

# ORIENTIMI PËR KARRIERËN KONCEPTE DHE PËRKUFIZIME

Orientimi në karrierë i referohet një sërë aktiviteteve të cilat janë përcaktuar për të ndihmuar të rinjtë të zgjedhin drejtësit e tyre në arsim dhe punë (dmth, karrierat e tyre) dhe të zbatojnë synimet e karrierës së tyre. Për këtë arsye orientimi për karrierën është një çështje e rëndësishme e politikave për të gjitha vendet.

Orientimi për karrierë është bërë pjesë e rëndësishme e politikave të arsimit dhe punësimit në Shqipëri. Zbatimi i disa aktiviteteve orientuese ka filluar në praktikë dhe eksperiencat e para tregojnë që në Shqipëri, ashtu si në disa vende anëtare të Bashkimit Europian në të kaluarën, nuk ekzistojnë koncepte dhe përkufizime të përbashkëta.

Sistemet e orientimit në karrierë, ofruesit, konceptet, terminologjia etj. në BE ndryshojnë pak nga vendi në vend. Kur shtetet anëtare të BE-së filluan të zhvillojnë politika të përbashkëta orientuese në 2002, këto dallime filluan të shkaktojnë probleme.

Si pasojë shtetet anëtare të BE-se zhvilluan një përkufizim të përbashkët të orientimit në karrierë në vitin 2004. Ky përkufizim është njoftuar zyrtarisht në dokumentin Rezoluta e BE-së mbi Orientimin<sup>1</sup> dhe është paraqitur në këtë dokument. Megjithatë, ky është vetëm një term kryesor dhe shumë të tjerë kanë nevojë për t'u përcaktuar.

Eksperiencat në shtetet e reja anëtare të BE-së tregojnë që terminologjia profesionale e shumëllojshme dhe e paqartë është një nga faktorët që parandalon shpejt dhe me efikasitet zhvillimin e shërbimeve të orientimit për karrierën. Gjithashtu aktorët kryesorë në Shqipëri kanë nevojë të bien dakord mbi përkufizimet kryesore/terminologjinë në fushën e orientimit në nivel kombëtar. Kjo terminologji duhet të jetë në përputhje me konceptet dhe përkufizimet e pranuar ndërkombëtarisht.

Qëllimi i këtij dokumenti është të paraqesë përkufizimet e disa koncepteve të rëndësishme të cilat janë përdorur në orientimin për karrierën dhe në këtë mënyrë të ndihmojë palët e interesuara dhe praktikuesit për të zhvilluar terminologji mbarë-kombëtare mbi orientimin.

## **Puna**

Organizata ndërkombëtare e punës (ILO) e përkufizon punën si:

*Puna përkufizohet si një grup detyrash apo obligimesh, të kryera apo që duhet të kryhen nga një person.*

Punët kanë tituj (titulli i punës). Në orientimin për karrierën ne merremi me punën kur kemi klientë (studentë, të papunë, të rritur të tjerë) të cilët po kërkojnë punësim të menjëhershëm

<sup>1</sup> Rezoluta e BE-se mbi Orientimin për Karrierën gjendet në faqen e internetit të Qendrës Burimore të Orientimit Kombëtar të Karrierës ose në faqen e internetit CEDFOP-Trainingvillage  
[http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Projects\\_Netëorks/Guidance/EU\\_Policy\\_Context/Council\\_Resolution\\_on\\_Guidance-EN.pdf](http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Projects_Netëorks/Guidance/EU_Policy_Context/Council_Resolution_on_Guidance-EN.pdf)

(p.sh. ata janë duke kërkuar një punë). Për studentët të cilët planifikojnë të vazhdojnë studimet, termi punë nuk përdoret shumë.

## Profesioni

Organizata ndërkombëtare e punës (ILO)<sup>2</sup> e përkufizon profesionin:

*Një grup punësh, detyrash dhe funksionesh, të cilat karakterizohen nga një shkallë e lartë e ngjashmëri, që përbëjnë një profesion. Personat klasifikohen sipas profesionit, nëpërmjet marrëdhënies së tyre me punën e kaluar, të tanishmen dhe të ardhmen.*

Puna është një term më i ngushtë se profesioni. Njerëzit me profesion<sup>3</sup> të njëjtë mund të bëjnë shumë punë të ndryshme. Nxënësit të cilët vazhdojnë studimet janë të interesuar kryesisht për të mbledhur informacione për profesionet.

Politika Europiane nganjëherë përdor shprehjen *vend pune*. Kjo aludon tek të gjitha format e punës së paguar dhe të papaguar, formale dhe joformale.

## Karriera

Karriera shkurtimisht mund të përkufizohet si: *“Karriera është rruga e individit gjatë arsimimit dhe punës”*. Në të kaluarën, termit *profesion* ose *punë* janë përdorur kryesisht në orientimin profesional<sup>4</sup>. Në atë kohë ishte normale që individit të zgjidhte vetëm një profesion në jetën e tij, për shembull sekretar, mekanik, teknik makinash etj. Për arsye të ndryshimeve të shpejta në tregun e sotëm të punës, kjo nuk është më e mundur.

Njerëzve u duhej të ndërronin më shpesh vendet e tyre të punës, dhe gjithashtu edhe profesionet. Për këtë arsye, termi profesion është bërë shumë statik për t'u përdorur në orientim në karrierë dhe është zëvendësuar nga termi karrierë, i cili përshkruan rrugën e individit gjatë të mësuarit dhe punës.

Nocioni i karrierës ka ndryshuar me kohën. Nëse karriera dikur ishte një sinonim për progresin individual në hierarkinë organizative ose në një profesion, sot është një term që përshkruan rrugën e mësimit dhe punës së individit. Dhe, nuk është më një term, që është rezervuar për individët më të suksesshëm (menaxherët, këngëtarët, sportistët etj.) por u referohet tërë individëve, të rriturve, si dhe nxënësve të shkollave. Në ditët e sotme, çdokush ka një karrierë.

## Zhvillimi i karrierës

Zhvillimi i karrierës (në kontekstin e orientimit në karrierë) është një proces për menaxhimin të mësuarit, punës dhe tranzicionit, për të ecur përpara, një e ardhme e përcaktuar vetë dhe zhvillim personal. Zhvillimi i karrierës është individit, i menaxhuar nga individit<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> Çdo shtet ka klasifikimin e vet profesional, i cili bazohet në Klasifikimin Standart Ndërkombëtar të Profesioneve (ISCO-88)

<sup>3</sup> Puna e cila kërkon një nivel të lartë aftësisht dhe kualifikimesh në anglisht quhet 'profesion'

<sup>4</sup> Në të kaluarën orientimi për karrierën në disa vende është quajtur *orientimi profesional*

<sup>5</sup> Zhvillimi i karrierës përdoret shpesh në kontekste të tjera. Në disa raste institucionet arsimore, kompanitë ose institucionet themelojnë 'departamentet e zhvillimit të karrierës'. Në raste të tilla, termi zhvillimi i karrierës i referohet aktiviteteve të organizatës.

## Orientimi për karrierën

Ka shumë përkufizime të orientimit në karrierë. Ne zgjodhëm përkufizimin që është i shkurtër dhe i qartë:

*Orientimi për karrierën është një radhë procesesh të hartuara për t'i mundësuar individëve të bëjnë zgjedhje dhe plane të informuara në lidhje me arsimimin dhe punën.*

*Orientimi për karrierën* i referohet aktiviteteve të orientimit formal, që ofrohen kryesisht nga organizatat e financuara nga buxheti publik. Përveç orientimit formal për karrierën ekziston gjithashtu orientimi informal, që është veçanërisht i fuqishëm në vende me kulturë tradicionale dhe shërbime të orientimit formal për karrierën.

## Orientimi për karrierën për të mësuarit gjatë gjithë jetës

Ky term përdoret kryesisht në dokumentet e BE-së dhe dokumentet kombëtare të politikave. Në vitin 2004, mbiemri; *gjatë gjithë jetës* i është shtuar shprehjes tradicionale *orientimi për karrierë*. Termi *orientimi për karrierën gjatë gjithë jetës* përdoret sot në shumicën e dokumenteve të politikës së BE për orientimin. Orientimi për karrierën për të mësuarit gjatë gjithë jetës nuk është aktivitet "i ri"; me shtimin e frazës *gjatë gjithë jetës* termi paraprak *orientimi për karrierën*, hartuesit e politikave europiane dëshirojnë të theksojnë se shërbimet e orientimit për karrierën duhet të jenë në dispozicion për individët gjatë gjithë jetës së tyre. Orientimi për karrierën gjatë gjithë jetës u lidh ngushtë me konceptin e të mësuarit gjatë gjithë jetës.

Rezoluta e 2004 e BE-së mbi Orientimin (1) përkufizon orientimin si:

*Në kontekstin e të mësuarit gjatë gjithë jetës, orientimi<sup>6</sup> i referohet një radhë aktiviteteve që u mundëson qytetarëve të çdo moshe dhe në çdo fazë të jetës së tyre të identifikojnë kapacitetet, kompetencat dhe interesat e tyre, për të marrë vendime arsimimi, aftësimi dhe profesionale dhe për të menaxhuar rrugët e jetës individuale në mësim, punë dhe fusha të tjera, në të cilat mësohen dhe përdoren këto kapacitete dhe kompetenca.*

Shembuj të aktiviteteve dhe ofruesve të shërbimeve, janë përfshirë edhe në rezolutë:

*Shembuj të aktiviteteve të tilla, përfshijnë dhënie të informacioneve dhe këshillave, konsultim, vlerësim të kompetencave, përkrahje, shkathtësi për mësimdhënie, vendimmarrje dhe menaxhim të karrierës. Në mënyrë që t'i shmangemi dykuptimësisë, pasi që përdoret një llojshmëri e termave që përdoren në shtetet anëtare për të përshkruar shërbimet e përfshira në këto aktivitete, përfshirë orientimin arsimor, profesional ose për karrierën, orientimin dhe këshillimin, orientimin profesional/shërbimet e këshillimit, etj. termi 'orientim' përdoret përgjatë këtij teksti, për të identifikuar ndonjë apo të gjitha format e shërbimit.*

<sup>6</sup> Në disa dokumente të nivelit të BE përdoret termi i gjere *orientim* që përdoret si sinonim për *orientim karriere*

Aktiviteti *Mësimi i vendimmarrjes dhe aftësitë për menaxhimin e karriere* referon tek edukimi në karriere. Prandaj, edukimi për karriere është një nga aktivitetet në kornizën e orientimit në karriere.

Në kontekstin e Shqipërisë orientimi i referohet aktiviteteve në shkolla (punës së zyrave të karrierës në shkollat e mesme, lënda e edukimit për karrierën, vizitave të nxënësve të shkollave 9-vjeçare në ato të mesme etj.) dhe zyrave të punës (këshillimit për vende pune dhe trajnimeve profesionale).

## Aktivitetet e orientimit për karrierën

Orientimi për karrierën i ngjan termit “çadër” që përfshin dhe referon aktivitete të ndryshme praktike. Orientimi për karrierën përfshin një sërë aktiviteteve nëpërmjet të cilave njerëzit mund të ndihmohen për të marrë vendimet që përcaktojnë rrjedhën e zhvillimit të tyre profesional dhe arsimor (psh., zhvillimi i karrierës). Më poshtë po paraqesim aktivitetet kryesore të orientimit:

### Informimi

Synimi i informimit është t’i ofrojë nxënësve objektiva dhe të dhëna faktike për temat në vijim:

- *Mundësi për arsimim të mëtejshëm*: kurset e studimit dhe aftësimi profesional, shkollat e mesme, të larta, ofruesit e arsimit të lartë, ndihma financiare e disponueshme për studim etj.
- *Informacionet për profesione*. Një informacion i tillë mund të fitohet nëpërmjet aktiviteteve të ndryshme (vizita në ndërmarrje, prezantim i profesioneve në klasë, përshkrime të printuar të profesioneve, video rreth profesioneve etj.). Përshkrimi i profesioneve përfshin informacion, si: cila është natyra e punës, cilat janë detyrat kryesore (çfarë bëjnë njerëzit në punë), çfarë aftësish dhe karakteristikash të tjera janë të nevojshme për këtë profesion, etj.
- *Informacione rreth tregut të punës*: vendet e lira të punës, profesionet që do të kërkohen në të ardhmen, aftësitë që do të kërkohen në të ardhmen etj.

Informacioni mund të shtypet (publikime/broshura, dosje, lista informacioni, fletëpalosje etj) ose të shpërndahet në formë elektronike (me kompjuter ose Internet).

### Vlerësimi

Orientimi profesional e përkufizon vlerësimin në kontekstin e orientimit për karrierën si *‘bërja e gjykimit diagnostifikues rreth përshtatshmërisë së nxënësit për një alternativë të caktuar të karrierës (shkolla, profesioni)’*.

Kryesisht janë dy mënyra se si bëhet vlerësimi i orientimit për karrierën:

#### *Vlerësimi nga eksperti*

Në shumë vende vlerësimi bëhet si pjesë e këshillimit individual, i kryer nga ekspertet (këshilltarët e karrierës, psikologët, etj.). Ata përdorin testin psikologjik dhe mjete të ngjashme të vlerësimit. Sipas informacioneve që kemi, një vlerësim i tillë nuk ekziston në institucionet publike arsimore dhe ato të punësimin në Shqipëri.

### Vetë-vlerësimi

Në edukimin për karrierën, qëllimi ynë është t'i mësojmë nxënësve të identifikojnë vetë dhe të vlerësojnë interesat, shkathtësitë, vlerat dhe karakteristikat e tjera. Vetë-vlerësimi është pjesë e shkathtësive për menaxhimin e karrierës. Nxënësit e bëjnë vetë-vlerësimin me mjete të posaçme: pyetësorë, lista kontrolli dhe teknika të ngjashme të cilat bazohen në dokumentacion të shtypur ose kompjuter (CD-të, Interneti).

### Këshilla

Këshilla është kur këshilltari jep sugjerime bazuar në njohuritë dhe përvojën e tij (jo të nxënësit). Këshilla mund të ofrohet nga ekspertët (këshilltarët e karrierës) ose stafi i cili nuk është i specializuar por që ka përvojë, trajnime dhe, po të jetë e mundur, të ketë kualifikime bazë në orientimin për karrierën.

### Këshillimi

Metoda që përdoret nga këshilltarët e karrierës përgjithësisht nuk është "dhënia e këshillës", por "këshillimi", i cili kryhet zakonisht në sesione të këshillimeve të thella (kryesisht individuale, mirëpo ndonjëherë në grupe). Këshillimi i ndihmon nxënësit të zbulojnë mendimet dhe ndjenjat e tyre rreth situatës aktuale, rreth alternativave të hapura për ta, pasojat e secilës alternativë dhe marrjes së vendimit. Në shumë shtete anëtare të BE-së këshillimi kryhet nga këshilltarët që punojnë në shkolla ose në organizata të ndryshme të jashtme për orientim.

### Edukimi për karrierën

Edukimi për karrierën bëhet në grup (në klasë) dhe jo individualisht sikurse këshillimi për karrierën. Edukimi për karrierën përkufizohet si "*program i përvojave të planifikuara (mësimet) të hartuara për të zhvilluar tek nxënësit aftësitë, konceptet dhe njohuritë që do t'i ndihmojnë ato të marrin vendime dhe të bëjnë planifikime efektive për karrierën e tyre.*". Teknika të ndryshme përdoren në edukimin për karrierën: pyetësorët, listat e kontrollit, lojra/stimulime pune, intervista (me ofruesit e arsimit, të rritur të punësuar etj), prezantimet e nxënësve në klasa, vizitat në shkolla, vizita te punëdhënësit, shkrimi i letrave, plotësimi i formularëve (formularët për aplikim për punë), etj. Edukimi për karrierën ofrohet nga mësuesit e karrierës. Ato mund japin lëndën e edukimit për karrierën me kohë të plotë ose të pjesshme (dmth, ai/a jo gjithashtu mund të japë lëndë të tjera).

Edukimi për karrierën përdoret gjithashtu me të rriturit, edhe pse në praktikë kryhet nën emërtime të ndryshme: puna për zhvillimin e karrierës, puna për planifikimin e karrierës, puna për kërkimin e punës etj.

### Gjetja e vendit të punës

Gjetja e vendit të punës është aktiviteti që i ndihmon nxënësit të hyjnë në një punë ose kurs të veçantë. Ky aktivitet zakonisht zhvillohet në qendrat e karrierës së universitetit dhe qendrat lokale të punësimit. Këto aktivitete zakonisht nuk zhvillohen në shkolla, me përjashtim të *përkrahjes* (shih pjesën tjetër).

### Përkrahja

Përkrahja nënkupton negocimin e drejtpërdrejtë midis, për shembull, praktikantit të orientimit (mësimdhënësi ose këshilltarit të edukimit për karrierën në klasën e 9-të) dhe shkollat e mesme ose punëdhënësit e mundshëm, në emër të ndonjë nxënësi të veçantë, në veçanti ato që kanë shumë pengesa: probleme shëndetësore, probleme financiare, arritje të ulëta etj. Këta nxënës kanë nevojë për ndihmë më intensive sesa të tjerët për të gjetur vendin e tyre në shkollë ose në punë.

### Përcjellja

Nënkupton kontaktimin e ish-nxënësve të shkollës suaj, për të parë se çfarë ka ndodhur me ta pas përfundimit të shkollës (a janë në arsimim, punësim etj.) dhe për çfarë ndihme të mëtejshme kanë nevojë. Ndonjëherë ky aktivitet kryhet nga organizatat e jashtme për orientim, mirëpo ndonjëherë gjithashtu nga shkollat, që përcjellin rrugët e karrierës së nxënësve të tyre (studimet përcjellëse).

### Ndarja e informacionit (ang. Feedback)

Ndarja e informacionit për nevojat e paplotësuara të nxënësve tek politikë-bërësit, shkollat dhe punëdhënësit.

## **Rezoluta e vitit 2008 mbi orientimin**

Në Nëntor të vitit 2008 Këshilli përshtati *Rezolutën e integritit më të mirë të orientimit gjatë gjithë jetës në strategjitë e të mësuarit*<sup>7</sup> gjatë gjithë jetës. Kjo rezolutë përforcon rolin e orientimit në politikat e të mësuarit gjatë gjithë jetës.

*Rezoluta u bën thirrje shteteve anëtare të BE-së t'u kushtojnë vëmendje katër prioritetëve:*

- Të inkurajojnë përfitimin gjatë gjithë jetës të aftësive menaxhuese të karrierës,
- Të lehtësojnë aksesin për të gjithë qytetarët në shërbimet e orientimit,
- Të zhvillojnë sigurimin e cilësisë në ofrimin e orientimit
- Të inkurajojnë koordinimin dhe bashkëpunimin ndërmjet aktorëve të ndryshëm kombëtarë, rajonale dhe lokale

## **Aftësitë e menaxhimit të karrierës**

Koncepti i aftësive të menaxhimit të karrierës është shumë i ri për shtetet anëtare të BE-së. Aftësitë e menaxhimit të karrierës janë aftësitë që çdo individ duhet të mësojë për menaxhimin e suksesshëm të karrierës së tij/saj gjatë gjithë jetës.

*Aftësitë e menaxhimit të karrierës mundësojnë individët që:*

- të identifikojnë dhe të vlerësojnë interesat e tyre, aftësitë dhe vlerat,
- të identifikojnë dhe të vlerësojnë mundësitë për arsimim, trajnim dhe punë (përfshirë njohjen e profesioneve dhe ofruesit e edukimit/trajnitimit),
- të marrin vendimin e tyre për qëllimet e karrierës së ardhshme (p.sh. të zgjedhin një karrierë),

<sup>7</sup> [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf)

- të krijojnë planin e aktiviteteve për të arritur qëllimin e tyre të karrierës dhe të zbatojnë planin e tyre (kjo përfshin aftësitë në kërkimin e punës).

Koncepti i aftësive të menaxhimit të karrierës solli një paradigmë të re për orientimin. Qasja tradicionale u bazua në modelin e ekspertit, dmth, këshilltari i karrierës ka informacion, njohuri dhe ekspertizë për të këshilluar studentët se çfarë duhet të bëjnë. Qasja e re është e bazuar në idenë se individ (nxënësit ose të rriturit) merr informacionin dhe mëson aftësitë të cilat ai/ajo do t'i përdorë për të drejtuar karrierën e tij/saj. Ky koncept është i përshtatshëm për të gjitha vendet pa marrë parasysh nivelin e zhvillimit të tyre.

### Çeshtjet etike të orientimit për karrierën

Të gjithë praktikantët e orientimit për karrierën, përfshirë këtu edhe mësuesit e karrierës, ballafaqohen me dilema etike gjatë punës së tyre të përditshme. Në disa shtete, shoqatat profesionale të këshilltarëve për karrierën, kanë hartuar kodet e etikës së tyre. Standardet etike janë zhvilluar gjithashtu nga IAEVG<sup>8</sup> - Shoqata Ndërkombëtare për Orientim Arsimor dhe Profesional me qëllim që të ndihmojë praktikantët e orientimit për karrierën të ballafaqohen me dilemat etike në praktikën e tyre. Dilemat etike, më të zakonshme gjatë praktikës, janë:

*Pavarësia e klientit (në rastin tonë nxënësi):* Praktikantët e orientimit, respektojnë lirinë e zgjedhjes së karrierës dhe zhvillimin personal të nxënësit. Praktikantët e orientimit, duke përfshirë mësimdhënësit e karrierës, nuk duhen t'ia imponojnë nxënësit pikëpamjet e tyre, për zgjedhjen e karrierës dhe duhen të përmbahen nga "vendimmarrja" në emër të nxënësit ose prindërve të tij/saj.

*Paanësia:* Orientimi është në pajtim vetëm me interesat e nxënësit dhe nuk ndikohet nga interesat e ofruesit, ato institucionale apo financiare. Kjo nënkupton që, mësuesit, nuk duhet të ndikojnë nxënësit që të regjistrohen në një shkollë të veçantë, ose të marrin një vend pune të caktuar, nëse kjo alternativë (shkolla ose puna) nuk është e duhura për nxënësin, ose nuk i pëlqen atij/asaj. Praktikantët e karrierës nuk duhet të diskriminojnë nxënësit në bazë të gjinisë, moshës, kombësisë, klasës shoqërore, aftësive etj.

*Besueshmëria:* Gjatë procesit të orientimit, nxënësit i japin mësuesve informacione personale, të cilat nuk do të donin t'i ndanin me të tjerët. Mësuesit e karrierës duhet të mbrojnë privatësinë e informacioneve personale të nxënësit e tyre.

*Cilësia:* Mësuesit e karrierës sigurojnë që, informacionet e përdorura në edukimin dhe orientimin për karrierën, janë të sakta dhe të përditësuara. Pajisjet e kompjuterizuara dhe teknikat e tjera të përdorura, duhet të jenë të përshtatshme për nevojat e nxënësve.

*Qasja tërësore:* Mësuesit e karrierës duhet të marrin parasysh kontekstin e plotë personal, shoqëror, kulturor dhe ekonomik të nxënësit.

<sup>8</sup> IAEVG Standartet Etike gjenden në <http://www.iaevg.org>