

ELEMENTËT E ORIENTIMIT PËR KARRIERËN

Lidhja midis edukimit dhe orientimit për karrierën varet nga lidhja mes mësuesit dhe këshilluesit të karrierës, ku secili prej tyre duhet të kuptojë punën e tjetrit. Procesi i orientimit për karrierën duhet të shihet si një pjesë e mëtejshme e punës së mësuesve. Duke zhvilluar një kuptim më të gjërë të elementeve të orientimit për karrierën, mësuesit janë të aftë të përmirësojnë aftësitë dhe njohuritë e tyre me qëllim që t'i ofrojnë nxënësve këshilla si përmes aktiviteteve në grup ashtu edhe gjatë sesioneve një-nga-një.

Orientimi profesional drejton një nxënës përmes një interviste për të identifikuar nivelin e duhur të angazhimit në planifikimin e karrierës së tij/saj dhe mënyrën se si e kupton ai këtë.

Procesi i një Interviste të Orientimit për Karrierën

Qëllimi i orientimit për karrierën në shkolla është të ndihmojë të rinjtë të marrin vendime realiste dhe të mirë-informuara për karrierën e tyre. Me qëllim për t'i ndihmuar ata për ta bërë një gjë të tillë, ata do të duhet të kalojnë përmes një procesi me anë të të cilit ato janë duke përshtatur interesat dhe aftësitë e tyre me mundësitë që janë të disponueshme për ta. Ata duhet të hulumtojnë vetë idetë e tyre dhe të zbulojnë nëse mundësitë janë realiste dhe jo të mbështeten vetëm në opinionet e të tjerëve. Çdo i ri/e re është një individ me shpresa dhe aspirata për të ardhmen. Ndonjëherë aspiratat e tyre mund të jenë të paarritshme, por është e rëndësishme të mbahet mend se në shkollat tona të sotme janë politikanët, aktorët dhe sportistët e së nesërme!

Intervistat e orientimit për karrierën janë produktet e këshilluesve të karrierës, sesionet përdoren për të ndihmuar të rinjtë për të planifikuar dhe implementuar një plan veprimi për karrierën e tyre.

Qëllimi i intervistës së orientimit është t'i ofrojë mundësinë të rinjve që të flasin për një situatë apo problem që lidhet me planifikimin e karrierës së tyre me një këshillues në një mënyrë ndihmuese dhe të strukturuar me qëllim që ata:

- Të mund të bëjnë një disgnostikim realist të situatës me të cilën përballen, dhe
- Të mund të zgjedhin veprimin e duhur dhe të mund të zhvillojnë kapacitetet e tyre me qëllim për t'u përballur me situata dhe probleme në të ardhmen.

Qasja e intervistuesit nuk duhet të jetë paragjykuese, kritike ose vlerësuese. Ajo duhet të jetë totalisht e paanshme. Qëllimi është thjesht të orientojmë individin për të marrë vendime realiste dhe të mirë-informuara bazuar në situatën dhe aspiratat që kanë për karrierën e tyre. Intervistat e orientimit për karrierën ndryshojnë nga tipat e tjera të intervistave, sepse në këto lloj intervistash këshilluesi po bën një intervistë që është e orientuar ndaj klientit, në këtë rast, ndaj nxënësit.

I intervistuari inkurajohet të flasë për situatën ose çështjen e karrierës së tij, dhe intervistuesi dëgjon me kujdes dhe e ndihmon atë për t'u qartësuar, si dhe i jep prioritet ndjenjat e tij/saj me qëllim për të marrë një vendim.

Kjo qasje ka dy nënkuptime:

- Nevojën për të zhvilluar përgjegjësinë tek i intervistuari për zgjidhje të problemeve
- Nevojën për pranim të personit tjetër nga intervistuesi

Një sjellje pranimi nga intervistuesi do të inkurajojë besim, i cili do të lejojë të intervistuarin të flasë rreth çështjeve të rëndësishme të tilla si ndjenjat dhe problemet që ata mund të duan t'i shmangin gjatë diskutimit. Në këtë mënyrë, përgjegjësia individuale për problemet rritet; varësia dhe tendenca për të fajësuar të tjerët pakësohen. Dhënia e këshillave dhe informacionit ose përdorimi i autoritetit mund të jenë të përshtatshme në një situatë tjetër por jo gjatë orientimit.

Me qëllim për të kuptuar më qartë se si është një intervistë ose qasje e orientimit për karrierën, është e rëndësishme që të mbahet mend, se intervistuesi duhet të jetë i paanshëm dhe jo paragjykes me qëllim që të ndihmojë nxënësin për të marrë në konsideratë alternativa dhe ide për veten e tij. Këshilluesi profesionist i karrierës nuk do të japë një zgjidhje por do të punojë me individin të marrë mbi vete përgjegjësinë për të identifikuar zgjidhje të mundshme. Përvoja ka treguar se nëse përpiqeni të jepni një zgjidhje prej eksperti do të përballeni me rezistencë nga ana e të intervistuarit. Për shembull, nëse këshilluesi do t'i thoshte një të riu që qëllimi i tij i karrierës nuk është realist ai mund të shkaktojë pakënaqësi, ndërsa, duke e udhëhequr individin për të kryer një analizë të kapaciteteve, kualifikimeve dhe aftësive të tij për të bërë një punë të caktuar do t'i shtyjë ata të zbulojnë vetë nëse një aspiratë karriere e caktuar është realiste apo jo.

Intervistuesi do ta drejtojë individin përmes një procesi, i cili do ta bëjë atë të aftë për të marrë një vendim realist për karrierën bazuar në analiza të interesave dhe aftësive të tyre dhe mundësive që i ofrohen. Intervistuesi do t'i kërkojë atij të hulumtojë situatën e tij aktuale dhe atë çfarë ai dëshiron të bëjë në të ardhmen, duke e ndihmuar atë të marrë vendimin realist, i cili do të kthehet në një plan veprimi për karrierën, me qëllime dhe objektiva të përcaktuara dhe duke e ndihmuar atë të vendosë rreth mënyrës të arritjes së qëllimit.

Procesi i Orientimit për Karrierën

<p>Ku jam unë tani?</p> <p>Këshilluesi i orientimit do të vëzhgojë situatën aktuale dhe do të hulumtojë në lidhje me nxënësin mbi:</p> <ul style="list-style-type: none">• Eksperiencën• Aftësitë dhe Interesat• Kualifikimet• Çfarë pritet nga puna• Vlerat, sjellja dhe personaliteti• Pengesat dhe faktorët kufizues	<p>VETË-VLERËSIMI</p> <p>Intervistat e karrierës për hulumtimin dhe të kuptuarit e vetes Aktivitete në grup</p>
<p>Ku dua të jem?</p> <p>Këshilluesi do të zbulojë njohuritë aktuale të nxënësit në lidhje me botën e punës dhe do t'a ndihmojë atë të zhvillojë aftësi për të mbushur boshllëqet në botëkuptimin e tij. Ata do të diskutojnë për:</p> <ul style="list-style-type: none">• Njohuritë e tyre mbi tregun e punës• Mundësitë e punësimit• Mundësitë për trajnime• Mundësitë për shkollim të mëtejshëm• Kurse kualifikimi afat-shkurtër/afat-gjatë	<p>NJOHJA E MUNDËSIVE</p> <p>Aktivitete në grup për të hulumtuar mundësitë. Intervista karriere për të kontrolluar të kuptuarit dhe për ta lidhur këtë me vetë-vlerësimin</p>
<p>Marrja e vendimit</p> <p>Këshilluesi do të punojë me nxënësin për ta ndihmuar atë në marrjen e vendime realiste duke:</p> <ul style="list-style-type: none">• Përshtatur vetë-vlerësimin me mundësitë• Hartuar një plan veprimi• Vlerësuar informacionin• Tejkalluar pengesat	<p>MARRJA E VENDIMIT</p> <p>Intervistat e orientimit për të identifikuar nëse vendimet janë realiste Aktivitete në grup për të zhvilluar teknikat e marrjes së vendimeve</p>
<p>Si do të arrij unë atje?</p> <p>Këshilluesi do të përfundojë procesin duke ndihmuar nxënësin për të punuar planin e veprimit me qëllim për të arritur objektivat. Ai do ta ndihmojë atë të përmirësojë të kuptuarit në lidhje me:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tregun e punës dhe procedurat e aplikimit• Mundësitë e punësimit dhe programet e trajnimit: duke e ndihmuar atë për të identifikuar mënyrat e mundshme të hyrjes• Si të shkruajë një CV apo si të plotësojë një aplikim• Si të shkruajë një plan veprimi duke përcaktuar dhe duke punuar për synime dhe objektiva të arritshme.	<p>PLANI I VEPRIMIT</p> <p>Intervistë orientimi për të plotësuar dhe kontrolluar planin e veprimit</p> <p>Aktivitete në grup për të implementuar planin e veprimit</p>

VETË-VLERËSIMI

Pika e parë e orientimit për karrierën është vetë-vlerësimi. Çdo i ri/e re duhet të zbulojë karakteristikat e personalitetit të tij është përmes analizës së vetvetes. Mësuesit në shkolla kontribuojnë çdo ditë në këtë proces: të rinjtë marrin vendime të bazuara në përvojat e tyre dhe do të vendosin për vazhdimësinë e arsimimit të tyre në bazë të lëndëve që ato pëlqejnë. Shumë shpesh një nxënës i cili pëlqen lëndët shkencore do të fillojë të mendojë për një karrierë që lidhet me këto lëndë.

Qëllimi i edukimit për karrierën në shkolla është të ndihmojë të rinjtë të kuptojnë interesat e tyre dhe të lidhin lëndët që ato pëlqejnë me zgjedhjen e tyre për karrierën.

Për shembull, një nxënës i cili është shumë i mirë në një lëndë të caktuar nuk duhet të marrë në konsideratë vetëm një alternativë dhe përmes programit të edukimit dhe orientimit për karrierën duhet të zgjerojë të kuptuarit e tij për botën e punës duke hulumtuar alternativa të ndryshme, të cilat mund të ofrojnë më shumë mundësi, duke përdorur aftësitë dhe ekspertizën që ato kanë marrë në shkollë.

Zhvillimi i vetë-vlerësimit tek të rinjtë është një proces në vazhdimësi; ato do të fillojnë të marrin vendime në një moshë të hershme.

Ndërsa ata rriten vendimet bëhen me të rafinuara dhe logjike dhe ato fillojnë të kuptojnë pasojat e veprimeve të tyre (p.sh., nëse një vendim nuk ka arritur të marrë në konsideratë të gjithë faktorët që ai duhet t'i kishte marrë në konsideratë).

Shumë shpesh, të rinjtë do të harxhojnë më shumë kohë duke marrë në konsideratë argumentet pro dhe kundër rreth aktiviteteve sociale si për shembull, ku të shkojmë në ekskursion me shkollën, me kë të shkojmë, çfarë të veshim, se sa kur marrin në konsideratë alternativat e karrierës së tyre, veçanërisht nëse atyre i intereson një karrierë e cila nuk është e lehtë për t'u ndjekur. Shumë prej tyre ndikohen nga mjedisi përreth, prindërit, bashkëmoshatarët dhe do t'i ndrydhin preferencat e tyre nëse kjo gjë nuk është konformë normave të shoqërisë ku ata jetojnë.

Edukimi për karrierën do të fillojë t'i bëjë ato të vlerësojnë veten përmes ushtrimeve ku ato shprehin pëlqimet dhe mospëlqimet bazuar në të kuptuarit aktual që ato kanë për botën rreth e qark. Një lloj tjetër ushtrimi mund të hulumtojë procesin e vendim-marrjes dhe se si ai lidhet me vetë-vlerësimin e personit duke parë mënyrat se si ato i radhisin lëndët e shkollës: duke analizuar pse ato preferojnë disa lëndë në ndryshim nga disa lëndë të tjera. Duke e bërë nxënësin të reflektojë në lidhje me arsyet pse ai pëlqen një lëndë të caktuar, ne jemi duke e bërë atë të përmirësojë proceset vendimmarrëse për karrierën e tij.

Nxënësi ka nevojë për mbështetje në këtë proces me qëllim që t'i mundësohet të arrijë vetë në përfundime dhe jo të drejtohet nga të tjerë.

NJOHJA E MUNDËSIVE

Që në moshë të hershme të rinjtë formojnë opinionet e tyre për botën rreth vetes, bazuar në përvoja direkte dhe nën ndikimet e prindërve dhe bashkëmoshatarëve. Qëllimi i edukimit për karrierën është që të përdoret procesi i të mësuarit me qëllim që nxënësit të bëhen të aftë të bëjnë zgjedhje realiste.

Për t'u siguruar që shkolla po i përmbush këto nevoja në mënyrë efektive programi i edukimit për karrierën duhet:

- Të ketë në qendër nxënësin
- Të përfshijë veprimtari praktike
- Të ofrojë edukim dhe orientim në të njëjtën kohë
- Të jetë i integruar edhe me lëndët e tjera
- Të përfshijë punë në partneritet midis shkollave të mesme dhe të larta, zyrave apo qendrave të punësimit, bizneseve etj.

Të rinjtë duhet të zbulojnë mundësitë që ato kanë në nivel lokal, rajonal dhe ndërkombëtar me qëllimet që ato të marrin vendime realiste për të ardhmen e tyre. Ato duhet të kuptojnë ndryshimet që mund të ndikojnë tregun e punës. Programi i edukimit dhe orientimit për karrierën duhet të planifikohet në mënyrë efektive duke marrë në konsideratë ndryshimet aktuale të tregut të punës dhe gjithashtu edhe ato ndryshime që pritet që të ndodhin në të ardhmen. Kjo është një gjë të cilën shkollat nuk mund ta bëjnë vetëm; ato duhet të ndërtojnë partneritete me agjenci të jashtme të cilat kanë mundësi të kontribuojnë në arsimimin e të rinjve.

Faza që lidhet me njohjen e mundësive duhet të planifikohet me kujdes dhe duhet të rishikohet rregullisht me qëllim që të marrë në konsideratë ndryshimet në vazhdimësi të botës së punës.

Programi mund të përfshijë:

- Bashkëbisedime nga punëdhënës vendor
- Eksperienca pune
- Projekte
- Panaire pune

Edhe Dhoma e Tregtisë dhe Industrisë mund të luajë një rol në përditësimin e informacionit të panoramës industriale të zonës që mbulon. Ato mund të ftohen në shkolla për të bashkëbiseduar me nxënësit për të ardhmen e tregut të punës. Është shumë e rëndësishme që shkollat të nxisin partneritete me qëllim për të përdorur ekspertizën lokale në lidhje me tregun e punës dhe tendencat e ardhshme të punësimit.

MARRJA E VENDIMIT

Në momentin që të rinjtë kanë njohuri në lidhje me tregun e punës, punësimin dhe mundësitë për arsim apo formim dhe janë të aftë të "kombinojnë" këto mundësi me aftësitë, pikat e forta dhe interesat që ato kanë, ato do të jenë të aftë të marrin vendime realiste dhe të mirë-informuara. Pa mbështetjen e një programi efektiv edukimi dhe orientimi për karrierën, të rinjtë mund të priren drejt marrjes së vendimeve të bazuara në informacione të kufizuara lokale në lidhje me mundësitë e punësimit apo shkollimit dhe t'a gjejnë veten më vonë në punë ku ato nuk kanë shumë interes apo akoma më keq dështojnë në realizimin e potencialit të tyre të plotë.

Kjo nuk është vetëm një harxhim personal potenciali por ai është ekonomikisht i paefektshëm për vendin.

Të rinjtë marrin vendime çdo ditë, (çfarë rrobash të veshin, ku të shkojmë më miqtë, ku t'i kalojmë pushimet etj.) dhe ndërsa ata rriten, vendimet që ata marrin bëhen më të rëndësishme dhe mund të kenë një efekt më të madh në jetët e tyre. Vendimet e karrierës të marra në momentin që ato largohen nga arsimimi janë vendimet më të rëndësishme dhe sa më shumë mbështetje që të marrin në këtë fazë aq më mirë do të jetë.

PLANI I VEPRIMIT

Në momentin që një vendim është marrë shkolla duhet të mbështesë nxënësit që të planifikojnë në mënyrë efektive kalimin nga shkolla tek puna. Ata duhet të bëjnë **planin e veprimit të karrierës** i cili duhet të përfshijë qëllimet për karrierën afat-shkurtër, afatmesme dhe afat-gjatë, si dhe hapa të planifikuara. Ai duhet të rishikohet dhe rregullohet herë pas here duke marrë në konsideratë ndryshimet e mundshme. Mësuesit duhet të jenë pjesë e procesit të ndërtimit të planit të veprimit por gjithashtu edhe psikologët.

Planet e veprimit për karrierën zakonisht bëhen gjatë një interviste karriere me mbështetjen e psikologut apo mësuesit të lëndës së edukimit për karrierën të cilët janë të aftë të diskutojnë qëllimin e karrierës së nxënësit dhe të sugjerojnë mënyra se si mund të punohet bashkë përmes pikave të veprimit me qëllim për të zbatuar planin.

Roli i mësuesit në proces duhet të jetë dhënia e informacionit dhe këshillimit përmes programit të lëndës së edukimit për karrierën ndërsa psikologu do të ofrojë orientim për karrierën me qëllim për t'i mundësuar nxënësit hartimin e planit të veprimit me aktivitete të planifikuara për të arritur qëllimin që ai/ajo ka për karrierën e tij/saj. Në rastin kur nxënësit marrin mbështetje dhe këshillim të vazhdueshëm nga mësuesit e tyre, numri i nxënësve që do të kenë nevojë të referohen tek psikologu do të jetë më i vogël.