

ASCAP

20
24

UDHËZUES

PËR MËSUESIN KOORDINATOR TË
KËSHILLIMIT TË KARRIERËS NË
ARSIMIN E MESËM TË LARTË

(KLASAT X-XII)





REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E ARSIMIT DHE SPORTIT

AGJENCIA E SIGURIMIT TË CILËSISË SË ARSIMIT PARAUNIVERSITAR

Nr. 80 Prot.

Tiranë, më 09 . 01.2025

URDHËR

Nr. 2 , datë: 09 / 01 .2025

PËR

MIRATIMIN E “UDHËZUESIT PËR MËSUESIN KOORDINATOR TË KËSHILLIMIT TË KARRIERËS NË ARSIMIN E MESËM TË ULËT DHE TË UDHËZUESIT PËR MËSUESIN KOORDINATOR TË KËSHILLIMIT TË KARRIERËS NË ARSIMIN E MESËM TË LARTË”

Mbështetur në ligjin nr. 69, 2012 “Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar; të shkronjës “ë”, në pikën 5, kreu III, të Vendimit nr.98, datë 27.02.2019, të Këshilli të Ministrave, “Për krijimin, mënyrën e organizimit e të funksionimit të Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar” (ASCAP); në Urdhrin nr.32, datë 28.01.2020, të MAS “Për përcaktimin e metodave të brendshme të punës dhe sjelljes së personelit të Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar”, në urdhrin e nr. 463, datë 30.08.2024, të MAS “Për përcaktimin e kriterëve për miratimin e “Mësuesit koordinator për sigurimin e cilësisë” dhe të “Mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës” në institucionet arsimore publike të arsimit parauniversitar”,

URDHËROJ:

- 1) Miratimin e “Udhëzuesit për mësuesin koordinator të këshillimit të karrierës në arsimin e mesëm të ulët dhe të Udhëzuesit për mësuesin koordinator të këshillimit të karrierës në arsimin e mesëm të lartë”.
- 2) Ngarkohen për zbatimin e këtij udhëzuesi Drejtorja e Kurrikulës dhe Kualifikimit, Drejtorja e Shërbimeve Mbështetëse dhe Financës.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.

DREJTORI I PËRGJITHSHËM

Gerti JANAQI



TABELA E PËRMBAJTJES

HYRJE.....	3
1. QËLLIMI DHE PËRMBAJTJA E UDHËZUESIT	5
2. EDUKIMI DHE KËSHILLIMI PËR KARRIERËN NË ARSIMIN E MESËM TË LARTË (KLASAT 10-12) 7	
3. MËSUESI KOORDINATOR I KËSHILLIMIT TË KARRIERËS	10
3.1. Përgjegjësitë kryesore të mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës	16
3.2. Parimet etike	19
4. VEPRIMTARITË E KËSHILLIMIT DHE TË ORIENTIMIT PËR KARRIERËN TË NXËNËSVE PËR KLASAT 10-12	23
4.1 Veprimtaritë për orientimin dhe këshillimin për karrierën e nxënësve në klasën e 10-të .	24
4.2 Veprimtaritë për orientimin dhe këshillimin për karrierën e nxënësve në klasën e 11-të .	27
4.3 Veprimtaritë për orientimin dhe këshillimin për karrierën e nxënësve në klasën e 12-të .	29
4.4 Përdorimi i TIK-ut për këshillimin e karrierës së nxënësve	30
5. PLANIFIKIMI DHE ZHVILLIMI I VEPRIMTARIVE	32
5.1. Parimet e planifikimit të veprimtarive.....	32
5.2. Plani vjetor i këshillimit dhe orientimit për karrierën për nxënësit e klasave 10-12.....	34
6. KOMUNIKIMI DHE MARRËDHËNIA ME NXËNËSIT.....	39
6.1. Këshillimi i individualizuar dhe në grup i nxënësve	40
6.2. Këshillimi për karrierë për nxënësit me nevoja të veçanta	40
6.3. Trajtimi i paragjyqimeve dhe i stereotipeve	41
6.4. Përfshirja e nxënësve nga grupet vulnerabël në këshillimin e karrierës	42
6.5. Gjurmimi (ndjekja) i nxënësve që mbarojnë klasën e 12-të.....	42
7. BASHKËPUNIMI ME PRINDËRIT/ KUJDESTARËT LIGJORË.....	44
8. BASHKËPUNIMI ME DREJTUESIT, MËSUESIT DHE ANËTARËT E TJERË TË STAFIT TË SHKOLLËS.....	46
9. BASHKËPUNIMI ME PARTNERËT E KOMUNITETIT.....	48
10. KËNDI/QENDRA E KARRIERËS.....	50

11.	DOKUMENTACIONI QË MBAN MËSUESI KOORDINATOR I KËSHILLIMIT TË KARRIERËS	51
12.	ZHVILLIMI I VAZHDUESHËM PROFESIONAL I MËSUESIT KOORDINATOR TË KËSHILLIMIT TË KARRIERËS DHE VLERËSIMI I PERFORMANCËS	53
12.1	Zhvillimi i vazhdueshëm profesional i mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës ...	53
12.2	Vlerësimi i performancës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës në arsimin e mesëm të lartë.....	55
12.3	Formati i vlerësimit të performancës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës	57
13.	ROLET DHE PËRGJEGJËSITË E INSTITUCIONEVE.....	59
14.	SHTOJCA	63
14.1	Formati i planit vjetor të veprimtarive.....	63
14.2	Formati i raportimit 3- mujor	64
14.3	Formati i raportimit vjetor	65
14.4	Modeli i pyetësorit për nxënësit për vlerësimin e efektivitetit të veprimtarive të këshillimit dhe orientimit për karrierën	66
14.5	Modeli i pyetësorit për prindërit për vlerësimin e efektivitetit të veprimtarive të këshillimit dhe orientimit për karrierën (klasat 10-12)	70
14.6	Formati i vlerësimit të performancës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës	73
14.7	Kriteret e vlerësimit të përgjegjësive profesionale të mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës	79

HYRJE

Në vendin tonë, por edhe globalisht po ndodhin ndryshime të tilla, si transformimi digjital, zhvillimi i ekonomisë së gjelbër, lindja e profesioneve të reja, përsheptimi i ndryshimeve demografike etj. Si rrjedhojë, të rinjtë sot po lëvizin në një treg pune gjithnjë e më dinamik dhe kompleks. Këshillimi dhe orientimi për karrierë, si koncept më i gjerë, i cili përfshin: informimin, edukimin, këshillimin dhe menaxhimin e karrierës gjatë gjithë jetës, është bërë më i rëndësishëm se asnjëherë më parë.

Edukimi dhe këshillimi për karrierën në arsimin e mesëm të lartë (klasat X-XII) është një hap i rëndësishëm për të ndihmuar nxënësit të krijojnë një vizion të qartë për të ardhmen e tyre. Kjo ndihmon jo vetëm në zhvillimin e aftësive individuale, por gjithashtu kontribuon në formimin e profesionistëve të suksesshëm në të ardhmen.

Nxënësit duhet të marrin një sërë vendimesh përgjatë ndjekjes së arsimit të mesëm të lartë dhe më tej. Vendimet më të rëndësishme përfshijnë lëndët të cilat nxënësit duhet të vendosin të përqendrohen, nëse do të ndjekin universitetin apo do t'i drejtohen tregut të punës, nëse zgjedhin të ndjekin universitetin, duhet të vendosin se cilin drejtim mund të marrin etj. Vendime të tilla janë të rëndësishme dhe kanë ndikime për jetën, qoftë në të tashmen, po ashtu dhe në planin afatgjatë. Këto kalime përbëjnë momente kryesore vendimmarrjeje që krijojnë mundësi për përvoja të reja drejt pavarësisë në moshë të rritur. Rrjedhimisht, ato sjellin edhe sfida dhe përgjegjësi të reja.

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 të rinjve për karrierën.

Këshillimi dhe orientimi për karrierë është faktor kyç për të ndihmuar individët që të përmirësojnë shkathtësitë, të rikualifikohen, të zhvendosin vendet e punës dhe të menaxhojnë jetën dhe punën e tyre. Ndihma e duhur përmes këshillimit për karrierën u mundëson nxënësve që të mendojnë për të ardhmen si një udhëtim konkret dhe i arritshëm. Ata orientohen në eksplorimin dhe njohjen e interesave dhe të talenteve të

tyre, si dhe në zhvillimin e një vizioni të qartë për të ardhmen akademike dhe profesionale.

Mësuesi koordinator i këshillimit për karrierën, si një figurë e re dhe me rol qendror në shkollë, është përgjegjës për ofrimin e një mbështetjeje të strukturuar dhe gjithëpërfshirëse. Ai do t'i ndihmojë nxënësit të shqyrtojnë mundësitë e karrierës, duke i pajisur me aftësi të tilla, si: vendimmarrja e informuar, vetëbesimi, planifikimi afatgjatë, zgjidhja e problemeve etj.

Në mënyrë të veçantë, ky rol i ri ndihmon në reduktimin e papunësisë dhe në përputhjen më të mirë të aftësive të të rinjve me kërkesat në zhvillim të tregut të punës. Kjo është shumë e rëndësishme, sidomos në shekullin XXI, ku zhvillimet teknologjike dhe ekonomike kërkojnë një përgatitje të hershme dhe një grup aftësish që janë çelësi për një karrierë të suksesshme dhe për mirëqenien e gjithsecilit.

Për të siguruar që puna e koordinatorit të këshillimit për karrierën të jetë efektive dhe të ketë ndikimin e dëshiruar në këshillimin profesional të nxënësve, është hartuar Udhëzuesi për mësuesit koordinatorë të këshillimit për karrierën në arsimin e mesëm të lartë. Ky material mbështetës, i përgatitur nga Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar (ASCAP), në bashkëpunim me mësues, drejtues dhe specialistë të arsimit, do të ofrojë një kornizë të qartë për përgjegjësitë, metodologjitë dhe strategjitë që duhet të ndjekin koordinatorët e këshillimit për karrierën. Udhëzuesi do t'i ndihmojë ata që të ofrojnë mbështetje të personalizuar për çdo nxënës, duke kontribuar kështu në orientimin e duhur arsimor dhe profesional, në përputhje me nevojat dhe sfidat e tregut të sotëm të punës.

1. QËLLIMI DHE PËRMBAJTJA E UDHËZUESIT

Udhëzuesi për mësuesit koordinatorë të këshillimit për karrierën në arsimin e mesëm të lartë. (klasat 10-12) është një dokument që mbështet dhe ndihmon mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës të krijojnë një qasje të strukturuar dhe efektive në këshillimin dhe orientimin e karrierës, duke kontribuar në zhvillimin personal dhe profesional të nxënësve. Ai promovon kulturën e orientimit për karrierën brenda shkollës, duke ofruar informacion, udhëzime, metodologji dhe instrumente që mbështesin koordinatorët në organizimin dhe zbatimin e aktiviteteve të këshillimit dhe orientimit për karrierën për nxënësit e arsimit të mesëm të lartë, në bashkëpunim me të gjithë “aktorët” e interesuar dhe palët e përfshira.

Udhëzuesi ka për qëllim:

- të pajisë koordinatorët e këshillimit të karrierës me udhëzime të qarta mbi rolet dhe përgjegjësitë e tyre, për të siguruar mbështetje në procesin e këshillimit të karrierës për nxënësit e arsimit të mesëm të lartë (klasat X-XII).
- të ofrojë metodologji dhe veprimtari praktike që u krijojnë mundësi koordinatorëve të këshillimit të karrierës që të ofrojnë mbështetje të personalizuar për nxënësit, duke u bazuar në vlerësime të sakta dhe të dhëna të besueshme.
- të ndihmojë koordinatorët e këshillimit për karrierën në planifikimin, zbatimin dhe monitorimin e veprimtarive për këshillimin e karrierës, me fokus përgatitjen e nxënësve për hapat e ardhshëm drejt arsimit të lartë ose tregut të punës.
- të forcojë bashkëpunimin mes koordinatorëve të këshillimit të karrierës, mësuesve, drejtuesve të shkollave, psikologëve, punonjësve socialë dhe prindërve, për të krijuar një mjedis mbështetës për zhvillimin dhe orientimin e nxënësve.
- të udhëzojë koordinatorët e këshillimit të karrierës në ndërtimin e lidhjeve efektive me institucionet e arsimit të lartë (IAL), pushtetin vendor dhe sektorin privat, me qëllim që nxënësit të kenë mundësi të mira për karrierën e tyre.
- të mbështesë drejtuesit e shkollave, Zyrat Vendore të Arsimit Parauniversitar (ZVAP) dhe Drejtoritë Rajonale të Arsimit Parauniversitar (DRAP) në mbikëqyrjen dhe mbështetjen e aktiviteteve të këshillimit të karrierës në mënyrë të vazhdueshme.

Udhëzuesi trajton disa aspekte kryesore të punës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës në arsimin e mesëm të lartë. Së pari, ai thekson rëndësinë e këshillimit të

karrierës, veçanërisht në arsimin e mesëm të lartë, duke nënvizuar ndikimin e tij në formësimin e së ardhmes së nxënësve. Udhëzuesi gjithashtu analizon sfidat që hasin nxënësit dhe ofron strategji e veprimtari që ndihmojnë në tejkalimin e tyre.

Një pjesë e rëndësishme e udhëzuesit është përshkrimi i roleve dhe përgjegjësi të koordinatorit të këshillimit të karrierës, duke përfshirë krijimin e një mjedisi mbështetës, hartimin e një plani të qartë dhe zbatimin e veprimtarive që sigurojnë qasje në burime të besueshme. Udhëzuesi prezanton gjithashtu mënyra për planifikimin dhe zhvillimin e aktiviteteve që u japin nxënësve mundësinë për të eksploruar dhe për të zhvilluar interesat dhe prirjet e tyre në mënyrë të qëndrueshme.

Në udhëzues theksohet domosdoshmëria e ndërtimit të marrëdhënieve të forta me nxënësit dhe sigurimi i një qasjeje gjithëpërfshirëse dhe të barabartë në këshillim sikurse rëndësia e bashkëpunimit ndërmjet koordinatorit dhe aktorëve të tjerë brenda dhe jashtë shkollës, përfshirë mësuesit, prindërit, drejtuesit e shkollës, institucionet e arsimit të lartë etj.

Një element tjetër i rëndësishëm është përcaktimi i dokumenteve, materialeve dhe raporteve që koordinatori duhet të mbajë për të siguruar monitorimin dhe vlerësimin e veprimtarive të këshillimit të karrierës. Udhëzuesi trajton gjithashtu nevojën për zhvillim profesional të vazhdueshëm të koordinatorit, përmes trajnimeve dhe aktiviteteve që rrisin aftësitë e tij.

Në fund, përshkruhen rolet dhe përgjegjësitë e institucioneve arsimore në nivel shkolle, lokal dhe qendror për mbështetjen dhe zhvillimin e këshillimit të karrierës në shkollat e arsimit të mesëm të lartë, si dhe vlerësimi i performancës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës.

2. EDUKIMI DHE KËSHILLIMI PËR KARRIERËN NË ARSIMIN E MESËM TË LARTË (KLASAT 10-12)

Përballë ritmit të shpejtë të ndryshimeve në mbarë botën me zhvillimin e teknologjisë së informacionit dhe rritjen e vrullshme të informacionit, sistemi ynë arsimor synon të zhvillojë njohuritë, të menduarit e pavarur dhe krijues, dhe aftësitë e të mësuarit gjatë gjithë jetës së nxënësve, në mënyrë që ata të përgatiten më mirë, të bëjnë zgjedhje të informuara dhe të përgjegjshme dhe kështu të jenë në gjendje të shfrytëzojnë sa më mirë mundësitë e ardhshme. Roli i edukimit për planifikimin e jetës dhe orientimin në karrierë për nxënësit po bëhet më i rëndësishëm, sfidues dhe i domosdoshëm.

Kurrikula me bazë kompetencat që zbatohet në arsimin e mesëm të lartë, ka vendosur në themel të mësuarit gjatë gjithë jetës. Kompetencat kyç në të gjitha lëndët synojnë zhvillimin e plotë të çdo nxënësi, përfshirë zhvillimin e kompetencave profesionale, zhvillimin e aftësive për jetën si dhe të aftësive sipërmarrëse dhe ndërprofesionale.

Edukimi dhe këshillimi për karrierën në këtë periudhë zhvillimi të të rinjve krijon një bazë të fortë për zhvillimin e vazhdueshëm profesional të nxënësve, duke i përgatitur ata jo vetëm për hapat e menjëhershëm pas mbarimit të shkollës, por edhe për një karrierë të suksesshme dhe të kënaqshme në të ardhmen.

Edukimi për karrierë i referohet procesit të pajisjes së nxënësve me njohuritë dhe aftësitë e nevojshme për të kuptuar botën e punës dhe të mësimit, për të qartësuar qëllimet e tyre për karrierë dhe për të pasur sukses.

Këshillimi për karrierë përfshin ofrimin e mbështetjes së personalizuar për të ndihmuar nxënësit të marrin vendime të informuara për rrugët e tyre të ardhshme akademike dhe profesionale.

Edukimi dhe këshillimi për karrierën në arsimin e mesëm të lartë (klasat 10-12):

- zhvillon vetëdijen për aftësitë personale dhe interesat profesionale. Nxënësit vlerësojnë më mirë aftësitë, interesat dhe vlerat e tyre.
- i ndihmon nxënësit të bëjnë zgjedhje të informuara për të ardhmen e tyre. Nxënësit mësojnë të mendojnë strategjikisht për karrierën e tyre dhe të planifikojnë hapat e nevojshëm.
- përgatit të rinjtë për tregun e punës dhe arsimin e lartë. Nxënësit fitojnë njohuri për kërkesat e tregut të punës dhe mund të përgatiten më mirë. Ata mbështeten të

zgjedhin degë studimi që përputhen më mirë me interesat dhe qëllimet e tyre profesionale

- ndërton një lidhje midis arsimit dhe botës reale të punës. Nxënësit zbulojnë karriera dhe rrugë profesionale që mund të mos i kenë njohur më parë.

Në arsimin e mesëm të lartë, nxënësit janë në prag të vendimeve të rëndësishme për të ardhmen e tyre.

- Përzgjedhja e lëndëve, e ndërlidhur me fushat e interesit, por dhe me mundësitë për ndjekjen e drejtimeve të caktuara të mëtejshme, shpesh i vendos nxënësit dhe prindërit para dilemave dhe vështirësive. Në disa raste nxënësit janë të pasigurt për rëndësinë afatgjatë të përzgjedhjes së lëndëve. Në disa raste tendenca për të zgjedhur lëndë ndikuar nga presioni i prindërve ose i bashkëmoshatarëve ndikon në marrjen e vendimeve jo të duhura. Këshillimi dhe orientimi për karrierën luan një rol të rëndësishëm për të mbështetur nxënësit për të bërë zgjedhje të duhura dhe të mirinformuara.
- Që në klasën e 10-të e më herët nxënësit fillojnë të formojnë preferenca për fusha të caktuara studimi. Në disa raste, të ndikuar nga stereotipet gjinore ose sociale, vihet re një tendencë për të ndjekur drejtimet “prestigjioze”, pa vlerësuar plotësisht përshtatshmërinë personale. Në disa raste, ndikimi i familjes dhe pritshmëritë e prindërve ndikojnë në zgjedhjet e karrierës së të rinjve. Kjo shtron nevojën për informacion të detajuar dhe të përditësuar rreth përmbajtjes reale të drejtimeve të ndryshme dhe mbështetjen e nxënësve për të kuptuar mundësitë e zgjedhjes së drejtimeve të caktuara.
- Për nxënësit të cilët kanë filluar vitin e parë të gjimnazit (klasën e 10-të), dhe që shohin se e kanë të vështirë ose nuk e gjejnë shumë veten tek lëndët e gjimnazit, këshillimi dhe orientimi për karrierën i ndihmon të orientohen dhe të përzgjedhin drejtimin e përshtatshëm në shkollat profesionale, e lidhur kjo dhe me mundësitë për të bërë transferimin nga gjimnazi në arsimin e mesëm profesional brenda klasës së 10-të.
- Nxënësit e klasës së 11-të në varësi të interesave dhe nevojave të tyre, zgjedhin module kurrikulare të përshtatshme për nevojat dhe kriteret e institucioneve të arsimit të lartë dhe të tregut të punës.

- Në mënyrë të veçantë në klasën e 12-të, planifikimi për shkollën e lartë sjell një rritje të interesit dhe shqetësimit të nxënësve dhe të prindërve për pranimin në universitet. Nxënësit mund të përballen me dilemën mes ndjekjes së pasionit dhe zgjedhjes së një karriere “të sigurt”, ose shpesh mund të jenë të fokusuar më shumë në “emrin” e universitetit sesa në përshtatshmërinë e programit. Mbështetja me informacion rreth programeve të studimit, proceseve të aplikimit dhe kriterëve të pranimit në universitete, njohja e mundësive dhe orientimi për të bërë zgjedhje të mirëvenduara, mbështet dhe lehtëson vendimmarrjen e tyre.

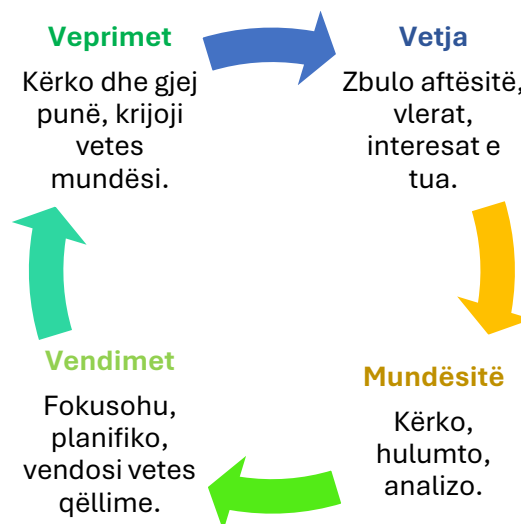
Për sa më sipër, veprimtaritë e këshillimit dhe orientimit për karrierën të nxënësve në këto klasa mbështesin dhe lehtësojnë orientimin e ardhshëm të nxënësve drejt studimeve të mëtejshme akademike, drejt kualifikimeve profesionale dhe/apo integrimin në tregun e punës, si dhe ndihmojnë në zhvillimin e aftësive për të marrë përgjegjësinë për jetën e tyre, për të qenë më të përgatitur në arritjen e vendimeve, bazuar në njohjen e vetes, të interesave, shkathtësive e aftësive të tyre, si dhe burimet dhe mundësitë e lidhura me to.

3. MËSUESI KOORDINATOR I KËSHILLIMIT TË KARRIERËS

Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës është figurë e rëndësishme në udhëheqjen e nxënësve gjatë fazave të zgjedhjeve të tyre akademike dhe profesionale. Roli i tij është i shumanshëm, duke përfshirë aspekte të planifikimit, të organizimit, të mentorimit, të bashkëpunimit, të monitorimit etj. Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës ndihmon në lehtësimin e këtij procesi, duke ofruar udhëzime, informacione dhe mbështetje për nxënësit, prindërit dhe kolegët. Ai jo vetëm mbështet nxënësit të marrin vendime të informuara për të ardhmen e tyre, por edhe nxit gjithashtu një kulturë shkollore të ndërgjegjësimit për karrierën që vlerëson të mësuarit gjatë gjithë jetës.

Koordinatori i këshillimit të karrierës përkujdeset që veprimtaritë e këshillimit dhe orientimit të përfshijnë katër fushat:

- **Vetëvlerësimi dhe të kuptuarit e vetes**
- **Njohja e mundësive në botën akademike dhe në botën e punës**
- **Vendimmarrja**
- **Planifikimi dhe menaxhimi i veprimeve për të kaluar në botën e punës**



Nxënësi e kalon këtë proces sa herë ndodhet përballë apo e kërkon ndryshimin për jetën ose karrierën e tij. Modeli i mësipërm (modeli DOTS¹) mund të përdoret në të gjitha momentet e vendimmarrjes së nxënësit lidhur me karrierën e tij.

¹ Modeli DOTS është zhvilluar nga Law dhe Watts. DOTS - D (Decision making/Vendimmarrja); O (Opportunity Awareness/Njohja e mundësive); T (Transition/Kalimet); S (Self-awareness/Vetëdija).

▪ **Vetëvlerësimi dhe të kuptuarit e vetes**

Këtu përfshihet mbështetja e nxënësve për të njohur dhe kuptuar “veten”. Për planifikimin e suksesshëm të rrugës së karrierës, një individ së pari duhet të njohë shumë mirë vetveten, të jetë i vetëdijshëm për anët e forta dhe të dobëta të tij, të jetë i gatshëm për t’i përmirësuar shkathtësitë dhe për të fituar përvojën e duhur për tregun e punës.

Të kuptuarit se çfarë na intereson, për çfarë jemi të aftë, çfarë mund të na bëjë të ndjehemi të lumtur dhe të plotësuar, si dhe çfarë duhet të bëjmë për të arritur objektivat tona, është një hap i rëndësishëm për planifikimin e të ardhmes sonë.

Pika e parë e orientimit për karrierën është vetëvlerësimi. Çdo i ri duhet të zbulojë karakteristikat e personalitetit të tij përmes analizës së vetvetes. Ata aftësohen të gjykojnë dhe përgatitin informacionin për vetveten, duke marrë parasysh edhe ndikimet e mjedisit mbi ta, të gjykojnë për aftësitë e nevojshme për t’u punësuar, si dhe të krahasojnë dhe gjykojnë për aftësitë në profesione të ndryshme.

Disa ndër veprimtaritë për vetëvlerësimin që i ndihmojnë nxënësit të kuptojnë më mirë veten, aftësitë, interesat dhe vlerat e tyre, duke i përgatitur kështu për të marrë vendime më të informuara për karrierën, përfshijnë:

- Pyetësorë për identifikimin e vlerave personale
- Lista kontrolli për aftësitë e transferueshme
- Analiza e përvojave të kaluara (shkollore, hobi, punë vullnetare)
- Vlerësimi i aftësive teknike dhe të buta (soft skills)
- Ditarë të karrierës
- Ese autobiografike
- Letra drejtuar vetes në të ardhmen
- Vizatimi i “pemës së karrierës”
- Krijimi i një vizioni personal për të ardhmen
- Analiza SWOT
- Feedback nga bashkëmoshatarët për pikat e forta të njëri-tjetrit
- Pyetësorë për interesat profesionale
- Krijimi i një liste të aktiviteteve të preferuara dhe analizimi i tyre

Këto veprimtari ndihmojnë nxënësit të fitojnë një kuptim më të thellë të vetes, duke i përgatitur për të marrë vendime më të informuara për karrierën e tyre të ardhshme. Koordinator i karrierës mund t’i përshtatë këto aktivitete duke u bazuar në nevojat specifike të nxënësve dhe në burimet në dispozicion.

▪ **Njohja e mundësive në botën akademike dhe në botën e punës**

Shpesh ekzistojnë një sërë mundësish të disponueshme për të rinjtë, që mbështesin kalimin e tyre përgjatë sistemit arsimor dhe drejt punësimit. E megjithatë, shumë prej tyre nuk i shfrytëzojnë këto mundësi sepse nuk janë në dijeni për to.

Këshillimi dhe orientimi për karrierën në klasat 10-12-të mund të luajë një rol të rëndësishëm për t'i ndihmuar nxënësit të njohin:

- mënyrat e gjetjes së informacioneve të besueshme rreth degëve të studimit dhe punës (të shtypura ose në internet).
- shërbimet e karrierës të ofruara në shkollë, universitet, bashki dhe zyrat e punës.
- një gamë më të gjerë alternativash arsimore dhe profesionale, në vend dhe më gjerë.
- lidhjet ndërmjet niveleve të kualifikimeve dhe të profesioneve përkatëse.
- mundësitë e krijimit të biznesit personal.
- se ku duhet të drejtohen për të përfituar nga skemat e përvojës së punës/stazhit.
- rolin e zyrave të punës për t'i ndihmuar të gjejnë punë.
- rëndësinë e rrjeteve për gjetjen dhe fitimin e vendit të punës.
- organizatat e bazuara te komuniteti, që ofrojnë trajnime dhe pozicione pune.
- asistencën për personat me aftësi të kufizuar ose faktorë të tjerë kufizues.

Veprimtaritë për njohjen e mundësive në botën akademike dhe në botën e punës janë thelbësore për t'u ofruar nxënësve një pamje të qartë të mundësive të tyre të ardhshme. Këto aktivitete i ndihmojnë ata të eksplorojnë dhe të kuptojnë më mirë rrugët e ndryshme që mund të ndjekin pas mbarimit të shkollës së mesme. Disa nga veprimtaritë e kësaj fushe përfshijnë:

- Panairë të karrierës në shkollë me pjesëmarrjen e universiteteve dhe të punëdhënësve
- Panairë rajonale ose kombëtare të karrierës
- Vizita në universitete dhe kolegje
- Vizita në kompani dhe vende pune të ndryshme
- Prezantime nga profesionistë të fushave të ndryshme për të folur për karrierën e tyre
- Organizimi i seancave “Pyetje dhe përgjigje” me ish-nxënës të shkollës
- Programe që nxënësit të ndjekin një profesionist gjatë një dite pune
- Projekte kërkimore për nxënësit mbi profesione specifike ose fusha studimi
- Krijimi i “profileve të karrierës” për profesione të ndryshme
- Krijimi i kompanive virtuale ose “mini-ndërmarrjeve” në shkollë
- Lojëra që simulojnë dinamikën e tregut të punës
- Klubet e karrierës: Formimi i grupeve të nxënësve të fokusuar në fusha specifike interesi
- Sesione informuese për prindërit për mundësitë aktuale në arsim dhe punësim

- Projekte ndërdisiplinore: Integrim i eksplorimeve të karrierës në kurrikulën e lëndëve të ndryshme

Këto veprimtari ofrojnë një gamë të gjerë mundësish për nxënësit të eksplorojnë dhe të kuptojnë më mirë opsionet e tyre të ardhshme, si në fushën akademike ashtu edhe në atë profesionale. Koordinator i karrierës mund t'i përshtatë dhe t'i kombinojë këto aktivitete bazuar në nevojat specifike të nxënësve dhe burimet në dispozicion të shkollës.

▪ **Vendimmarrja**

Nxënësit duhet të marrin një sërë vendimesh gjatë kalimit nëpër nivelet e ndryshme të sistemit arsimor. Vendimet më të rëndësishme përfshijnë lëndët të cilat nxënësit vendosin të përqendrohen, nëse do të ndjekin arsimin e lartë, cilin specialitet do të zgjedhin, nëse do të ndjekin një të tillë apo do t'i drejtohen tregut të punës etj.

Këto vendime janë të rëndësishme dhe kanë ndikime për jetën, qoftë në të tashmen, po ashtu dhe në planin afatgjatë. Ato krijojnë disa mundësi, por pengojnë disa të tjera. Në disa raste vendimet e gabuara mund të zhbëhen (p.sh., ndjekja e gjimnazit në klasën e 10-të, por pas tre muajsh kupton se duhet ndjekur arsimit profesional ose anasjellas). Megjithatë, kjo mund të shkaktojë humbje kohe, duke cenuar motivimin e individit. Do të ishte mirë të merreshin vendime të duhura dhe aftësitë e vendimmarrjes mund të mësohen për të na shërbyer në drejtime të ndryshme të jetës sonë.

Në fakt, momentet e vendimmarrjes janë momente kyç. Disa të rinj i marrin vendimet bazuar te provat (p.sh., çfarë rezultatesh kam pasur në fushën lëndore që mendoj të zgjedh), dhe duke marrë parasysh këshillat e personave më të ditur të cilëve u besojnë aspiratat për të ardhmen. Ndërsa të tjerët nuk e trajtojnë atë në këtë mënyrë. Ata “ndjekin rrjedhën” dhe përfundojnë duke bërë atë (si ndjekja e degëve) që i lejon të jenë me miqtë e tyre, ose sepse vendimet për ta merren nga shkolla ose nga prindërit, ose sepse nuk u shkojnë nëpër mend mundësi të tjera për shkak të paragjykimeve që kanë lidhur me gjininë ose prejardhjen shoqërore.

Ka disa mënyra për të marrë vendime që mundësojnë përvoja plotësuese dhe të kënaqshme në shkollë, dhe më pas në punë. Marrja e vendimeve të duhura përfshin njohjen e vetes, të pëlqimeve dhe mospëlqimeve, aftësive dhe kufizimeve, ambicieve dhe aspiratave vetjake, si dhe stilit të jetesës që individi dëshiron. Marrja e vendimeve të duhura nuk është e lehtë: personi që jemi dhe dëshirat tona janë fleksibël dhe mund të ndryshojnë gjatë jetës. Ajo që vendosim në të tashmen mund të mos jetë ajo çfarë dëshirojmë në të ardhmen. Megjithatë, edhe e tashmja mund të përcaktojë karakteristika më të qëndrueshme, ndaj ato duhet të merren parasysh. Dhe, meqenëse vendimet

duhen marrë dhe janë pjesë e jetës sonë të përditshme, është e dobishme të mësojmë se si të marrim vendimet e duhura.

Veprimtaritë për vendimmarrjen janë thelbësore për të ndihmuar nxënësit të zhvillojnë aftësi të rëndësishme për të marrë vendime të informuara për karrierën e tyre. Këto aktivitete i ndihmojnë ata të analizojnë opsionet, të peshojnë alternativat dhe të marrin vendime të bazuara. Ja disa veprimtari efektive për këtë qëllim:

- *Matrica e vendimmarrjes*: Krijimi i një tablele ku nxënësit listojnë opsionet e karrierës dhe i vlerësojnë ato duke u bazuar në kritere të ndryshme.
- *Ushtrime "Pro dhe kundër"*: Nxënësit listojnë avantazhet dhe disavantazhet për çdo opsion karriere që po konsiderojnë.
- *Lojëra simulimi*: Krijimi i skenarëve hipotetikë ku nxënësit duhet të marrin vendime të rëndësishme karriere.
- *Grupet e diskutimit të karrierës*: Formimi i grupeve të vogla ku nxënësit diskutojnë dhe analizojnë së bashku vendimet e karrierës.
- *Hartëzimi i rrugëve të karrierës*: Krijimi i një diagrame që tregon rrugët e ndryshme për të arritur qëllimet e karrierës.
- *Intervista me profesionistë*: Nxënësit intervistojnë profesionistë për të kuptuar vendimet kyç që kanë marrë në karrierën e tyre.
- *Ushtrime për zgjidhjen e problemeve*: Prezantimi i sfidave të karrierës dhe kërkesa për nxënësit që të zhvillojnë strategji për t'i adresuar ato.
- *Ditari i vendimmarrjes*: Nxënësit mbajnë një ditar ku dokumentojnë procesin e tyre të vendimmarrjes gjatë kohës.
- *Përdorimi i teknologjisë*: Aplikacione dhe platforma online që ndihmojnë në vendimmarrje për karrierën.
- *Analizë e burimeve të influencës*: Identifikimi dhe vlerësimi i faktorëve që ndikojnë në vendimet e karrierës (familja, media, shoqëria).
- *Ushtrime reflektimi*: Nxënësit reflektojnë mbi vendimet e kaluara dhe mësimet e nxjerra prej tyre.

Këto veprimtari ndihmojnë nxënësit të zhvillojnë aftësi kritike të vendimmarrjes, duke i përgatitur ata për të eksploruar me sukses sfidat e karrierës në të ardhmen. Koordinator i karrierës mund t'i kombinojë dhe përshtatë këto aktivitete duke u bazuar në nivelin dhe nevojat specifike të nxënësve.

▪ **Plani i veprimit për të zbatuar vendimet**

Të rinjtë kryejnë një sërë kalimesh (tranzicionesh) të rëndësishme, qoftë ndërmjet institucioneve arsimore (p.sh., nga gjimnazi në shkollë profesionale, nga gjimnazi në universitet etj.), ose nga shkolla në punë. Këto kalime përbëjnë momente kryesore vendimmarrjeje që krijojnë mundësi për përvoja të reja drejt pavarësisë në moshë të rritur. Rrjedhimisht ato sjellin edhe sfida dhe përgjegjësi të reja.

Kryerja e këtyre kalimeve mund të mbështetet nëpërmjet veprimtarive të orientimit të karrierës në një sërë mënyrash. Këto përfshijnë:

- Vizitat në nivelet e mëtejshme arsimore për të parë drejtimin që do të ndiqet.
- Takimin me studentët dhe mësuesit e shkollave të synuara për të dëgjuar këndvështrimin e tyre.
- Pjesëmarrjen në programe eksplorimi/përvoja/praktike.
- Të mësuarin e hartimit të Curriculum Vitae (CV) dhe/ose mbajtjes së një portofoli aftësish.
- Hartimin e një letre motivimi bindëse.
- Intervistën e punës në lojë me role.
- Njohjen se si mënyra e paraqitjes së vetes ndikon mundësitë.
- Hartimin e një Plani Personal Veprimi ku përcaktohen hapat për menaxhimin e kalimit.
- Njohjen e rolit të zyrave të punës në mbështetjen e kalimeve.

Kalimet e suksesshme lehtësohen edhe nga përvetësimi i një sërë aftësish “të buta” ose “joprofesionale”. Këto aftësi përfshijnë drejtimin, aftësitë e komunikimit, punës në ekip, zgjidhjes së problemeve, të menduarit kritik, përshtatjes, ndërpersonale dhe menaxhimit të kohës. Ato mund të zhvillohen nëpërmjet aftësimit formal ose nga përvoja, si p.sh., duke u përfshirë në aktivitete të bazuara te komuniteti, vullnetarizmi, klubet rinore etj.

3.1. Përgjegjësitë kryesore të mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës

Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës ka një tërësi detyrash dhe përgjegjësish në shkollë, duke përfshirë si aspektet administrative dhe koordinimin e aktiviteteve në të gjithë shkollën, ashtu edhe ndërveprimin e drejtpërdrejtë me nxënësit për t'u siguruar atyre një orientim sa më efektiv në karrierë. Duke i realizuar këto përgjegjësi në mënyrë efektive dhe me përkushtim, mësuesi koordinator mund të sigurojë që të gjithë nxënësit të marrin mbështetjen e nevojshme për të eksploruar dhe ndjekur karriera të përmbushura dhe të suksesshme në të ardhmen.

- Koordinon planifikimin dhe zhvillimin e veprimtarive për orientimin për karrierën në bashkëpunim me drejtuesit e institucionit arsimor, koordinatorin e sigurimit të cilësisë, mësuesit kujdestarë, mësuesit e lëndëve/fushave të të nxënësve, punonjësit e shërbimit psiko-social, prindërit, pushtetin lokal dhe anëtarë të tjerë të komunitetit.
- Mbështet dhe këshillon mësuesit kujdestarë të klasave të 10-ta, të 11-ta dhe të 12-ta për planifikimin e temave/veprimtarive të orientimit për karrierën në planet vjetore të orëve të kujdestarisë së klasave përkatëse, për zhvillimin e temave/veprimtarive, si dhe koordinon përfshirjen e tyre në planin vjetor të veprimtarive të institucionit arsimor për orientimin për karrierën.
- Siguron një klimë bashkëpunimi dhe miqësore për zhvillimin e veprimtarive të orientimit për karrierën.
- Komunikon me nxënësit dhe bashkëpunon me drejtuesit, mësuesit, psikologun shkollor, punonjës social, prindërit etj., për identifikimin e nevojave të nxënësve në lidhje me orientimin për karrierën dhe për adresimin e tyre.
- Siguron në bashkëpunim me drejtorinë e shkollës, informacion në lidhje me llojet e shkollave të arsimit të lartë etj., dhe e vendos në dispozicion të nxënësve, të prindërve, të mësuesve etj.
- Informon dhe mbështet nxënësit lidhur me mundësitë e shkollimit të mëtejshëm akademik dhe me mundësitë e tregut të punës.
- Bashkëpunon me Komisionin Shkollor të Maturës Shtetërore për të mbështetur maturantët/kandidatët për procedurat dhe kriteret e pranimit në IAL.

- Zhvillon bashkëbisedime me fokus- grupe nxënësish dhe individualisht për çështje të caktuara të orientimit për karrierën si p.sh., vlerësimi i interesave dhe nevojave, etj., në bashkëpunim dhe me psikologun shkollor, punonjësin social dhe prindërit.
- Bashkëpunon me ekipet lëndore për të mbështetur dhe këshilluar mësuesit që të zhvillojnë elementë të edukimit për karrierën përmes lëndëve/fushave të të nxënit (p.sh., në lëndën e gjuhës shqipe nxënësit mësojnë të shkruajnë një CV ose një letër motivimi; në lëndën e TIK-ut të gjejnë informacion për institucionet e arsimit të lartë; në lëndë të ndryshme mund të zhvillojnë një projekt kurrikular për zbatimet e lëndës në jetën e përditshme dhe profesionet që lidhen me të, konkurse të ndryshme etj.).
- Bashkëpunon me punonjësit e shërbimit psiko-social të institucionit arsimor për zhvillimin e bisedave/takimeve/veprimtarive për orientimin e karrierës me nxënësit (individualisht dhe/ose me fokus-grupe), në bashkëpunim me prindërit, duke pasur në vëmendje sigurimin e mbështetjes për nxënësit në rrezik braktisjeje, nxënësit me aftësi të kufizuara etj.
- Bashkëpunon me mësuesit ndihmës të nxënësve me AK për orientimin e tyre për karrierën, duke mbajtur të informuar edhe prindërit.
- Në bashkëpunim me drejtues të institucionit arsimor, me mësuesit kujdestarë dhe me anëtarë të tjerë të stafit mësimor koordinon dhe zhvillon takime me prindër, takime me profesionistë të fushave të ndryshme, vizita të nxënësve në universitete, vizita në vende pune dhe sipërmarrje të ndryshme, veprimtari si p.sh., Dita/Ditët e karrierës, panairi i karrierës etj.
- Bashkëpunon me palët e ndryshme të interesit në funksion të orientimit dhe të zhvillimit në karrierë të nxënësve.
- Harton planin vjetor të veprimtarive të institucionit arsimor për orientimin për karrierën, për veprimtaritë e planifikuara në bashkëpunim me mësuesit kujdestarë të klasave 10 - 12, mësuesit e tjerë të angazhuar, punonjësit e shërbimit psiko-social, prindërit, pushtetin lokal dhe anëtarë të tjerë të komunitetit.
- Përcakton qëllimin e veprimtarisë, nën veprimtaritë që do të realizohen në kuadër të çdo veprimtarie, kohëzgjatjen, personin/at përgjegjës, mjedisin/hapësirën ku do të zhvillohet dhe ia paraqet për miratim drejtorit të institucionit arsimor. Në rast nevojë për ndryshim të këtij plani, merret miratimi nga drejtuesi i institucionit arsimor dhe nga ZVAP.

- Monitoron ecurinë e zbatimit të veprimtarive për orientimin për karrierën.
- Përgatit raportin 3-mujor dhe vjetor të ecurisë së zbatimit të veprimtarive për orientimin për karrierën dhe ia dërgon drejtorisë së institucionit arsimor.
- Gjurmon daljen (tranzicionin) e nxënësve nga klasa e 12-të dhe mbledh informacion për drejtimin që ndjekin nxënësit që mbarojnë klasën e 12-të.
- Krijon databazën me të dhënat e mbledhura nga gjurmimi për nxënësit që mbarojnë klasën e 12-të dhe ia dërgon drejtorisë së institucionit arsimor, e cila e dorëzon atë në ZVAP në muajin tetor të vitit shkollor pasardhës, pasi ka mbaruar klasa e dymbëdhjetë.
- Merr pjesë në takimet e koordinatorëve të institucioneve arsimore për orientimin për karrierën, të organizuara nga ZVAP, DRAP, DPAP.
- Angazhohet për zhvillimin e tij profesional dhe merr pjesë në programe/ trajnime/ shkëmbime përvojash për çështje të ndryshme të edukimit dhe këshillimit për karrierën.

3.2. Parimet etike

Mësuesi koordinator duhet të respektojë dhe të zbatojë parime etike, të cilat mbrojnë interesat e të gjithë nxënësve dhe sigurojnë që çdo vendim të jetë në përputhje me vlerat morale dhe profesionale të punës së tij.

Këto parime etike janë:

Respektimi i autonomisë së nxënësve

Mësuesi koordinator duhet të respektojë të drejtën e nxënësve për të bërë zgjedhjet e tyre. Kjo përfshin dhënien e informacionit të plotë dhe të saktë, duke i mbështetur në eksplorimin e mundësive të tyre dhe duke mos imponuar mendime apo dëshira personale mbi ta.

Nxënësit duhet të kenë lirinë për të marrë vendime për të ardhmen e tyre dhe roli i koordinatorit është t'i udhëheqë dhe t'i mbështesë ata për të bërë zgjedhje të informuara, në vend që të diktojë drejtimin që duhet të marrin. Roli i mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës është të ofrojë informacione dhe udhëzime përkatëse, jo të imponojë bindjet e veta në procesin e vendimmarrjes së nxënësit.

Praktika etike përfshin inkurajimin e nxënësve që të mendojnë në mënyrë kritike për opsionet e tyre dhe pasojat e mundshme të zgjedhjeve të tyre, prandaj koordinatori duhet t'i ndihmojë nxënësit të peshojnë anët e forta dhe të dobëta të rrugëve të ndryshme të karrierës, por në fund vendimi i zgjedhjes duhet t'i mbetet nxënësit.

Konfidencialiteti dhe privatësia

Mësuesi koordinator duhet të mbrojë informacionet personale dhe profesionale të nxënësve, duke ruajtur privatësinë e tyre dhe duke siguruar që ato të ndahen vetëm me personat e autorizuar dhe vetëm kur është e domosdoshme për përparimin e nxënësit. Ndërsa nxënësit zbulojnë informacione personale për aspiratat e tyre, sfidat akademike dhe madje edhe rrethanat personale, mësuesi koordinator duhet ta trajtojë këtë informacion me kujdesin dhe përgjegjësinë maksimale. Nxënësit shpesh ndajnë detaje të ndjeshme rreth jetës së tyre, duke përfshirë qëllimet personale, dobësitë akademike dhe situatat familjare. Koordinatori duhet të sigurojë që ky informacion të mos u zbulohet të tjerëve pa pëlqimin e nxënësit, me përjashtim të rasteve kur ekziston një detyrim ligjor ose etik për ta bërë këtë. P.sh., nëse një nxënës ndan shqetësime në lidhje me mjedisin e shtëpisë së tij që ndikon në performancën e tij akademike, koordinatori duhet të

respektojë privatësinë e nxënësit dhe të mos e ndajë këtë informacion me të tjerët, përveç rasteve kur është e nevojshme për mbrojtjen dhe mirëqenien e nxënësit.

Praktika etike përfshin gjithashtu respektimin e politikave në lidhje me mbledhjen, ruajtjen dhe përdorimin e të dhënave personale. Mësuesi koordinator duhet të sigurojë që çdo e dhënë e mbledhur qoftë nëpërmjet vlerësimeve, seancave të këshillimit ose të dhënave akademike të mbahet e sigurt dhe të përdoret vetëm për qëllime arsimore. P.sh., kur përdorni teste të aftësisë për karrierë, koordinatori duhet të sigurojë që rezultatet të ruhen në mënyrë të sigurt dhe të ndahen vetëm me individët që kanë një rol legjitim në mbështetjen e zhvillimit të karrierës së nxënësit.

Paanshmëria dhe drejtësia

Të gjitha udhëzimet dhe këshillat që ofron mësuesi koordinator duhet të jenë të drejta dhe të paanshme. Mësuesi koordinator duhet të shmangë çdo paragjykim dhe të mos favorizojë asnjë nxënës apo grup nxënësish bazuar në gjendjen sociale, etnike, gjinore apo ndonjë faktor tjetër të jashtëm. Praktika etike kërkon që mësuesi koordinator t'i trajtojë të gjithë nxënësit në mënyrë të barabartë, pavarësisht nga gjinia, statusi socio-ekonomik, përkatësia etnike ose ndonjë karakteristikë tjetër. Koordinatori nuk duhet t'i shtyjë nxënësit drejt shtigjeve të veçanta të karrierës duke u bazuar në paragjykimet personale ose stereotipet shoqërore. P.sh., nëse një nxënëse shpreh interes për një karrierë në inxhinieri, koordinatori duhet të ofrojë të njëjtin nivel mbështetjeje dhe inkurajimi për të gjithë nxënësit, djem dhe vajza, në vend që ta drejtojë një nxënëse drejt profesioneve “tradicionale” të dominuara nga femrat.

Koordinatori ka përgjegjësinë të sigurojë që të gjithë nxënësit të kenë akses në të njëjtat mundësi për eksplorimin e karrierës, të tilla si praktikat, takimet me folësit e ftuar etj. Është e rëndësishme të sigurohet që asnjë nxënës të mos jetë në disavantazh ose të përjashtohet nga këto mundësi për shkak të rrethanave personale.

Kur mësuesi koordinator diskuton mbi opsionet e karrierës, duhet të paraqesë të gjitha informacionet përkatëse në mënyrë të drejtë, pa favorizuar një rrugë mbi tjetrën. Nxënësve duhet t'u jepet liria për të eksploruar një gamë të gjerë karrierash, duke përfshirë rrugët akademike dhe profesionale, bazuar në interesat anët të forta dhe arritjet e tyre akademike.

Transparenca dhe ndershmëria

Komunikimi i qartë dhe i ndershëm është i rëndësishëm për të ndërtuar besimin. Nxënësit dhe prindërit duhet të jenë të informuar për proceset, mundësitë dhe vendimet e mundshme që lidhen me karrierën e tyre, në mënyrë që të jenë të përgatitur për të marrë vendime të informuara. Koordinatori duhet të sigurojë që informacioni që ai ofron në lidhje me mundësitë e karrierës, perspektivat e punës dhe rrugët arsimore, është i saktë dhe i përditësuar. Kjo përfshin të qenit i sinqertë në lidhje me realitetet e disa karrierave, të tilla si kualifikimet e kërkuara, niveli i konkurrencës dhe fitimet e mundshme. P.sh., kur diskutohet për opsionin për t'u bërë mjek, koordinatori duhet të japë informacion të qartë për vitet e gjata të studimit, kostot financiare të shkollës dhe natyrën konkurruese të profesionit, duke theksuar gjithashtu shpërblimet dhe mundësitë në dispozicion. Mësuesi koordinator duhet të jetë gjithashtu i sinqertë për kufizimet e veta. Nëse ai nuk ka ekspertizën për të këshilluar për një rrugë të caktuar karriere ose opsion arsimor, ai duhet të jetë transparent për këtë dhe t'u referojë nxënësve burime të tjera ose profesionistë, të cilët mund të ofrojnë udhëzime më të specializuara.

Barazia dhe gjithëpërfshirja

Mësuesi koordinator duhet të sigurojë që të gjithë nxënësit të trajtohen me respekt dhe të kenë mundësi të barabarta për të marrë këshillime dhe udhëzime të përshtatshme. Kjo nënkupton që asnjë nxënës nuk duhet të përjashtohet nga mundësitë për shkak të statusit social, kombësisë, gjinisë apo ndonjë faktori tjetër diskriminues. Koordinatori ka detyrim etik për t'i trajtuar këto pabarazi duke ofruar mbështetje shtesë aty ku është e nevojshme dhe duke siguruar që këshillimi në karrierë të jetë i aksesueshëm për të gjithë. P.sh., një nxënës me aftësi të kufizuara mund të kërkojë mbështetje të përshtatur për të eksploruar mundësitë e karrierës që përshtaten me aftësitë dhe nevojat e tij specifike. Koordinatori duhet t'i inkurajojë nxënësit të marrin në konsideratë një gamë të larmishme rrugësh karriere, duke përfshirë karriera jo tradicionale për gjininë, përkatësinë etnike ose prejardhjen e tyre. Duke sfiduar stereotipet dhe duke i inkurajuar nxënësit të ndjekin karriera bazuar në interesat dhe aftësitë e tyre, koordinatori promovon një qasje gjithëpërfshirëse për këshillimin në karrierë.

Integriteti dhe përgjegjësia profesionale

Mësuesi koordinator duhet të veprojë gjithmonë me profesionalizëm, duke qëndruar i ndershëm dhe i sinqertë në çdo ndërveprim me nxënësit. Koordinatori duhet të sigurojë

që marrëdhëniet e tij me nxënësit të bazohen në respektin e ndërsjellë dhe të jenë të lira nga favorizimi, konflikti i interesit ose përfshirja e papërshtatshme personale. Koordinatori duhet të jetë përgjegjës për veprimet dhe vendimet e tij. Kjo do të thotë të marrë përgjegjësi për çdo gabim dhe të jetë i gatshëm për të reflektuar dhe përmirësuar praktikën e tij.

Praktika etike kërkon që koordinatori të mbetet i përkushtuar ndaj zhvillimit të tij profesional. Kjo përfshin përditësimin e njohurive në lidhje me ndryshimet në tregun e punës, zhvillimet dhe praktikën e reja në këshillimin për karrierë. Instrumentet dhe teknikat e përdorura për këshillimin në karrierë duhet të jenë të përshtatshme për moshën dhe nevojat e nxënësve.

Të gjitha këto parime etike formojnë bazën e praktikës profesionale të mësuesit koordinator, duke siguruar që udhëzimet e ofruara të jenë gjithmonë në interesin më të mirë të nxënësve. Përmes këtij përkushtimi mësuesi koordinator krijon një mjedis ku nxënësit mund të ndjehen të sigurt dhe të mbështetur në rrugëtimin e tyre drejt karrierës së ardhshme.

4. VEPRIMTARITË E KËSHILLIMIT DHE TË ORIENTIMIT PËR KARRIERËN TË NXËNËSVE PËR KLASAT 10-12

Veprimtari të për këshillimin e karrierës me nxënësit e klasave 10-12, mund të ndahen në disa lloje kryesore, bazuar në qëllimin dhe formatin e tyre. Ato janë:

- *Veprimtari të vetëvlerësimit dhe të vetëdijes personale*, të cilat ndihmojnë nxënësit të identifikojnë interesat, prirjet, talentet dhe pikat e tyre të forta.
- *Veprimtari për njohjen e profesioneve*, të cilat informojnë nxënësit për profesione të ndryshme dhe për tregun e punës.
- *Veprimtari për zhvillimin e aftësive të buta (soft skills)*, të cilat kanë për qëllim zhvillimin e aftësive sociale dhe ndërpersonale që janë të rëndësishme për suksesin e nxënësve në të ardhmen.
- *Veprimtari për eksplorimin e mundësive arsimore dhe profesionale*, të cilat u ofrojnë mundësi nxënësve për të shqyrtuar institucionet e arsimit të lartë dhe tregun e punës.
- *Veprimtari praktike për zhvillimin e aftësive profesionale*, të cilat i angazhojnë nxënësit në aktivitete që simulojnë situata reale të punës.
- *Veprimtari për përgatitjen e një plani për karrierën*, të cilat i ndihmojnë nxënësit të zhvillojnë një plan të qartë për arritjet e tyre mësimore dhe profesionale.
- *Veprimtari për angazhimin e prindërve dhe të komunitetit*, të cilat përfshijnë prindërit/kujdestarët dhe komunitetin në procesin e këshillimit të karrierës.
- *Veprimtari për zhvillimin e vazhdueshëm profesional të mësuesve dhe “aktorëve” të tjerë të shkollës* në lidhje me çështje që mbështesin orientimin e nxënësve për karrierën.

Veprimtari mund të përfshijnë veprimtari individuale dhe/ose në grup, në nivel klase dhe/ose shkolle, kros dhe ekstrakurrikulare. Këto veprimtari planifikohen të zhvillohen me nxënësit nga mësuesit kujdestarë, nga psikologët shkollorë dhe punonjësit socialë, nga mësuesit e lëndëve të ndryshme, në bashkëpunim me prindërit dhe me organizmat e shkollës (bordi i shkollës, qeveria e nxënësve, këshilli i prindërve), në bashkëpunim me anëtarë të tjerë komunitetit, nën koordinimin e koordinatorit të shkollës dhe të drejtorisë së institucionit arsimor.

Veprimtaritë mund të zhvillohen *brenda procesit mësimor* në orët e kujdestarisë, në orë/tema të caktuara të lëndëve, në kurrikulën në bazë shkolle etj., dhe *jashtë procesit mësimor* kur aktivitetet janë jashtë shkollës.

4.1 Veprimtaritë për orientimin dhe këshillimin për karrierën e nxënësve në klasën e 10-të

Klasa e 10-të është një periudhë kyç për orientimin dhe këshillimin për karrierën, pasi nxënësit fillojnë të mendojnë për të ardhmen e tyre akademike dhe profesionale. Këto veprimtari ndihmojnë nxënësit të eksplorojnë mundësitë e tyre dhe të fillojnë të formojnë ide për rrugën që do të ndjekin pas përfundimit të shkollës së mesme. Gjithashtu, në këtë klasë nxënësit kanë mundësi të marrin vendime për transferimin drejt arsimit profesional.

Veprimtaritë duhet të inkurajojnë angazhimin aktiv të nxënësve, duke përfshirë diskutime, punë në grupe dhe lojëra edukative. Ato duhet të sigurojnë ofrimin e informacionit të qartë dhe të kuptueshëm rreth mundësive të karrierës, arsimit dhe trajnimeve të nevojshme. Veprimtaritë duhet të ndihmojnë nxënësit të identifikojnë dhe të eksplorojnë interesat e tyre, duke rritur ndërgjegjësimin mbi mundësitë e ndryshme të karrierës, duke përfshirë mundësi për eksplorim të profesioneve.

Këshillimi duhet të jetë i përshtatur për nevojat dhe interesat individuale të nxënësve dhe të mbështesë zhvillimin e aftësive të nevojshme për sukses në karrierë, si komunikimi, punë në grup dhe zgjidhja e problemeve. Përdorimi i teknologjisë së informacionit mund të sjellë një transformim të rëndësishëm në mënyrën si nxënësit eksplorojnë mundësitë dhe marrin këshilla.

Disa veprimtari të rekomanduara për orientimin në karrierë për nxënësit e klasave të dhjeta mund të përmbliidhen si më poshtë:

Nr.	Veprimtaria për orientimin në karrierë	Përshkrimi i veprimtarisë
1.	<i>Vetëvlerësimi i interesave dhe i aftësive</i>	Pyetësorë të thjeshtë për të identifikuar fushat e interesit. Ushtrime për të njohur pikat e forta personale.
2.	<i>Eksplorimi i profesioneve</i>	Prezantime të shkurtra për profesione të ndryshme.

		Krijimi i një “libri të profesioneve” ku nxënësit mund të shtojnë informacione për karriera që u interesojnë.
3.	<i>Vizita studimore</i>	Organizimi i vizitave në institucione të arsimit të lartë. Vizita virtuale në vende pune të ndryshme nëpërmjet videove ose platformave online.
4.	<i>Takime me modele pozitive</i>	Ftesa të ish-nxënësve të shkollës për të ndarë rrugëtimin e tyre. Prezantime nga prindër me profesione të ndryshme.
5.	<i>Aktivitete për ndërgjegjësimin për tregun e punës</i>	Diskutime për profesionet e së ardhmes. Lojëra që simulojnë dinamikën e tregut të punës.
6.	<i>Projekte kërkimore</i>	Detyra për të hulumtuar një profesion që nxënësve u intereson. Prezantime të shkurtra para klasës për gjetjet e tyre.
7.	<i>Krijimi i një “portofoli karriere”</i>	Nxënësit fillojnë të mbledhin informacione, certifikata dhe arritje personale.
8.	<i>Aktivitete për vetënjuhje</i>	Ushtrime për identifikimin e vlerave personale. Diskutime në grup për aspiratat dhe ëndrrat.
9.	<i>Planifikimi i qëllimeve afatshkurtra</i>	Ushtrime për të vendosur objektiva për vitin shkollor dhe krijimi i një plani veprimi për të arritur këto objektiva.
10.	<i>Familjarizimi me sistemin arsimor</i>	Seanca informuese për strukturën e arsimit të mesëm të lartë dhe të arsimit të lartë. Diskutime për rëndësinë e zgjedhjes së lëndëve në vitet e ardhshme.
11.	<i>Aktivitete ndërgjegjësuese për stereotipet gjinore</i>	Diskutime për barrierat gjinore në profesione të caktuara. Prezantimi i modeleve që thyjnë stereotipet.
12.	<i>Ushtrime krijuese</i>	Vizatimi i “pemës së karrierës” me degë që përfaqësojnë opsione të ndryshme. Krijimi i një kolazhi që paraqet aspirata personale.

13.	<i>Dita e hapur e karrierës</i>	Organizimi i një aktiviteti ku nxënësit mund të eksplorojnë stenda të ndryshme me informacione për karrierat dhe arsimin e mëtejshëm.
------------	---------------------------------	---

Këto veprimtari synojnë të zgjerojnë horizontet e nxënësve, t'i ndihmojnë ata të fillojnë të kuptojnë veten dhe botën e punës, si dhe të krijojnë një bazë të mirë për vendimmarrje më të informuar në vitet e ardhshme. Është e rëndësishme që këto aktivitete të jenë ndërvepruese, argëtuese dhe të përshtatshme për nivelin e zhvillimit të nxënësve të klasës së 10-të.

4.2 Veprimtaritë për orientimin dhe këshillimin për karrierën e nxënësve në klasën e 11-të

Veprimtaritë për orientimin dhe këshillimin për karrierën e nxënësve në klasën e 11-të duhet të jenë më të fokusuara, duke qenë se nxënësit janë një hap më afër vendimeve të rëndësishme për të ardhmen e tyre. Këto aktivitete duhet të ndihmojnë në përcaktimin e interesave, zhvillimin e aftësive të vendimmarrjes dhe përgatitjen për hapat e ardhshëm. Në vazhdim janë përshkruar disa veprimtari të rekomanduara për këtë klasë:

Nr.	Veprimtaria për orientimin në karrierë	Përshkrimi i veprimtarisë
1.	<i>Vlerësimi i thelluar i interesave dhe i aftësive</i>	Përdorimi i testeve më të detajuara të personalitetit dhe interesave profesionale. Analiza SWOT.
2.	<i>Eksplorimi i detajuar i rrugëve të karrierës</i>	Krijimi i hartave të karrierës që tregojnë rrugë të ndryshme për të arritur qëllime specifike. Kërkime të thelluara për kërkesat e arsimit dhe trajnimit për profesione të ndryshme
3.	<i>Praktika pune</i>	Programe “Një ditë pune” me profesionistë.
4.	<i>Veprimtari për aftësitë e punësimit</i>	Seanca për shkrimin e CV-ve dhe të letrave të motivimit. Trajnime për intervista pune.
5.	<i>Panaire të arsimit dhe të karrierës</i>	Pjesëmarrje në panairë të karrierës. Organizimi i një panairi të vogël në shkollë me përfaqësues nga universitete dhe biznese.
6.	<i>Simulime të botës së punës</i>	Lojë me role për intervista pune dhe negocim page. Krijimi i një kompanie virtuale ku nxënësit marrin role të ndryshme.
7.	<i>Sesione informuese për arsimin e lartë</i>	Prezantime nga përfaqësues të universiteteve për programet e studimit. Workshope për procesin e aplikimit në universitete.

8.	<i>Projekte kërkimore</i>	Detyra për të analizuar tendencat e tregut të punës në fusha specifike. Prezantime të detajuara për karriera të zgjedhura.
9.	<i>Planifikimi financiar</i>	Workshope për kuptimin e kostove të arsimit të lartë dhe opsioneve të financimit. Ushtrime për buxhetimin personal dhe menaxhimin e financave.
10.	<i>Zhvillimi i aftësive të vendimmarrjes</i>	Përdorimi i matricave të vendimmarrjes për të vlerësuar opsionet e karrierës. Ushtrime për zgjidhjen e problemeve komplekse të lidhura me karrierën.
11.	<i>Rrjetëzimi dhe media sociale profesionale</i>	Workshope për përdorimin e platformave si LinkedIn. Udhëzime për krijimin e një prezantimi profesional online.
12.	<i>Reflektimi dhe planifikimi personal</i>	Krijimi i një plani veprimi personal për vitin e fundit të shkollës së mesme. Ushtrime për të identifikuar vlerat personale dhe si lidhen ato me zgjedhjet e karrierës.

Këto veprimtari synojnë të ofrojnë një përzierje të eksplorimit të mëtejshëm, planifikimit konkret dhe zhvillimit të aftësive praktike. Ato duhet të ndihmojnë nxënësit të ngushtojnë opsionet e tyre, të kuptojnë më mirë kërkesat për rrugët e zgjedhura dhe të fillojnë të ndërtojnë aftësitë e nevojshme për të kaluar me sukses në fazën tjetër të jetës së tyre.

4.3 Veprimtaritë për orientimin dhe këshillimin për karrierën e nxënësve në klasën e 12-të

Veprimtaritë për orientimin dhe këshillimin e karrierës për nxënësit e klasës së 12-të duhet të jenë shumë specifike dhe të fokusuara në përgatitjen e tyre për hapat e menjëhershëm pas mbarimit të shkollës së mesme. Këto aktivitete duhet t'i ndihmojnë nxënësit të marrin vendime konkrete, të përgatisin aplikime dhe të planifikojnë kalimin në jetën pas shkollës së mesme. Disa veprimtari të rekomanduara mund të jenë:

Nr.	Veprimtaria për orientimin në karrierë	Përshkrimi i veprimtarisë
1.	<i>Seanca intensive për aplikime në universitet</i>	Workshope për shkrimin e eseve personale. Asistencë individuale në plotësimin e aplikimeve.
2.	<i>Përgatitje për intervista</i>	Simulime të intervistave. Feedback individual për performancën në intervista.
3.	<i>Workshope për vendimmarrje përfundimtare</i>	Ushtrime për të peshuar <i>pro-të</i> dhe <i>kundër</i> të ofertave të ndryshme. Këshillim individual për zgjedhjen midis opsioneve.
4.	<i>Përgatitje për jetën e pavarur</i>	Seanca për menaxhimin e financave personale. Informacione praktike për jetesën e pavarur (p.sh., gjetja e akomodimit, buxheti).
5.	<i>Rrjetëzimi intensiv</i>	Organizimi i takimeve me ish-studentë të universiteteve të synuara. Lidhje me punëdhënës potencialë për ata që planifikojnë të hyjnë direkt në tregun e punës.
6.	<i>Menaxhimi i stresit dhe i ankthit</i>	Workshope për teknika të menaxhimit të stresit. Seanca për ndërtimin e rezistencës emocionale.
7.	<i>Përgatitje për testet përfundimtare</i>	Seanca intensive për përgatitjen e provimeve të maturës. Strategji për balancimin e përgatitjes akademike me planifikimin e karrierës.

8.	<i>Orientim për alternativat pas shkollës së mesme</i>	Informacion për vullnetarizmin. Prezantime për mundësitë e trajnimit profesional.
9.	<i>Zhvillimi i portofolit profesional</i>	Asistencë në krijimin e një CV-je të plotë. Këshilla për krijimin e një portofoli online.
10.	<i>Planifikimi i karrierës afatgjatë</i>	Ushtrime për të planifikuar objektivat 5-10 vjeçare. Diskutime për tendencat e ardhshme të tregut të punës.
11.	<i>Përgatitje për ndryshim dhe tranzicion</i>	Diskutime në grup për sfidat emocionale të largimit nga shtëpia. Strategji për ndërtimin e rrjeteve të reja sociale.
12.	<i>Seanca reflektimi dhe mbylljeje</i>	Aktivitete për të reflektuar mbi rrugëtimin në shkollën e mesme. Ceremoni ose aktivitete për të festuar arritjet dhe për t'u përgatitur për fazën e re.

Këto veprimtari janë konceptuar për t'i ndihmuar nxënësit e klasës së 12-të të marrin vendime të informuara, të përgatisin aplikime cilësore dhe të menaxhojnë aspektet praktike dhe emocionale të tranzicionit nga shkolla e mesme në fazën e ardhshme të jetës së tyre. Fokusi është në veprime konkrete dhe përgatitje praktike, duke u siguruar që nxënësit të ndjehen të gatshëm dhe të mbështetur në këtë moment kritik të jetës së tyre.

4.4 Përdorimi i TIK-ut për këshillimin e karrierës së nxënësve

Përdorimi i Teknologjisë së Informacionit dhe të Komunikimit (TIK) në këshillimin e karrierës për nxënësit e klasave 10-12 mund të jetë shumë efektiv, duke ofruar mjete interaktive, të personalizuara dhe lehtësisht të aksesueshme.

Përdorimi i TIK-ut në këshillimin e karrierës mund të rrisë angazhimin e nxënësve, të ofrojë informacion më të gjerë dhe të përditësuar dhe të personalizojë përvojën e këshillimit. Megjithatë, është e rëndësishme të ruhet balanca me ndërveprimin personal dhe të sigurohet që teknologjia shërben si një mjet ndihmës, jo si zëvendësues i këshillimit të drejtpërdrejtë.

Përdorimi i këtyre mjeteve të TIK-ut duhet të bëhet gradualisht, duke marrë parasysh:

- Përshtatshmërinë për moshën dhe nivelin e nxënësve.
- Trajnimin e stafit për përdorimin efektiv të teknologjisë.
- Sigurimin e aksesit të barabartë për të gjithë nxënësit.
- Integrimin me metodat tradicionale të këshillimit.
- Mbrojtjen e të dhënave personale të nxënësve.

Në vazhdim janë përshkruar disa mënyra se si TIK-u mund të integrohet në procesin e këshillimit të karrierës:

- *Databaza elektronike të të dhënave për karriera të ndryshme:* Informacione të detajuara për profesione të ndryshme; Video prezantuese për karriera specifike; Statistika të përditësuara për tregun e punës.
- *Simulime virtuale të vendeve të punës:* Lojëra serioze që simulojnë detyra të ndryshme profesionale; Realitet virtual për të eksploruar ambiente pune.
- *Platforma për ndërtimin e CV-ve dhe të letrave të motivimit:* Formate interaktive për CV; Mjete për kontrollin e gramatikës dhe të formatimit.
- *Webinare dhe seanca online me profesionistë:* Takime virtuale me ekspertë të fushave të ndryshme; Sesione “Pyetje – përgjigje” të drejtpërdrejta.
- *Mjete për kërkimin e universiteteve dhe programeve të studimit:* Databaza të krahasueshme të programeve akademike; Aplikacione për gjetjen e bursave dhe të financimeve.
- *Simulime të intervistave online:* Programe me inteligjencë artificiale për praktikimin e intervistave; Analizë automatike e përgjigjes verbale dhe jo-verbale
- *Platforma online për vlerësimin e interesave dhe aftësive:* Pyetësorë interaktivë online; Teste personaliteti dhe aftësish të automatizuara.

5. PLANIFIKIMI DHE ZHVILLIMI I VEPRIMTARIVE

Si për çdo aspekt tjetër të jetës në shkollë, edhe për edukimin dhe këshillimin e karrierës planifikimi i veprimtarive është i domosdoshëm, pasi ai siguron që çdo hap të jetë i menduar dhe i organizuar me kujdes, duke u ofruar nxënësve mundësinë për të eksploruar interesat dhe mundësitë e tyre profesionale në mënyrë të efektshme. Duke pasur një plan të qartë, koordinatori i këshillimit të karrierës mund të përcaktojë rezultatet e veprimtarive, të zhvillojë një kalendar të detajuar dhe të sigurojë që çdo nxënës të marrë mbështetjen e nevojshme në momentin e duhur.

Planifikimi ndihmon gjithashtu në përshtatjen e veprimtarive me nevojat individuale të nxënësve, duke u përqendruar në zhvillimin e aftësive kyç si vetëvlerësimi, identifikimi i prirjeve dhe i talenteve, vendimmarrja, si dhe i aftësive të tjera për tregun e punës. Kjo siguron që nxënësit jo vetëm të marrin informacion të saktë për karrierën e tyre, por edhe të jenë të aftë ta përdorin atë për të bërë zgjedhje të qëndrueshme. Në të njëjtën kohë, një plan i strukturuar ndihmon në monitorimin dhe vlerësimin e progresit, duke garantuar që këshillimi të jetë efektiv dhe i vazhdueshëm.

Planifikimi i mirë bën të mundur edhe përfshirjen e “aktorëve” të tjerë si prindërit, drejtuesit e shkollës dhe ekspertët e jashtëm, duke krijuar një rrjet të gjerë mbështetës për nxënësit.

5.1. Parimet e planifikimit të veprimtarive

Planifikimi i veprimtarive për orientimin dhe këshillimin e karrierës në klasat 10-12 është një proces i rëndësishëm që duhet të udhëhiqet nga disa parime themelore. Këto parime sigurojnë që veprimtaritë të jenë efektive, gjithëpërfshirëse dhe të përshtatura për nevojat e nxënësve. Ja disa nga parimet kryesore të planifikimit të veprimtarive:

- *Përqendrimi te nxënësi:* Veprimtaritë duhet të jenë të përshtatura për nevojat, interesat dhe aftësitë e nxënësve dhe duhet të merren parasysh diversiteti i nxënësve dhe stilet e ndryshme të të nxënësit.
- *Vazhdimësia dhe progresi:* Aktivitetet duhet të ndërtohen në mënyrë progresive nga klasa e 10-të deri në të 12-tën, si dhe duhet të ketë lidhje logjike dhe vijimësi mes veprimtarive të ndryshme.

- *Gjithëpërfshirja*: Sigurimi që të gjithë nxënësit, pavarësisht nga background-i i tyre, të kenë qasje të barabartë në veprimtari, përfshirë përshtatjen e veprimtarive për nxënësit me nevoja të veçanta.
- *Lidhja me botën reale*: Veprimtaritë duhet të pasqyrojnë realitetin e tregut aktual të punës dhe tendencat e ardhshme; përfshirja e përvojave praktike dhe e kontakteve me botën reale të punës).
- *Fleksibiliteti*: Planifikimi duhet të lejojë përshtatje bazuar në ndryshimet e shpejta në tregun e punës; mundësia për të modifikuar aktivitetet bazuar në feedback-un e nxënësve.
- *Integrimi ndërkurrikular*: Lidhja e veprimtarive të karrierës me lëndët e tjera shkollore dhe bashkëpunimi me mësuesit e lëndëve të ndryshme për të integruar aspekte të karrierës në mësimdhënie.
- *Zhvillimi i aftësive të transferueshme*: Fokus në zhvillimin e aftësive të buta (soft skills) si komunikimi, puna në ekip, zgjidhja e problemeve dhe veprimtari që nxisin mendimin kritik dhe krijues.
- *Përdorimi i teknologjisë*: Integrimi i TIK-ut në mënyrë efektive për të rritur angazhimin dhe aksesin në informacion; balancimi i aktiviteteve online me ato ballë për ballë.
- *Partneriteti me palët e interesit*: Përfshirja e prindërve, komunitetit lokal, bizneseve dhe institucioneve arsimore në planifikim; krijimi i lidhjeve me ish-nxënës dhe profesionistë të fushave të ndryshme.
- *Vlerësimi dhe përmirësimi i vazhdueshëm*: Planifikimi i mekanizmave për të mbledhur feedback nga nxënësit dhe palët e tjera të interesit; rishikimi dhe përmirësimi i rregullt i veprimtarive duke u bazuar në vlerësime.
- *Etika dhe përgjegjësia sociale*: Sigurimi që veprimtaritë promovojnë vlera etike dhe përgjegjësi sociale; ndërgjegjësimi për çështje si diversiteti, barazia gjinore dhe qëndrueshmëria në karrierë.
- *Personalizimi*: Ofrimi i mundësive për këshillim individual krahas aktiviteteve në grup; përshtatja e veprimtarive për të adresuar nevojat specifike të secilit nxënës.
- *Qëndrueshmëria*: Planifikimi i veprimtarive që mund të zbatohen në mënyrë të qëndrueshme me burimet në dispozicion; konsiderimi i kostove dhe i kohës së nevojshme për zbatimin e veprimtarive.

- *Ndërtimi i autonomisë:* Veprimtari që inkurajon nxënësit të marrin përgjegjësi për zhvillimin e tyre të karrierës; ofrimi i mjeteve dhe i strategjive për të vazhduar eksplorim të pavarur të karrierës.

Këto parime ndihmojnë në krijimin e një programi të strukturuar mirë, efektiv dhe gjithëpërfshirës për orientimin dhe këshillimin e karrierës. Ato sigurojnë që veprimtaritë të jenë të rëndësishme, angazhuese dhe të dobishme për të gjithë nxënësit, duke i përgatitur ata për sfidat e ardhshme në arsim dhe në botën e punës.

5.2. Plani vjetor i këshillimit dhe orientimit për karrierën për nxënësit e klasave 10-12

Urdhri i MAS-it, me nr. 463, datë 30.08.2024 “Për përcaktimin e kriterëve për miratimin e mësuesit koordinator për sigurimin e cilësisë dhe të mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës në institucionet arsimore publike të arsimit parauniversitar”, përcakton që mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës ka për detyrë të hartojë planin e orientimit dhe këshillimit të karrierës për nxënësit në shkollë.

Plani vjetor i veprimtarive për nxënësit e klasave 10-12 hartohet dhe diskutohet me të gjithë “aktorët” e përfshirë.

Plani duhet të jetë i qartë dhe i lehtë për t'u ndjekur, duke siguruar që të gjitha veprimtaritë e parashikuara të realizohen në mënyrë efektive. Plani vjetor duhet të përshkruajë qartë se çfarë pritet të arrihet deri në fund të vitit shkollor në lidhje me këshillimin dhe orientimin e karrierës. Për këtë qëllim në plan përcaktohen objektiva vjetore, të cilat duhet të jenë specifike dhe të matshme.

Shembuj të formulimit të objektivave: *Të paktën 90% e nxënësve do të marrin pjesë në panairin e karrierës, ose: Të paktën 80% e nxënësve do të hartojnë një plan personal të karrierës.*

Plani i veprimtarive për këshillimin dhe orientimin për karrierën përfshin veprimtaritë që do të zhvillohen gjatë gjithë vitit shkollor, duke përcaktuar se cilat klasa marrin pjesë dhe në çfarë afati.

Plani përfshin aktivitete të larmishme që plotësojnë interesat e të gjithë nxënësve.

Rubrikat e planit vjetor

Plani vjetor i këshillimit dhe orientimit të karrierës për nxënësit e klasave 10-12 në shkollë

ka këto rubrika:

- *Titulli*
- *Viti shkollor*
- *Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës*
- *Objektivat*
- *Klasat: 10-12*
- *Numri i nxënësve:*
- *Kalendari i veprimtarive të këshillimit dhe orientimit të karrierës:* Kjo rubrikë sugjerohet të ketë elementët e mëposhtëm:
 - *Veprimtaritë*
 - *Klasat*
 - *Qëllimi/ rezultatet e veprimtarisë*
 - *Afati*
 - *Personat përgjegjës*
 - *Bashkëpunimet*
 - *Burimet e nevojshme dhe mjedisi*
 - *Treguesit e suksesit*

Në vazhdim prezantohet modeli i një plani vjetor të veprimtarive.

- *Titulli:* Plani i këshillimit dhe orientimit të karrierës për nxënësit e klasave 10-12
- *Viti shkollor:* P.sh. 2024-2025
- *Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës:* Shënohet emri dhe mbiemri i mësuesit
- *Objektivat:* Përshkruhen 2-3 objektiva të matshëm.
- *Klasat:* 10-12
- *Numri i nxënësve:* Numri i nxënësve gjithsej dhe sipas klasave.

Nr.	Veprimtaria	Klasa/t	Qëllimi/ rezultatet	Afati	Personat përgjegjës	Bashkëpunimet	Burimet e nevojshme dhe mjedisi	Treguesit e suksesit
1.	Shkrimi i një CV-je dhe i një letre motivimi	11-12	-Nxënësit zhvillojnë aftësinë për të shkruar një CV dhe	Mars 2025	Koordinatori dhe mësuesi i gjuhës shqipe	Psikologu/punonjësi social	Modele CV-sh dhe letrash motivimi	Të gjithë nxënësit e klasave 11-12.

			<p>një letër motivimi në përputhje me kërkesat e tregut të punës ose të aplikimeve për universitet.</p> <p>-Nxënësit kuptojnë rëndësinë e prezantimit të mirë të arritjeve, aftësive dhe interesave në dokumentet zyrtare të aplikimit.</p>					
2	Vizitë në një biznes lokal	10	<p>-Nxënësit njihen me një mjedis pune real.</p> <p>-Nxënësit aftësohen për të bërë zgjedhje të informuara për të ardhmen profesionale.</p>	Dhjetor 2024	Mësuesit kujdestarë, koordinatori	Biznesi lokal “...”	Laptop ose tabletë, listë me pyetje të përgatitura para vizitës, materiale informuese.	Numri i nxënësve që do të marrin pjesë.
3	...							
4	Ditët e hapura të informimit për universitetet	12	-Nxënësit informohen për programet e studimit në universitetet	Tetor 2024	Koordinatori i këshillimit të karrierës, Mësuesit kujdestarë	Përfaqësues të universiteteve	Broshura, Materiale informuese	Numri i nxënësve që do të marrin pjesë
...	...							

Plani i përfunduar paraqitet për miratim te drejtori i shkollës. Drejtori shqyrton planin dhe, nëse është e nevojshme, kërkon ndryshime të tjera. Në përfundim të procesit të hartimit

të planit, drejtori miraton planin (në fund të planit vjetor është nënshkrimi i drejtorit dhe vula e shkollës).

Në përfundim të këtij procesi, plani dorëzohet në ZVAP.

Shënim: Nëse mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës punon në më shumë se një shkollë, atëherë ai do të hartojë një plan vjetor për çdo shkollë.

- *Në shtojcën 14.1. është paraqitur një format i planit vjetor të veprimtarive të këshillimit dhe orientimit për karrierën.*

Monitorimi dhe vlerësimi i ecurisë së zbatimit të veprimtarive është pjesë e mbështetjes dhe e sigurimit të cilësisë për realizimin e veprimtarive. Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës kryen vlerësime të rregullta të efektivitetit të planit vjetor të veprimtarive. Ai mbledh komente nga nxënësit, prindërit dhe mësuesit për të vlerësuar se çfarë po funksionon dhe ku mund të bëhen përmirësime.

Në mënyrë të veçantë, bashkëpunimi me mësuesit kujdestarë, mbështetja e tyre për planifikimin dhe zhvillimin e veprimtarive në nivel klase, sikurse monitorimi i realizimit të veprimtarive janë pjesë e rëndësishme e rolit koordinues për hartimin dhe monitorimin e planit.

Krahas monitorimit të vazhdueshëm përgjatë gjithë vitit shkollor, në fund të vitit shkollor koordinatori bën një vlerësim të ecurisë së planit për të parë se çfarë funksionoi dhe cilat fusha kërkojnë përmirësim. Përmirësimi i planit bëhet duke u bazuar dhe në feedback-u e marrë nga nxënësit, mësuesit dhe prindërit, me qëllim përditësimin për vitin e ardhshëm.

- *Në shtojcën 14.4. është dhënë modeli i një pyetësoi që mund të zhvillohet me nxënësit për vlerësimin e efektivitetit të veprimtarive.*
- *Në shtojcën 14.5. është dhënë modeli i një pyetësoi që mund të zhvillohet me prindërit për vlerësimin e efektivitetit të veprimtarive.*

Raporti 3-mujor i ecurisë së zbatimit të veprimtarive të këshillimit dhe orientimit për karrierën

Një nga përgjegjësitë e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës është hartimi i raportit 3-mujor të ecurisë së zbatimit të veprimtarive për orientimin për karrierën. Pas hartimit të këtij raporti, koordinatori e dërgon atë në drejtorinë e shkollës. Drejtorja e

shkollës monitoron zhvillimin dhe progresin e veprimtarive të planifikuara të institucionit arsimor për orientimin për karrierën dhe raporton çdo 3 muaj në ZVAP-në përkatëse

- *Në shtojcën 14.2. është sugjeruar një format i raportit 3-mujor të ecurisë së zbatimit të veprimtarive të këshillimit dhe orientimit për karrierën.*

Raporti vjetor i veprimtarive të orientimit për karrierën

Koordinatori i këshillimit të karrierës në fund të vitit shkollor, përgatit raportin vjetor të institucionit, i cili është një material sintetik. Ky raport bazohet në planin vjetor të këshillimit dhe orientimit të karrierës.

Raporti vjetor përshkruan përmbledhtas:

- përmbushjen e qëllimeve dhe objektivave të planit vjetor dhe shkaqet e mospërmbushjes (nëse ka);
- risitë e suksesshme, të realizuara gjatë vitit shkollor;
- bashkëpunimet e suksesshme të institucionit arsimor me OJF etj.;
- propozime për përmirësimin e cilësisë së këshillimit të karrierës në shkollë.

Raporti vjetor dorëzohet në drejtorinë e shkollës, në përfundim të vitit shkollor.

- *Në shtojcën 14.3. është sugjeruar një format i raportit vjetor të ecurisë së zbatimit të veprimtarive të këshillimit dhe orientimit për karrierën.*

6. KOMUNIKIMI DHE MARRËDHËNIA ME NXËNËSIT

Komunikimi efektiv dhe marrëdhëniet e forta me nxënësit krijojnë bazën për një proces të suksesshëm të orientimit dhe këshillimit të karrierës. Kjo qasje ndihmon në ndërtimin e besimit, nxit angazhimin e nxënësve dhe siguron që ata të ndihen të mbështetur në rrugëtimin e tyre të karrierës.

Roli i koordinatorit të këshillimit të karrierës për nxënësit e klasave 10-12 është thelbësor në mbështetjen e nxënësve për të eksploruar, planifikuar dhe zhvilluar karrierat e tyre të ardhshme.

Ndërtimi i marrëdhënieve pozitive me nxënësit, si një aspekt kyç i punës së koordinatorit të këshillimit të karrierës, kërkon kohë, përpjekje dhe përkushtim të vazhdueshëm. Edukimi dhe këshillimi i karrierës nuk ka të bëjë vetëm me ofrimin e informacionit mbi mundësitë e tregut të punës, por edhe me fuqizimin e nxënësve për të marrë vendime të informuara për të ardhmen e tyre.

Komunikimi efektiv lehtëson kuptimin e qartë të nevojave të nxënësve. Mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës duhet të dinë të ofrojnë udhëzime të personalizuar, sepse çdo nxënës ka aspirata, aftësi dhe prejardhje të ndryshme. Komunikimi efektiv e lejon këshilluesin të përfshihet në biseda kuptimplota me nxënësit që ata të kuptojnë qëllimet e tyre individuale dhe të identifikojnë sfidat e mundshme me të cilat mund të përballen.

Nëpërmjet dëgjimit aktiv, koordinatorët mund të kuptojnë jo vetëm atë që thonë nxënësit, por edhe atë që ata nuk mund të shprehin drejtpërdrejt, të tilla si pasiguritë apo shqetësimet. Kjo ndihmon në identifikimin e fushave ku nxënësit mund të kenë nevojë për mbështetje ose për informacion shtesë.

Ndërtimi i besimit dhe i raporteve me nxënësit është po ashtu një faktor i rëndësishëm në procesin e këshillimit të karrierës.

Që nxënësit të hapen për aspiratat, frikën apo edhe dyshimet e tyre, ata duhet të ndjejnë se mjedisi i këshillimit është një hapësirë e sigurt. Gjithashtu, inkurajimi i dialogut të hapur ndihmon në krijimin e raporteve efektive. Komunikimi i dyanshëm i ndihmon nxënësit të ndjehen komodë duke bërë pyetje, duke kërkuar sqarime dhe duke diskutuar çështje personale që mund të ndikojnë në vendimet e tyre për karrierën.

6.1. Këshillimi i individualizuar dhe në grup i nxënësve

Një nga përgjegjësitë kryesore të mësuesit koordinator është ofrimi i këshillimit të personalizuar të karrierës për nxënësit. Çdo nxënës ka pika të forta, interesa dhe sfida unike, prandaj këshillimi dhe orientimi i personalizuar ndikon për planifikimin kuptimplotë të karrierës. Në përmbushje të kësaj detyre mësuesi koordinator në bashkëpunim edhe me mësuesin kujdestar përkatës:

- Takohet dhe diskuton individualisht me nxënësit, interesat e tyre të karrierës, arritjet mësimore dhe rrugët e mundshme, duke u ofruar nxënësve mundësinë për të eksploruar ambiciet e tyre në një mjedis mbështetës.
- Eksploron interesat dhe pikat e forta të çdo nxënësi duke përdorur instrumente si pyetësorë për identifikimin e interesave dhe për vlerësimet e personalitetit, për të ndihmuar nxënësit të njohin aftësitë dhe prirjet e tyre, si dhe për të vendosur qëllime realiste dhe të arritshme.
- Pas vlerësimit të interesave dhe të pikave të forta të një nxënësi, ndihmon nxënësin të vendosë objektiva akademike afatshkurtra dhe afatgjata të karrierës. Kjo përfshin fokusim dhe arritje akademike në ato lëndë që përputhen me aspiratat e tij të karrierës dhe zhvillimin personal.

6.2. Këshillimi për karrierë për nxënësit me nevoja të veçanta

Për nxënësit me aftësi të kufizuara, bisedat e orientimit për karrierën duhet të jenë të përshtatura në përputhje me nevojat e tyre specifike. Mësuesi koordinator punon ngushtë me psikologun shkollor dhe punonjësin social, mësuesin ndihmës dhe prindërit për të siguruar që këta nxënës të marrin mbështetje të specializuar dhe udhëzime të përshtatura për karrierën e tyre.

Mësuesi koordinator bashkëpunon ngushtë me mësuesit ndihmës të nxënësve me aftësi të kufizuara (AK) për orientimin e tyre të karrierës. Kjo ndërhyrje e koordinuar siguron që asnjë grup nxënësish të mos mbetet pa mbështetjen e nevojshme në fazën kritike të orientimit për karrierën.

Në funksion të përmbushjes së kësaj detyre, mësuesi koordinator në bashkëpunim me mësuesin ndihmës mund:

- të zhvillojë plane individuale për orientimin e karrierës që ndihmojnë nxënësit dhe prindërit të kuptojnë mundësitë e tyre dhe të përgatiten për rrugët që mund të ndjekin pas përfundimit të arsimit të mesëm të lartë.
- të organizojë takime periodike me prindërit për të diskutuar progresin e nxënësve dhe për të vlerësuar mundësitë që janë më të përshtatshme për zhvillimin e tyre të mëtejshëm.
- të identifikojë programe arsimore ose mundësi profesionale që janë të përshtatshme për nxënësit me aftësi të kufizuara, për t'i përgatitur ata për një tranzicion të suksesshëm drejt arsimit të lartë apo tregut të punës.
- të sigurojë burime në formate alternative për nxënësit me aftësi të kufizuara, me vështirësi në të nxënë etj.

Në këtë proces, është e domosdoshme që prindërit të jenë të informuar dhe të përfshirë vazhdimisht. Ata luajnë një rol të rëndësishëm në vendimet për karrierën e fëmijëve të tyre dhe ndihmojnë për t'i udhëhequr ata drejt mundësive të arsimit të mëtejshëm ose punësimit.

6.3. Trajtimi i paragjyqimeve dhe i stereotipeve

Trajtimi i paragjyqimeve dhe i stereotipeve në këshillimin për karrierën e nxënësve është thelbësor për të siguruar që të gjithë nxënësit të kenë mundësi të barabarta për të eksploruar dhe ndjekur karriera në përputhje me talentet, interesat dhe aspiratat e tyre.

Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës duhet të punojë në mënyrë aktive për të shmangur barrierat që stereotipet vendosin në zgjedhjet e karrierës. Kështu për shembull, perceptimi se disa profesione janë “të përshtatshme” për një gjini të caktuar, si inxhinieria për djemtë dhe mësuesia për vajzat, ose se arsimi profesional të kufizon mundësinë për të ndjekur arsimin e lartë apo se vetëm profesionet si mjek, avokat ose inxhinier janë të vlefshme, duke lënë pas dore mundësi të tjera si arti, tregtia, ose teknologjia etj., mund të minojnë besimin e nxënësve në aftësinë e tyre për të ndjekur karriera jo tradicionale. Duke trajtuar stereotipet, koordinatori i këshillimit të karrierës mund t'i ndihmojë nxënësit të zhvillojnë vetë-efikasitetin e nevojshëm për të ndjekur pasionet e tyre, pavarësisht nga pritshmëritë e shoqërisë.

6.4. Përfshirja e nxënësve nga grupet vulnerabël në këshillimin e karrierës

Përfshirja e nxënësve nga grupet vulnerabël në këshillimin për karrierë është shumë e rëndësishme për të siguruar akses të barabartë në mundësitë e karrierës dhe për të nxitur një mjedis të respektimit të diversitetit, barazisë dhe gjithëpërfshirjes në shkollë.

Nxënësit vulnerabël shpesh përballen me më shumë pengesa sesa bashkëmoshatarët e tyre në aksesin në mundësitë e karrierës. *Angazhoni familjet në procesin e këshillimit të karrierës për të krijuar një mbështetje më të fortë për nxënësit.*

Koordinatorët e këshillimit të karrierës duhet të jenë të ndjeshëm ndaj prejardhjeve kulturore dhe praktikave që mund të ndikojnë në zgjedhjet e karrierës. Për shembull, nxënësit nga komunitete të caktuara mund të përballen me presionin e familjes për të ndjekur profesione specifike dhe këshillimi për karrierë mund t'i ndihmojë ata t'i shohin si mundësi, ndërkohë që eksplorojnë interesat e tyre. Këshillimi gjithëpërfshirës i karrierës fokusohet jo vetëm në eksplorimin e karrierës, por edhe në ndërtimin e aftësive të punësimit, të tilla si shkrimi i CV-së, intervistimi etj. Kjo përgatitje është thelbësore për të ndihmuar nxënësit vulnerabël që të kapërcejnë pengesat në rrugëtimin e tyre përgjatë karrierës dhe jetës.

Për realizimin e kësaj detyre, mësuesi koordinator:

- organizon takime të rregullta informuese me prindërit për t'i informuar ata rreth mundësive të karrierës dhe burimeve të disponueshme për fëmijët e tyre.
- krijon një sistem për mbledhjen e komenteve nga nxënësit për interesat dhe shqetësimet e tyre të karrierës përmes anketave dhe fokus-grupeve.
- bashkëpunon ngushtë me psikologun e shkollës dhe punonjësin social për të zhvilluar strategji që adresojnë nevojat specifike të grupeve vulnerabël të nxënësve.

6.5. Gjurmimi (ndjekja) i nxënësve që mbarojnë klasën e 12-të

Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës luan një rol të rëndësishëm në gjurmimin e nxënësve që mbarojnë klasën e 12-të. Kjo ndjekje është thelbësore për të kuptuar efektivitetin e programeve shkollore dhe për të ofruar mbështetje të vazhdueshme.

Është e rëndësishme që shkolla të fillojë procesin e mbledhjes së informacionit para se nxënësit të diplomohen. Platformat digjitale dhe sistemet e automatizuara mund të rrisin

efikasitetin e procesit të gjurmimit. Ofrimi i shërbimeve të vazhdueshme të karrierës dhe organizimi i aktiviteteve ndihmon në mbajtjen e lidhjeve me të diplomuarit. Partneritetet me punëdhënësit dhe me institucionet e arsimit të lartë ofrojnë një pamje më të plotë të rrugëtimit të të diplomuarve. Implementimi i këtyre strategjive do të ndihmojë koordinatorin e këshillimit të karrierës të krijojë një sistem efektiv për gjurmimin e nxënësve pas diplomimit, duke ofruar njëkohësisht mbështetje të vazhdueshme për suksesin e tyre profesional.

Disa ndër strategjitë që mbështesin ndjekjen e ecures së nxënësve pas mbarimit të klasës së 12-të, përfshijnë:

- Krijimi i një databaze të të diplomuarve, e cila përfshin informacione kontakti të detajuara para diplomimit (email, telefon, adresë). Mund të përdoret një sistem menaxhimi i të dhënave për të organizuar dhe përditësuar informacionin.
- Zhvillimi i një ankete të strukturuar për të mbledhur informacion mbi: statusin e punësimit, vazhdimin e studimeve të mëtejshme, përvojat në tregun e punës, përshtatshmërinë e aftësive të fituara në shkollë me kërkesat e tregut.
- Përdorimi i platformave digjitale, si p.sh., krijimi i një grupi në mediat sociale (p.sh., LinkedIn, Facebook) për të diplomuarit; përdorimi i anketave online për të lehtësuar mbledhjen e të dhënave.
- Organizimi i aktiviteteve për të diplomuarit (nxënësve që kanë përfunduar shkollën), të cilat mund të jenë takime vjetore ose dy-vjetore për të diplomuarit. Mund të ftohen të diplomuarit për të folur në shkollë rreth përvojave të tyre.
- Bashkëpunimi me institucionet e arsimit të lartë për të ndjekur progresin e nxënësve që vazhdojnë studimet e larta.
- Partneriteti me punëdhënësit lokalë, bizneset lokale për të marrë informacion mbi punësimin e të diplomuarve.
- Analiza dhe vlerësimi i të dhënave të mbledhura për të vlerësuar efektivitetin e veprimtarive të këshillimit të karrierës.

7. BASHKËPUNIMI ME PRINDËRIT/ KUJDESTARËT LIGJORË

Bashkëpunimi i mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës me prindërit/kujdestarët ligjorë është thelbësor për krijimin e një mjedisi mbështetës dhe gjithëpërfshirës që i ndihmon nxënësit të bëjnë zgjedhje të informuara për të ardhmen e tyre dhe të zhvillojnë aftësitë e nevojshme për sukses në karrierë. Përfshirja e prindërve krijon një bazë të fortë për vendimet e ardhshme të karrierës dhe ndihmon në formimin e një qëndrimi pozitiv ndaj të mësuarit gjatë gjithë jetës.

Prindërit kanë ndikim të madh në vendimet e karrierës së fëmijëve të tyre. Bashkëpunimi me ta siguron që nxënësi të marrë mbështetje të vazhdueshme si në shkollë ashtu edhe në shtëpi. Prindërit mund të sigurojnë vazhdimësi midis asaj që mësohet në shkollë dhe zbatimit të saj në jetën e përditshme.

Kur prindërit dhe koordinatori punojnë së bashku, nxënësi merr mesazhe të qëndrueshme rreth rëndësisë së planifikimit të karrierës. Nxënësit priren të marrin më seriozisht planifikimin e karrierës kur shohin që prindërit e tyre janë të përfshirë aktivisht. Studimet tregojnë se përfshirja e prindërve në orientimin për karrierën lidhet me rezultate më të mira akademike dhe profesionale për nxënësit. Bashkëpunimi lejon identifikimin dhe adresimin e hershëm të çdo shqetësimi rreth rrugës së karrierës së nxënësit.

Prindërit e informuar mirë mund të ndihmojnë fëmijët e tyre të marrin vendime më të mira dhe realiste për karrierën e tyre. Shpesh ata janë në pozicion të favorshëm për të identifikuar talentet dhe interesat e fëmijëve që mund të mos jenë të dukshme në mjedisin shkollor. Prindërit mund t'i ofrojnë mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës informacione të vlefshme rreth interesave, aftësive dhe sfidave të fëmijës së tyre.

Bashkëpunimi me prindërit ndihmon në adresimin e çdo paragjykimi kulturor ose perceptimi të gabuar rreth mundësive të karrierës. Ky bashkëpunim ndihmon në krijimin e një komuniteti të gjerë që mbështet zhvillimin e karrierës së të rinjve.

Disa ndër format e bashkëpunimit të mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës me prindërit/ kujdestarët ligjorë përfshijnë:

- Organizimi i takimeve periodike me prindërit/kujdestarët për të diskutuar progresin dhe planet e karrierës së nxënësve, në bashkëpunim me mësuesit kujdestarë.
- Komunikimi i vazhdueshëm, duke përdorur forma të ndryshme të komunikimit përfshirë email-in, faqen Web të shkollës, mediat sociale të shkollës për të mbajtur prindërit të informuar rreth mundësive dhe aktiviteteve të këshillimit të karrierës.
- Organizimi i seancave informuese për prindërit mbi tendencat e tregut të punës dhe rëndësinë e planifikimit të karrierës.
- Ftesa për prindërit/kujdestarët ligjorë, përfshirë bashkëpunimin me këshillat e prindërve të klasave, këshillin e prindërve të shkollës, bordin e shkollës, për të marrë pjesë në proceset e vendimmarrjes për planifikimin dhe zhvillimin e veprimtarive të orientimit të karrierës.
- Sigurimi i materialeve dhe i burimeve të përshtatshme për prindërit që të mbështesin fëmijët e tyre në zgjedhjet e karrierës.
- Ofrimi i mundësisë për takime individuale me prindërit për të adresuar shqetësime specifike.
- Ftesa e prindërve për të marrë pjesë ose kontribuar në aktivitete si panairë karriere ose prezantime të profesionistëve.
- Mbledhja e rregullt e opinioneve nga prindërit për të përmirësuar shërbimet e këshillimit (përmes anketave/pyetësorëve, bisedave etj.).

8. BASHKËPUNIMI ME DREJTUESIT, MËSUESIT DHE ANËTARËT E TJERË TË STAFIT TË SHKOLLËS

Partneriteti i mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës me stafin e shkollës është thelbësor për suksesin e programit të orientimit të karrierës. Ky bashkëpunim siguron një qasje gjithëpërfshirëse dhe efektive në mbështetjen e nxënësve.

Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës duhet të mbajë në konsideratë disa aspekte kyç të bashkëpunimit dhe partneritetit me stafin e shkollës që përfshijnë:

- Komunikimin e vazhdueshëm në mënyrë që të gjitha palët të jenë të informuara rregullisht për progresin dhe sfidat.
- Fleksibilitetin për të përshtatur planin bazuar në nevojat e nxënësve dhe realitetet e shkollës.
- Ofrimin e mbështetjes për trajnim për të gjithë stafin në çështjet e orientimit të karrierës.
- Promovimin e një kulture bashkëpunimi ku orientimi i karrierës shihet si përgjegjësi e përbashkët e të gjithë stafit.

Në vazhdim janë përshkruar disa ndër aspektet kryesore të këtij partneriteti.

Partneriteti me drejtorinë e shkollës përfshin:

- Sigurimin e mbështetjes administrative për planifikimin, zhvillimin dhe monitorimin e veprimtarive të këshillimit të karrierës.
- Sigurimin e burimeve të nevojshme materiale dhe njerëzore për aktivitetet e orientimit.
- Bashkëpunimin për ngritjen dhe pasurimin e këndeve/qendrave të karrierës në shkollë dhe sigurimin e burimeve të përshtatshme, duke ftuar institucionet e arsimit të lartë, punëdhënësit dhe prindërit të ndajnë informacione që mund të jenë të dobishme për nxënësit.

Bashkëpunimi me mësuesit kujdestarë përfshin:

- Planifikimin e përbashkët të aktiviteteve të orientimit të karrierës gjatë orëve të kujdestarisë.

- Identifikimin e hershëm të nxënësve që mund të kenë nevojë për mbështetje shtesë në orientimin e karrierës.
- Bashkëpunimin për zhvillimin dhe monitorimin e veprimtarive dhe zhvillimin e lidhjeve me anëtarë të komunitetit.
- Shkëmbimin e rregullt të informacionit për arritjet mësimore, nevojat, veçoritë, prirjet dhe interesat e nxënësve.
- Shkëmbimin e informacionit për llojet e programeve të studimit në arsimin e lartë dhe mundësitë që ato ofrojnë për nxënësit, për zhvillimet në tregun e punës, institucionet dhe burimet e komunitetit etj.

Bashkëpunimi me shërbimin psiko-social përfshin:

- Koordinimin për të adresuar çështjet emocionale dhe sociale që mund të ndikojnë në zgjedhjet e karrierës.
- Zhvillimin e strategjive të përbashkëta për të mbështetur nxënësit me nevoja të veçanta në planifikimin e karrierës.
- Organizimin e takimeve të përbashkëta për zhvillimin e aftësive sociale dhe emocionale të lidhura me karrierën.

Bashkëpunimi me mësuesit lëndorë përfshin:

- Integrimin e informacionit të lidhur me karrierën në mësimdhënien e lëndëve të ndryshme.
- Organizimin e projekteve ndërkurrikulare që lidhin përmbajtjen mësimore me zbatime në botën reale të punës. Përfshirja e nxënësve në projektet STEM zhvillon aftësitë e të menduarit kritik, krijues dhe të zgjidhjes së problemeve, nxit inovacionin, kuriozitetin dhe pasionin për shkencat dhe teknologjinë, duke i frymëzuar për eksplorimin dhe ndjekjen e karrierave në këto fusha. Bashkëpunimi me ekipet lëndore është gjithashtu një aspekt i rëndësishëm.
- Identifikimin e talenteve dhe interesave specifike të nxënësve në lëndë të ndryshme.

9. BASHKËPUNIMI ME PARTNERËT E KOMUNITETIT

Ndërtimi i lidhjeve me komunitetin është një aspekt thelbësor i punës së koordinatorit të këshillimit të karrierës. Këto lidhje zgjerojnë mundësitë për nxënësit dhe e bëjnë orientimin e karrierës më të lidhur me realitetin e botës së punës, sikurse sigurojnë mbështetje dhe burime shtesë pasi komuniteti mund të ofrojë burime që shkolla nuk i ka.

Bashkëpunimi me “aktorë” të ndryshëm të komunitetit mundëson që nxënësit të marrin njohuri të drejtpërdrejta për karriera të ndryshme dhe tendencat e tregut të punës, si dhe të zhvillojnë aftësitë sociale dhe të mësojnë të ndërveprojnë me profesionistë. Prezantimi me modele të profesionistëve nxit motivimin dhe frymëzon nxënësit.

Partnerët kryesorë të komunitetit për orientimin për karrierën të nxënësve në klasat 10-12 mund të përfshijnë:

- Institucionet e arsimit të lartë, universitetet dhe kolegjet teknike, me të cilat mund të organizohen ditë të hapura, panairë karriere, duke u mundësuar nxënësve të njihen me programet e studimit dhe kërkesat e pranimit.
- Shkollat e mesme profesionale, me të cilat mund të bashkëpunohet për nxënësit e klasës së 10-të, të cilët ndjehen të pavendosur për zgjedhjen e tyre.
- Bizneset lokale mund të ofrojnë mundësi për vizita dhe informacion për karriera të ndryshme.
- Zyrat e punës, të cilat mund të ofrojnë të dhëna për tregun e punës dhe këshilla për kërkim pune.
- Ish-nxënës të suksesshëm, të cilët mund të ndajnë përvojat e tyre dhe të shërbejnë si mentorë.
- Prindërit dhe familjarët, të cilët mund të ofrojnë mbështetje dhe këndvështrime të ndryshme për karrierat.
- Qendrat e formimit profesional, të cilat mund të japin informacion për trajnime dhe kualifikime të ndryshme.
- Institucionet qeveritare, të cilat mund të ofrojnë të dhëna për politikat e punësimit dhe të zhvillimit ekonomik.

- Mediat lokale, të cilat mund të ndihmojnë në promovimin e aktiviteteve dhe mundësive të karrierës.

Është e rëndësishme të theksohet se partnerët specifikë të komunitetit mund të ndryshojnë bazuar në kontekstin lokal, burimet e disponueshme dhe nevojat specifike të nxënësve të shkollës.

Për të siguruar bashkëpunimin me partnerët e komunitetit dhe për të rritur efektivitetin e këtij bashkëpunimi është e nevojshme që mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës:

- Të identifikojë partnerët potencialë të komunitetit në bashkëpunim me drejtorinë e shkollës dhe ZVAP-në përkatëse dhe të krijojë një databazë të dhënash (kontaktesh), të cilën e përditëson dhe e vendos në dispozicion të mësuesve, prindërve dhe nxënësve.
- Të koordinojë bashkëpunimin me partnerët e komunitetit për planifikimin dhe zhvillimin e veprimtarive që përfshihen në planin vjetor të shkollës.
- Të informojë prindërit dhe stafin e shkollës për partnerët dhe burimet e mundshme të komunitetit.
- Të vlerësojë rregullisht efektivitetin e partneritetit dhe aktiviteteve të përbashkëta, në bashkëpunim me drejtorinë e shkollës, mësuesit, nxënësit dhe prindërit.

10. KËNDI/QENDRA E KARRIERËS

Këndi/qendra e karrierës është një hapësirë fizike e posaçme për aktivitetet, produktet dhe shërbimet që kanë të bëjnë me karrierën. Duke pasur një hapësirë fizike posaçërisht për punimet e karrierës, nxënësve dhe stafit u përcillet mesazh i qartë se shkolla e vlerëson këshillimin e karrierës, shërbimi bëhet më i prekshëm dhe konfirmohet vlefshmëria e tij.

Këndi/qendra e karrierës mund të ofrojë një mjedis mësimor tërheqës dhe të pasur me burime, me akses në informacione (në formë fizike ose elektronike) që lidhen me arsimin dhe punësimin. Analiza e disa prej qendrave më të mira burimore të karrierës në mjediset arsimore mundëson disa pika orientuese mbi synimet e mundshme për shkollat:

- Qendra e karrierës gjendet në një zonë “me qarkullim të lartë” në shkollë, duke e bërë më të dukshme për nxënësit.
- Organizimi duhet të jetë tërheqës dhe informal (p.sh., duke pasur klube karriere), duke i nxitur nxënësit ta vizitojnë për t’u përfshirë në të nxënit rreth karrierës.
- Hapësira duhet të jetë mikpritëse, ku nxënësit mund të rezervojnë orar për vëmendje të personalizuar ose të drejtohen te burimet që mund të përdorin në mënyrë të pavarur.
- Ka postera dhe tabela njoftimesh, qoftë të zakonshme ose elektronike, ku shënohen mesazhet kryesore të lidhura me karrierën, të cilat shkolla dëshiron të vendosë theksin.
- Një hartë e sallës së burimeve shërben për t’i ndihmuar nxënësit të gjejnë llojet e ndryshme të burimeve, si librat, dosjet, DVD-të.
- Ka shenja për t’i ndihmuar të rinjtë të gjejnë vendndodhjen e llojeve të caktuara të burimeve të karrierës.
- Fletushkat e disponueshme shërbejnë për t’i inkurajuar nxënësit të kryejnë kërkim vetjak rreth alternativave për të ardhmen dhe në mënyra që nxësin diskutimin me prindërit.
- Ka një disponueshmëri burimesh në formate alternative për nxënësit me aftësi të kufizuara, me vështirësi në të lexuar.

11. DOKUMENTACIONI QË MBAN MËSUESI KOORDINATOR I KËSHILLIMIT TË KARRIERËS

Koordinatori i këshillimit të karrierës, për të kryer në mënyrë sa më cilësore dhe efektive përgjegjësitë e tij, duhet të mbajë një dosje gjithëpërfshirëse me dokumente të ndryshme për të menaxhuar procesin e këshillimit të karrierës së nxënësve. Në këtë dokumentacion përfshihen edhe aktet ligjore kryesore në arsimin parauniversitar. Kjo bazë ligjore përditësohet vazhdimisht sipas akteve ligjore të miratuara nga ministria përgjegjëse për arsimin, ASCAP, si dhe institucionet e tjera të varësisë së MAS-it për këshillimin e karrierës.

Disa nga aktet ligjore janë:

- Urdhri i MAS-it, me nr. 463, datë 30.08.2024 “Për përcaktimin e kriterëve për miratimin e mësuesit koordinator për sigurimin e cilësisë dhe të mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës në institucionet arsimore publike të arsimit parauniversitar”.
- Ligji nr. 69/2012 “Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”.
- Rregullorja për funksionimin e institucioneve arsimore parauniversitare në Republikën e Shqipërisë.

Dokumentet dhe materialet që mban koordinatori i këshillimit të karrierës janë:

- Plani vjetor i këshillimit të karrierës për nxënësit e klasave 10-12.
- Raportet 3-mujore për veprimtaritë e këshillimit të karrierës.
- Të dhëna për nxënësit e shkollës (gjeneralitetet ose harta sociale e shkollës).
- Listat e aktiviteteve të këshillimit të karrierës në nivel klase (për çdo klasë të arsimit të mesëm të lartë në shkollë).
- Materialet e veprimtarive që synojnë mbështetjen dhe këshillimin e mësuesve.
- Materialet e veprimtarive për krijimin e klimës së bashkëpunimit në kuadër të këshillimit për karrierën.
- Raporti i identifikimit të nevojave të nxënësve.
- Materialet për seancat individuale ose në grupe.
- Informacione, broshura, kontakte të institucioneve të arsimit të lartë.

- Informacione, broshura, kontakte të bizneseve, kompanive, institucioneve pranë shkollës ose larg saj.
- Materiale të aktiviteteve me nxënësit (diskutime, fokus-grupe, sesione informuese).
- Materiale të veprimtarive të këshillimit të karrierës me nxënës me AK ose nga shtresat vulnerabël.
- Materiale të bashkëpunimeve me ekipet lëndore (nëse ka).
- Materiale ose raporte të takimeve me prindër, profesionistë dhe përfaqësues të biznesit në kuadër të këshillimit të karrierës së nxënësve.
- Materiale që dëshmojnë pjesëmarrjen e koordinatorit të këshillimit të karrierës në veprimtari të ndryshme.
- Dokumente (certifikata, dëshmi etj.) që provojnë zhvillimin profesional të koordinatorit të këshillimit të karrierës.

Dokumentet e mësipërme ruhen në shkollë nga koordinatori i këshillimit të karrierës, për 4 vjet.

12. ZHVILLIMI I VAZHDUESHËM PROFESIONAL I MËSUESIT KOORDINATOR TË KËSHILLIMIT TË KARRIERËS DHE VLERËSIMI I PERFORMANCËS

12.1 Zhvillimi i vazhdueshëm profesional i mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës

Zhvillimi i vazhduar profesional (ZHVP) si për çdo punonjës arsimor edhe për mësuesin koordinator të këshillimit të karrierës është i rëndësishëm pasi krijon mundësi, mjete dhe burime për bashkëpunim dhe rritje profesionale.

Mësuesi koordinator duhet të angazhohet rregullisht në veprimtaritë e ZHVP-së, pasi ajo është rruga për zhvillimin e aftësive të nevojshme që i nevojiten atij, për të përmbushur në mënyrë efektive detyrat dhe përgjegjësitë që ka ky rol. Përmes angazhimit të vazhdueshëm në veprimtaritë e ZHVP-së, mësuesi koordinator qëndron i përditësuar me zhvillimet më të fundit të arsimit e tregut të punës dhe siguron që udhëzimet dhe këshillimi që ai ofron të jenë të përditësuar dhe të përshtatura për çdo nxënës. Zhvillimi i vazhdueshëm profesional gjithashtu e pajis mësuesin koordinator me njohuri dhe mjete për identifikimin e nevojave të nxënësve dhe për marrjen e vendimeve të duhura në lidhje me strategjitë e përmirësimit të këshillimit të karrierës në shkollë. Mësuesi koordinator përmes ZHVP-së, lidhet me kolegë dhe me ekspertë të fushës, bashkëpunon dhe ndan me ta përvoja, si dhe prezantohet me qasje të reja teknologjike që mund të përshtaten në kontekstin e tij shkollor.

Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës merr pjesë në të gjitha aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional të organizuara nga ASCAP dhe nga institucione të tjera që lidhen me realizimin e përgjegjësive e tij.

Gjithashtu mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës merr pjesë në:

- trajnime /seminare/ konferenca të specializuara për zhvillimin profesional të mësuesve, që lidhen me karrierën, mbrojtjen e të dhënave, integrimin e TIK-ut dhe të inteligjencës artificiale, menaxhimin e emocioneve, barazinë, gjithëpërfshirjen, parimet etike etj. Nëpërmjet këtyre veprimtarive të ZHVP-së, mësuesi koordinator fiton njohuri mbi tendencat e tregut të punës, praktikat inovative, politikat arsimore, mjetet dhe burimet e reja të këshillimit për karrierë.

- grupe pune për diskutime dhe hartim materialesh në mbështetje të këshillimit të karrierës për nxënësit, prindërit, mësuesit kujdestarë, mësuesit lëndorë, mësuesit ndihmës dhe palët e tjera të interesuara.
- kurse online, webinarë, platforma për këshillimin në karrierë që ofrojnë strategji për të ndihmuar nxënësit në marrjen e vendimeve të informuara për karrierën.
- projekte kombëtare apo ndërkombëtare që ofrojnë strategji dhe aktivitete që mbështesin zhvillimin e këshillimit të karrierës në institucionin arsimor.
- kurse për përmirësimin e aftësive digjitale, komunikuese, organizative etj.
- vizita në biznese dhe shkolla të arsimit të mesëm të lartë, për të identifikuar lloje të ndryshme të karrierës që mund t’ju ofrojnë nxënësve në shkollë.
- angazhime në praktika reflektuese për identifikimin e pikave të forta dhe të dobëta dhe fushave për përmirësim të nxënësve.
- ndarjen e historive të suksesit nga karriera e ish nxënësve.
- vizita në shkolla të tjera për të marrë dhe për të shkëmbyer eksperiencë, në lidhje me koordinimin e veprimtarive të këshillimit të karrierës, mentorimin dhe krijimin e databazës së të dhënave.

Mësuesi koordinator merr pjesë në rrjetin profesional të mësuesve koordinatorë të këshillimit të karrierës, në rastet kur është e mundur të krijohet rrjeti profesional.

Zhvillimi profesional i mësuesit koordinator të këshillimit për karrierën nuk realizohet vetëm përmes veprimtarive të jashtme të ZHVP-së, por edhe në vetë mjedisin e shkollës, ku mësuesit kanë mundësinë të rriten profesionalisht përmes pjesëmarrjes në aktivitetet shkollore dhe bashkëpunimit me kolegët. Shkollat ofrojnë një hapësirë të pasur për shkëmbim idesh dhe ndarje përvojash, duke u shndërruar në mjedise të mësimi të vazhdueshëm dhe të rritjes së përbashkët.

Pjesëmarrja në iniciativat dhe projektet shkollore. Shkollat shpesh organizojnë aktivitete dhe iniciativa që lidhen me zhvillimin personal dhe profesional të nxënësve dhe të stafit. Mësuesi koordinator duhet të jetë aktiv në pjesëmarrjen dhe udhëheqjen e këtyre iniciativave.

Angazhimi me koordinatorin e cilësisë në zhvillimin e brendshëm të stafit. Shkolla nëpërmjet koordinatorit të cilësisë përgatit plane dhe krijon mundësi për zhvillimin e brendshëm profesional të stafit, ku mësuesit bashkëpunojnë dhe ndajnë praktikën më të

mira. Mësuesi koordinator gjatë këtyre takimeve mund të përfshihet në diskutime për zhvillimin e metodave të reja të këshillimit në karrierë duke marrë përvojë nga kolegët e tij.

12.2 Vlerësimi i performancës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës në arsimin e mesëm të lartë

Vlerësimi i performancës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës shërben për përmirësimin e cilësisë së përgjithshme të programeve të këshillimit për karrierën, sigurimin e llogaridhënies dhe lehtësimin e zhvillimit profesional.

Metodologji për vlerësimin e performancës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës

Ekzistojnë disa metoda për të vlerësuar performancën e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës në arsimin e mesëm të lartë, të tilla si:

Vlerësimi nga drejtuesit e shkollës dhe nga vlerësues të jashtëm

Drejtuesit e shkollave të arsimit të mesëm të lartë dhe specialistë të ZVAP-së kryejnë përmes vëzhgimeve, vlerësime formale për të vlerësuar performancën e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës në arsimin e mesëm të lartë.

Vetëvlerësimi

Mësuesit koordinatorë vlerësojnë performancën e tyre duke përdorur mjete si rubrikat që nxisin reflektimin mbi aspekte si: angazhimi i nxënësve, përdorimi i burimeve etj.

Vlerësimi nga nxënësit dhe nga prindërit

Mbledhja e të dhënave nga nxënësit dhe prindërit nëpërmjet anketave ose intervistave siguron informacione të drejtpërdrejta për efektivitetin e këshillimit për karrierën nga këndvështrimi i nxënësit dhe prindërit.

Kriteret për vlerësimin e performancës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës në arsimin e mesëm të lartë

Vlerësimi efektiv mbështetet në kritere të qarta dhe të matshme. Kriteret janë ndërtuar duke u bazuar në përgjegjësitë profesionale të mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës.

Fushat e përgjegjëse	Kriteret
Koordinimi i planifikimit dhe zhvillimit të veprimtarive për këshillimin dhe orientimin për karrierën	Harton planin vjetor të veprimtarive të orientimit dhe këshillimit të karrierës.
	Koordinon veprimtaritë për këshillimin dhe orientimin për karrierën.
	Krijon databazën e të dhënave për drejtimin e karrierës së nxënësve që kanë mbaruar klasën e 12-të.
	Monitoron ecurinë e zbatimit të veprimtarive.
Këshillimi individual dhe në grup	Ofron këshillime të individualizuara dhe në grup për nxënësit.
	Siguron pjesëmarrjen e nxënësve në aktivitetet e këshillimit të karrierës.
	Këshillon nxënësit me nevoja të veçanta për mundësitë e karrierës së tyre.
Komunikimi dhe marrëdhëniet me nxënësit	Krijon një klimë miqësore dhe bashkëpunuese.
	Identifikon nevojat e nxënësve.
	Siguron informacion mbi llojet e institucioneve të arsimit të lartë dhe mundësitë e tregut të punës.
Partneriteti me stafin e shkollës	Bashkëpunon dhe mbështet mësuesit kujdestarë.
	Bashkëpunon me ekipet lëndore për integrimin e edukimit për karrierën përmes lëndëve mësimore.
	Bashkëpunon me psikologun e shkollës dhe punonjësin social.
Bashkëpunimi me prindërit dhe komunitetin	Siguron angazhimin e prindërve dhe të komunitetit në veprimtaritë e orientimit të karrierës.
	Ndërton partneritete me biznesin, institucionet lokale, institucionet e arsimit të lartë etj.
Etika dhe profesionalizmi	Respekton parimet e etikës dhe konfidencialitetin e nxënësve.
Zhvillimi profesional	Angazhohet në veprimtaritë e zhvillimit të vazhdueshëm profesional.

Roli i komenteve (feedback-ut) në vlerësimin e performancës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës

Komentet shërbejnë për të përmirësuar punën e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. Ato identifikojnë fusha specifike për zhvillim, duke e udhëhequr mësuesin koordinator drejt mundësive të synuara të zhvillimit profesional. Reagimet konstruktive inkurajojnë mësuesin koordinator të reflektojë mbi praktikat e tij dhe të përshtatet për të përmbushur më mirë nevojat e të gjithë nxënësve. Gjithashtu komentet e rregullta nxitin bashkëpunimin ndërmjet mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës, drejtuesve dhe mësuesve të tjerë të shkollës, duke krijuar një mjedis mbështetës për përmirësim të vazhdueshëm.

Përmirësimi i vazhdueshëm dhe drejtimet e ardhshme

Vlerësimi i performancës është një proces i vazhdueshëm që mbështet përmirësimin e vazhdueshëm në këshillimin e karrierës.

Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës përdor rezultatet e vlerësimit për të vendosur objektiva specifike, të matshme, duke siguruar rritje të vazhdueshme profesionale. Për shembull, ai mund të synojë të rrisë pjesëmarrjen e nxënësve në veprimtaritë e këshillimit të karrierës gjatë vitit të ardhshëm. Ndërsa këshillimi për karrierë evoluon, mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës duhet të përshtatë praktikat e tij për të reflektuar tendencat e reja dhe nevojat e nxënësve.

Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës duhet të kërkojë në mënyrë aktive mundësi zhvillimi profesional për të përmirësuar aftësitë e tij, si p.sh., ndjekja e trajnimeve ose e seminareve të rëndësishme për këshillimin e karrierës.

12.3 Formati i vlerësimit të performancës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës

Vlerësimi i performancës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës ndjek një format të bazuar në përgjegjësitë e tij.

Formati i vlerësimit të performancës përmban rubrikat e mëposhtme:

- a) Informacion i përgjithshëm për mësuesin koordinator të këshillimit të karrierës.
- b) Objektivat vjetore të mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës.

c) Vlerësimi i performancës për secilin objektiv me katër nivele të performancës:

- **Niveli 4.** Shumë mirë, kur objektivi është arritur në masën 90-100%.
- **Niveli 3.** Mirë, kur objektivi është arritur në masën 70-89 %.
- **Niveli 2.** Mjaftueshëm, kur objektivi është arritur në masën 50% – 69%.
- **Niveli 1.** Dobët, kur objektivi është arritur në masën më pak se 50%.

a) Vlerësimi i performancës për përgjegjësitë profesionale me katër nivele të performancës:

- **Niveli 4.** Shumë mirë.
- **Niveli 3.** Mirë, por ka nevojë për përmirësim.
- **Niveli 2.** Mjaftueshëm dhe ka nevoja të konsiderueshme për përmirësim.
- **Niveli 1.** Dobët dhe ka nevojë të domosdoshme për përmirësim.

- Çdo nivel përshkruhet specifikisht për kriteret që priten në atë nivel.
- Komente të përgjithshme dhe rekomandime.

Në vlerësimin e performancës është e rëndësishme të dëshmohet çdo vlerësim me shënime, prova, shembuj, komente, reflektime etj., që sigurojnë vlerësimin përkatës.

- *Modeli i formatit të vlerësimit të performancës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës jepet në shtojcën 14.6.*
- *Kriteret e vlerësimit të përgjegjësive profesionale të mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës jepen në shtojcën 14.7.*

Në fund të vitit shkollor, drejtori i shkollës vlerëson performancën e mësuesit koordinator, bazuar në kriteret e vlerësimit, të miratuara nga ASCAP.

Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës planifikon dhe realizon veprimtarinë e tij për një periudhë 3-vjeçare. **Në fund të periudhës 3-vjeçare ZVAP-të bëjnë vlerësimin e performancës së tij,** në bazë të të cilit përcaktohet vijimi i punës në rolin e koordinatorit apo rikthimi në pozicionin e mësuesit brenda ZVAP-së.

13. ROLET DHE PËRGJEGJËSITË E INSTITUCIONEVE

Mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës veprojnë me mbështetjen e të gjitha autoriteteve arsimore, duke shërbyer si urë lidhëse midis politikave kombëtare, zbatimit lokal dhe praktikave në nivel institucioni arsimor. Ata punojnë ngushtë me drejtorin e institucionit arsimor për planifikimin dhe zhvillimin e veprimtarive të shkollës, bashkëpunojnë me autoritetet rajonale dhe lokale arsimore për burime dhe mbështetje, si dhe veprojnë në përputhje me politikat dhe udhëzimet e përcaktuara nga ministria përgjegjëse për arsimin.

Tabela: Rolet dhe përgjegjësitë e institucioneve në nivel kombëtar, rajonal, lokal dhe në nivel shkolle

INSTITUCIONET	ROLE DHE PËRGJEGJËSI
NË NIVEL KOMBËTAR	
<p>Ministria e Arsimit dhe Sportit (MAS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Harton dhe përditëson politikat kombëtare për mësuesin koordinator të këshillimit të karrierës. - Përcakton kriteret dhe koordinon përzgjedhjen e mësuesve koordinatorë të këshillimit të karrierës. - Ofron fonde dhe burime në mbështetje të programeve të edukimit dhe këshillimit për karrierën. - Organizon programe trajnimi në nivel kombëtar për mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës. - Koordinon monitorimin e mësuesve koordinatorë të këshillimit të karrierës për të vlerësuar efektivitetin e tyre.
<p>Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar (ASCAP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Harton udhëzues dhe materiale mbështetëse për rolin dhe përgjegjësitë e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Vendors kriteret kombëtare për vlerësimin e performancës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Realizon seanca informuese dhe aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional për ngritjen e kapaciteteve të mësuesve koordinatorë të këshillimit të karrierës lidhur me zbatimin e përgjegjësisë të tyre. - Kryen hulumtime dhe kërkime mbi praktikat më të mira për efektivitetin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës.

	<ul style="list-style-type: none"> - Lehtëson rrjetet profesionale për mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës. - Ofron këshilla dhe mbështetje të ekspertëve për mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës. - Zhvillon dhe piloton qasje të reja për mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës. - Ofron mundësi zhvillimi të vazhdueshëm profesional për mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës. - Monitoron dhe vlerëson zbatimin e planit të aktiviteteve, të realizuara nga mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës.
<p style="text-align: center;">Agjencia Kombëtare e Arsimit Parauniversitar (AKAP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zbaton udhëzimet dhe materialet mbështetëse të MAS -it dhe ASCAP-it për funksionimin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Kryen vlerësime të jashtme të institucioneve arsimore, duke përfshirë efektivitetin e rolit të mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Siguron që institucionet arsimore i përmbahen udhëzimeve për përgjegjësitë e mësuesin koordinator të këshillimit të karrierës. - Ofron komente të detajuara për institucionet dhe mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës për fushat për përmirësim. - Ndan praktikat më të mira nëpër IA-je për efektivitetin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Siguron infrastrukturën e domosdoshme didaktike dhe teknologjike për efektivitetin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Monitoron punën e DRAP-ve, ZVAP-ve dhe të institucioneve arsimore në lidhje me efektivitetin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Përgatit raporte monitorimi dhe i dërgon në MAS dhe në ASCAP.
NË NIVEL RAJONAL	
<p style="text-align: center;">Drejtoria Rajonale e Arsimit Parauniversitar (DRAP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Përshtat politikat kombëtare për mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës me kontekstet rajonale. - Zbaton udhëzimet dhe materialet mbështetëse të MAS-it, ASCAP-it, AKAP-it për funksionimin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Zbaton kriteret e përzgjedhjes së mësuesve koordinatorë të këshillimit të karrierës.

	<ul style="list-style-type: none"> - Ofron mundësi për mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës për aktivitete të zhvillimit profesional në nivel rajonal. - Organizon sesione trajnimi dhe seminare rajonale për mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës. - Lehtëson bashkëpunimin ndërmjet ZVAP-ve për iniciativa të ndryshme lidhur me mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës. - Grumbullon dhe analizon të dhënat rajonale për mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës. - Identifikon dhe ndan praktikat më të mira nëpër IA për efektivitetin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Siguron infrastrukturën e domosdoshme didaktike dhe teknologjike për efektivitetin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Monitoron punën e ZVAP-ve dhe të institucioneve arsimore në lidhje me efektivitetin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Përgatit raporte monitorimi dhe i dërgon në AKAP.
--	---

NË NIVEL LOKAL

<p>Zyra Vendore e Arsimit Parauniversitar (ZVAP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zbaton udhëzimet dhe materialet mbështetëse të MAS-it, ASCAP-it, AKAP-it, DRAP-it për funksionimin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Zbaton kriteret e përzgjedhjes së mësuesve koordinatorë të këshillimit të karrierës. - Ofron mundësi për mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës për aktivitete të zhvillimit profesional në nivel lokal. - Organizon rrjetet profesionale për mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës, në rastet kur është e mundur të krijohet rrjeti profesional. - Ofron mbështetje të drejtpërdrejtë për mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës në institucionet arsimore. - Lehtëson bashkëpunimin ndërmjet institucioneve arsimore për iniciativa të ndryshme lidhur me mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës. - Grumbullon të dhënat lokale për mësuesit koordinatorë të këshillimit të karrierës. - Identifikon dhe ndan praktikat më të mira nëpër institucione arsimore për efektivitetin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës.
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Identifikon institucionet arsimore që mund të kenë nevojë për mbështetje shtesë në funksionimin e mësuesve koordinatorë të këshillimit të karrierës dhe i këshillon ata. - Siguron infrastrukturën e domosdoshme didaktike dhe teknologjike për efektivitetin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Monitoron punën e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Përgatit raporte monitorimi dhe i dërgon në DRAP.
NË NIVEL SHKOLLE	
Drejtuesi i shkollës	<ul style="list-style-type: none"> - Ofron udhëheqje dhe mbështetje për mësuesin koordinator të këshillimit të karrierës. - Zbaton udhëzimet dhe materialet mbështetëse të MAS-it, ASCAP-it, AKAP-it, DRAP-it dhe ZVAP-së për funksionimin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Ofron mbështetje të drejtpërdrejtë për mësuesin koordinator të këshillimit të karrierës në nivel shkolle. - I siguron të gjitha materialet e nevojshme të IA-së për realizimin e veprimtarisë së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Mbështet zhvillimin profesional të mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Lehtëson bashkëpunimin ndërmjet mësuesve për realizimin e përgjegjësive të mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Identifikon dhe ndan praktikat më të mira mbi efektivitetin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Siguron infrastrukturën e domosdoshme didaktike dhe teknologjike për efektivitetin e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Monitoron zhvillimin e punës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës. - Vlerëson performancën e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës dhe gjykon për vijimin e punës së tij për vitin pasardhës. - Nxit një kulturë të përmirësimit të vazhdueshëm brenda IA-së.

14. SHTOJCA

14.1 Format i planit vjetor të veprimtarive

ZVAP: _____

SHKOLLA: _____

VITI SHKOLLOR: _____

Nr.	Veprimtaria	Klasa/t	Qëllimi/ rezultati	Afati	Personat përgjegjës	Bashkëpunimi	Burimet dhe mjedisi	Treguesit e suksesit
1.								
2.								
3.								
4.								

Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës

Firma _____

Drejtori i shkollës

Firma _____

14.2 Format raportimi 3- mujor

RAPORT 3- MUJOR I ECURISË SË VEPRIMTARIVE

A) Të dhënat e përgjithshme

Nr.	Rubrika	Përshkrimi
1.	Informacion bazë	Emri i shkollës: ...
		Koordinatori: ...
		Data e raportit: ...
		Periudha: ...
2.	Qëllimi i raportit	Ky raport ka për qëllim...
3.	Sfidat e hasura	Problemet e ndeshura dhe mësimet e nxjerra ...
4.	Rekomandimet	Sugjerime për përmirësime dhe planifikimi i aktiviteteve të reja...
5.	Shtojca	Fletë vlerësime, foto, materiale të tjera mbështetëse, anketa, pyetësorë etj.

B) Përmbledhja e veprimtarive

Nr.	Lista e veprimtarive të realizuara	Nr. i nxënësve të angazhuar	Metodat e përdorura	Materialet ndihmëse
6.
7.				

Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës

Firma _____

Drejtori i shkollës

Firma _____

14.3 Format raportimi vjetor

RAPORT VJETOR

- Përbushja e qëllimeve dhe objektivave të planit vjetor dhe shkaqet e mospërbushjes (nëse ka).

- Arritjet dhe risitë e realizuara gjatë vitit shkollor.

- Bashkëpunimet e suksesshme të institucionit me partnerë të komunitetit etj.

- Propozime për përmirësimin e cilësisë së këshillimit të karrierës në shkollë.

Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës

Firma _____

Drejtori i shkollës

Firma _____

14.4 Model pyetësori për nxënësit për vlerësimin e efektivitetit të veprimtarive të këshillimit dhe orientimit për karrierën

PYETËSORI PËR NXËNËSIT PËR VLERËSIMIN E EFEKTIVITETIT TË VEPRIMTARIVE TË KËSHILLIMIT DHE ORIENTIMIT PËR KARRIERËN

INFORMACIONE TË PËRGJITHSHME

1. Klasa: 10 11 12
2. Gjinia: Femër Mashkull

I. CILËSIA E PËRGJITHSHME E VEPRIMTARIVE

3. Sa i kënaqur jeni me veprimtaritë e këshillimit dhe orientimit për karrierën në shkollën tuaj?
- Shumë i kënaqur I kënaqur Neutral I pakënaqur Shumë i pakënaqur
4. Sa mirë i adresuan veprimtaritë, nevojat tuaja individuale për orientim karriere?
- Shumë mirë Mirë Mesatarisht Dobët Shumë dobët
5. Sa të dobishme ishin informacionet e ofruara gjatë seancave të këshillimit dhe orientimit për karrierën?
- Shumë të dobishme Të dobishme Mesatarisht Pak të dobishme Aspak të dobishme

II. VLERËSIMI I AKTIVITETEVE SPECIFIKE

6. Vlerësoni efektivitetin e aktiviteteve të mëposhtme (1 = Aspak efektiv, 5 = Shumë efektiv, N = Nuk kam marrë pjesë):
- a) Këshillimi individual: 1 2 3 4 5 N
- b) Biseda në grup për karrierën: 1 2 3 4 5 N
- c) Panaire të karrierës: 1 2 3 4 5 N

- d) Takime me profesionistë të fushave: 1 2 3 4 5 N
- e) Vizita në kompani/institucione: 1 2 3 4 5 N
- f) Testime për interesa dhe aftësi: 1 2 3 4 5 N
- g) Ndhmë për aplikime në universitet: 1 2 3 4 5 N
- h) Seanca informimi për tregun e punës: 1 2 3 4 5 N

7. Cili aktivitet ishte më i dobishëm për ju dhe pse?

8. Cili aktivitet mendoni se ka nevojë për përmirësim dhe si?

III. NDIKIMI I VEPRIMTARIVE

9. Sa kanë ndikuar veprimtaritë e këshillimit dhe të orientimit për karrierën në qartësimin e qëllimeve tuaja të karrierës?

- Shumë Mjaftueshëm Disi Pak Aspak

10. Sa më të përgatitur ndjeheni për të marrë vendime për karrierën tuaj pas pjesëmarrjes në program?

- Shumë më i përgatitur Më i përgatitur Njësoj Më pak i përgatitur Shumë më pak i përgatitur

11. Sa kanë ndikuar veprimtaritë në rritjen e njohurive tuaja për opsionet e ndryshme të karrierës?

- Shumë Mjaftueshëm Disi Pak Aspak

12. Sa kanë ndikuar veprimtaritë në zhvillimin e aftësive tuaja për kërkimin e punës (p.sh., shkrimi i CV-së, intervista)?

- Shumë Mjaftueshëm Disi Pak Aspak

IV. CILËSIA E BURIMEVE DHE E MATERIALEVE

13. Sa të përditësuara dhe të rëndësishme ishin informacionet e ofruara?

- Shumë Mjaftueshëm Mesatarisht Pak Aspak

14. Sa të aksesueshme ishin burimet dhe materialet e orientimit për karrierën?

- Shumë Mjaftueshëm Mesatarisht Pak Aspak

15. Cilat burime shtesë do të donit të kishit për orientimin e karrierës?

V. STAFI I KËSHILLIMIT DHE ORIENTIMIT PËR KARRIERËN

17. Sa të disponueshëm ishte mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës kur kishit nevojë për ndihmë?

- Shumë Mjaftueshëm Mesatarisht Pak Aspak

18. Sa mirë i adresoi pyetjet dhe shqetësimet tuaja specifike?

- Shumë mirë Mirë Mesatarisht Dobët Shumë dobët

VI. SUGJERIME PËR PËRMIRËSIM

19. Cilat tema ose aktivitete shtesë do të donit të shihni në programin e orientimit për karrierën?

20. Si mund të përmirësohet programi i orientimit për karrierën për t'ju shërbyer më mirë?

21. A ka ndonjë aspekt të orientimit për karrierën që nuk është adresuar nga ky pyetësor?

Komente përfundimtare

Ju lutemi ndani çdo koment ose sugjerim shtesë që keni për programin e orientimit për karrierën:

**14.5 Model pyetësor për prindërit për vlerësimin e efektivitetit të veprimtarive të këshillimit dhe orientimit për karrierën
(klasat 10-12)**

MODEL PYETËSORI PËR PRINDËRIT

VLERËSIMI I EFEKTIVITETIT TË VEPRIMTARIVE TË KËSHILLIMIT DHE ORIENTIMIT PËR KARRIERËN (KLASAT 10-12)

Të nderuar prindër,

Ju lutemi të plotësoni këtë pyetësor për të na ndihmuar në vlerësimin dhe përmirësimin e programit tonë të këshillimit dhe orientimit për karrierën. Përgjigjet tuaja janë anonime dhe konfidenciale.

Për çdo pyetje, ju lutemi të zgjidhni një vlerësim nga 1 deri në 5, ku:

1 = Aspak dakord, 2 = Pak dakord, 3 = Neutral, 4 = Dakord, 5 = Shumë dakord

1. INFORMIMI DHE KOMUNIKIMI:

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| a) Jam i/e informuar rregullisht për veprimtaritë e këshillimit të karrierës. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Komunikimi nga shkolla për çështjet e karrierës është i qartë dhe i dobishëm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) E di kë të kontaktoj në shkollë për pyetje lidhur me karrierën e fëmijës tim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2. VEPRIMTARITË E KARRIERËS:

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| a) Veprimtaritë e karrierës janë të përshtatshme për moshën e fëmijës tim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Programi ofron një gamë të gjerë të veprimtarive të karrierës. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Veprimtaritë e ndihmojnë fëmijën tim të kuptojë më mirë opsionet e karrierës. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. NDIKIMI TE NXËNËSI:

- a) Fëmija im është më i informuar për opsionet e karrierës pas këtyre veprimtarive. 1 2 3 4 5
- b) Veprimtaritë kanë ndihmuar fëmijën tim të zhvillojë aftësi të rëndësishme për karrierën. 1 2 3 4 5
- c) Fëmija im është më i motivuar për të planifikuar karrierën e tij. 1 2 3 4 5

4. PËRFSHIRJA E PRINDËRVE:

- a) Ndihem i përfshirë në procesin e orientimit të karrierës së fëmijës tim. 1 2 3 4 5
- b) Shkolla ofron burime të mjaftueshme për të më ndihmuar të mbështes fëmijën tim. 1 2 3 4 5
- c) Jam ftuar të marr pjesë në veprimtari të lidhura me karrierën në shkollë. 1 2 3 4 5

5. LIDHJA ME TREGUN E PUNËS:

- a) Informacioni i ofruar për karrierat është i përditësuar dhe i dobishëm. 1 2 3 4 5
- b) Programi përfshin informacion për profesionet e reja dhe të ardhshme. 1 2 3 4 5
- c) Veprimtaritë reflektojnë nevojat aktuale të tregut të punës. 1 2 3 4 5

6. EFEKTIVITETI I PËRGJITHSHËM:

- a) Jam i/e kënaqur me cilësinë e përgjithshme të programit të karrierës. 1 2 3 4 5
- b) Programi i karrierës ndihmon fëmijën tim të marrë vendime të informuara. 1 2 3 4 5
- c) Rekomandoj që programi të vazhdojë në vitet e ardhshme. 1 2 3 4 5

7. PYETJE TË HAPURA:

a) Cilat aspekte të veprimtarive të këshillimit të karrierës mendoni se janë më efektive?

b) Cilat aspekte mendoni se kanë nevojë për përmirësim?

c) A keni ndonjë sugjerim ose koment tjetër për veprimtaritë e këshillimit dhe orientimit të karrierës?

Faleminderit për kohën dhe kontributin tuaj të çmuar!

14.6 Formati i vlerësimit të performancës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës

Ky format synon të ofrojë një kornizë gjithëpërfshirëse për vlerësimin e performancës së mësuesit koordinator të këshillimit për karrierë dhe mund të përdoret si bazë për një diskutim konstruktiv mes drejtorit dhe koordinatorit, duke ndihmuar në identifikimin e sukseseve, sfidave dhe fushave për zhvillim të mëtejshëm. Është e rëndësishme që procesi i vlerësimit të jetë bashkëpunues dhe të fokusohet në përmirësimin e vazhdueshëm të punës së mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës dhe të veprimtarive në shkollë.

PJESA 1: TË DHËNA PERSONALE

Emri/Mbiemri: _____

Institucioni arsimor: _____

ZVAP (ku është IA-ja): _____

Data e vlerësimit: _____

Drejtori i institucionit arsimor: _____

PJESA 2: KONTEKSTI I PUNËS

Objektivat e mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës (_____) për vitin shkollor _____ janë:

(Objektivat duhet të shkruhen në mënyrë të tillë që të jenë specifikë, të matshëm, të arritshëm, realistë.

1. _____

2. _____

3. _____

.....

PJESA 3: OBJEKTIVAT DHE VLERËSIMI I PERFORMANCËS PËR PËRMBUSHJEN E TYRE

Objektivi 1:

Niveli 4.	Niveli 3.	Niveli 2.	Niveli 1.
Shumë mirë, kur objektivi është arritur në masën 90-100%.	Mirë, kur objektivi është arritur në masën 70-89 %.	Mjaftueshëm, kur objektivi është arritur në masën 50% – 69%.	Dobët, kur objektivi është arritur në masën më pak se 50%.
Vlerësimi:			
Komentet e drejtorit të IA-së/ Shpjegime:			

Objektivi 2:

Niveli 4.	Niveli 3.	Niveli 2.	Niveli 1.
Shumë mirë, kur objektivi është arritur në masën 90-100%.	Mirë, kur objektivi është arritur në masën 70-89 %.	Mjaftueshëm, kur objektivi është arritur në masën 50% – 69%.	Dobët, kur objektivi është arritur në masën më pak se 50%.
Vlerësimi:			
Komentet e drejtorit të IA-së/ Shpjegime:			

PJESA 4: VLERËSIMI PËR PËRMBUSHJEN E PËRGJEGJËSIVE PROFESIONALE

Në këtë pjesë, drejtori i IA-së së arsimit të mesëm të ulët vlerëson përmbushjen e përgjegjësive profesionale të mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës.

Nr.	Fushat e përgjegjësisë	Kriteret	Niveli 4. <i>Shumë mirë.</i>	Niveli 3. <i>Mirë, por ka nevojë për përmirësim.</i>	Niveli 2. <i>Mjaftueshëm dhe ka nevoja të konsiderueshme për përmirësim.</i>	Nivel 1. <i>Dobët dhe ka nevojë të domosdoshme për përmirësim.</i>	Komente
1.	Koordinimi i planifikimit dhe zhvillimit të veprimtarive për këshillimin dhe orientimin për karrierën	1.1. Harton planin vjetor të veprimtarive të orientimit dhe këshillimit të karrierës.					
		1.2. Koordinon veprimtaritë për këshillimin dhe orientimin për karrierën.					
		1.3. Krijon databazën e të dhënave për drejtimin e karrierës së nxënësve që kanë mbaruar klasën e 12-të.					
		1.4. Monitoron ecurinë e zbatimit të veprimtarive.					
2.	Këshillimi individual dhe në grup	2.1. Ofron këshillime të individualizuara dhe në grup për nxënësit.					
		2.2. Siguron pjesëmarrjen e					

		nxënësve në aktivitetet e këshillimit të karrierës.					
		2.3. Këshillon nxënësit me nevoja të veçanta për mundësitë e karrierës së tyre.					
3.	Komunikimi dhe marrëdhëniet me nxënësit	3.1. Krijon një klimë miqësore dhe bashkëpunuese.					
		3.2. Identifikon nevojat e nxënësve.					
		3.3. Siguron informacion mbi llojet e institucioneve të arsimit të lartë dhe mundësitë e tregut të punës.					
4.	Partneriteti me stafin e shkollës	4.1. Bashkëpunon dhe mbështet mësuesit kujdestarë.					
		4.2. Bashkëpunon me ekipet lëndore për integrimin e edukimit për karrierën përmes lëndëve mësimore.					
		4.3. Bashkëpunon me psikologun e shkollës					

		dhe punonjës in social.					
5.	Bashkëpunimi me prindërit dhe komunitetin	5.1. Siguron angazhimin e prindërve dhe të komunitetit në veprimtaritë e orientimit të karrierës.					
		5.2. Ndërton partneritete me biznesin, institucionet lokale, institucionet e arsimit të lartë etj.					
6.	Etika dhe profesionalizmi	6.1. Respekton parimet e etikës dhe konfidencialitetin e nxënësve.					
7.	Zhvillimi profesional	7.1. Angazhohet në veprimtaritë e zhvillimit të vazhdueshëm profesional.					
Totali i pikëve							
Niveli i performancës për përmbushjen e përgjegjësive profesionale							

VLERËSIMI:

Niveli 1. (Dobët dhe ka nevojë të domosdoshme për përmirësim): Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës nuk i ka përmbushur pritshmëritë lidhur me përgjegjësitë profesionale (0 – 27 pikë).

Niveli 2. (Mjaftueshëm dhe ka nevoja të konsiderueshme për përmirësim): Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës ka treguar përmbushje të nivelit mjaftueshëm, të përgjegjësive profesionale (28-41 pikë).

Niveli 3. (Mirë, por ka nevojë për përmirësim): Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës ka treguar përmbushje të nivelit mirë, të përgjegjësive profesionale (42 – 55 pikë).

Niveli 4. (Shumë mirë): Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës ka treguar përmbushje shumë të mirë të përgjegjësive profesionale, të cilat e dallojnë nga të tjerët (56 – 68 pikë).

Komente të përgjithshme dhe rekomandime

Drejtori i shkollës: _____

Firma:

Mësuesi koordinator i këshillimit të karrierës: _____

Firma:

Data: _____

14.7 Kriteret e vlerësimit të përgjegjësive profesionale të mësuesit koordinator të këshillimit të karrierës

Nr.	Fushat	Kriteret	Përshkrimi i përmbushjes së kriteve sipas niveleve			
			Niveli 4. Shumë mirë.	Niveli 3. Mirë, por ka nevojë për përmirësim.	Niveli 2. Mjaftueshëm dhe ka nevoja të konsiderueshme për përmirësim.	Nivel 1. Dobët dhe ka nevojë të domosdoshme për përmirësim.
1.	Koordinimi i planifikimit dhe zhvillimit të veprimtarive për këshillimin dhe orientimin për karrierën	1.1. Harton planin vjetor të veprimtarive të orientimit dhe këshillimit të karrierës.	Harton një plan vjetor të detajuar dhe gjithëpërfshirës me objektiva specifike, afate kohore dhe aktivitete të qarta. (4 pikë)	Harton planin vjetor, por disa aktivitete ose afate kohore nuk janë të qarta apo të parashikuara si duhet. (3 pikë)	Plani vjetor nuk është i plotë, mungojnë detajet kryesore ose afatet kohore. (2 pikë)	Harton një plan jo të përshtatshëm dhe shumë të kufizuar. (0-1 pikë)
		1.2. Koordinon veprimtaritë për këshillimin dhe orientimin për karrierën.	Koordinon me efikasitet një sërë aktivitete të planifikuara dhe të strukturuar shumë mirë, duke siguruar një mjedis që nxit përfshirjen e plotë të nxënësve. (4 pikë)	Koordinon një sërë aktivitete të mirëplanifikuara dhe të organizuara, duke siguruar që secili aktivitet të ketë një qëllim të qartë. Nxënësit inkurajohen të përfshihen aktivisht dhe shprehin interes për shumicën e aktiviteteve. (3 pikë)	Koordinon aktivitete të planifikuara dhe të organizuara, megjithatë disa prej tyre nuk kanë një strukturë të qartë. Nxënësit përfshihen pjesërisht me dëshirë, por ndonjëherë kërkojnë inkurajim për të marrë pjesë. (2 pikë)	Koordinon aktivitete, por ato shpesh janë të paqarta dhe të organizuara dobët. Mungon planifikimi i detajuar, duke bërë që nxënësit të përfshihen me vështirësi dhe shumë prej tyre nuk tregojnë interes për të marrë pjesë. (0-1 pikë)
		1.3. Krijon databazën e të dhënave për drejtimin e karrierës së nxënësve që kanë mbaruar klasën e 12-të.	Krijon dhe mban një bazë të strukturuar, të plotë, të qartë dhe të përditësuar me të dhënat mbi drejtimin e karrierës së nxënësve që kanë mbaruar klasën e 12-të. (4 pikë)	Krijon një bazë të strukturuar dhe të përditësuar me të dhënat mbi drejtimin e karrierës së nxënësve që kanë mbaruar klasën e 12-të, por ndonjëherë mungojnë disa detaje ose janë të paqarta.	Krijon një bazë të dhënash për drejtimin e karrierës së nxënësve që kanë mbaruar klasën e 12-të, por ajo është shpesh e paqartë dhe jo plotësisht e strukturuar. Përditësimi i	Mungon krijimi i një baze të dhënash për drejtimin e karrierës së nxënësve që kanë mbaruar klasën e 12-të. Informacioni është i pakët dhe i papërshtatshëm, duke e bërë të vështirë për shkollën dhe nxënësit të

				(3 pikë)	informacionit ndodh me vonesë. (2 pikë)	gjejnë informacionin e nevojshëm. (0-1 pikë)
		1.4. Monitoron ecurinë e zbatimit të veprimtarive.	Të dhënat analizohen në mënyrë të avancuar dhe përdoren për vendimmarrje strategjike. Raportet janë të detajuara, të sakta dhe të lehta për t'u kuptuar. Proceset e monitorimit përfshijnë feedback të vazhdueshëm nga palët e interesuara dhe rregullime të menjëhershme të aktiviteteve sipas nevojave. (4 pikë)	Ka një sistem të qartë dhe të strukturuar për monitorimin e veprimtarive, me përdorimin e metodave të ndryshme për mbledhjen e të dhënave. Analizat kryhen në mënyrë të rregullt. Raportet përgatiten në intervale të caktuara dhe përmbajnë rekomandime të detajuara për përmirësim. (3 pikë)	Ka një plan të thjeshtë për monitorimin e veprimtarive, por zbatohet në mënyrë jo sistematike. Të dhënat mbledhen në disa raste, por analizat janë të kufizuara. Disa raporte përgatiten, por ato nuk janë të rregullta dhe shpesh mungojnë rekomandime konkrete për veprime të mëtejshme. (2 pikë)	Nuk ka një sistem të qartë për monitorimin e veprimtarive. Informacioni është i pakonsoliduar dhe mbledhja e të dhënave është sporadike. Raportimi është i kufizuar dhe nuk ka analiza të detajuara. (0-1 pikë)
2.	Këshillimi individual dhe në grup	2.1. Ofron këshillime të individualizuara dhe në grup për nxënësit.	Ofron rregullisht këshillim të personalizuar të përshtatur për nevojat individuale të nxënësve, duke i ndihmuar ata në kapërcimin e pengesave për marrjen e vendimeve të duhura. (4 pikë)	Ofron këshillim të personalizuar për nxënësit, duke e përshtatur në mënyrë të kënaqshme me nevojat e tyre individuale. Ndhima në kapërcimin e pengesave është e dukshme, por ndonjëherë mund të jetë më e thelluar. (3 pikë)	Ofron këshillim të kufizuar dhe jo gjithmonë të personalizuar, duke përpjekur të adresojë nevojat individuale të nxënësve. Ndhima në marrjen e vendimeve është e pranishme, por mungon ndjekja e vazhdueshme. (2 pikë)	Ofron këshillim minimal dhe shpesh jo të personalizuar. Mungon mbështetja e duhur për marrjen e vendimeve dhe nxënësit ndihen të paqartë. (0-1 pikë)

		2.2. Siguron pjesëmarrjen e nxënësve në aktivitetet e këshillimit të karrierës.	I motivon gjithnjë nxënësit në mënyrë efektive që të përfshihen aktivisht në takime dhe të marrin pjesë në aktivitete (80-100% frekuentim). (4 pikë)	I motivon nxënësit të përfshihen në takime dhe aktivitete, duke përdorur metoda efektive, por motivimi duhet të jetë më konsistent. Shumica e nxënësve tregojnë angazhim (60-80% frekuentim). (3 pikë)	I motivon nxënësit të përfshihen në takime dhe aktivitete, por shpesh mënyrat e motivimit janë të kufizuara ose të paqarta. Disa nxënës tregojnë interes, por pjesëmarrja e tyre mbetet e kufizuar (40-60% frekuentim). (2 pikë)	Mungon motivimi për nxënësit që të përfshihen në takime dhe aktivitete. Shpesh ata ndihen të pasigurt ose të pakënaqur, duke bërë që pjesëmarrja të jetë e ulët (më pak se 40%). (0-1 pikë)
		2.3. Këshillon nxënësit me nevoja të veçanta për mundësitë e karrierës së tyre.	Ofron shërbime të përshtatura dhe të aksesueshme të këshillimit për karrierë për nxënësit me nevoja të veçanta. (4 pikë)	Ofron shërbime të përshtatshme të këshillimit të karrierës për nxënësitt me nevoja të veçanta, por ndonjëherë qasja nuk është plotësisht e aksesueshme për të gjithë. Mbështetja mund të jetë më e specializuar. Nevojat individuale adresohen pjesërisht. (3 pikë)	Ofron shërbime të këshillimit të karrierës për nxënësit me nevoja të veçanta, por shpesh mungon mungon fokusi në nevojat specifike, përshtatja dhe aksesimi i duhur. (2 pikë)	Ofron shërbime minimale të këshillimit të karrierës për nxënësit me nevoja të veçanta, duke bërë që shumë prej tyre të mos kenë akses të mjaftueshëm. Nevojat e tyre shpesh mbeten të paadresuara. (0-1 pikë)
3.	Komunikimi dhe marrëdhëniet me nxënësit	3.1. Krijon një klimë miqësore dhe bashkëpunuese.	Krijon një mjedis pozitiv, gjithëpërfshirës që nxit bashkëpunimin dhe respektin reciprok. (4 pikë)	Krijon një mjedis pozitiv që inkurajon bashkëpunimin dhe respektin, megjithatë ndonjëherë ndodhin vështirësi në përfshirjen e të gjithëve. (3 pikë)	Krijon një mjedis ku përfshihet pozitiviteti, por ka mungesë të qartë në nxitjen e bashkëpunimit dhe respektit reciprok. (2 pikë)	Nuk arrin të krijojë një mjedis miqësor dhe gjithëpërfshirës. (0-1 pikë)

		3.2. Identifikon nevojat e nxënësve.	Identifikon me saktësi nevojat individuale dhe kolektive të karrierës së nxënësve përmes metodave të shumta. (4 pikë)	Identifikon nevojat e nxënësve, por mbështetet në metoda të kufizuara dhe nuk thellohet. (3 pikë)	Identifikon disa nevoja, por shpesh i mungojnë fushat kryesore të zhvillimit të karrierës së nxënësve. (2 pikë)	Nuk arrin të identifikojë nevojat e nxënësve ose nuk tregon përpjekje për ta bërë këtë. (0-1 pikë)
		3.3. Siguron informacion rreth institucioneve të arsimit të lartë dhe mundësive të tregut të punës.	Ofron informacion të detajuar dhe të përditësuar rreth institucioneve të arsimit të lartë dhe mundësive të tregut të punës, duke i ndihmuar nxënësit të marrin vendime të informuara. (4 pikë)	Ndan informacionin bazë, por disa detaje mund të mungojnë në lidhje me institucionet e arsimit të lartë dhe mundësitë e tregut të punës. (3 pikë)	Ofron informacion të papërditësuar në lidhje me institucionet e arsimit të lartë dhe mundësitë e tregut të punës. (2 pikë)	Dështon të sigurojë informacion adekuat ose të saktë mbi institucionet e arsimit të lartë dhe mundësitë e tregut të punës. (0-1 pikë)
4.	Partneriteti me mësuesit dhe stafin e shkollës	4.1. Bashkëpunon dhe mbështet mësuesit kujdestarë.	Ofron mbështetje dhe këshilla gjithëpërfshirëse për mësuesit kujdestarë dhe i mbështet gjithnjë në planifikimin dhe organizimin e aktiviteteve të karrierës. Mësuesit kujdestarë ndihen të inkurajuar dhe të mbështetur. (4 pikë)	Ofron udhëzime dhe mbështetje për mësuesit kujdestarë duke i ndihmuar në planifikimin dhe organizimin e aktiviteteve të karrierës, por nuk ndjek vazhdimisht aktivitete e organizuara nga mësuesit kujdestarë. (3 pikë)	Ofron mbështetje dhe disa këshilla për mësuesit kujdestarë, por ndonjëherë mbështetja është e kufizuar. (2 pikë)	Ofron mbështetje minimale për mësuesit kujdestarë në planifikimin dhe organizimin e aktiviteteve të karrierës. (0-1 pikë)
		4.2. Bashkëpunon me ekipet lëndore për integrimin e edukimit për karrierën përmes lëndëve mësimore.	Bashkëpunon në mënyrë aktive me mësuesit e lëndëve, duke siguruar që këshillimi për karrierën të jetë i integruar në të gjithë kurrikulën. (4 pikë)	Bashkëpunon me mësuesit e lëndëve, duke arritur të integrojë këshillimin për karrierën në shumicën e kurrikulës. Ka përpjekje për të siguruar një qasje të përbashkët, por ndonjëherë mungon koherenca.	Bashkëpunon me disa mësues, por integrimi i këshillimit për karrierën është i kufizuar dhe i paqëndrueshëm. (2 pikë)	Bashkëpunimi me mësuesit e lëndëve është minimal dhe këshillimi për karrierën shpesh nuk është i integruar në kurrikul. Mungon një qasje e koordinuar, duke e bërë të vështirë për nxënësit

				(3 pikë)		të lidhen me mundësitë e karrierës. (0-1 pikë)
		4.3. Bashkëpunon me psikologun e shkollës dhe punonjësin social.	Bashkëpunon rregullisht me psikologun e shkollës dhe punonjësin social për të adresuar nevojat emocionale dhe të karrierës së nxënësve. (4 pikë)	Bashkëpunon me psikologun e shkollës dhe punonjësin social për të adresuar nevojat emocionale dhe të karrierës së nxënësve, por ndonjëherë bashkëpunimi është i kufizuar. Shpesh identifikohen nevoja, por përgjigjet mund të jenë më të koordinuara. (3 pikë)	Bashkëpunon me psikologun e shkollës dhe punonjësin social, por mungon konsistenca, lidhjet janë të pakta dhe adresimi i nevojave emocionale dhe të karrierës është i paqartë. Shpesh ka nevojë për më shumë angazhim dhe strukturë. (2 pikë)	Bashkëpunimi me psikologun e shkollës dhe punonjësin social është minimal, duke bërë që nevojat emocionale dhe të karrierës së nxënësve të mbeten të paadresuara. Mungon mbështetja dhe informacioni i duhur për nxënësit. (0-1 pikë)
5.	Bashkëpunimi me prindërit dhe komunitetin	5.1. Siguron angazhimin e prindërve dhe të komunitetit në veprimtaritë e orientimit të karrierës.	Përfshin gjithnjë në mënyrë aktive prindërit dhe anëtarët e komunitetit në aktivitetet e këshillimit për karrierën, duke nxitur marrëdhënie të forta dhe të qëndrueshme bashkëpunimi. (4 pikë)	Përfshin shpesh prindërit dhe anëtarët e komunitetit në aktivitetet e këshillimit për karrierën, duke ndihmuar në ndërtimin e marrëdhënieve pozitive, por ndonjëherë mund të jetë më aktiv në përfshirje. (3 pikë)	Përfshin prindërit dhe anëtarët e komunitetit në disa aktivitete të këshillimit për karrierën, por angazhimi nuk është gjithmonë i qëndrueshëm. Marrëdhëniet kanë nevojë për përmirësim. (2 pikë)	Mungon përfshirja e prindërve dhe e anëtarëve të komunitetit në aktivitetet e këshillimit për karrierën. Marrëdhëniet e bashkëpunimit janë të pakta dhe shpesh janë të paqarta. (0-1 pikë)
		5.2. Ndërton partneritete me biznesin, institucionet lokale, institucionet e arsimit të lartë etj.	Zhvillon partneritete të forta me organizata të shumta dhe me institucionet e arsimit të lartë, duke ofruar	Zhvillon partneritete të mira me disa organizata dhe institucionet e arsimit të lartë, duke ofruar mundësi të	Zhvillon disa partneritete me organizata dhe institucionet e arsimit të lartë, por ato shpesh janë të kufizuara dhe	Mungon ndjeshëm zhvillimi i partneriteteve me organizata dhe institucionet e arsimit të lartë. Mundësitë për

			mundësi të vlefshme për nxënësit. (4 pikë)	dobishme për nxënësit, por ndonjëherë ato nuk janë të qëndrueshme. (3 pikë)	mundësitë për nxënësit janë të pakta. Ka nevojë për më shumë angazhim. Ndikimi i tyre te nxënësit është minimal. (2 pikë)	nxënësit janë shumë të kufizuara dhe shpesh nuk ofrohen mundësi të vlefshme. (0-1 pikë)
6.	Etika dhe profesionalizmi	6.1. Respekton parimet e etikës dhe konfidencialitetin e nxënësve.	Ka protokolle të qarta për ruajtjen e konfidencialitetit dhe i zbaton rigorozisht. (4 pikë)	Respekton plotësisht konfidencialitetin e nxënësve. (3 pikë)	Përgjithësisht respekton konfidencialitetin, por ka disa shkelje të vogla. (2 pikë)	Shpesh shkel konfidencialitetin ose nuk e konsideron të rëndësishëm. (0-1 pikë)
7.	Zhvillimi profesional	7.1. Angazhohet në veprimtaritë e zhvillimit të vazhdueshëm profesional.	Është lider në zhvillimin profesional. Shpesh prezanton në konferenca ose organizon trajnime për kolegët. (4 pikë)	Merr pjesë rregullisht në trajnime dhe konferenca. (3 pikë)	Merr pjesë vetëm në trajnimet e detyrueshme. (2 pikë)	Rrallë ose kurrë nuk merr pjesë në aktivitetet e zhvillimit profesional. (0-1 pikë)