

Koncepti i orientimit në karrierë për Kosovë

Niveli i arsimit të mesëm të ulët

1.	Statusi i orientimit në karrierë në nivelin e arsimit të mesëm të ulët në Kosovë.....	3
	Projektet në Kosovë dhe rajon që kanë qenë të suksesshme në orientimin në karrierë	3
	Shërbimet e edukimit dhe orientimit në karrierë në shkolla	4
	Legjislacioni në arsimin parauniversitar.....	5
	Strategji që përfshijnë orientimin në karrierë	5
	Faktorët që ndikojnë në marrjen e vendimeve për karrierë sipas dëshmive shkencore në Kosovë.....	6
2.	Përmbledhje e rezultateve të intervistave të kryera dhe fokus grupit.....	8
	Hyrje	8
	Gjendja aktuale e orientimit në karrierë në Kosovë	8
	Mbështetja aktuale e shkollës për orientimin në karrierë të nxënësve.....	8
	Mbështetja aktuale e familjes për të rinjtë për orientim në karrierë.....	9
	Sfidat dhe nevojat për mbështetje profesionale nga të gjitha palët.....	10
3.	KONKLUZIONE.....	13
4.	Koncepti i orientimit në karrierë bazuar në "Modelin e Pesë Hapave"	15
	Përmbledhje	16
	Hapat e veçantë të "Modelit me Pesë Hapa".....	17
	Numri i orëve dhe lëndët e përshtatshme.....	19
5.	Prioriteti 1.: Përshtatja e "Modelit ekzistues me Pesë Hapa"	22
6.	Prioriteti 2: Forcimi i sistemit arsimor për orientim në karrierë	25
7.	Prioriteti 3: Rritja e ndërgjegjësimit për rëndësinë e orientimit në karrierë dhe faktorëve që sigurojnë qëndrueshmëri.....	28
8.	Prioriteti 4: Korniza ligjore	33
9.	Super, D., (1990). Një qasje e jetëgjatësisë, mundësisë jetësore për zhvillimin e karrierës. In Allison, Ch. & Cossette, M., (2007). Tre teori të zhvillimit të karrierës dhe zgjedhjes. Edmonds Community College: 20000 68 Avenue West, Lynnwood, WA 98036.....	37

Projektet në Kosovë dhe rajon që kanë qenë të suksesshme në orientimin në karrierë

Ekziston një prani e madhe e projekteve të orientimit në karrierë nga anë të ndryshme, MASHTI dhe komuniteti i donatorëve në Kosovë, sa i përket orientimit në karrierë dhe zhvillimit të fuqisë punëtore. Shumë ndërhyrje dhe projekte të orientimit në karrierë, të cilat tani janë pjesë e sistemit arsimor, janë prezantuar dhe mbështetur nga komuniteti i donatorëve. Më poshtë janë informacionet nga niveli qendror dhe organizatat donatore që luajnë një rol të rëndësishëm në kontekstin e edukimit dhe orientimit në karrierë të Kosovës: Bashkimi Evropian (BE), GIZ Kosova, Bashkëpunimi Zviceran për Zhvillim (SDC), USAID Kosovë, Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara (UNDP), Fondi i Kombeve të Bashkuara për Fëmijët (UNICEF), Solidar Suisse, Agjencia Austriake për Zhvillim (ADA), Agjencia për Zhvillim e Luksemburgut (LuxDEV), etj.

Aktualisht, çështjet që kanë të bëjnë me ofrimin e orientimeve për karrierë në Kosovë janë të rregulluara me akte të shumta ligjore dhe nënligjore që lidhen me fusha të ndryshme si: punësimi, arsimi dhe rinia. Ligji për fuqizimin dhe pjesëmarrjen e të rinjve rregullon funksionimin e sektorëve rinorë, përcakton përgjegjësitë e institucioneve si në nivel lokal ashtu edhe në atë qendror në lidhje me organizatat rinore dhe ofron një kornizë ligjore për punën vullnetare dhe edukimin joformal.

Shërbimet e edukimit dhe orientimit në karrierë në Kosovë janë themeluar që nga viti 2002, kryesisht përmes mbështetjes së projektit të BE/KosVET I (2002-2004), mbështetjes së ILO dhe ETF. Fokusi fillestar u përqendrua në ofrimin e këshillimit nga këshilltarët e punësimit dhe koordinatorët e trajnimit profesional për të ndihmuar në vendimmarrje punëkërkesit dhe të papunët, ndërsa diskutimet për një sistem orientimi të bazuar në shkollë u nisën me prezantimin e një "viti orientimi për klasën e 9-të" në shtator 2002. Viti i parë i projektit u fokusua në zhvillimin e një strategjie 10-vjeçare për edukimin dhe orientimin në karrierë (EOK) në vitin 2005. I iniciuar nga MASHTI, i mbështetur edhe nga UNICEF-i, projekti synonte të përfshinte EOK në pilotimin e "aftësive për jetën" si lëndë e klasës së 8-të në rreth 30 shkolla.

Në vitin 2011 korniza e zhvilluar e kurrikulës u bazua në kompetencat dhe rezultatet e pritura. Në Kurrikulën e re të Kosovës janë 7 fusha kurrikulare. Fusha kurrikulare "jeta dhe puna" ka të bëjë me zhvillimin e kompetencave të jetës, punës dhe mjedisit dhe rezultati përfundimtar është formimi i një personi produktiv, kontribuues. Një nga konceptet e fushës 'jeta dhe puna' është edukimi dhe orientimi në karrierë. (Hyrje në Konceptet Bazë, Punësimi

dhe Profesionit). Koncepti i edukimit dhe orientimit në karrierë është i detyrueshëm së bashku me konceptet e tjera të fushëveprimit të fushës “Jeta dhe puna”, vetëm në gjysmë vjetorin e dytë dhe parashikohet të zhvillohet në të gjitha nivelet e arsimit para universitar. Gjithashtu te fusha kurrikulare Shoqëria dhe Mjedisit është paraparë që në nivelin e arsimit të mesëm të ultë, nxënësit të ndihmohen për të zhvilluar e të përfunduar më tej njohuritë e tyre duke siguruar një bazë fillestare për orientim akademik dhe orientim në karrierë. Pjesa e orientimit të karrierës në modulin "Jeta dhe puna" bazohet në modelin austriak të përshtatur "Pesë hapat" dhe parashikon punën me nxënësit në një formë të orientuar drejt veprimit. GIZ mbështet Ministrinë e Arsimit dhe Shkencës në arritjen e objektivave të saj lidhur me fushën kurrikulare Jeta dhe Puna, Programi i GIZ CDBE ka bashkëpunuar me KCDF-në në themelimin e Klubeve të Karrierës në 20 shkolla kampione, përmes aktivitetit të tyre të projektit “Qasja për zhvillimin e integruar të shkollave”. Klubet e karrierës janë nisma të nxitura nga nxënësit që përfshijnë aktivitete dhe projekte jashtë - kurrikulare dhe kurrikulare në shkollat e mesme të ulëta. Ato janë themeluar në kuadër të shkollës dhe menaxhohen nga 15 nxënës të klasave VII, VIII dhe IX dhe një mësues mentor, ndërsa mbështeten nga menaxhmenti i shkollës.

Mbështetur nga Projekti Rritja e Punësimit të Rinjve - EYE dhe zbatuar nga Fondacioni Kosovar për Zhvillimin e Karrierës - KCDF u zhvillua doracak në emër të projektit "Mbështetja e nxënësve të klasës së IX për një zgjedhje të informuar të karrierës". Ky manual është përgatitur për stafin e Qendrës së Karrierës, për të mbështetur koordinimin e tyre me mësuesin e fushës e “Jeta dhe Puna” në realizimin e aktiviteteve të edukimit për karrierë me nxënësit e klasave të IX-ta. Projekti synon gjithashtu rritjen e angazhimit të prindërve, si faktorë kyç të procesit të orientimit në karrierë të fëmijëve të tyre. Kjo do t'u mundësojë prindërve të bëhen anëtarë aktivë të trekëndëshit mësues-prindër-nxënës.

Shërbimet e edukimit dhe orientimit në karrierë në shkolla

Një nismë e MASHTI-t në vitin 2014 ishte rritja e aftësive të mësuesin e nxënësve për të ndihmuar në rritjen e ndërgjegjësisë së nxënësve për një vendim të informuar për karrierën. Me këtë MASHTI i ka ndarë një numër të konsiderueshëm orëve mësimore edukimit për karrierë përmes futjes së fushës kurrikulare Jeta dhe Puna. Ajo që filloi si një pilot projekt, Edukimi në Karrierë iu caktua si modul i kësaj fushe kurrikulare përafërsisht 320 shkollave publike të mesme të ulëta dhe të larta. Mësuesit e TIK-ut në këto shkolla përdorin 1/3 e kohës së tyre për ofrimin e TIK-ut, 1/3 për Ndërmarrësin dhe 1/3 për Edukimin në Karrierë. Qëllimi i Ministrisë ishte që gradualisht të zgjerohej ky pilot projekt në të gjitha shkollat publike, në varësi të rezultateve të fazës pilot.

Për të mbështetur ofrimin e orientimit për karrierë në të gjithë nivelin e arsimit para universitar, Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (MASHTI) po përdor platformën online Busulla.com. Kjo platformë shërben si një mjet për mësimdhënësit për të arritur objektivat e fushës kurrikulare "Jeta dhe puna". Mësimdhënësit e kësaj fushe kurrikulare janë trajnuar për përdorimin e Busulla-s. Procesi i të mësuarit përfshin pesë faza, duke përfshirë vetë njohjen, eksplorimin e tregut të punës, identifikimin e institucioneve arsimore / ofruesve të trajnimit dhe identifikimin e mundësive të punës dhe praktikës. MASHTI ka autorizuar Drejtoritë Komunale të Arsimit-DKA-të që të vlerësojnë nëse duhet të autorizojnë dhe investojnë në shfrytëzimin e platformës Busulla-s për shkollat e tyre. Busulla është miratuar përmes një memorandum mirëkuptimi nga shumica e komunave, por qëndrueshmëria financiare nuk është siguruar, sepse komunat nuk kanë treguar konsistencë në përmbushjen e kësaj marrëveshjeje të rregulluar me memorandum.

Fazat e përmendura korrespondojnë me pesë fazat e modelit të zhvilluar në këtë dokument. Ky fakt e bën më të lehtë për profesionistët që të vazhdojnë orientimin në karrierë me një model të njohur duke përdorur metoda shtesë krahas mësimëve të TIK-ut.

Legjislacioni në arsimin para universitar

Ligji Nr. 04/L-032 për arsimin para universitar në Republikën e Kosovës mbulon arsimin para fillor, fillor, të mesëm të ulët dhe arsimin e mesëm të lartë (gjimnazin), ndërsa arsimi dhe aftësimi profesional (AAP) rregullohet me legjislacion të veçantë, d.m.th. Ligji Nr. 04/L-138 për AAP-në. Asnjëri prej këtyre ligjeve nuk paraqet pengesë për ofrimin e edukimit dhe orientimit në karrierë. Përveç kësaj, sipas Ligjit për AAP-në, orientimi dhe këshillimi në karrierë është i detyrueshëm për institucionet e AAP-së. Ligji për AAP-në në nenin 6, paragrafin 3.3 parashikon që orientimi dhe këshillimi në karrierë duhet të jenë pjesë përbërëse e të gjitha programeve të ofruara nga institucionet e arsimit dhe aftësimit profesional. Ndërsa Udhëzimi Administrativ (MASHT) Nr. 01/2014 i cili tani është i aplikueshëm për organizimin dhe planifikimin e procesit arsimor në AAP, i obligon institucionet e AAP-së që të dërgojnë nxënësit në praktikë, të organizojnë ditë me dyer të hapura për nxënësit e klasës së nëntë (9) dhe të organizojnë "Ditën e Vajzave", ku për një ditë vajzat shkojnë në praktikë, një profesion që konsiderohet si profesion i mashkullit.

Strategjitë që përfshijnë orientimin në karrierë

Aktualisht, financimi për shërbimet e orientimit në karrierë është pjesë e financimit të përgjithshëm. Në këtë moment nuk ka një strategji specifike të fokusuar në orientimin në

karrierë. Orientimi në karrierë është pjesë e disa planeve strategjike të zhvilluara në nivel kombëtar. Strategjia Kombëtare e Zhvillimit 2016-2021 përcakton “Lidhjen më të mirë ndërmjet sistemit arsimor dhe tregut të punës” si një nga prioritetet.

*Plani Strategjik i Arsimit të Kosovës (2017-2021)*¹ i cili ndër të tjera fokusohet në ofrimin e orientimit dhe këshillimit në karrierë dhe sigurimin e zhvillimit të mëtutjeshëm të Qendrave të Kompetencës për aftësim profesional. Përkundër kësaj, në Vlerësimin e Zbatimit të Planit Strategjik të Arsimit të Kosovës 2017-2021² thuhet se ka vend për përmirësime, veçanërisht në institucionalizimin dhe shtrirjen e iniciativave në të gjitha komunat.

Plani i Veprimit për Rritjen e Punësimit të të Rinjve 2018-2020 synon rritjen e qasjes së të rinjve në tregun e punës, nëpërmjet ofrimit të shërbimeve cilësore të punësimit (këshillim, orientim në karrierë, programe praktike, ndërmjetësim punësimi, etj.) dhe masa aktive punësimi si dhe harmonizimit të arsimit dhe aftësimit profesional me kërkesat e tregut të punës dhe ofrimit të shërbimit të orientimit dhe këshillimit në karrierë.

Strategjia Sektoriale e Punësimit dhe Mirëqenies Sociale 2018-2022 propozon masa për përmirësimin e shërbimeve publike të punësimit, duke përfshirë orientimin dhe këshillimin në karrierë.

Strategjia për të rinjtë 2019-2023, një nga objektivat e strategjisë është promovimi dhe ndërgjegjësimi i të rinjve për orientimin në karrierë dhe tregun adekuat të punës.

Faktorët që ndikojnë në marrjen e vendimeve për karrierë sipas dëshmive shkencore në Kosovë

- Bazuar në teoritë e zhvillimit të karrierës, vetë-koncepti dhe pjekuria e karrierës janë faktorë të rëndësishëm për vendimmarrje të suksesshme në karrierë (Super, 1990). Këto dy konstrukione të karrierës, me të gjitha dimensionet e tyre, rezultojnë të jenë faktorë të rëndësishëm për zhvillimin dhe procesin e vendimmarrjes së të rinjve kosovarë (Jemini-Gashi, 2021).
- Bazuar në teorinë sociale-kognitive mbi karrierën, zhvillimi i karrierës është një kombinim i faktorëve personal, njohës dhe kontekstual, një kombinim që ndikon në formimin e interesave në karrierë, zhvillimin e qëllimeve, si dhe në performancën (Constantine, Wallace dhe Kindaichi, 2005).

¹Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Plani Strategjik i Arsimit të Kosovës 2017-2021, Korrik 2016

²Qendra Arsimore e Kosovës. Vlerësimi i Zbatimit të Planit Strategjik të Arsimit të Kosovës 2017 – 2021, maj 2021. Një kopje e tij gjendet në “Dosjen e orientimit në karrierë në Kosovë”.

- Statusi i karrierës së adoleshentëve lidhet pozitivisht me konstruktet njohëse të modelit të zgjedhjes, mbështetjen sociale dhe faktorët kontekstual. Vetë-efikasiteti i karrierës, rezultatet e pritura dhe qëllimet e karrierës janë faktorë parashikues për statusin e vendimit për karrierë.
- Mbështetja sociale duke përfshirë mbështetjen e familjes, shkollës dhe bashkëmoshatarëve kanë korrelacione të rëndësishme pozitive me vendimmarrjen në karrierë dhe sigurinë (Jemini - Gashi, 2021). Roli i shkollës, mësimdhënësve dhe profesionistëve, është parë të jetë i një rëndësie të veçantë në studimet e kryera në Kosovë (Jemini - Gashi, 2014). Të rinjtë që raportuan mbështetje nga mësimdhënësit dhe psikologët e pedagogët e shkollës, sigurisht që ishin më të sigurt për vendimin e tyre për karrierën (Jemini - Gashi, Hyseni Duraku & Kelmendi, 2019), ndërsa të rinjve që u mungonte kjo mbështetje, kanë raportuar nivele të larta të pavendosmërisë në karrierë (Jemini - Gashi, 2013a; Jemini – Gashi, 2013b; Jemini-Gashi, 2021, Jemini – Gashi & Kadriu, 2022).
- Sipas teorisë person-mjedis të John Holland, individët zgjedhin ato profesione që janë në përputhje me personalitetin e tyre. Një zgjedhje e suksesshme profesionale është kur sigurohet përshatja midis personalitetit dhe mjedisit të punës (Holland, 1997). Rëndësia e kongruencës mes personalitetit dhe profesionit të zgjedhur konfirmohet edhe në kontestin kosovar. Të rinjtë me një kongruencë të tillë, kanë qenë më të përgatitur dhe më të sigurt për karrierën e tyre (Jemini – Gashi & Berxulli, 2017; Jemini - Gashi, 2021).

Hyrje

Ky seksion do të bazohet në temat kryesore dhe do të paraqesë gjetjet që dolën nga procesi i intervistave dhe analiza e mëpasshme e të dhënave ose analiza tematike. Janë realizuar gjithsej njëmbëdhjetë intervista me nxënës, mësimdhënës të TIK-ut, psikologë shkollor, këshilltarë për karrierë, anëtarë të klubeve të karrierës, prindër, përfaqësues nga MASHTI dhe DKA si dhe një fokus grup me përfaqësues të donatorëve. Temat kryesore që u shfaqën pas analizës së transkriptit ishin:

- (a) Gjendja aktuale e orientimit në karrierë në Kosovë;
- (b) Mbështetja aktuale e shkollës për orientimin e nxënësve në karrierë;
- (c) Mbështetja aktuale e familjes për të rinjtë për orientim në karrierë;
- (d) Sfidat dhe nevojat për mbështetje profesionale nga të gjitha palët;
- (e) Faktorët/palët e mundshme mbështetëse për orientimin në karrierë të të rinjve

Në vazhdim të këtij seksioni janë paraqitur konkluzionet e bazuara në gjetje.

Gjendja aktuale e orientimit në karrierë në Kosovë

Gjatë analizës tematike të intervistave, një nga temat që u theksua ka të bëjë me gjendjen aktuale të orientimit në karrierë. Gjendja aktuale e Orientimit në Karrierë doli që kishte shumë hapësirë për përmirësim. Kjo theksohet nga këndvështrimi i të gjitha sistemeve mbështetëse: përfaqësues nga MASHTI, DKA, psikologë shkollor, mësimdhënës, donatorë, këshilltarë për karrierë, prindër dhe nxënës.

Përkundër shumë përpjekjeve dhe punës që është bërë në lidhje me komponentin e orientimit në karrierë në Kosovë, rezultatet e intervistave tregojnë se të rinjtë kosovarë nuk marrin mbështetjen e duhur për planifikimin, orientimin dhe marrjen e vendimeve të karrierës.

Mbështetja aktuale e shkollës për orientimin në karrierë të nxënësve

Gjetjet kanë treguar se faktori më i rëndësishëm në procesin e planifikimit, orientimit dhe vendimmarrjes për karrierën është shkolla. Ky institucion arsimor, së bashku me arteret/palët e tij, luajnë një rol themelor në formësimin e interesave të nxënësve. Nga intervistat me nxënësit e klasës së nëntë u theksua roli i veçantë i psikologut shkollor në procesin e orientimit në karrierë.

Shkollat nuk u perceptuan si një burim i mbështetjes së plotë të nevojshme nga të gjithë pjesëmarrësit në lidhje me orientimin dhe vendimmarrjen në karrierë. Mbështetja nga shkolla

përmes kurrikulës, procesit mësimor, psikologëve të shkollës dhe aktiviteteve shkollore janë të pamjaftueshme, pavarësisht vullnetit të të gjithë artereve/palëve të shkollës. Numri i orëve për OK është i pamjaftueshëm për realizimin e lëndës bazë, TIK dhe komponenti i karrierës brenda kësaj dëmton realizimin korrekt të të dy përmbajtjeve duke rezultuar në dështimin e arritjes së objektivave, si për pjesën e TIK-ut ashtu edhe për pjesën orientuese për karrierë, ku ndër të tjera mungon literatura. Orët e mësimi janë të pamjaftueshme, ka mungesë të literaturës adekuate, mungesë të kuptimit të terminologjisë dhe konceptit të edukimit në karrierë, mësimdhënie të papërgatitur lidhur me procesin e planifikimit edukimit dhe orientimit në karrierë. Gjetjet nënvizojnë rëndësinë e Busulla-s në këtë komponent, megjithëse nevoja për mbështetje shtesë në lidhje me përmbajtjen, përdorimin dhe interpretimin është evidente. Rezultati në përfundim të testit me një profesion të rekomanduar për nxënësit kërkon vëmendje profesionale dhe rivlerësim të platformës.

Mungesa e mbështetjes është parë edhe në rolin e psikologëve të shkollës. Gjetjet tregojnë se rolet e shumta të psikologëve të shkollës dhe përcaktimi i paqartë i detyrave të tyre konsiderohen si sfidë apo vështirësi e veçantë në realizimin dhe ofrimin e shërbimeve dhe aktiviteteve që lidhen me orientimin e nxënësve në karrierë. Nga çdo këndvështrim, orientimi në karrierë konsiston në njohjen e profesioneve dhe përgatitjen për punë, gjetje që na tregojnë se "vetë-njohja" si hapi i parë drejt planifikimit dhe orientimit në karrierë rezulton të jetë sfida kryesore, kryesisht e panjohur nga përfaqësuesit e ndryshëm të grupeve të synuara të intervistuar. Me fjalë të tjera, përmes orëve të shkollës, nxënësit kanë mundësi të njohin veten, të njohin botën e profesioneve, të kuptojnë rëndësinë e përshtatjes së tyre me profesionet, të njohin drejtimet që kanë shkollat e mesme të larta, të njohin tregun e punës, dhe si rrjedhojë, mbeten me sfidat dhe vështirësitë e një vendimmarrjeje të duhur në karrierë për ta.

Mbështetja aktuale e familjes për të rinjtë për orientim në karrierë

Gjatë analizës tematike të intervistave, një nga temat që është vënë në pah është nëse të rinjtë po arrijnë të marrin mbështetjen e mjaftueshme nga familja. Familja shihet të jetë faktori më mbështetës në lidhje me orientimin në karrierë. Të rinjtë raportuan diskutime me prindërit rreth profesioneve të tyre, informacion mbi ato profesione dhe mbështetje për përcaktimin e preferencave. Nga ana tjetër, prindërit dhe fëmijët theksojnë mbështetjen e pamjaftueshme në drejtim të orientimit në karrierë, dhe kjo si pasojë e mungesës së informacionit për mbështetjen e duhur dhe të drejtë që duhet bërë për të rinjtë.

Sfidat dhe nevojat për mbështetje profesionale nga të gjitha palët

Sfidat dhe nevojat e nxënësve për shërbime të orientimit në karrierë në shkolla

Bazuar në gjetjet, nxënësit kanë nevojë për një program të strukturuar, të planifikuar mirë dhe formal të orientimit në karrierë për të rinjtë. Për më tepër, ata identifikuan dy lloje nevojash që lidhen me orientimin dhe vendimmarrjen në karrierë: së pari, nevojën për informacion dhe orientim. Sipas nxënësve, mësuesit dhe psikologët duhet t'i informojnë ata si dhe t'i lehtësojnë dhe t'i udhëheqin në procesin e vendimmarrjes për karrierën. Mësimdhënësit në koordinim me akterët relevant duhet t'i paraqesin lëndët e tyre në mënyrë konkrete përmes mësimeve në mënyrë që qëllimi dhe përmbajtja e tyre të jenë mjaft të qarta. Një lëndë obligative e orientimit në karrierë do t'i ndihmonte shumë nxënësit. Së dyti, nevoja për punë praktike dhe ushtrime theksohet nga gjetjet. Shkollat si institucione arsimore duhet të ofrojnë mundësi për praktika dhe ushtrime në fusha të ndryshme.

Sfidat dhe nevojat e mësimdhënësve për orientimin në karrierë të nxënësve

Gjetjet nga analiza tematike e intervistave tregojnë se mësimdhënësit kanë nevojë të madhe për mbështetje profesionale, në mënyrë që të ndihmojnë nxënësit në këtë drejtim. Sfidat e tyre kryesore lidhen me përgatitjen e pamjaftueshme profesionale për edukimin dhe orientim në karrierë, pamundësi për të integruar komponentin e karrierës brenda lëndës së TIK-ut dhe mungesën e literaturës adekuate. Mbi këtë bazë, gjetjet tregojnë se mësimdhënësit kanë nevojë për përgatitje profesionale, trajnime dhe seminare për të kuptuar më mirë rolin dhe mënyrat e mbështetjes për nxënësit. Për të realizuar këtë detyrë, ata kanë një nevojë të madhe për një figurë/strukturë shkollore i/e cila do të koordinonte dhe orientonte të gjitha aktivitetet që kanë të bëjnë me orientimin në karriere brenda shkollës. Një numër i konsiderueshëm mësimdhënësish të lëndës 'Jeta dhe puna' të klasës së nëntë nuk e perceptojnë orientimin në karrierë si pjesë të lëndës të tyre. Fokusi i tyre kryesor është tek Teknologjia dhe TIK-u. Këta mësimdhënës ankohen se fondi i orëve në kuadër të lëndës TIK nuk mjafton as për aktivitete këshillimi dhe orientimi në karrierë. Nga këndvështrimi i mësimdhënësve të TIK-ut, kuptohet se është e nevojshme një mbështetje shtesë profesionale në lidhje me përmbajtjen në edukim, orientim dhe këshillim për karrierë.

Sfidat dhe nevojat e psikologëve të shkollës për orientimin në karrierë të nxënësve

Sfidat kryesore të psikologëve shkollorë në lidhje me orientimin në karrierë të nxënësve janë ngarkesa e punës në raport me numrin e madh të nxënësve dhe mungesa e përcaktimit

të qartë të rolit të tyre, mungesa e kompetencës profesionale dhe profilizimi për procesin e orientimit në karrierë të nxënësve, mungesa e literaturës që lidhet me procesin e vendimmarrjes për karrierën në përgjithësi. Gjetjet nga këndvështrimi i psikologut shkollor tregojnë një nevojë thelbësore mbështetëse për ta. Një tjetër nevojë shumë e rëndësishme nga këndvështrimi i psikologut të shkollës ka rezultuar të jetë siguri i aftësive dhe instrumenteve matëse për të vlerësuar ndikimin që mund të ketë pasur duke ofruar shërbime të ndryshme që u ofrohen nxënësve në drejtim të orientimit në karrierë.

Sfidat dhe nevojat e këshilltarëve të karrierës³ për orientimin në karrierë

Gjetjet nga intervistat nxjerrin në pah edhe sfidat e këshilltarëve të karrierës, lidhur me mungesën e mbështetjes institucionale, për praktikën dhe qasjen në punësim. Një kërkesë apo nevojë madhore për këshilltarët e karrierës, konsiston në standardizimin e pozitës së tyre, kriteret dhe përshkrimi i profilit të tyre, si dhe trajnime të ndryshme me qëllim të zhvillimit të kapaciteteve të tyre për kryerjen e këtij funksioni. Përmes qartësimit të pozitës së tyre, rolit dhe mbështetjes përmes trajnimeve dhe ofrimit të materialeve, këshilltarët e karrierës do të mund të fitonin njohuri dhe kompetencë më të madhe në ofrimin e shërbimeve të tyre. Trajnime të planifikuara dhe unifikuara nga institucionet të cilat fillimisht do të fokusoheshin në procesin e vetë-njohjes dhe të vetëvlerësimit, procesin e njohjes së profesioneve, apo procesin e studimit të informacionit brenda dhe jashtë vendit, mbi të gjitha informacionet dhe udhëzimet që lidhen me tregun e punës, konsiderohen si shumë të nevojshme.

Sfidat dhe nevojat e Drejtorisë Komunale të Arsimit për orientimin në karrierë të nxënësve

Përkundër gjithë punës që po kryen DKA, konkretisht Qendra e Karrierës, padyshim që ka nevoja dhe kërkesa të ndryshme për të arritur një standard të dëshiruar të punës. Sipas gjetjeve nga intervista me përfaqësuesin e DKA-së, kjo ndarje thekson vazhdimisht nevojën për të pasur individë të profilizuar për orientim në karrierë.

3 Këshilltarët e karrierës në këtë rast nënkuptohen grup i këshilltarëve, të cilët janë trajnuar në shkallen e 5 nga programi Pearson, por të cilët ende nuk e ushtrojnë profesionin e tyre.

Sfidat dhe nevojat e MASHTI-t dhe donatorëve për orientimin në karrierë të nxënësve

Gjetjet nga analiza tematike e intervistave dhe fokus grupeve nxjerrin në pah disa sfida për orientimin në karrierë të nxënësve edhe nga këndvështrimi i zyrtarëve të Ministrisë së Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit si dhe donatorëve kontribuues për orientimin në karrierë të të rinjve në Kosovë. Sipas pjesëmarrësve, pavarësisht punës dhe përkushtimit të madh që është bërë nga të gjithë akterët/palët, orientimi në karrierë perceptohet si një ngecje e shoqëruar me disa elementë kyç: sfidat e arritjes së komponentit të karrierës brenda lëndës së TIK, mungesa e kompetencës së mësimdhënësve të kësaj fushe për orientimin në karrierë, mos koordinimi i të gjithë artereve/palëve në realizimin e duhur të komponentit të karrierës, mospërputhja e kontributeve të marra nga projekte të shumta, paqartësia e rolit që kanë të gjithë akterët/palët mbështetëse për orientimin në karrierë të nxënësve etj.

Faktorët/palët e mundshme mbështetëse për orientimin në karrierë të të rinjve

Pavarësisht vështirësive dhe sfidave të theksuara nga të gjithë akterët për krijimin e kushteve më të favorshme brenda shkollave, gjetjet tregojnë se në procesin e orientimit në karrierë nxënësit mund të mbështeten nga disa faktorë/palë. Mbështetja nga prindërit ose anëtarët e familjes konsiderohet si një faktor kyç në mënyrën se si fillon dhe përfundon ky koncept. Faktorë/palë të tjerë të rëndësishëm sipas gjetjeve janë edhe bashkëmoshatarët. Pavarësisht sfidave dhe mungesës së shërbimeve adekuate për nxënësit e shkollave të mesme të ulëta, janë identifikuar disa faktorë/palë të rëndësishme që shkolla do të mund t'i adresojë në procesin e orientimit në karrierë. Për sa i përket mbështetjes së nevojshme për nxënësit në procese të ndryshme të orientimit në karrierë, gjetjet tregojnë se nxënësit kanë nevojë për mbështetje në procesin e vetë-njohjes dhe vetëvlerësimit, në procesin e njohjes së profesioneve dhe drejtimeve për arsimin e mesëm të lartë, me qëllim të marrjes së vendimit të drejtë për karrierë. Gjithashtu, rëndësi të veçantë tregohet se kanë aktivitetet jashtëshkollore dhe praktikat e ndryshme. Si faktorë/palë me ndikim, DKA vlerëson sistemin e familjes dhe shoqërisë, të cilat ndihmojnë në formësimin e qëndrimeve dhe vendimeve të nxënësve.

KONKLUZIONE

- Gjendja aktuale e orientimit në karrierë të nxënësve në Kosovë ka shumë hapësirë për përmirësim.
- Nxënësit e shkollave të mesme të ulëta hasin vështirësi gjatë procesit të planifikimit të karrierës së tyre.
- Nxënësit raportojnë mungesë të mbështetjes nga sistemi arsimor.
- Nxënësit nuk arrijnë të marrin informacion përmes mësimave që do t'i ndihmonin ata të planifikonin dhe orientonin karrierën e tyre.
- Nxënësve u nevojiten informacione për procesin e vetë-njohjes, njohurisë së profesioneve, njohurive të drejtimeve të shkollës së mesme, njohurive të tregut të punës.
- Nxënësit nuk arrijnë të marrin mbështetje nga psikologët e shkollës dhe stafit tjetër mbështetës në shkollë në lidhje me orientimin e tyre në karrierë.
- Nxënësit mbështeten kryesisht nga familjet e tyre, shoqëria dhe media, megjithëse format e mbështetjes nuk janë gjithmonë të drejta dhe të mjaftueshme.
- Nxënësit kanë nevojë për përfshirje më të mirë në klubet e karrierës si dhe në ciklet e mesme të larta duke siguruar koordinim.
- Mungon një akter/strukturë qendrore për ofrimin, koordinimin e aktiviteteve shkollore për orientimin në karrierë
- Mungon pozita e këshilltarit të karrierës në shkollë e cila do të mbulonte orientimin në karrierë.
- Mësimdhënësit ndihen të papërgatitur mjaftueshëm për të mbuluar edukimin dhe orientimin në karrierë të nxënësve.
- Mësimdhënësit kanë nevojë për mbështetje të unifikuar profesionale, literaturë dhe libra adekuat në lidhje me orientimin në karrierë.
- Mësimdhënësit e shohin si pengesë futjen e një komponenti të karrierës vetëm brenda lëndës së TIK-ut.
- Psikologët e shkollës ndihen të pamjaftueshëm me përvojë dhe kanë nevojë për mbështetje profesionale në lidhje me orientimin dhe këshillimin në karrierë.
- Psikologët e shkollës theksuan nevojën për instrumente matëse për vlerësimin e nxënësve dhe këshillimin e karrierës.
- Këshilltarët e karrierës shprehin mungesën e punës praktike dhe qasjes për të punuar me nxënësit.
- Këshilltarët e karrierës shprehin nevojën për mbështetje profesionale në lidhje me orientimin në karrierë të nxënësve.
- Prindërit shfaqin dilema në mënyrat për të mbështetur fëmijët e tyre.

- Prindërit shprehin nevojën për mbështetje profesionale për mënyrat më të mira që mund të mbështesin fëmijët e tyre.
- Përfaqësues të institucioneve shprehin nevojën për përmirësimin e funksionimit dhe koordinimit të komponentit të karrierës nga të gjithë akterët/palët potenciale.
- Përfaqësues të institucioneve theksojnë nevojën integritit të këshilltarit në karrierë në strukturën shkollore me qëllim të ofrimit të programeve të qëndrueshme për orientimin e nxënësve në karrierë.
- Të gjitha palët, pjesëmarrësit e intervistave dhe fokus grupet, theksojnë nevojën e madhe për të ndërtuar një koncept i cili përfshin në mënyrë të drejtë të gjithë akterët/palët dhe shtrin qartë komponentin e karrierës në sistemin arsimor për nxënësit e klasave 6-9. Është e rëndësishme të ndërtohet një koncept që siguron qëndrueshmërinë e mbështetjes së vazhdueshme për orientimin e nxënësve në karrierë.
- Ekziston nevoja për të hartuar instrumente matëse për vlerësim, këshillim dhe orientim në karrierë dhe udhëzues e manuale mbështetëse për t'iu ndihmuar nxënësve në marrjen e vendimit për karrierë.
- Përditësimi i platformës Busulla është i nevojshëm në dy pika kyçe: standardizimi dhe kontekstualizimi i pyetësorëve brenda Busulla-s; ridizajnimi i platformës duke mundësuar mbështetje për planifikimin e karrierës tek nxënësit..
- DKA duhet të shtojë staf të kualifikuar për orientim në karrierë me fokus në përfshirjen e këshilltareve të karrierës në secilën shkollë.
- Nevoja për përcaktim të qartë të rolit të të gjithë akterëve/palëve mbështetëse (këshilltarë të karrierës, mësues, psikologë shkollorë, pedagogë, anëtarë të klubit të karrierës, prindër, bashkëmoshatarë) brenda dhe jashtë shkollës në përputhje me komponentët e karrierës (zhvillimi i karrierës, edukimi në karrierë, këshillimi për karrierë, orientimi në karrierë, vendimmarrja në karrierë).
- Koordinimi dhe monitorimi i punës së të gjithë akterëve/palëve mbështetëse për të ndërtuar një bazë të vlefshme dhe të nevojshme për orientimin e nxënësve në karrierë.
- Krijimi i një forumi ndër-institucional (MASHTI, MFPT, MKRS, OJQ, Sektori privat, donatorët, etj.) në nivel kombëtar për orientim në karrierë që do të koordinonte aktivitetet e të gjithë akterëve të përfshirë në Fushën e orientimit në karrierë.

Koncepti i orientimit në karrierë bazuar në "Modelin e Pesë Hapave"

Koncepti i orientimit në karrierë ka rezultuar nga studimet e kryera si pjesë e projektit të GIZ-it "Fit for Jobs" dhe intervistat e kryera për këtë segment. Rekomandimet dhe rezultatet e nxjerra theksojnë rëndësinë e orientimit në karrierë dhe përshtatshmërinë e "Modelit të Pesë Hapave", me kusht që të bëhen përshtatjet e duhura dhe të krijohen mundësi zbatimi.

"Modeli i pesë hapave" u zhvillua fillimisht për sistemin arsimor austriak dhe është në përdorim me modifikime që nga viti 1999. Një nga krijuesit e këtij modeli të orientimit në karrierë, Dr. Erwin Kämmerer, ishte konsulenti kryesor në një Projekt të GIZ "Tranzicioni i të rinjve në tregun e punës në Ballkanin Perëndimor". Gjatë kohës së zbatimit (2009-2011), Dr. Kämmerer ndihmoi përfaqësuesit e katër vendeve nga Ballkani Perëndimor për të përshtatur modelin me kërkesat e secilit prej sistemeve të tyre arsimore. Bazuar në punëtoritë ekzistuese nga Austria, pjesëmarrësit e projektit përzgjedhën dhe përshtatën mënyrën e punës me nxënësit në "Modelin e Pesë Hapave" në secilin shtet. Pjesëmarrësi gjithashtu zhvilloi mënyra të reja ndërvepruese dhe të orientuara drejt veprimit për të zbatuar mësimet përkatëse.

Si një nga rezultatet e projektit të lartpërmendur, fazat e modelit u inkorporuan në modulin "Jeta dhe puna" për nxënësit në Kosovë: (1) Vetëdijesimi; (2) Informacion mbi profesionet; (3) Rrugët e karrierës; (4) Takimet reale; (5) Vendimi për zgjedhjen e profesionit; Në kuadër të programit ekziston Manuali i Trajnimit të Trajnerëve i dedikuar për trajnimin e mësimdhënësve të orientimit profesional, bashkëpunëtorëve ekspertë dhe instruktorëve të rinj. Manualët e zhvilluara për shkollat e mesme të ulëta dhe zyrat e rinisë janë të destinuara për mësimdhënësit e orientimit profesional dhe instruktorët e të rinjve për punë të drejtpërdrejtë me të rinjtë dhe mund të përshtaten lehtësisht me nevojat aktuale të mësimdhënësve dhe nxënësve. Projekti synon që nxënësit dhe të rinjtë të ndjekin rrugën e tyre të vendimmarrjes për shkollën dhe profesionin. Materialet janë zhvilluar në përputhje me nevojat dhe karakteristikat specifike të komunikimit me të rinjtë, si në kontekstin shkollor ashtu edhe jashtëshkollor.

Modeli përmban të gjithë elementët e rëndësishëm të orientimit në karrierë: vetëdijesimin, informacionin për profesionin, opsionet e karrierës dhe shkollës, takime reale dhe njohuri të 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 punëtori eksperimentale të orientuara drejt veprimit.

Përmbledhje

Koncepti i orientimit në karrierë do të ndërpritet nga klasa e gjashtë në klasën e nëntë në shkollën e mesme të ulët sipas qasjes “Modeli me Pesë Hapa.” Rekomandimi përkatës për këtë vjen nga Studimi Bazë i GIZ-it “Fit for Jobs” (2022): “Shërbimet e orientimit në karrierë rekomandohen t’u ofrohen nxënësve nga klasa e gjashtë, në mënyrë që ata të kenë kohë të mjaftueshme për të eksploruar dhe mbledhur informacion mbi mundësitë që i kanë në dispozicion.” Në të njëjtin studim, të gjithë pjesëmarrësit dëshmojnë se puna në orientim në karrierë në nivelin e mesëm të ulët nuk mjafton dhe ndodh shumë vonë për t’i përgatitur nxënësit për vendimin e ardhshëm: “Stafi i shkollave pilot deklaroi se puna me nxënësit për orientimin në karrierë fillon vetëm në klasën e nëntë dhe mendojnë se kjo kohë nuk është e mjaftueshme për t’i përgatitur nxënësit për orientimin e tyre në karrierë.”

Pesë fazat e modelit duhet të zbatohen përmes aktiviteteve ndërkurrikulare të koordinuara nga këshilltari i karrierës, ku vëmendje duhet t’i kushtohet integritit të balancuar të lëndëve në procesin e orientimit në karrierë, të përshtatshme për zbatim. Do të thotë që mësimmshënësi mund të zhvillojë temë nga lënda e tij në të njëjtën kohë duke punuar me klasën për orientimin në karrierë. Është e rëndësishme t’i lidhni temat lëndore me punëtori të përshtatshme të orientuara në veprime dhe ta drejtoni atë në drejtimin e orientimit në karrierë. Kjo nuk do të jetë e mundur për të gjithë numrin e rekomanduar të orëve të orientimit në karrierë, por është i zbatueshëm në kombinim me numrin ekzistues të orëve në modulin “Jeta dhe Puna.” Për shembull: Në klasën e gjashtë nxënësit mund të punojnë gjatë një prej orëve të historisë në hapin e dytë “Informacion rreth profesionit” dhe ta krijojnë një prezantim/tabelë për botën moderne të punës.

Në klasën e gjashtë dhe të shtatë fokusi do të jetë në punëtoritë për vetë ndërgjegjësim/ vetë njohje, edhe pse edhe punëtoritë për hapat e mbetur do të mbahen, por në një numër më të vogël orësh. Mbajtja e punëtorive përmes këshilltarit të karrierës duhet të ketë karakteristika të mësimmshënies së orientuar në veprim, duke pasur nxënësin në qendër. Krahas punës në ciklin e dy viteve shkollorë, duhet të zbatohen të pesë fazat e “Modelit me Pesë Hapa.” Në klasën e tetë dhe të nëntë të shkollës së mesme të ulët do të përsëriten pesë fazat, duke pasur në fokus takimet reale dhe vendimin përfundimtar. Takimet reale deri më tani janë kufizuar kryesisht në vizitat në shkollat e mesme, të cilat nuk ofrojnë përvojë dhe informacion të mjaftueshëm për nxënësit. Gjatë pushimeve verore dhe dimërore, të organizuar dhe monitoruar nga këshilltari i karrierës, nxënësit nga klasa e gjashtë deri në klasën e nëntë mund të kryejnë praktikë disa javore bazuar në rezultatet e aktiviteteve të kryera deri në atë pikë në kuadër të orientimit në karrierë. Në klasën e nëntë nxënësit duhet ta ndjekin modulin e orientimit në karrierë. Me qëllim që orientimi në karrierë të mbulohet në mënyrën e drejtë, duhet gjetur një modalitet për t’u siguruar që orët për edukim në karrierë të mbahen sipas kurrikulës.

Hapat e veçantë të “Modelit me Pesë Hapa”

Siç është përmendur dhe përshkruar tashmë në Udhëzuesin për “Modelin me Pesë Hapa” në Bosnje dhe Hercegovinë (Priručnik za nastavnike osnovnih škola i omladinske lidere), orientimi në karrierë duhet të kryhet si proces afatgjatë. Gjatë këtij procesi nxënësve duhet t'u mundësohet të vendosin për arsimimin e tyre të mëtejshëm dhe profesionin në mënyrë të arsyeshme dhe të pavarur, si dhe sipas zhvillimit dhe interesave të tyre. Procesi i orientimit në karrierë duhet t'ju mundësojë nxënësve të zhvillojnë kompetenca vendimmarrëse për arsimin dhe profesionin e tyre.

Gjatë zbatimit të “Modelit me Pesë Hapa”, nxënësit duhet t'i arrijnë këto synime:

- Zbulojnë, eksplorojnë dhe rishikojnë dëshirat, interesat dhe preferencat e tyre
- Identifikojnë talentet dhe aftësitë e tyre
- Familjarizohen me pritshmëritë në profile të ndryshme të arsimit dhe profesionit
- Mësojnë për ndikimin që kanë teknologjitë e reja në fusha të ndryshme të jetës dhe punës
- Marrin njohuri për fushën e punës gjatë takimeve reale
- Janë në gjendje të zhvillojnë strategji të tyre për planifikimin e jetës dhe karrierës
- Janë në gjendje ta krahasojnë profilin individual dhe të kërkesës për shtegun e arsimimit apo karrierës

Vetë-ndërgjegjësimi

Vetë-ndërgjegjësimi përbën një nga hapat më të rëndësishëm dhe themelin për zhvillim të mëtejshëm. Gjatë punësive në këtë fazë, nxënësit duhet të kenë mundësi t'i zbulojnë dhe të mësojnë për dëshirat, interesat dhe aftësitë e tyre. Bazuar në punëtoritë e orientuara në veprim dhe përvijë, ata mund t'i zbulojnë talentet e tyre dhe ta bëjnë procesin progresiv të orientimit në karrierë më të mjaftueshëm dhe më të fokusuar. Investimi i kohës në këtë hap të parë i lejon nxënësit të përballen me personalitetin e tyre, të kenë një pasqyrë më të mirë të përparësive dhe dobësive të veta dhe ta krahasojnë konceptin për veten me mënyrën se si i perceptojnë të tjerët. Roli i mësimdhënësit ose moderatorit të procesit është t'i ndihmojë të rinjtë të qëndrojnë të motivuar, të fokusuar dhe të ndihen të sigurt në rrugën e tyre për të mësuar më shumë për veten e tyre. Mësimdhënësit duhet t'i vendosin rregullat, të japin orientim dhe t'i lënë nxënësit ta udhëheqin procesin sa më shumë që të jetë e mundur. Është e rëndësishme të ndërtohet një atmosferë besimi në klasë.

Informacioni në lidhje me profesionet

Të gjithë jemi dëshmitarë të ndryshimeve globale në tregun e punës dhe në profilet profesionale. Profesionet me perspektivë të mirë sot dallojnë nga profilet që prindërit tanë i konsiderojnë si parakusht të mirë për një hyrje në tregun e punës. Nxënësit duhet të jenë të informuar mirë për gjendjen aktuale të profesioneve në zonën e tyre të afërt dhe më të gjerë. “Të jesh i informuar” nuk do të thotë që mësimitdhënësit duhet t’i informojnë ata, ku nxënësit thjesht konsumojnë informacionin. Mësimitdhënësit duhet t’i lënë ata të hulumtojnë, të kërkojnë dhe ta informojnë njëri-tjetrin për gjetjet. Kontributet nga mësimitdhënësit duhet të jepen vetëm nëse nxënësit mbeten të mbërthyer në proces dhe rrezikohen nga demotivimi. Burimet për informim rreth profesionit mund të jenë familja, prindërit, kolegët e punës, miqtë dhe prindërit e tyre, këshilltarët e karrierës, agjencitë e punësimit, interneti dhe platformat e specializuara të orientimit në karrierë në internet me informacion të besueshëm.

Shkolla dhe shtigjet e karrierës

Pasi të ketë punuar për vetë-ndërgjegjësimin dhe marrjen e informacionit për profesionet dhe shtigjet e karrierës të shqyrtuara, nxënësi duhet ta gjejë mënyrën më të mirë për t’i përmbushur qëllimet e tij drejtë vendimmarrjes për karrierë. Kjo do të thotë se nxënësit duhet të gjejnë një rrugë optimale përmes sistemit arsimor, duke marrë parasysh burimet në dispozicion në rrethinën e afërt. Nëse nuk ekziston mundësia për arsimim të mëtejshëm që çon në profesionin e synuar, mësimitdhënësi duhet t’i ndihmojë nxënësit të kërkojnë në një zonë më të gjerë, por edhe t’u shpjegojë atyre të gjitha përpjekjet e nevojshme në rrugën për ta realizuar këtë arsimim. Përveç kësaj, mësimitdhënësi duhet të punojë me nxënësit në shtigje të ngjashme të karrierës dhe arsimimit që mund të arrihen në shkollat ekzistuese aty pranë si një zgjidhje alternative.

Takimet reale

Për t’i rishikuar dhe kontrolluar dyfish gjetjet e tre hapave të parë në “Model me Pesë Hapa”, nxënësit duhet të kenë mundësi të takojnë ekspertë nga fusha e dëshiruar e punës. Kjo mund të jetë një vizitë e një eksperti në shkollë, ku nxënësi mund të bëjë paraprakisht pyetje të përgatitura dhe të strukturuar. Një mundësi tjetër është të vizitoni kompani/institucione që përfaqësojnë profilet më profesionale për të cilat nxënësit tregojnë interesin më të lartë. Një burim tjetër i informacionit janë nxënësit që tashmë vizitojnë shkollat e dëshiruara, ku nxënësit e rinj mund të përfitojnë nga përvoja e tyre.

Takimet reale duhet të mbështeten me praktika më të gjata gjatë pushimeve, kur nxënësi mund t'i përjetojë detyrat reale të lidhura me profesionin e zgjedhur dhe të mësojë për rutinën e përditshme.

Vendimmarrja

Vendimi për shkollimin e mëtutjeshëm është ndoshta vendimi më i rëndësishëm për nxënësit në jetën e tyre deri më tani. Megjithatë, ata nuk duhet të ballafaqohen me presionin e “vendimit që merret një herë në jetë”. Kjo mund të bëjë që ata të kenë më pak vetëbesim dhe të gatshëm të zgjedhin një profesion që është më i përhapur në mjedisin e tyre. Përveç dëmit që vendime të tilla u shkaktojnë nxënësve duke filluar një arsimim për të cilin nuk janë vërtet të bindur, sjell edhe mospërputhje në tregun e punës dhe mbiprodhim të disa profileve që tregu nuk mund t'i absorbojë. Nxënësit duhet të jenë të vetëdijshëm se sa i rëndësishëm është autonomia e vendimmarrjes se tyre por gjithashtu të dinë se kanë mundësinë ta korrigjojnë atë përmes të mësuarit gjatë gjithë jetës dhe edukimit të mëtejshëm.

Familjet e nxënësve kanë ndikim të madh në vendimin e tyre për profesionin apo procesin e shkollimit të mëtejshëm, ndaj duhet të përfshihen në procesin e orientimit në karrierë. Është shumë e rëndësishme që të bëhen shkëmbime të rregullta me prindërit gjatë gjithë procesit, por veçanërisht në pjesën e fundit. Mësimdhënësit, prindërit dhe miqtë duhet të jenë një element mbështetës në hapin e vendimmarrjes, por nuk duhet ta marrin vendimin për nxënësin. Siç është parë tashmë në konkluzionet e rezultuara nga intervistat e kryera, prindërit kanë interes të madh për OK dhe janë në kërkim të mënyrës më të mirë për t'i mbështetur fëmijët e tyre.

Numri i orëve dhe lëndët e përshtatshme

Rekomandohet që në çdo vit shkollor t'i kushtohen 25 deri në 30 orë orientimit në karrierë. . Aktivitetet në kuadër të takimeve reale në shkollë përfshihen në numrin e rekomanduar të orëve, por praktikatat e planifikuara duhet të zbatohen gjatë pushimeve shkollore. “Ditët/dyert e hapura” janë një aktivitet shumë i mirë për t'u mundësuar nxënësve të mësojnë më shumë rreth shkollave të mesme, por kjo nuk mjafton për ta mbështetur procesin e vendimmarrjes për arsimin e mëtejshëm apo profesionin e dëshiruar.

Përveç njësive mësimore të detyrueshme, Klubet ekzistuese të Karrierës mund të përdoren për aktivitete jashtëkurrikulare për t'i zgjeruar aktivitetet e drejtuara për orientimin në karrierë.

Përgjigjet në studimin e sipërpërmendur dhe rezultatet e intervistave në lidhje me zbatimin e orientimit në karrierë në shkolla tregojnë se ka nevojë për veprim në forcimin e kapaciteteve të mësimdhënësve. Edhe pse kënaqshmëria është pothuajse në të njëjtin nivel me përdorimin

e platformës online Busulla, rreth 20% e nxënësve kanë pranuar më pak oferta për orientim në karrierë në lëndë të tjera në krahasim me orët e TIK-ut. Për zbatimin e punëtorive të orientuara në veprim, të cilat janë të dedikuara për orientim në karrierë, duhet të fuqizohen dhe sensibilizohen sa më shumë mësimdhënës që të jetë e mundur. Kjo do të mundësojë zbatimin e orientimit ndërkurrikular në karrierë dhe shmangien e mbingarkesës së mësimdhënësve/këshilltarëve/psikologëve individualë të karrierës me detyra që përmbajnë OK. Për ta arritur një qasje të mirë funksionale dhe sistematike ndaj orientimit në karrierë me aktorë të shumtë dhe detyra të ndryshme, duhet të merret parasysh angazhimi i këshilltarit për orientimin në karrierë. Ky mund të jetë një psikologe shkollore , “mësimdhënës klase”, pedagog, dhe mund të kryej edhe detyra plotësuese në shkollë. .

Lëndët që janë të përshtatshme për zbatimin e punëtorive/njësive të OK janë, për shembull: Gjuha Shqipe, Gjuha Angleze, Gjuha Gjermane, Arti Muzikor, Arti Figurativ, Matematika, Biologjia, Fizika, Kimia, Historia, Gjeografia, Edukata Qytetare, TIK-u, Edukata Fizike, Sporti dhe Shëndetësia, etj.

Shembull i shpërndarjes së njësive mësimore (45 minuta) nga klasa e gjashtë në të nëntë:

	Klasa e gjashtë	Klasa e shtatë	Klasa e tetë	Klasa e nëntë (Moduli i detyrueshëm)
Vetë-ndërgjegjësimi	12	10	8	8
Informacione në lidhje me profesione	6	6	6	6
Opsionet e shkollimit dhe karrierës	4	5	4	4
Takimet reale	4	6	6	6
Vendimi		2	4	6

Gjatë zbatimit të projektit të GIZ-it “Tranzicioni i të rinjve në tregun e punës në Ballkanin Perëndimor” në Bosnje dhe Hercegovinë, Kosovë, Mal të Zi dhe Serbi, u zhvilluan shumë punëtori për orientim në karrierë në dy klasat e fundit të arsimit fillor. Ato mund të përdoren si

bazë nga këshilltari i karrierës në bashkëpunim me mësimdhënësit për orët kushtuar “Modelit me Pesë Hapa.” Secila prej punëtorive duhet të përshkruhet si më poshtë:

Synimi: Synimi kryesor i punëtorisë dhe rezultatet e pritura të të nxënit.

Metoda: Mënyra e zbatimit të punëtorisë/ njësisë mësimore.

Sekuencat: Përshkrimi i detajuar i rrjedhës së punëtorisë njësisë mësimore, me sugjerime për diskutim dhe komente kthyesë.

Kohëzgjatja: Koha e propozuar për zbatim. Mësimdhënësi mund ta përshtat me nevojat e nxënësve.

Materialet: Materialet e nevojshme për punëtori/ njësisë mësimore.

Prioriteti 1.: Përshtatja e “Modelit ekzistues me Pesë Hapa”

Shpjegimi:

Fillimisht i zhvilluar në Austri dhe i përshtatur për vendet e Ballkanit Perëndimor, “Modeli me Pesë Hapa” korrespondon me një proces të orientuar në veprim, të bazuar në përvojën e orientimit në karrierë për nxënësit e nivelit të mesëm të ulët në Kosovë. Modeli mund të kombinohet dhe plotësohet nga platforma ekzistuese online “Busulla”, për shembull në fushën e hapit të dytë dhe të tretë “Informacion për arsimin” dhe “Shtigjet e karrierës”. Platforma online ofron shumë informacione për këtë modul.

Për të arritur rezultate optimale me “Modelin me Pesë Hapa”, rekomandohet shumë që nxënësit të mbështetur përmes këshilltarëve të karrierës të lihen të bëjnë përvojë në kuadër të orëve të bazuara në punëtori për orientim në karrierë dhe t'i kombinojnë ato, nëse është e mundur, me temat lëndore. Duke ndjekur këtë qasje, ky model mund të zbatohet kryesisht me aktivitete ndërkurrikulare duke lidhur temat kurrikulare me punëtori të orientuara në veprim, të cilat janë të dedikuara për orientim në karrierë. Ekzistojnë shumë punëtori të përshkruara në Kosovë dhe vendet fqinje, si rezultat i Projektit të GIZ-it në 2009-2011. Këto janë të integruara kryesisht në fushën “Jeta dhe Puna”, tashmë ekzistues në nivelin e mesëm të ulët dhe që mbulon të pesë hapat e parashikuar në këtë model.

Synimet:

- **Fusha ekzistuese “Jeta dhe Puna” është përditësuar dhe korrespondon me nevojat e zbatimit të orientimit në karrierë bazuar në veprime**
- **Orët adekuate mësimore nga kurrikula bërthamë e nivelit të mesëm të ulët janë të lidhura me njësitë mësimore e bazuara në veprim**
- **Praktikat për takime reale mund të kryhen gjatë pushimeve verore ose dimërore**

Plani i veprimit

Aktivitetet

Aktivitetet	Treguesi	Udhëheqësi / Partnerët	Afati kohor	Financuar nga:
- Harmonizimi i aktiviteteve jashtë kurrikulare për zbatimin e “Modelit me Pesë Hapa”	Analiza e aktiviteteve jashtëkurrikulare	Grupi punues kombëtar		
- Krijimi i një grupi punues për përshtatjen dhe përshkrimin e profilit dhe rolit të këshilltarit të karrierës në shkolla	Punëtoritë e përshtatura	Grup punues MASHTI/		
- Zhvillimi i vazhdueshëm i aktiviteteve jashtë kurrikulare të reja të orientuara në veprim për punë me nxënësit	Numri i aktiviteteve jashtë kurrikulare rritet me 10% çdo vit	MASHTI/Shkollat		
- Përdorimi “Busulla” si një platformë shkëmbimi për materialet e zhvilluara për staf profesional	Qasje e inkorporuar në intranet për staf profesional në Busulla	Grupi punues i përbërë nga MASHTI/Busulla-administratorët/stafin profesional		
- Hartimi i kurrikulave të Orientimit në karriere me dy cikle për klasat gjashtë deri në nëntë	Kurrikulat e hartuara	Grupi punues i përbërë nga stafi profesional		

Të përfshihen platformat ekzistuese online në kurrikulë (Informacion rreth profesionit, test i interesave)	Busulla është përditësuar dhe përdoret jo vetëm në lëndën e TIK-ut	MASHTI/ekspertët e OK		
Përshtatja e fushës “Jeta dhe Puna” dhe rishikimi i aktiviteteve për orientim në karrierë.	Moduli është i harmonizuar me lëndët e tjera ndërkurrikulare	Grupi punues i përbërë nga MASHTI/stafi profesional		
Krijimi i “Hartës/portofolios për orientim në karrierë” që nxënësit mund ta përdorin për t'i mbledhur rezultatet e tyre në orientim në karrierë nga klasa e gjashtë deri në klasën e nëntë.	Ekzistenca e hartës së orientimit në karrierë për shkollën e mesme të ulët	Grupi punues i përbërë nga stafi profesional		

Prioriteti 2: Forcimi i sistemit arsimor për orientim në karrierë

Shpjegim:

Siç tregojnë studimet e kryera tashmë, ekziston nevoja për integrim të këshilltarit të karrierës në shkollë dhe mbështetje për mësimdhënësit dhe stafin profesional në procesin e zbatimit të orientimit në karrierë. “Shkollat që kanë psikologë shprehen se në mënyrë që stafi profesional të ofrojë këshillim për orientim në karrierë, ata kanë nevojë për trajnime shtesë dhe se nuk janë të përgatitur mirë për këtë rol.” (Studimi Bazë “Fit for Jobs”, 2022). Të njëjtat rezultate shfaqen edhe në konkluzionet e intervistave të përgatitura për zhvillimin e këtij koncepti. Mësimdhënësit nuk ndihen se janë të përgatitur mirë për të punuar me nxënësit në edukimin për karrierë dhe përmendin se procesi duhet të fillojë nga klasa e gjashtë, madje moduli “Jeta dhe Puna” tashmë ekziston dhe parasheh aktivitete të OK nga klasa e gjashtë. Kjo na sjell në pengesën kryesore për zbatimin e suksesshëm të këtij modeli të orientimit në karrierë: stafi profesional duhet ta **përfjetojë modelin vetë** për ta zbatuar atë me nxënësit në mënyrën e duhur. Për këtë arsye, është shumë e rëndësishme që këshilltarët e karrierës, mësimdhënësit dhe psikologët (pedagogët) të trajnuar nga profesionistët e fushës marrin pjesë si pjesëmarrës në punëtori të bazuara në përvojë dhe ta marrin këndvështrimin e nxënësve mbi këtë proces. Prandaj, në pjesën përgatitore për përdorimin e “Modelit me Pesë Hapa” duhet të ketë një fazë intensive aftësimi për këshilltarët e karrierës, por edhe për mësimdhënësit e lëndëve të përgjithshme (me fokus në lëndët e shkencave sociale) të cilët ofrojnë aktivitete dhe angazhohen në orët e orientimit në karrierë në të ardhmen. Siç edhe jemi dëshmitarë, megjithëse ekziston një model me disa materiale, mësimdhënësit nuk kanë marrë udhëzimet e duhura, ndaj nuk e njohin dhe nuk e përdorin mënyrën e duhur materialin përkatës. Ekziston nevoja për një përgatitje, planifikim dhe përshkrim të detyrave të këshilltarit në karrierë si dhe përgatitjen e materialeve, programeve dhe krijimin e kushteve për të integruar sa më suksesshëm modelin 5 hapësh/fazësh. Dhe kjo mund të arrihet me sukses vetëm me përvojën vetanake. Punëtoritë me staf profesional mund të mbahen në tri seminare/ ToT disaditore interaktive me disa javë pauzë ndërmjet temave të ndryshme duke përfshirë mentorimin dhe “coaching”. Gjatë pushimeve këshilltarët, mësimdhënësit dhe psikologët (pedagogët) mund ta reflektojnë përvojën ose të realizojnë punëtori me nxënësit. Edukimi i stafit profesional mund të ndahet në temat e mëposhtme:

1. Trajnime me program të akredituar nga MASHT (4 ditore): Vete ndërgjegjësimi

2. Trajnime me program të akredituar nga MASHT (tre ditor): Shtigjet e karrierës dhe informacione rreth profesionit

3. Trajnime me program të akredituar nga MASHT (tre ditor). Takimet reale dhe vendimi përfundimtar

Shtylla e dytë e rëndësishme është përfshirja e kompanive në procesin e informimit të nxënësve gjatë OK. Kompanitë duhet t'i njohin përfitimet e tyre për të investuar kohë dhe burime në praktikën dhe prezantimin e profesionit. Prandaj, kompanitë në zonën të cilës i shërbejnë përmes këshilltarit të karrierës duhet të jenë të informuara mirë për aktivitetet e planifikuara dhe rolin e tyre (të rëndësishëm) dhe planin kohor.

Synimet:

- **Multiplikatorët/trajnerët për trajnimin e stafit profesional ekzistojnë në të gjitha rajonet**
- **Ekziston një kurrikulë e programit për trajnimin e këshilltarëve për karriere.**
- **Ekziston një kurrikulë e programit për trajnimin e psikologëve/pedagogëve për karrierë**
- **Ekziston një kurrikulë e programit për trajnimin e mësimeve**
- **Mësimeve, këshilltarët e karrierës dhe psikologët/pedagoget morën pjesë në trajnimin për Orientimin në Karriere.**
- **Kompanitë janë të informuara dhe të përfshira në procesin e orientimit në karrierë**

Plani i veprimit

Aktivitetet

Aktivitetet	Treguesi	Udhëheqësi/ Partnerët	Afati kohor	Financuar nga:
- Zhvillimi i programit të trajnimit të bazuar në përvojë për këshilltarët e karrierës dhe mësimeve dhe psikologët dhe pedagogët që ta përdorin modelin me pesë hapa	Kurrikulat e programit të trajnimit	MASHTI/GIZ		

- Zhvillimi i programit të trajnimit të bazuar në përvojë për këshilltarët e karrierës e karrierës psikologët/pedagogët për mënyrën e zbatimit të modelit me pesë hapa	Kurrikulat e punëtorisë	MASHTI/GIZ/Donatorët		
- Përzgjidhja dhe aktivizimi i multiplikatorëve/ trajnerëve në shkollë për ta zbatuar trajnimin e bazuar në përvojë	Grupi i multiplikatorëve është trajnuar dhe i gatshëm për punë	MASHTI/GIZ		
- Rekrutimi këshilltareve të Orientimit në karriere në shkollë	Çdo shkollë ka një Këshilltar për OK	MASHTI/ DKA		
- Mbajtja e punëtorive me këshilltarët e karrierës, mësimdhënës dhe stafin tjetër të shkollës (psikolog, pedagogë, koordinatorë cilësie)	Stafi profesional ka marrë aftësimin e nevojshëm për orientim në karrierë	MASHTI/Donatorët/ Instituti Pedagogjik		
Përfshirja e kompanive dhe prindërve duke paraqitur konceptin dhe duke i angazhuar ato për takime reale	Janë identifikuar përfitimet për kompanitë	Krijohet grupi punues		
- Përvetësimi i vendeve të praktikës në kompani	Pozita të mjaftueshme të praktikës për nxënësit	Grupi punues i krijuar në shkollë/qytet		
- Orari për prezantimin e profesioneve nga kompanitë dhe prindërit	Plani vjetor për praktikën dhe "Ditët e Profesioneve"	Koordinatori për OK		

Prioriteti 3: Rritja e ndërgjegjësimit për rëndësinë e orientimit në karrierë dhe faktorëve që sigurojnë qëndrueshmëri

Shpjegim:

Rritja e ndërgjegjësimit për rëndësinë e orientimit në karrierë duhet të bëhet përmes të gjithë aktorëve me ndikim. Për të siguruar qëndrueshmërinë e mbështetjes për nxënësit, të gjithë aktorët duhet të përfshihen në mënyrë specifike për rolin e tyre. Qëllimi është që nxënësit me rritjen e tyre të mbështeten në orientimin në karrierë, me fjalë të tjera, të mbështeten në zhvillimin e tyre në karrierë, edukimin në karrierë, këshillimin në karrierë, dhe përmes këtyre komponentëve të karrierës, nxënësit të kenë mundësinë të kalojnë me sukses procesin e planifikimit në karrierë dhe vendimmarrjen në karrierë. Fuqizimi i të gjithë aktorëve me ndikim dhe rritja e ndërgjegjësimit të përgjithshëm për rolin e tyre në procesin e orientimit në karrierë do të sigurojë qëndrueshmërinë dhe transparencën e orientimit në karrierë për nxënësit dhe më gjerë.

- Këshilltarët e karrierës

Këshilltarët e karrierës duhet të luajnë një rol vendimtar në orientimin e nxënësve në karrierë, në mbështetjen e nxënësve për informacion dhe orientim drejt tregut të punës. Ata mund të mbështesin nxënësit me informacion dhe mundësi për punë praktike dhe punë vullnetare në sektorë të ndryshëm. Këshilltarët në karrierë i mbështesin, koordinojnë (koordinojnë aktivitetet me mësimdhënësit dhe psikologët/pedagoget shkollorë) dhe monitorojnë të gjitha aktivitetet e orientimit në karrierë në shkollën ku janë të punësuar/angazhuar. Lidhur me rolin dhe mbështetjen që duhet të ofrohet, këshilltarët e karrierës duhet të kalojnë një trajnim/punëtori në mënyrë që të kenë një kuptueshmëri të qartë të të gjitha mënyrave të mbështetjes për të orientuar nxënësit në kompani dhe hapësira të ndryshme të punës praktike.

- Mësimdhënësit:

Siç është përmendur tashmë në Prioritetin 2, stafi profesional është i rëndësishëm për suksesin e modelit për orientimin në karrierë. Krahas edukimit të nevojshëm për aplikimin e duhur të modelit, mësimdhënësve iu nevojitet informacion i mirë përgatitur dhe transparent. Prandaj, para

fillimit të trajnimit të tyre, mësimdhënësit duhet të marrin pjesë në një takim informues. Gjithashtu, mund të jetë e dobishme të përgatiten fletushka ose ndonjë video e shkurtër si material promovues për të informuar sa më shumë anëtarë të këtij grupi të synuar. Është e rëndësishme që mësimdhënësit të sigurojnë që lëndët përkatëse t'u përcillen nxënësve në kontekstin e karrierës, duke përfshirë qëllimin, rrugëtimin në karrierë për atë profil dhe mundësitë në karrierë në një fushë të caktuar, përmes aktiviteteve dhe prezantimeve të përbashkëta me nxënësit.

- Prindërit:

Në çdo studim të kryer në Kosovë mbështetja e familjes rezulton të jetë faktori me korrelacion më të lartë, madje edhe si faktori më parashikues për sigurinë e vendimmarrjes në karrierë tek të rinjtë. 52.3% e të rinjve kanë raportuar se janë informuar nga familja për profesionin e tyre të preferuar. (Jemini-Gashi, 2014 Jemini-Gashi, 2021, Jemini – Gashi & Kadriu, 2022). Edhe pse nuk ekziston ndonjë hap/modul i veçantë për punën me prindërit, nuk mund të lihet anash ky grup me ndikim të lartë në procesin e vendimmarrjes për arsimimin e mëtejshëm. Rekomandohet që prindërit të përfshihen qysh në fillim, t'u prezantohet modeli me pesë hapa dhe të zbatohen njohuritë e tyre për takime reale si dhe prindërit duhet të informohen për trendet aktuale në tregun e punës dhe storie suksesi. Nëse prindërit janë të informuar mirë dhe nëse i shohin përfitimet për fëmijët e tyre, ata mund të jenë një mbështetje e madhe në prezantimin e profesioneve në shkollë ose të avokojnë në kompanitë në favor të shkollave që t'i marrin nxënësit në praktikë. Prandaj, rekomandohet shumë që të organizohen seminare të shkurtra me prindërit dhe t'i përfshijnë ata në procesin e zbatimit. Kjo mund të jetë një mundësi e shkëlqyer për prindërit që të mësojnë më shumë rreth aftësive dhe interesave të fëmijëve të tyre, të përmirësojnë komunikimin e tyre, të kenë një pasqyrë më të mirë të botës aktuale të punës dhe të lehtësojnë paragjykimet për disa profesione. Duke vepruar kështu, prindërit nuk do të jenë vetëm partneri më i rëndësishëm në procesin e vendimmarrjes, por edhe një mbështetje në implantimin (rrënjosjen) e vendimit.

- Psikologët e shkollës

Roli i psikologëve të shkollës është mbështetës për orientimin dhe këshillimin në karrierë. Praktikantët e suksesshme dhe studimet shkencore tregojnë se nxënësit me mungesë të mbështetjes nga psikologët dhe stafi mbështetës, hasin në vështirësi më të mëdha gjatë planifikimit në karrierë dhe procesin e vendimmarrjes (Jemini - Gashi & Kadriu, 2022). Mënyra më e mirë për të zbatuar këshillimin në karrierë brenda sistemit arsimor është përfshirja e psikologëve, bazuar në kualifikimet e tyre në fushën e psikologjisë dhe teknikave të këshillimit psikologjik. Për shkak të

specifikave të komponentit të karrierës në drejtim të këshillimit dhe orientimit në karrierë, psikologët duhet t'i nënshtrohen një trajnimit/punëtorie profesionale në mënyrë që të përgatiten për këshillimin në karrierë. Sipas prioritetit 4, lind nevoja të qartësohet roli i psikologëve të shkollës në procesin e orientimit në karrierë sidomos ndërlidhja e angazhimit të tyre në koordinim me këshilltarin e karrierës.

- Klubet e karrierës

Klubet e karrierës janë faktorë të rëndësishëm veçanërisht për ndërgjegjësimin e nxënësve, për faktin se ato ndërtohen dhe mirëmbahen nga vetë nxënësit. Roli i tyre mund të jetë dhënia e informacionit për orientimin në karrierë, nëpërmjet aktiviteteve që mund të kryejnë: Ligjërata informuese dhe diskutime të hapura me njerëz të profesioneve të ndryshme, nga sektorë të ndryshëm, profesionistë të karrierës, gjithmonë me synimin për të ofruar informacion për nxënësit në kuadër të shkollës. Koordinimi ndërmjet klubeve të karrierës të nivelit të mesëm të ulët dhe të mesëm të lartë do të ishte një mbështetje e fuqishme për qasjen dhe informacionin mbi programet dhe veçoritë e tyre të shkollave të mesme të larta, përmes të cilave nxënësit e klasave 6-9 do të përfitojnë shumë.

- Kompanitë/Punëdhënësit:

Për të marrë punët praktike të dëshiruara për nxënësit, duhet të përfshijmë kompanitë. Prandaj, duhet t'i vizitojmë dhe t'i bindim që të jenë pjesë e procesit të orientimit në karrierë. Takimet me kompanitë duhet të jenë të përgatitura mirë, të orientuara drejt përfitimeve të kompanive.

- Shoqëria e gjerë:

Rritja e ndërgjegjësimin në grupe të veçanta mund të mbështetet nga aktivitete për shoqërinë e gjerë. Prandaj, slogani ose fushatat me një mesazh për rëndësinë e orientimit në karrierë në përgjithësi mund të jenë të dobishme. Gjithashtu, marrëveshjet e bashkëpunimit me organizatat joqeveritare, qendrat rinore, Agjencinë e punësimit ose stacionet televizive për të hartuar dhe realizuar, për shembull, shfaqje të orientimit në karrierë mund të mbështesin aktivitetet me grupe specifike të synuara dhe të çojnë në një kuptueshmëri të përbashkët për rëndësinë e orientimit në karrierë në shoqëri. Disa nga aktivitetet mund të jenë edhe prezantimi i rezultateve pas një periudhe kohore.

Qëllimet:

- Krijimi i materialeve informative dhe kanalit të komunikimit për secilin grup të synuar.
- Të gjitha grupet e synuara janë të mirë informuara dhe të vetëdijshme për rolin e tyre në procesin e orientimit në karrierë.

Plani i veprimit**Aktivitetet**

Aktivitetet	Treguesi	Udhëheqja / Partnerët	Afati kohor	Financuar nga:
- Organizimi i punëtorisë me prindërit për të prezantuar dhe informuar ata me modelin me pesë hapeshe dhe trendët aktuale të tregut të punës, storie suksesi.	Është planifikuar një takim në vit kushtuar OK-së me prindërit.	Këshilltarët e OK-së		
- Organizimi i prezantimit për mësimdhënësit rreth modelit me pesë hapa në të gjitha shkollat	Çdo shkollë ka organizuar një prezantim deri në fund të vitit 2023	Këshilltarët e OK-së		
- Zhvillimi një slogan/fushatë, për shoqërinë e gjerë	Fushata e lansuar në 2023	MASHTI/Grupi i punës multisektorial/Donatorët		
- Krijimi i dizajnit, tekstit të printuar dhe dukshmërisë në internet të informacionit rreth modelit me pesë hapa të ndarë sipas grupeve të synuara	Ekzistenca e materialeve informuese	Përfaqësues të stafit profesional /MASHTI/ Donatorët		

Përgatitja e fletushkave/videove të shkurtër për mësimdhënësit rreth modelit me pesë hapa	Materialet shpërndahen mirë në platformën online kushtuar mësimdhënësve	MASHTI/Klubet e karrierës / Studentët e psikologjisë, artit, pedagogjisë.		
Krijimi i një prezantim/video të shkurtër të orientuar nga kompanitë për përfitimet e tyre nga orientimi në karrierë.	Materialet shpërndahen nga shoqatat e punëdhënësve	MASHTI /Donatorët/ Përfaqësues të stafit profesional		
Organizimi i punëtorive dhe seminareve për këshilltarët e karrierës, mësimdhënësve, psikologëve për t'i përgatitur ata për rolin e tyre në procesin e karrierës	Korniza e zhvilluar e punëtorisë për stafin e shkollës (Këshilltarin e karrierës, mësimdhënësin, psikologun ose pedagogun e shkollës	MASHTI		

Prioriteti 4: Korniza ligjore

Shpjegim:

Edhe orientimi në karrierë është pjesë e disa dokumenteve dhe strategjive ligjore siç u përmend më lart, ka nevojë për një pozicionim më të fortë të kësaj teme të rëndësishme në legjislacion. Mund të bëhet një përshtatje e kornizës ligjore për të siguruar qëndrueshmërinë dhe cilësinë e orientimit në karrierë në të gjithë vendin. Me përcaktimin transparent të roleve, sidomos në dokumentet ligjore që e përcaktojnë profilin dhe përgjegjësitë e këshilltarit të karrierës dhe stafit mbështetës në shkolla, MASHTI do të ketë ndikim në sigurimin e cilësisë së të gjithë procesit. Ky koncept dhe aktivitetet e përmendura tashmë mund të përdoren si bazë për zhvillimin e një strategjie për orientim në karrierë. Prioriteti 4 gjithashtu përfshinë aktivitetet për rregullimin e fushës së orientimit për karrierë.

Qëllimet:

- **Rolet e këshilltarëve të karrierës dhe e stafit profesional në procesin e orientimit në karrierë janë të përcaktuara dhe transparente për të gjithë aktorët**
- **Hiqen pengesat formale për zbatimin e orientimit në karrierë (për shembull punët praktike)**
- **Përcaktohen sigurimi i cilësisë për orientimin në karrierë dhe mjetet e matjes si dhe institucionet përgjegjëse**
- **Krijimi i konceptit sistematik dhe të qëndrueshëm i orientimit në karrierë në nivelin e arsimit të mesëm të ulët**

Plani i veprimit

Aktivitetet

Aktivitetet	Treguesi	Udhëheqja / Partnerët	Afati kohor	Financuar nga:
- Caktimi i një këshilltari të Orientimin ne karriere në shkolla për sigurimin cilësor të procesit.	Shkollat kanë këshilltar dhe psikolog/pedagog për karrierë, i cili e vëzhgon dhe koordinon procesin e OK			
Përshtatja e dokumenteve ligjore të MASHTI-t dhe mundësimi që çdo shkollë e mesme e ulët të ketë një këshilltarë të karrierës dhe staf mbështetës pedagog apo psikolog.	Udhëzime ekzistuese të pakta			
Të inkorporohet orientimi në karrierë në ligjin dhe aktet nënligjore për shkollat e mesme të ulëta si obligative të paktën në klasën e 9-të.	Udhëzime ekzistuese të pakta			
Sigurimi i menaxhimit të cilësisë me përshkrim transparent të detyrave dhe rolit në proces.	Koncepti ekzistues i Menaxhimit te Cilësisë për orientimin në karrierë në shkollat e mesme të ulëta			
Hartimi i dokumentit ligjor për heqjen e pengesave për ofrimin e punës praktike(kurse nuhatëse (nga gjuha gjermane	Udhëzime ekzistuese të pakta			

Schnupperkurse) te cilat do te përfshinin aktivitetet te cilat do te krijonin një ide fillestare rreth profesioneve, përvojës se punës, do te krijonte përshtypjet e para rreth profesioneve për studentet në shkollën e mesme të ulët.				
---	--	--	--	--

Lista e referencave

Holland, J.L. (1997). *Zgjedhjet profesionale: një teori e personaliteteve profesionale dhe mjediseve të punës* (botimi i 3^{të}). Odessa FL: Burimet e Vlerësimit Psikologjik, Inc. ISBN 0-911907 – 27 – 0

Jemini – Gashi (2013a). Faktorët kontekstual, vetë-efikasiteti dhe vendimmarrja e adoleshentëve kosovarë për zgjedhje të profesionit (Contextual factors, self-efficacy and career decision status of kosovar adolescents). *Revista Ndërkombëtare e Mendimit Multidisiplinar*. CD-ROM ISSN 2156- 6992. 2013 Volume 03, number 03.

Jemini – Gashi (2013b). *Përkrahja sociale dhe pjekuria për karrierë e adoleshentëve Kosovarë*. Kërkimi dhe edukimi - sfidat drejt së ardhmes. ICRAE 2013. ISSN: 2308-0825.

Jemini-Gashi, L. (2014). “Faktorët që influencojnë vendimmarrjen e adoleshentëve kosovarë në karrierë (*Factors Influencing the Career Decision Making Among Kosovar Adolescents*).” Disertacion., <http://www.doktoratura.unitir.edu.al/wp-content/uploads/2014/12/Doktoratura-Liridona-Jemini-Gashi-Fakulteti-i-Shkencave-Sociale-Departamenti-i-Psikologji-Pedagogjiise.pdf>

Jemini-Gashi, L., dhe Berxulli, D. (2017). “Llojet e Personalitetit, zgjedhja e karrierës dhe siguria për karrierë

mes nxënësve të arsimit të lartë.” *Revista Ndërkombëtare për Mësimdhënie dhe Arsim* 5(1): 25–35.

doi:10.20472/TE.2017.5.1.003.

Jemini-Gashi, L., Duraku, Z. H., & Kelmendi, K. (2019). Lidhjet midis mbështetjes sociale, vetë-efikasitetit në karrierë dhe pavendosmërisë në karrierë tek të rinjtë. *Psikologjia aktuale (Associations between social support, career self-efficacy, and career indecision among youth. Current Psychology)*,1-7.

Jemini - Gashi, Liridona, (2021). Zhvillimi, edukimi dhe orientimi për karrierë: Teoritë dhe faktorët mbi procesin e vendimmarrjes për karrierë tek të rinjtë. Universiteti i Prishtinës "Hasan Prishtina", ISBN 978-9951-00-286-8, Prishtinë.

Jemini - Gashi, Liridona, (2021). Planifikimi dhe vendimmarrja e adoleshentëve për karrierë: Udhëzime teorike dhe praktike. MediaPrint, ISBN 978-9928-08-463-7, Tiranë.

Jemini- Gashi, L & Kadriu, E., (2022). Eksplorimi i procesit të vendimmarrjes për karrierë gjatë periudhës së Pandemisë COVID-19: Mundësitë dhe Sfidat për të Rinjtë. SAGE Open. <https://doi.org/10.1177/21582440221078856>

Constantine, M.G., Wallace, B.C., dhe Kindaichi, M.M. (2005). Ekzaminimi i faktorëve kontekstualë në statusin e vendimit për karrierë të adoleshentëve afrikano-amerikanë. *Revista për vlerësim të karrierës*, 13(3):307-319.

Sachs, A. et. al. (2010): Priručnik za nastavnike osnovnih škola i omladinske lidere – Petofazni model profesionalne orijentacije; Deutsche Gesellschaft fšr Technische Zusammenarbeit (GTZ), Sarajevë 2010

Super, D., (1990). Një qasje e jetëgjatësisë, mundësisë jetësore për zhvillimin e karrierës. In Allison, Ch. & Cossette, M., (2007). Tre teori të zhvillimit të karrierës dhe zgjedhjes. Edmonds Community College: 20000 68 Avenue West, Lynnwood, WA 98036.

DRAFT