të mos bëjnë?

Pyetje të vetë-njohjes mbi personalitetin

Përshkruani veten me tre fjalë.
Pyesni veten nëse personaliteti juaj ka ndryshuar që nga fëmijëria.
A është personaliteti juaj si njëri prej prindërve tuaj?
Cilat cilësi i admironi më shumë tek vetja?
Cila është dobësia juaj më e madhe?
Cila është forca juaj më e madhe?
Cilat gjëra ju trembin?
A i merrni vendimet në mënyrë logjike apo intuitive?
Si do ta plotësoni pyetjen: “Po sikur?”.

Pyetje të vetë-njohjes për marrëdhëniet

Përshkruani marrëdhënien tuaj ideale intime.
Sa i kënaqur jeni në marrëdhënien tuaj aktuale?
Kë do të telefononit nëse do të kishit vetëm pak minuta jetë? Çfarë do të thoshit?
Kë ke dashur më shumë?
Nga të gjitha marrëdhëniet që keni pasur, përshkruani momentin më të mirë.
Përshkruani një moment shkatërrues për sa i përket marrëdhënieve.
Pyesni veten nëse e trajtoni veten më mirë se të tjerët?

Aktiviteti 2: Personaliteti dhe karriera

Pjesëmarrësit do të përshkruajnë karakteristikat e tyre personale sipas modelit RIASEC.

Përshkruani tiparet e personalitetit, interesat, aftësitë dhe vlerat tuaja për secilën kategori të modelit RIASEC. Kuptojeni se në cilat nga tri kategoritë po qëndroni më së shumti për nga këto karakteristika personale! Mundohuni të

përcaktoni kodin e juaj tre inicialesh për secilën karakteristikë.

Tiparet e personalitetit dhe karriera

Tipi realist: _____

Tipi hulumtues: _____

Tipi artistik: _____

Tipi social: _____

Tipi ndërmarrës: _____

Tipi konvencional: _____

Interesat dhe dëshirat për karrierën

Tipi realist: _____

Tipi hulumtues: _____

Tipi artistik: _____

Tipi social: _____

Tipi ndërmarrës: _____

Tipi konvencional: _____

Aftësitë dhe karriera

Tipi realist: _____

Tipi hulumtues: _____

Tipi artistik: _____

Tipi social: _____

Tipi ndërmarrës: _____

Tipi konvencional: _____

Vlerat dhe karriera

Tipi realist: _____

Tipi hulumtues: _____

Tipi artistik: _____

Tipi social: _____

Tipi ndërmarrës: _____

Tipi konvencional: _____

Me përfundimin e përshkrimit dhe kuptimit të kodit, pjesëmarrësit do të ndajnë gjetjet dhe do e prezantojnë në kontekst të ndërlidhjes së tyre me aktivitetet që kanë bërë dhe po bëjnë

aktualisht, me qëllim të vetëdijesimit për rëndësi të investimit në ato kategori për një plotësim potenciali.

KODI _____

Moduli 3: Njohja e profesioneve

Temat kryesore në kuadër të këtij moduli:

Moduli 3: Njohja e profesioneve	
Temat kryesore	Metodologjia
<ul style="list-style-type: none"> ● Veçoritë dhe kërkesat e kategorive të profesioneve ● Karakteristikat dhe kërkesat e kategorive realiste të profesioneve; ● Karakteristikat dhe kërkesat e kategorive të profesioneve kërkimore; ● Veçoritë dhe kërkesat e kategorive të profesioneve artistike; ● Veçoritë dhe kërkesat e kategorive të profesioneve shoqërore; ● Karakteristikat dhe kërkesat e kategorive të profesioneve sipërmarrëse; ● Karakteristikat dhe kërkesat e kategorive të profesioneve konvencionale; ● Mënyrat e aksesimit të informacionit për profesionet, kategoritë dhe veçoritë e tyre etj; ● Bashkëpunimi me mësuesin për mbështetje të nxënësve në Informacion rreth profesioneve dhe rrugëve të karrierës; ● Bashkëpunimi me prindër për mbështetje të nxënësve për Informacion rreth profesioneve dhe rrugëve të karrierës. 	<p>Reflektim</p> <p>Prezantim</p> <p>Diskutim</p> <p>Hulumtim</p> <p>Demonstrimi</p>

Të gjithë jemi dëshmitarë të ndryshimeve globale në tregun e punës dhe në profilet profesionale. Nxënësit duhet të jenë të informuar mirë për gjendjen aktuale të profesioneve në zonën e tyre të afërt dhe më të gjerë. Njohja me profesionet dhe karakteristikat e profesioneve është një tjetër hap i rëndësishëm që nëpërmjet këshillimit për karrierë nga psikologët dhe pedagogët e shkollës, nxënësit duhet të mbështeten në kërkimin e informacionit për profesionet, veçanërisht ato që mund të jenë në përputhje me personalitetin.

Eksplorimi i karrierës konsiston në të mësuarit rreth profesioneve që janë një përshtatje e mirë

bazuar në rezultatet e vetë-vlerësimit. Nëpërmjet burimeve të ndryshme të informacionit mbi profesionet, ky hap përfshin njohuri për botën e profesioneve dhe njohje më të mirë të karakteristikave të profesioneve të preferuara.

Lidhur me profesionet dhe përzgjedhjen e tyre, Holland thekson modelin RIASEC për kategorizimin e mjediseve të punës, ku në bazë të veçorive e kërkesave që kanë, të gjitha profesionet ekzistuese i grupon në gjashtë kategori: realiste, investiguese, artistike, sociale, ndërmarrëse dhe konvencionale.

3.1 Veçoritë dhe kërkesat e kategorive të profesioneve

Një nga qëllimet kryesore në tregun modern të punës është të lehtësojë përputhjen e aftësive dhe të përballet me problemin e mungesës së aftësive. Hulumtimet kanë treguar se mospërputhja e aftësive dhe mungesa e aftësive të duhura mund të kenë ndikim negativ në performancën e tregut të punës. Përshtatja e dobët midis kërkesës dhe aftësive të ofruara ka shumë pasoja negative për individët, ndërmarrjet, ndikon në ekonominë kombëtare dhe shoqërinë në përgjithësi

Lidhur me përzgjedhjen e profesionit, teoricienët kanë qenë të fokusuar në aspektet e përshtatjes së veçorive personale me veçoritë e profesioneve. Për të qenë efektiv në përzgjedhjen e profesionit,

njerëzit duhet të mbështeten që të: (a) të kenë njohuri të larta mbi personalitetin e tyre, (b) të mbledhin shumë informacione mbi profesionet, dhe (c) të kombinojnë njohuritë për veten dhe për profesionin, në mënyrë që të arrijnë përmes arsytimit të vërtetë në një zgjedhje adekuate të profesionit.

Modeli i zgjedhjes së profesionit i John Holland-it sugjeron që individët të kërkojnë ambient pune, veçoritë e kërkesat e të cilave përputhen me aftësitë e tyre, tiparet e personalitetit, interesimet, qëndrimet dhe vlerat. Sipas Hollandit, njerëzit dhe mjediset profesionale mund të përshkruhen në kuptimin e ngjashmërisë së tyre me gjashtë lloje të ndryshme të personalitetit:

Tabela 2. Veçoritë dhe kërkesat e profesioneve të kategorizuara sipas modelit RIASEC

Profesionet	Veçoritë dhe kërkesat e profesioneve
Realiste	Puna ka të bëjë më shumë me sendet dhe është fizikisht aktive. Aktivitet konkret, praktik, përdorimi i makinave, mjeteve, dhe materialeve.
Investiguese	Puna ka të bëjë më shumë me idetë dhe imagjinatën. Aktivitet analitik ose intelektual që synon zgjidhjen e problemeve ose krijimin dhe përdorimin e njohurive
Artistike	Puna ka të bëjë me botën e artit, krijimtarinë, idetë dhe imagjinatën. Punë krijuese në muzikë, shkrim, performancë, skulpturë ose përpjekje intelektuale të parregulluara.
Sociale	Puna ka të bëjë kryesisht me njerëzit dhe ndihmën ndaj tyre. Puna me të tjerët në një mënyrë të dobishme ose lehtësuese për ta.
Ndërmarrëse	Puna ka të bëjë kryesisht me njerëzit, me menaxhimin dhe organizimin e tyre. Shitje, manipulimi i të tjerëve për të arritur qëllimet personale ose organizative.
Konvencionale	Puna ka të bëjë kryesisht me të dhënat, mënyrat e organizimit të tyre dhe me përdorimin e pajisjeve të zyrave. Puna me numra ose makina për të përmbushur kërkesat e parashikueshme organizative ose standardet e specifikuar.

3.2 Mënyrat e aksesimit të informacionit për profesionet, kategoritë dhe veçoritë e tyre

Informacioni mbi botën e profesioneve, është një ndër faktorët më me rëndësi, për një vendimmarrje të suksesshme. Informacioni i saktë dhe i plotë mbi profesionet, ndihmon në sigurinë e një planifikimi e vendimmarrje të drejtë për karrierën. Informacioni për karrierë ndihmon individët në përgatitjen e modelit të përgjithshëm të karrierës. Ky informacion gjithashtu identifikon qëllimet e ndryshme dhe interesat e karrierës për individët. Për më tepër, informacioni për karrierë identifikon rrugë të ndryshme të mundshme të karrierës ku individët janë në gjendje të krahasojnë rrugët ose opsionet e ndryshme të karrierës për shkak të informacionit që grumbullojnë.

Në ditët e sotme ekzistojnë shumë mënyra e burime të informacionit për karrierë të cilat konsiderohen të vlefshme përgjatë procesit të planifikimit dhe vendimmarrjes për karrierë. Sipas Khan (2019), kontaktet personale, profesionistët e fushës së karrierës, interneti, organizatat, libraritë dhe qendrat për karrierë janë disa nga burimet e rëndësishme për këtë proces.

Kontaktet personale - Kontakti personal përfshin disa sisteme mbështetëse, duke filluar me familjen, të afërmit, miqtë dhe të njohurit. Këto kontakte janë të rëndësishme në sigurimin e informacionit për karrierë. Pavarësisht se këto kontakte mund të mos kenë vetë informacionin e nevojshëm, ato mund të njohin njerëz të tjerë të ditur që mund të sigurojnë informacionin e duhur dhe kështu, mund të kontribuojnë në mundësinë e një interviste jo formale me të rinjtë.

Profesionistët e fushës së karrierë - Profesionistët e këshillimit për karrierë ndihmojnë klientët të vlerësojnë karakteristikat personale dhe qëllimet e tyre, si dhe të analizojnë pikat e forta dhe të dobëta të mundësive që kanë. Për më tepër, këshilltarët ndihmojnë në përcaktimin e asaj që kërkon një klient në karrierë.

Interneti - Një burim i vlefshëm i informacionit për karrierë është sigurisht interneti. Informacioni i karrierës është shumë i gjerë dhe është i disponueshëm në faqe të ndryshme në internet, në studime shkencore të publikuara, aplikacione, platforma, artikuj, video etj. Më e rëndësishmja, lehtësia dhe komoditeti i gjetjes së informacionit për karrierë e bën internetin një burim shumë të njohur të informacionit për këtë fushë.

Organizatat - Disa organizata që përfshijnë firma biznesi, sindikata pune, shoqëri profesionale, shoqata tregtare dhe institucione arsimore, ofrojnë informacione të vlefshme për karrierë. Këto organizata ofrojnë një larmi të madhe materialesh të lira karriere dhe janë jetike edhe në rastet kur individët tashmë kanë një punë dhe dëshirojnë një punë tjetër.

Bibliotekat dhe Qendrat e Karrierës - Bibliotekat ofrojnë një sasi të madhe informacioni për karrierë. Botime përfshirë libra dhe revista që përmbajnë një sasi të konsiderueshme informacioni për karrierë mund të gjenden në biblioteka. Informacione të vlefshme mund të merren edhe nga ana e profesionistëve të fushës në qendrat për karrierë.

Bashkëpunimi i profesionistëve të këshillimit për karrierë me mësimdhënës (referimi) dhe prindër

Fushat e veprimit	Orientime për veprime në funksion të përkrahjes së nxënësve për orientim në profesion/karrierë
Puna me mësimdhënës	<p>Aktivitete dhe veprime me mësimdhënës lidhur me:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● planifikimin e veprimtarive mësimore që i ndihmojnë nxënësit të përformojnë; ● përdorimin e materiale mësimore dhe mjeteve të konkretizimit që u mundësojnë nxënësve të praktikojnë segmente pune nga profesionetë ndryshme; ● mentorimi i mësimdhënësve në fushën e orientimit për profesion/karrierë; ● Etj.
Fushat e veprimit	Orientime për veprime në funksion të përkrahjes së nxënësve për orientim në profesion/karrierë
Puna me prindër	<p>Aktivitete dhe veprime me prindër lidhur me informimin dhe këshillimin për:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● informimin për rëndësinë e e informacionit të saktë në botën e profesioneve; ● informimin mbi burimet dhe casjen në të dhëna relevante; ● punën me qendrat e këshillimit për orientim në karrierë dhe mundësitë që ofrojnë ato; ● Etj.

Pas punës mbi vetë-ndërgjegjësimin dhe marrjen e informacionit për profesionet dhe rrugët e karrierës së konsideruar, nxënësi/ja duhet të gjejë mënyrën më të mirë për të përmbushur qëllimet e tij/saj. Kjo do të thotë se ata duhet të gjejnë një rrugë optimale përmes sistemit arsimor dhe shërbimeve specifike të orientimit në karrierë. Nëpërmjet këshillimit për karrierë, mbi bazën e vetë-njohjes dhe botës së profesioneve, nxënësit mund të bëjnë lidhjen mes tyre, bazuar në përshtatshmërinë e karakteristikave personale dhe veçorive e

kërkesave të profesioneve të caktuara. Në këtë hap pritet të identifikohen profesionet për të cilat nxënësit janë të interesuar, si dhe çdo mundësi tjetër, në rast se zgjedhja e parë nuk mund të ndiqet për ndonjë arsye. Përgatitja në lidhje me karrierën e zgjedhur, mundësitë dhe sfidat që mund të përjetohen në atë rrugëtim, duhet të merren parasysh dhe të gjitha këto dimensione duhet të përfshihen në kuadrin e këshillimit për karrierë.

Aktivitetet

Pjesëmarrësit do të bëhen pjesë e një protokollit të aktiviteteve përmes të cilave do reflektojnë, analizojnë dhe integrojnë rëndësinë e veçorive të saktë të profesioneve, me qëllim të vlerësimit të tyre dhe rëndësisë së ndërlidhjes së tyre me karakteristikat personale.

Aktiviteti 1. Mjediset e preferuara të punës

Pjesëmarrësit do të përshkruajnë në detaje 3 mjedise të punës të cilat kanë preferuar dhe/ose preferojnë akoma.

Përshkruani në detaje tri mjedise të punës të cilat keni preferuar apo preferoni akoma.

Mjedisi i punës 1:

Mjedisi i punës 2:

Mjedisi i punës 3:

Aktiviteti 2. Mjediset e preferuara të punës sipas kodit të RIASEC

Pjesëmarrësit do të përshkruajnë 3 mjedise të punës të cilat janë më të preferuarat, sipas kodit të tyre të RIASEC.

Përshkruani në detaje tre mjedise të punës të cilat keni preferuar sipas kodit tuaj RIASEC

Mjedisi i punës 1:

Mjedisi i punës 2:

Mjedisi i punës 3:

Moduli 4:

Rrugët e shkollës dhe karrierës, takimet reale dhe vendimi përfundimtar

Temat kryesore në kuadër të këtij moduli:

Moduli 4: Rrugët e shkollës dhe karrierës, takimet reale dhe vendimi përfundimtar

Temat kryesore	Metodologjia
<ul style="list-style-type: none"> ● Rrugët e shkollës dhe karrierës ● Takimet reale ● Vendimmarrja dhe plani i veprimit ● Studime universitare dhe përgatitje për punë ● Hartimi i CV-së ● Hartimi i letrës motivuese ● Intervistë për punë etj. ● Bashkëpunimi me mësime të nxënësve për mbështetje të rrugët e shkollës dhe karrierës, takimet reale dhe vendimi përfundimtar; ● Bashkëpunimi me prindër për mbështetje të nxënësve për rrugët e shkollës dhe karrierës, takimet reale dhe vendimi përfundimtar. 	<p>Prezantim</p> <p>Diskutim</p> <p>Hulumtim</p> <p>Demonstrimi</p>

4.1 Rrugët e shkollës dhe karrierës

Pas punës mbi vetë-ndërgjegjësimin, marrjen e informacionit për profesionet dhe rrugët e karrierës të marra në konsideratë, nxënësit duhet të gjejnë mënyrën më të mirë për të përmbushur qëllimet e tyre. Kjo do të thotë se ata duhet të gjejnë një rrugë optimale përmes sistemit arsimor, duke marrë parasysh burimet e disponueshme në rrethinën e afërt. Nëse nuk ekziston mundësia për arsimim të mëtijshëm që çon në një profesion të synuar, mësime të duhet t'i ndihmojnë nxënësit të kërkojnë në një zonë më të gjerë, por edhe t'u shpjegojë atyre të gjitha përparësitë e nevojshme në rrugën për të realizuar këtë edukim.

Përveç kësaj, mësime të duhet të punojnë me nxënës në rrugë të ngjashme karriere dhe arsimore që mund të arrihen në shkollat ekzistuese aty pranë si një zgjidhje alternative. Roli i psikologëve në mbështetje të mësime të është crucial. Përveç kësaj, profesionistët e karrierës ose/dhe aktoret e tjerë relevant, duhet të mbështesin nxënësit për këtë hap të planifikimit, për rrugët e shkollës dhe karrierës, takimet reale dhe vendimin përfundimtar, përmes këshillimit për karrierë.

Nxënësit duhet të jenë të vetëdijshëm për rëndësinë e vendimit të tyre, por edhe të dinë se kanë mundësi ta korrigjojnë atë përmes të mësuarit gjatë gjithë jetës dhe edukimit të mëtijshëm. Familja e nxënësve ka një ndikim

të madh në vendimin e tyre për profesionin apo procesin e shkollimit të mëtejshëm, ndaj duhet të përfshihet në procesin e këshillimit për karrierë. Është shumë e rëndësishme që të ketë shkëmbime të rregullta me prindërit gjatë gjithë procesit, por veçanërisht në pjesën e fundit. Mësuesit, prindërit dhe miqtë duhet të jenë një element mbështetës në hapin e vendimmarrjes, por nuk duhet të marrin vendimin për nxënësin. Psikologët shkollor, pedagogët apo këshilltarët e karrierës mund të jenë mbështetës edhe për prindërit.

Rrugët e shkollës për karrierë janë një hapi i rëndësishëm në planifikimin e karrierës dhe përfshinë zgjedhjen e një rruge të caktuar të arsimit dhe trajnimit për të përshkruar karrierën e zgjedhur. Ky hap mund të përfshijë zgjedhjen e një universiteti ose kolegji, zgjedhjen e një programi shkollor të caktuar, ose përcaktimin e nevojave për trajnim ose certifikime shtesë.

Rrugët e shkollës për karrierë ndihmojnë të sigurojnë njohuri dhe aftësi të nevojshme për të përshkruar karrierën e zgjedhur dhe për të ndihmuar në rritjen e mundësive për punësim dhe avancim në fushën e zgjedhur të karrierës.

Këtu janë disa hapa që mund të ndiqen në këtë fazë:

- Nxënësi/ja duhet të identifikojë fushën e karrierës së tyre të zgjedhur dhe të kuptojë se cilat kualifikime dhe aftësi janë të nevojshme për të bërë punë në këtë fushë;
- Nxënësi/ja duhet të marrë informacione rreth shkollave dhe universiteteve që ofrojnë programe shkolluese në fushën e zgjedhur të karrierës, dhe të shohin se cilat programe ofrojnë kurset dhe trajnimin që ata kërkojnë.
- Nxënësi /ja duhet të vendosë rrugët e ndryshme të arsimit dhe trajnimit për të përshkruar karrierën e zgjedhur, duke përfshirë universitetin, kolegjin, trajnimin në punë ose programe të tjera të arsimit dhe trajnimit.

- Nxënësi /ja duhet të shohë se cilat rruge të shkollës për karrierë mund të ofrojnë rroga të larta dhe mundësi të avancuara në karrierë, dhe të bëjë zgjedhjen e tyre bazuar në këto faktorë.
- Nxënësi /ja duhet të aplikojë për programe shkolluese të zgjedhura dhe të ndjekë procesin e aplikimit për të siguruar vend në programin e tyre të zgjedhur.

Në përgjithësi, rrugët e shkollës për karrierë janë një hap i rëndësishëm në orientimin për karrierë dhe ndihmojnë në sigurimin e njohurive dhe aftësive të nevojshme për të përshkruar, sidomos në këtë rast, sepse profesionistët e karrierës duhet të mbështesin nxënësit në të gjitha fazat brenda këtij hapi të rëndësishëm.

Takimet reale

Për të rishikuar gjetjet e tre hapave të parë në një model me pesë hapa, nxënësit duhet të kenë mundësinë të takohen me ekspertë nga fusha e dëshiruar e punës. Kjo mund të jetë një vizitë e një eksperti në shkollë, ku nxënësi mund të bëjë pyetje të parapërgatitura dhe të strukturuara, ose vizita në kompani. Takimet reale duhet të mbështeten nga praktika më të gjata gjatë pushimeve, kur nxënësit mund të përjetojnë detyra reale që lidhen me profesionin e preferuar/zgjedhur dhe të mësojnë për rutinën e përditshme. Vendimi për arsimimin e mëtejshëm është ndoshta vendimi më i rëndësishëm për nxënësit, në jetën e tyre deri më tani. Megjithatë, ata nuk duhet të përballen me një presion “vendim një herë në jetë”.

Të dhënat që nxënësitë duhet të kuptojnë nga individët apo kompanitë e ftuara, pritet të ofrojnë një pasqyrë të qartë të realitetit të profesioneve përkatëse. Përveç përmbajtjes së saktë dhe në mënyrë të drejtë të profesionit të caktuar, nxënësitë duhet të kuptojnë rrugën e fillimit dhe vazhdimin të karrierës, mundësitë që ofron, si dhe sfidat përgjatë zhvillimit për karrierë.

Me fjalë të tjera, takimet reale janë një hap i rëndësishëm në planifikimin dhe orientimin për karrierë dhe përfshijnë takime të drejtpërdrejta me njerëz të cilët kanë eksperiencë dhe njohuri në fushën e karrierës që personi dëshiron të ndjekë. Këto takime mund të jenë me profesionistë në fushën e punës, punëdhënës, mentorë, apo edhe kolegë që punojnë në fushën e interesit të personit.

Në përgjithësi, takimet reale ndihmojnë në ndërtimin e një rrjeti të kontakteve në fushën e karrierës dhe mund të ofrojnë mundësi për të mësuar nga eksperiencia e tyre dhe për të bërë pyetje në lidhje me fushën e karrierës së personit dhe roli i profesionistëve të karrierës në realizimin me sukses të këtij hapi, është kryesore.

Disa lloje të takimeve reale që mund të ndodhin gjatë këtij hapi të planifikimit për karrierë janë:

- Takimet me profesionistë: Këto takime mund të jenë me profesionistë në fushën e punës që personi dëshiron të ndjekë. Këta profesionistë mund të ofrojnë një perspektivë të brendshme në lidhje me fushën e tyre të punës dhe të ndajnë me personin njohuritë dhe aftësitë e nevojshme për të përshkruar karrierën e tyre.
- Takimet me punëdhënës: Personi mund të organizojë takime me punëdhënës në fushën e tyre të interesit për të mësuar më shumë rreth kërkesave të punës dhe kualifikimeve të nevojshme për të punuar në këtë fushë.
- Mentorimi: Mentorimi mund të jetë një mënyrë e mirë për të marrë ndihmë nga një person me eksperiencë në fushën e karrierës së personit. Mentorët mund të ndihmojnë në zhvillimin e aftësive dhe njohurive të personit, si dhe në ndërtimin e një rrjeti të kontakteve në fushën e karrierës.
- Takimet me kolegë: Personi mund të bisedojë me kolegët që punojnë në fushën e interesit të tyre për të mësuar më shumë

rreth kërkesave të punës dhe për të zhvilluar një rrjet të kontakteve në fushën e karrierës.

Në përgjithësi, takimet reale janë një mënyrë e rëndësishme për të marrë informacione të dobishme rreth fushës së interesit dhe për të ndërtuar një rrjet të kontakteve të dobishme për të ndihmuar në gjetjen e punës së dëshiruar.

Rëndësia e informimit në karrierë

Aktivitetet që ndihmojnë nxënësit për të vlerësuar informacionin për profesionet e dëshiruara.

Vendimmarrja dhe plani i veprimit

Marrja e vendimit final është hapi i fundit i planifikimit për karrierë, dhe është një proces i rëndësishëm që përfshin zgjedhjen e një fushë të caktuar të karrierës dhe vendosjen e qëllimeve dhe planeve për të arritur këtë qëllim. Në këtë fazë, nxënësi/ja duhet të përdorë të gjitha informacionet dhe aftësitë që ka mbledhur gjatë këshillimit të karrierës për të bërë një vendim të informuar dhe të sigurt për fushën e karrierës së zgjedhur. Në këtë fazë, nxënësi/ja duhet: të analizojë interesat dhe aftësitë, dhe të shohin nëse mund të lidhen me një fushë të caktuar të karrierës; të përshkruajë alternativat e ndryshme për fushën e karrierës dhe të identifikojë avantazhet dhe sfidat e secilës alternative; të identifikojë objektivat lidhur me karrierën dhe të bëjë plane për të arritur ato; të vendosë një plan veprimi për të arritur qëllimet e tyre dhe të ndjekë këtë plan me vendosmëri; si dhe të rishikojë dhe të vlerësojë vendimin duke bërë ndryshime në planin, nëse kjo është e nevojshme.

Marrja e vendimit final është një proces i rëndësishëm në planifikimin për karrierë, dhe duhet të jetë një proces i ndërmarrë me kujdes për të siguruar që nxënësit të jenë të sigurt dhe të vendosur në fushën e tyre të zgjedhur të karrierës. Profesionistët e karrierës kanë një rol të rëndësishëm në ndihmën e nxënësve për të

marrë një vendim të informuar për karrierën e tyre. Këtu janë disa udhëzime që psikologët, pedagogët dhe/apo këshilltarët e karrierës duhet të bëjnë gjatë këshillimit për karrierë në hapin e fundit të planifikimit, pra vendimmarrjes për karrierë, duke u siguruar edhe për adresimin e drejtë të komponentëve socio-emocionale: të dëgjojnë aktivisht aspiratat dhe interesat e nxënësve dhe të ndihmojnë nxënësin të identifikojë ato; të bëjnë pyetje të hollësishme dhe të ndihmojnë nxënësin të kuptojë se çfarë është më e rëndësishme për ta në karrierë; të ndihmojnë nxënësin të identifikojë mundësitë dhe zgjedhjet e tyre për karrierë, duke shpjeguar përparësitë dhe mundësitë që ofrojnë fushat e ndryshme; të ndihmojnë nxënësin të identifikojë rrugët e ndryshme që mund të ndjekin për të arritur në karrierën e tyre të zgjedhur dhe t'i shpjegojnë përparësitë dhe sfidat e secilës rrugë; të jenë realistë dhe të ndihmojnë nxënësin të kuptojë se sa është e mundur të arrijë në karrierën e tyre të zgjedhur dhe se çfarë do të duhet të bëjnë për të arritur atje; të ndihmojnë nxënësin të planifikojë hapat e ardhshëm për të arritur në karrierën e tyre të zgjedhur dhe t'i ndihmojnë ata në gjetjen e burimeve të nevojshme për të arritur këto qëllime.

Vet-ndërgjegjësimi i nxënësve për të specifikuar profesionet e tyre të preferuara dhe vendimmarrja për profesionin e ardhshëm, gjithëpërfshirës dhe në këto hapa përfundimtare, duhet të realizohet nëpërmjet këshillimit për karrierën nga ana e psikologëve shkollorë, pedagogëve të shkollës apo këshilltarëve të karrierës.

Profesionistët e karrierës duhet të mbështesin nxënësit edhe për përgatitjen drejtë shkollimit të mëtejshëm, por edhe për çështjet rreth punësimit në të ardhmen e tyre, në kuptimin e aplikimit për punë.

Rëndësia e studimeve universitare

Studimet universitare janë një hap i rëndësishëm dhe përfundimi me sukses i tyre ndërton një bazë të shëndoshë për jetën e individit, dhe jo vetëm. Përfitimet që vijnë nga edukimi universitar janë të ndara në dy kategori të veçanta por të ndërthurura mes tyre: përfitime personale për vetë individin që përfundon studimet dhe përfitime publike. Individët të cilët përfundojnë të paktën nivelin bazik të studimeve universitare kanë gjasa më të mëdha të kenë punë se sa personat të cilët përfundojnë shkollën e mesme. Për më tepër, është dëshmuar që personat që ndjekin edukimin universitar marrin pagë më të lartë nga puna se ata që nuk e ndjekin. Po ashtu, ndjekja e nivelit të edukimit universitar ka përfitime edhe në aspektin social për personat që studiojnë. Këto përfitime përfshijnë: status më të lartë shoqëror, përmirësim të jetës dhe shëndetit për shkak të zgjedhjeve më të shëndetshme jetësore.

Përfitimet personale zgjerohen dhe kontribuojnë në të mirën e përgjithshme, pra në dobi të interesit publik. Për shkak se mundësitë për punë zgjerohen, numri i personave që punojnë rritet dhe si rrjedhojë zvogëlohet numri i personave që marrin asistencë sociale nga shteti ose programe të ndryshme. Për më tepër, për shkak se paga është më e lartë tek personat që ndjekin studimet universitare, pjesa e cila ndahet për të paguar taksat është gjithashtu më e madhe. Përpos kontributit më të lartë në taksa, rriten edhe mundësitë për ruajtjen e parave dhe investimin e tyre në vendin ku jetojnë. Është shumë e logjikshme që me rritjen e personave të cilët ndjekin studimet universitare rritet ekspertiza e fuqisë punëtore. .

Përgatitja për punë

Aplikimi për punë kërkon një përgatitje paraprake të dokumentacionit, përmes të të cilit individët prezantojnë veten e tyre, të arriturat dhe qëllimet për më tutje. Për të gjitha pozitat profesionale, përveç kërkesës për punë, kërkohet së paku edhe plotësimi I një CV-je dhe letrës motivuese, për të ardhur deri tek intervista për punë.

Hartimi i CV-së

CV – rrjedh nga latinishtja, Curriculum Vitae që në shqip do të thotë përshkrim i rrjedhës së jetës së njeriut. CV-ja është një dokument zyrtar ku individi përshkruan, në mënyrë të detajuar, shkollimin, përvojat, trajnimet, certifikimet akademike e profesionale, aftësitë apo shkathësitë, arritjet, çmimet dhe referencat akademike e profesionale të tij/saj.

CV-ja duhet të përmbajë të dhënat personale të individit, informacionin e kontaktit, arsimin, aftësitë dhe përvojën. Me fjalë të tjera, CV-ja ofron një përmbledhje të përvojës dhe aftësive të individit të organizuara në kategori dhe është një mundësi për të përcjellë shpejt dhe në mënyrë koncize aftësitë dhe kualifikimet e individëve. CV-ja duhet t'u sigurojë punëdhënësve një listë të hollësishme të përvojës së punës dhe arsimit të të interesuarve. (Doyle, 2020). Ekzistojnë lloje dhe forma të ndryshme të CV-ve që mund të krijohen dhe përdoren, varësisht nga preferenca e individit dhe/ose kërkesat apo llojet e punëve. Mirëpo, një format specifik i CV-së, kohëve të fundit, është bërë më i shpeshtë në kërkesat e punëdhënësve e ai është formati Europass CV. Kjo formë e CV-së përpilohet në një mënyrë të standardizuar dhe të pranuar në shumë vende të Bashkimit European, ku krijimi i saj mund të bëhet përmes web faqes së Bashkimit European.

Hartimi i letrës motivuese

Një letër motivuese, e njohur gjithashtu si një letër përcjellëse ose letër aplikimi, është një dokument zyrtar që me një faqe prezanton historinë e punës së një individi, aftësitë profesionale dhe interesin personal për të aplikuar për një vend pune. Letra motivuese

është një prezantim narrativ, me shkrim, që punëkërkuksi bënë për punëdhënësin

Letra motivuese, së bashku me CV-in, janë dokumente me rëndësi të madhe pasi që me to individi prezanton të arriturat e tij/saj si dhe aspiratat për bashkëpunim profesional. Çdo herë, CV-ja duhet të paraprihet nga një letër motivuese që është e shkruar specifikisht për pozitën e punës që individi aplikon.

Letra motivuese ka një strukturë themelore që përmban hyrjen, pjesën kryesore, dhe përfundimin. Pjesa e hyrjes duhet të shkruhet me kujdes për të tërhequr vëmendjen e menaxherit të punësimit dhe për të shpjeguar arsyen mbi aplikimin në punën përkatëse. Pjesa kryesore konsiston në detajet mbi arsimimin, përvojën e punës përkatëse, aftësitë dhe ndërlidhjen e tyre me veçoritë e pozitës së punës. Përfundimi është një paragraf konciz që rritet pikat e forta të individit dhe kërkesën për kontakt të mëtejshëm.

Përveç kësaj, letra motivuese duhet të ketë edhe një pjesë para hyrëse, ku në krye të saj shënohen informatat për pozitën e punës ku bëhet aplikimi, emri i institucionit, si dhe të dhënat personale si: emri dhe mbiemri, detajet e kontaktit duke përfshirë e-mailin dhe adresat e tjera relevante (Slack, 2021).

Një letër e plotë motivuese fokusohet në përvojën dhe arritjet e individit për punë, që mund të bëjë një lidhje midis asaj që institucioni ka nevojë dhe asaj që mund të ofrohet. Shoqëruar me CV-në, ky dokument zyrtar është shumë i rëndësishëm ngase mund të bëjë ndryshimin midis marrjes së vendimit për interviste pune dhe refuzimit të aplikimit (Doyle, 2021).

Intervista për punë

Intervista është mundësia e dytë e punëkërkuksit për prezantimin profesional të vetes para punëdhënësit. Zakonisht, intervista organizohet pasi të shqyrtohen letra

motivuese dhe CV-ja, dhe ka një interesim nga punëdhënësi, për të mundësuar një bashkëbisedim ndërveprues në mes të palëve me qëllim të bashkëpunimit profesional – punësimit (Hardavella, Gagnat, & Xhamalaj, 2016). Intervista është një mundësi e mirë që palët, fillimisht, të takohen mes tyre dhe të diskutojnë në detaje kërkesat e punës të ofruar nga punëdhënësi dhe përvojat dhe aspiratat e punëkërkuarit. Intervista është një mundësi me rëndësi dhe punëkërkuari duhet të shkojë në intervistë i përgatitur me informatat rreth vendit të punës, kërkesave të punës, etj.

Zhvillimi i intervistës për punë mund të bëhet në disa mënyra dhe llojet e intervistës ndryshojnë mbi bazën e tre faktorëve kryesorë: strukturës, stilit dhe mediumit. Për sa i përket strukturës, intervista për punë mund të jetë e strukturuar dhe e pa strukturuar. Një intervistë e strukturuar është ajo në të cilën burimi i pyetjeve është i lidhur me analizën e punës, të gjithë aplikantëve u bëhen pyetje të njëjta dhe vlerësimi i përgjigjeve bëhet mbi bazën e një çelësi të standardizuar i pikëzimit. Në anën tjetër, në intervistën e pa strukturuar intervistuesit janë të lirë të bëjnë pyetje sipas rrjedhës së bashkëbisedimit lidhur me qëllimin e caktuar.

Mbi bazën e numrit të të intervistuarve dhe numrit të intervistuesve përcaktohet stili i intervistës. Intervista individuale është bashkëbisedim një për një, që përfshinë një intervistues/e që interviston një aplikant/e. Intervista mund të jetë edhe serike, e cila përfshin intervistën e aplikantëve me disa intervistues të niveleve të ndryshme ku diferenca qëndron në kalimin e kohës ndërmjet intervistës së parë dhe asaj pasuese. Intervistat në panel përbehen nga disa intervistues që bëjnë pyetje dhe vlerësojnë përgjigjet e një aplikanti/je në të njëjtën kohë. Përveç këtyre llojeve, është edhe intervista grupore ku marrin pjesë disa aplikantë që u përgjigjen pyetjeve gjatë së njëjtës intervistë.

Intervistat gjithashtu ndryshojnë për nga pozicionet pjesëmarrëse të intervistuesve dhe aplikantëve, si dhe mediumit të përdorur. Lidhur me këtë, janë të njohura intervistat ballë për ballë, ku intervistuesit dhe aplikantët janë në të njëjtin ambient fizik. Ky lloj i intervistës ofron një mjedis personal dhe u lejon pjesëmarrësve të përdorin sugjerime vizuale dhe vokale për të vlerësuar informacionin. Një formë tjetër e intervistës është edhe ajo përmes telefonit. Intervistat telefonike përdoren shpesh, zhvillohen përmes zërit pa mundësinë e përdorimit të shenjave vizuale. Për arsye të ndryshme, intervistuesit dhe aplikantët mund të zhvillojnë intervistë me video konference, ku të dyja palët mund të dëgjojnë dhe shohin njëri-tjetrin, ndonëse ambienti nuk është aq personal. Për më tepër, intervistat mund të zhvillohen edhe me shkrim. Në këtë lloj të intervistës, aplikantët mund t'u përgjigjen me shkrim pyetjeve dhe pastaj t'i përcjellin të njëjtat në adresën përkatëse, përmes postës së rregullt apo postës elektronike.

Për sa i përket natyrës së diskutimit përgjatë këtyre intervistave, ekzistojnë disa lloje të pyetjeve si përshkruese, hipotetike dhe të personalitetit. Në pyetjet përshkruese kërkohet përshkrimi i përvojave dhe kualifikimeve sikurse në CV, por më e elaboruar, duke përfshirë edhe informatat për plane dhe ardhmëri profesionale të punëkërkuarit. Pyetjet hipotetike apo parashikuese janë ato përmes të të cilave kërkohen shpjegime për veprime dhe reagime profesionale hipotetike në vendin e punës ndërsa mbi personalitetin, janë pyetjet rreth karakteristikave të personalitetit të aplikantëve.

Bashkëpunimi i profesionistëve të këshillimit për karrierë me mësime dhe prindër

Fushat e veprimit	Orientime për veprime në funksion të përkrahjes së nxënësve për orientim në profesion/karrierë
Puna me mësime dhe prindër	<p>Aktivitetet dhe veprimet me mësime dhe prindër lidhur me:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mbështetje për të diskutuar me nxënësit lidhur me rrugët drejt vendimmarrjes; ● Mbështetje për të ftuar profesionistë të fushës për orë mësimore në lëndën e caktuar, me qëllim të prezentimit të atij profesioni në kontekst të karrierës; ● mentorimi i mësimeve në fushën e orientimit për profesion/karrierë; ● Etj.
Fushat e veprimit	Orientime për veprime në funksion të përkrahjes së nxënësve për orientim në profesion/karrierë
Puna me prindër	<p>Aktivitetet dhe veprimet me prindër lidhur me informimin dhe këshillimin për:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● informimin për rëndësinë e diskutimit për rrugët e zgjedhjes së karrierës; ● informim për rëndësinë e takimeve reale me profesionistë të profesioneve të preferuara dhe synuara; ● informimin mbi planin e drejtë të veprimit drejt realizimit të vendimmarrjes për karrierë; ● Etj.

Aktivitetet

Pjesëmarrësit do të përfshihen në aktivitete të cilat inkorporojnë rrugët drejtë karrierës, takimet reale dhe vendimmarrjen për karrierë së bashku me planin e veprimit, përgatitjen e pikave udhëzuese për mbështetje të studimeve universitare dhe punë, si dhe përgatitjen e planit të veprimit për bashkëpunim me mësimdhënës dhe prindër.

Aktiviteti 1. Takimet reale: Bashkëbisedim me ekspert të ftuar

Ftoheni që në cilësinë e nxënësve, të organizoni një takim me ndonjë ekspert të cilës do fushë, për të bashkëbiseduar me të lidhur me rrugëtimin e tij/saj, mundësitë dhe sfidat që kanë pasur dhe kanë në vazhdimësi. Sigurohuni se keni marr informacion të saktë dhe të plotë mbi veçoritë specifike të asaj karriere.

Aktiviteti 2. Përgatitja e pikave udhëzuese për mbështetje për studime universitare dhe punë

Ftoheni të përgatisni një plan për mbështetje për studime universitare dhe punë për nxënësit tuaj.

Aktiviteti 3. Përgatitja e planit të veprimit për bashkëpunim me mësimdhënës dhe prindër

Roli i bashkëpunimit midis profesionistëve të karrierës me mësimdhënës dhe prindër është shumë i rëndësishëm. Për mbarësinë e procesit të këshillimit, nxënësit duhet të jenë të mbështetur drejtë edhe nga mësimdhënësit dhe prindërit. Gjetjet e studimeve në vend, tregojnë nevojën e theksuar për mbështetje sociale. Mbi këtë bazë, ftoheni të hartoni një plan të veprimit për bashkëpunim me mësimdhënës dhe prindër.



