



# Udhëzues për trajnimin e mësimeve dhe këshillëtarëve të karrierës

**Publikuar nga:**

Deutsche Gesellschaft für Internationale  
Zusammenarbeit  
(GIZ) GmbH

**Autor:**

Luljeta Belegu Demjaha, MDA

## Koordinuar nga:

Nexhmedin Basha, GIZ Kosova

Shkurt 2024, Prishtinë

*Ky publikim është hartuar nga MDA me mbështetjen e Qeverisë Gjermane përmes Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Opinionet e shprehura janë të autorit (ëve) dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e GIZ-it ose të Qeverisë Gjermane.*

## Përmbajtja

---

Mirësevini .....	3
Tabela e shkurtesave .....	4
Kujt mund t'i shërbejë ky udhëzues.....	6
Konceptet themelore .....	8
Edukimi për karrierë në shkolla .....	8
Si ofrohet edukimi për karrierë në SHMU.....	8
Ndërlidhja me dokumentet kurrikulare .....	9
<b>Fondi i orëve</b> .....	11
<b>Zbatimi i integruar i koncepteve / Mësimi i bazuar në projekte</b> .....	11
<b>Busulla.COM</b> .....	13
<b>Planifikimi i orëve mësimore për edukim mbi karrierën</b> .....	13
Roli i Klubeve të karrierës në shkollë.....	14
Këshillëtarët e karrierës në SHMU .....	16
Përmbledhje .....	18
Referencat.....	20

## Mirësevini

Të dashur mësimdhënës dhe këshilltarë karriere!

Mbështetja e zhvillimit të karrierës është bërë më e rëndësishme se asnjëherë më parë. Me transformimin digjital dhe ekonominë e gjelbër, ndryshimet demografike përshpejtohen dhe si rrjedhojë njerëzit duhet të lundrojnë në një treg pune gjithnjë e më kompleks. Njëkohësisht, mbeten realitetet sfiduese të shumë vendeve, siç është edhe vendi ynë, që kanë papunësi të lartë të rinjve dhe sektorë të mëdhenj jo-formal. Prandaj, edukimi për karrierë është shumë i rëndësishëm për të ndihmuar individët të zhvillojnë dhe vazhdimisht të përmirësojnë shkathtësitë, të rikualifikohen, të zhvendosin vendet e punës dhe të menaxhojnë jetesën e tyre.

Për të siguruar suksesin e individit, edukimi për karrierë duhet të fillojë që nga fëmijëria e hershme, të vazhdojë pandërprerë gjatë tërë shkollimit duke ju përshtatur kërkesave të moshës, dhe të vazhdojë edhe pas diplomimit e punësimit, deri në moshën e pleqërisë së shtyer. Për ta fuqizuar këtë filozofi, organizatat profesionale, njëra prej të cilave është IAEVG që merren me edukim për karrierë, e promovojnë strategjinë ‘edukim për karrierë nga djepi gjer në varr’<sup>1</sup>. Në botën e zhvilluar kjo filozofi mbështetet nga qeveritë, organizatat e të nxënësve – shkollat, organizatat e punësimit - ndërmarrjet, si dhe nga vet individët.

Në sistemin tonë shkollor, edukimi për karrierë parashihet me politikën dhe strategjinë arsimore, të cilat përmes dokumenteve kurrikulare priten të jetësohen nga institucionet shkollore. Nga të gjithë mësimdhënësit priten që të ndikojnë tek nxënësit lidhur me edukimin për karrierë, por specifikisht, rezultatet mësimore të pritura për edukim në karrierë janë të vendosura te fusha mësimore ‘jeta dhe puna’. Meqenëse në këtë fushë mësimore janë kryesisht të angazhuar mësimdhënësit e kualifikuar për TIK, kërkesa për realizimin edhe të koncepteve të karrierës mbetet mjaft sfiduese.

Ky doracak është hartuar që në veçanti t’iu lehtësojë punën mësimdhënësve të fushës ‘jeta dhe puna’ dhe këshilltarëve të karrierës, por pa përjashtuar edhe e pritur nga mësimdhënësit e fushave tjera mësimore me nxënësit e SHMU-ve lidhur me edukimin për karrierë. Gjithashtu, ky doracak prezanton kërkesat që duhet plotësuar nga mësimdhënësit gjatë mësimimit të rregullt-përmes kurrikulave respektive, e gjithashtu edhe

---

<sup>1</sup> *Careering from cradle to grave: a lifelong vision for career development.* Tristram John Hooley  
Professor of Career Education at the Inland Norway University of Applied Sciences and the University of Derby  
Speaker on June 29, 2023, at the IAEVG 2023 International Conference, the Hague, Netherland

detyrat dhe përgjegjësitë e këshilltarëve të karrierës, si dhe roli i klubeve të karrierës nga nxënësit.

Për edukimin për karrierë të nxënësve përgjegjësinë e ndajnë shumë hisedarë të shoqërisë, mësimdhënësit, prindërit, këshilltarët e karrierës, klubet e karrierës, organizata të punës, etj., prandaj për secilën palë hartohen materiale informuese me qëllim që të krijohet platforma e përbashkët e punës me nxënës.

Suksese!

---

### **Tabela e shkurtesave**

DKA – Drejtoria Komunale e Arsimit

IAP – Institucionet e arsimit parauniversitar

IAEVG – International Assosiation for Educational and Vocational Guidance

MBP – Mësimi i bazuar në projekte

SHMU – Shkolla e mesme e ulët

UA – Udhëzim Administrativ

KK – Këshilltar i karrierës

KKK – Korniza kombëtare e kualifikimeve

KEK – Korniza Evropiane e kualifikimeve

MGJTJ – Mësimi gjatë tërë jetës

TIK – Teknologjia e informacionit dhe komunikimit

RNSH – Rezultatet e të nxënit për shkallë

RNF – Rezultatet e të nxënit për fushë



## Kujt mund t'i shërbejë ky udhëzues

Ky udhëzues ka për qëllim t'u shërbejë të gjithë mësimdhënësve në shkollat e mesme të ulta, me një fokus te mësimdhënësit e fushës mësimore 'jeta dhe puna', për të kuptuar dhe realizuar më mirë konceptet e edukimit për karrierë të përcaktuara me kurrikulë. Gjithashtu, doracaku do të ndihmojë këshilltarët e karrierës të angazhuar në SHMU, që të kuptojnë më mirë detyrën e tyre të re në shkollë, dhe të dallojnë detyrën e tyre krahasuar me atë të mësimdhënësit të fushës 'jeta dhe puna'. Padyshim se ky dokument mund të lehtësojë edhe punën e udhëheqësve të shkollës, që të kuptojnë rolin e tyre në proceset e edukimit për karrierë të nxënësve.

Udhëzuesi ka për bazë dhe reflekton dokumentet zyrtare të MASHTI-it: Kurrikulën e arsimit parauniversitar, Kurrikulën Bërthamë për shkollat e mesme të ulta, Udhëzimin administrativ për këshilltarët për karrierë, si dhe burime tjera ndërkombëtare të lidhura me këtë temë.

Dokumentet kurrikulare informojnë se konceptet e edukimit për karrierë janë përqendruar te fusha 'jeta dhe puna', në të cilën gjithashtu gjenden edhe konceptet e TIK-ut, ndërmarrësisë dhe të edukimit për zhvillim të qëndrueshëm. Është evidente se pothuajse të gjitha SHMU-të për këtë fushë mësimore angazhohen kryesisht mësimdhënësit me përgatitje profesionale / kualifikime për të realizuar konceptet e TIK-ut. Në këto rrethana, tri konceptet tjera të kësaj fushe pothuajse mbeten të porealizuara ose të realizuara vetëm pjesërisht dhe me cilësi të dyshimtë. Nëse përmendim edhe faktin se ndarja kohore e orëve të fushës 'jeta dhe puna' nga plani mësimor për SHMU është shumë e vogël (janë vetëm 2 orë në javë për secilën nga klasat VI, VII, VIII dhe IX), mund të konkludohet se realizimi i rezultateve mësimore të pritura nga kjo fushë mësimore është i pamjaftueshëm. Nga ana tjetër, nuk mund të rritet ky fond i orëve për shkak se nevojitet një balans i ndarjes së orëve edhe për gjashtë fushat tjera mësimore. Prandaj, janë gjetur forma plotësuese për realizimin e të priturve sa i përket edukimit për karrierë: Organizohen aktivitete jashtëkurrikulare me nxënës; vizita informuese nëpër kompani dhe shkolla të mesme të larta; po themelohen klubet e karrierës nga nxënësit, të cilat po e marrin një pjesë të konsiderueshme të barrës për organizimin e aktiviteteve për informim dhe orientim për karrierë, si p.sh.. ligjërata nga profesionist të ndryshëm, debate tematike me nxënës dhe me prindër; SHMU-të tani kanë filluar të rekrutojnë këshilltarët e karrierës (KK) - pozitë e re në shkollë<sup>2</sup>, staf profesional që do të lehtësojnë tërë procesin e edukimit për karrierë të nxënësve.

Situata e përshkruar më lart tregon për kompleksitetin e çështjes, gjë që kërkon njohuri plotësuese profesionale për të krijuar një gjuhë të përbashkët pune brenda shkollës sa i përket edukimit për karrierë. Ky udhëzues pritet që të ndihmojë mësimdhënësit të kuptojnë se në cilat forma mund të udhëzojnë nxënësit në arritjen e kompetencave

---

<sup>2</sup> Përmes Udhëzimit administrativ të MASHTI, nr. 18/2023 për këshilltarët për karrierë në IAP

mësimore për edukimin në karrierë dhe se ku mund të kërkojnë ndihmën për ta bërë më mirë punën e tyre.

Në proceset e karrierës dhe në përgjithësi për një zhvillim të plotë të personalitetit të nxënësve, vend të veçantë duhet dhënë zhvillimit dhe vlerësimit të shkathtësive të buta, siç janë p.sh.: të menduarit kritik, puna ekipore, ndërgjegjshmëria dhe këmbëngulësia, zgjidhja e problemeve, kreativiteti, shkathtësitë hulumtuese si dhe ato ndërmarrëse. Këto shkathtësi ndihmojnë jo vetëm mësimdhënësit e fushës 'jeta dhe puna', por edhe ata të të gjitha fushave tjera kurrikulare, për ta ndërlidhur të nxënësve dhe për ta bërë të njëjtin sa më atraktiv për çdo moshë të nxënësve.



## Konceptet themelore

### Edukimi për karrierë në shkolla

Në Kosovë konceptet e edukimit për karrierë kanë filluar të futen në politikat arsimore që nga viti 2000, përmes dokumentit 'Korniza e kurrikulit për arsim parauniversitar'- Libri i bardhë për diskutim, filozofia e të cilit bazohet në mësimin gjatë tërë jetës (MGJTJ) së individit. Në këtë lloj të mësimit përfshihet periudha jetësore që nga edukimi i hershëm e deri te moshë e tretë e njeriut. Një deçenie më vonë, në vitin 2011, politika arsimore 'Kurrikula' (*Korniza kurrikulare për arsim parauniversitar*), e bazuar gjithmonë në filozofinë e MGJTJ, konceptet e karrierës i paraqet të specifikuar në fushën mësimore 'jeta dhe puna' – duke përcaktuar rezultate mësimore konkrete, për informimin, këshillimin dhe orientimin për karrierë, të cilat nxënësi duhet arritur gradualisht gjatë shkollimit nëpër nivelet formale të arsimit deri në përfundim të arsimit parauniversitar. Megjithatë, me këtë politikë arsimore, çështja e edukimit për karrierë në shkolla nuk është kufizuar vetëm te njëra fushë mësimore, sepse dokumenti udhëzon që secila fushë mësimore, përveç të priturave të ngushta të fushës respektive, ka për detyrë të trajtojë si çështje ndërkurrikulare edhe edukimin për karrierë. Dmth. sa i përket dokumenteve formale, politikave arsimore, vendi ynë nuk qëndron keq. Problemi bëhet shqetësues nëse monitorojmë zbatimin në shkolla dhe gjejmë se nuk ka zbatim të koncepteve të karrierës siç janë të specifikuar në dokumente kurrikulare. Arsytet janë nga më të ndryshmet, duke u nisur nga fakti se nuk realizohen observime në klasë, nuk ka mbështetje të mësimdhënësve të pakualifikuar për ofrimin e këtyre përmbajtjeve, e mbi të gjitha nuk ka llogaridhënie për këto që ndodhin apo nuk ndodhin fare në shkolla.

Te shkollat që kanë qenë përfituese të projekteve të ndryshme donatore, mund të hasim në shembuj të mirë sa i përket edukimit për karrierë. Zakonisht ato shkolla kanë përfituar me trajnime të mësimdhënësve dhe materiale të ndryshme për mësimdhënës, prindër, menaxherë të shkollave, etj. Si rezultat, te ato shkolla mësimdhënësit interpretojnë drejt dhe me kreativitet të priturat nga kurrikula, nxënësit janë më të informuar dhe prindërit janë më të përfshirë. Por mbetet mjaft shqetësues fakti se jo të gjitha shkollat janë përfituese të këtyre projekteve, prandaj mbetet nevojë e vazhdueshme që të krijohet një strategji koherente lidhur me edukimin për karrierë, e cila u ndihmon të gjithë mësimdhënësve që të kuptojnë rolin e tyre në ciklin shkollor ku veprojnë.

### Si ofrohet edukimi për karrierë në SHMU

Edukimi për karrierë i zbatuar si pjesë e kurrikulës mund të bëhet përmes të gjitha fushave / lëndëve mësimore apo përmes njërës nga ato, si çështje ndërkurrikulare, përmes aktiviteteve jashtkurrikulare, përmes klubeve të nxënësve, etj. Në sistemin e arsimit parauniversitar në Kosovë, edukimi për karrierë adresohet përmes hierarkisë së dokumenteve kurrikulare: politikave arsimore (Kurrikula e Kosovës / Korniza e kurrikulit) dhe dokumenteve operacionale të arsimit (Kurrikulat bërthamë për nivele arsimore,

Shkallëve kurrikulare, dhe kurrikulat e fushave/lëndëve mësimore). Kjo hierarki e dokumenteve kurrikulare krijon sistemin e rezultateve të të nxënës, të cilat ndihmojnë të përcaktohet edhe kualifikimi për ofruesit e shërbimeve të edukimit në karrierë.

Në hierarkinë e dokumentave kurrikular, ndër të tjera përcaktohen edhe të priturat lidhur me edukimin për karrierë, të shprehura me rezultate kryesore, esenciale, apo rezultate të të nxënës për secilën shkallë kurrikulare dhe secilën fushë / lëndë mësimore. Për realizimin e edukimit në karrierë si pjesë e kurrikulës, janë përgjegjës mësimdhënësit e të gjitha fushave mësimore, por në veçanti të fushës 'jeta dhe puna'. Kjo bëhet përmes një orari të strukturuar mirë gjatë një viti shkollor, ku realizohen rezultatet e pritura nga secila fushë/lëndë, monitorohen dhe vlerësohen. Ka raste kur shkollat vendosin që konceptet e edukimit për karrierë t'i vendosin si lëndë zgjedhore, por te këto raste nuk duhet nënkuptuar që ato koncepte të largohen nga kurrikula e rregullt. Përkundrazi, konceptet e karrierës duhet të kenë vendin e tyre të siguruar te orët e rregullta, ndërsa nëse plus kësaj nxënësit/shkolla/prindërit konsiderojnë se ka nevojë të ofrohen përmbajtje/aktivitete shtesë nga karriera, atëherë ato nuk duhet të jenë përsëritje e planprogramit nga kurrikula e rregullt por përmbajtje të reja.

### Ndërlidhja me dokumentet kurrikulare

Të rikujtojmë kërkesat kurrikulare të cilat duhet të respektohen nga të gjithë mësimdhënësit.

Kurrikula (Korniza Kurrikulare) përcakton qëllimet e edukimit në karrierë, duke specifikuar se gjatë arsimit parauniversitar tek nxënësit bëhet:

- Zhvillimi i interesave personale dhe definimi i pritjeve të tyre për të ardhmen në mënyrë sa më të përshtatshme;
- Vendosja e bazës fillestare për orientim në karrierë;
- Përgatitja e nxënësit për shkollim të mëtejshëm dhe orientim për karrierë, duke u përkrahur me mësimdhënësit dhe këshilltarë profesional.

Elementet e edukimit për karrierë fillojnë që nga niveli parashkollor dhe shkolla fillore, ku fëmijët përmes lojës njoftohen me profesione të ndryshme, e pastaj përfshihen edhe në aktivitete tjera praktike. Ndërsa te shkolla e mesme e ulët me kurrikulë përcaktohen konkretisht rezultatet e pritura të lidhura me karrierën. Në këtë aspekt, Kurrikula Bërthamë për SHMU udhëzon se edukimi për karrierë mund të realizohet përmes të gjitha fushave mësimore, qoftë përmes temave të veçanta, projekteve mësimore apo si çështje ndërkurrikulare. Por specifikisht, fondi i orëve të përcaktuara për edukim në karrierë është i ndarë te fusha 'jeta dhe puna'. Përgjatë viteve të shkollimit parauniversitar janë të përcaktuara rezultatet mësimore për secilën shkallë dhe fushë kurrikulare (RNSH dhe RNF), të cilat ndihmojnë gradualisht arritjen e njohurive, shkathtësive, rutinave, vlerave, sjelljeve dhe qëndrimeve, duke iu përshtatur moshës së nxënësve në nivelet e caktuara shkollore.

Nëse analizojmë rezultatet kurrikulare për secilën shkallë (RNSH) të SHMU-së janë të specifikuara siç vijon.

Te shkalla tretë kurrikulare (klasa VI-të dhe VII-të) nga mësimdhënësit kërkohet që tek nxënësit të:

- kultivojnë interesimin për njohje më të thellë të vetes, të tjerëve dhe të mjedisit natyror e shoqëror;
- zhvillojnë shkathtësitë për vlerësim dhe vetëvlerësim.

Në shkallën e katërt kurrikulare (klasa VIII-të dhe IX-të) pritet që puna e mësimdhënësve me nxënës të fokusohet në:

- familjarizimin me mundësitë e ndryshme të studimit dhe orientimit në karrierë;
- përgatitjen praktike dhe aktivitetet orientuese që u mundësojnë nxënësve të qartësojnë aspiratat e tyre;
- përforcimin e shkathtësisë për vetëvlerësim dhe vlerësim.

Mësimdhënësit e fushës 'jeta dhe puna' mund të tregojnë kreativitetin e tyre në klasë për të realizuar orët e dedikuara për arritjen e kompetencave minimale mësimore të shkallës së katërt (klasa VIII-të dhe IX-të), të lidhura me karrierën. Për realizimin e tyre, mësimdhënësit mund të bashkëpunojnë me këshilltarët e karrierës, nëse shkolla tashmë e ka të angazhuar një të tillë.

Gjatë shkollimit nëpër nivele arsimore, në fazat tranzitore nxënësit kalojnë nga shkolla fillore, ku përfshihet shkalla e parë dhe e dytë kurrikulare të njohura si faza e 'përvetësimit themelor' dhe e 'përforcimit dhe zhvillimit', te shkolla e mesme e ulët – SHMU. Pastaj, nëpër shkallët kurrikulare të tretë dhe të katërt ku përfshihen fazat e 'zhvillimit të mëtejshëm dhe orientimit' dhe e 'përforcimit dhe orientimit' kalojnë te shkolla e mesme e lartë.

Në SHMU, mësimdhënësit duhet të sigurohen se në fund të shkallës tretë kurrikulare nxënësit të jenë në gjendje të:

- përdorin informacione nga burime elektronike për të qartësuar njohuritë në kontekste të caktuara.
- identifikojnë burime të ndryshme të informimit e të orientimit për arsim, aftësim profesional dhe punësim (në medie, internet etj.).

Ngjashëm, në fund të shkallës katërt kurrikulare, mësimdhënësit duhet ndihmuar nxënësit që të:

- identifikojnë burime të ndryshme të informacionit për arsimim, orientim profesional dhe të harton një plan individual për zhvillimin e karrierës në fushën e komunikimit;
- zbatojnë elementet e dosjes personale për identifikimin e anëve të veta të forta, t'i shfrytëzojnë ato për orientim në profesionin e ardhshëm si dhe për vetëvlerësimin e përparimit, qoftë përmirësimin apo ngecjen në fusha të ndryshme mësimore;
- përdorin materiale, burime të ndryshme informimi dhe teknologjinë në shkollë dhe në jetën e përditshme si ndihmë për përparimin në mësim dhe për orientim në karrierë.
- demonstrojnë shkathtësitë e nevojshme për qasje orientimi në karrierë;
- analizojnë preferencat e profesionit të dëshiruar, duke e argumentuar, me dëshirat, njohuritë dhe shkathtësitë personale;
- hulumtojnë dhe përdorin burime të ndryshme të informimit për arsimim, aftësim për tregun e punës me qëllim të përzgjedhjes së opsioneve për orientim në karrierë.

## Fondi i orëve

Me dokumente kurrikulare, fondi i orëve të fushës 'jeta dhe puna' është i definuar në total, pa sugjeruar ndarje të orëve të dedikuara për secilin koncept të saj. për të siguruar një ballans të orëve për arritjen e rezultateve të pritura nga secili koncept, në tabelën e mëposhtme është paraqitur një ndarje e sugjeruar e orëve nga numri i përgjithshëm për një vit shkollor. Mësimdhënësit mund të planifikojnë ndarje tjetër të fondit të përgjithshëm të orëve, në bazë të interesave aktuale të nxënësve dhe komunitetit, por gjithmonë duke u munduar që të ruhet një ekuilibër në mes të fondit të orëve për konceptet e ndryshme, për të mundësuar realizimin e plotë të tyre.

Tabela 1. Ndarje e sugjeruar e fondit të orëve për klasë dhe koncepte të fushës 'jeta dhe puna'

Konceptet		Teknologji me TIK	Orientimi në karrierë	Ekonomi familiare	Gjithsej orë	
Shkalla 3	Klasa VI	26	24	26	76 orë	
	Klasa VII	26	26	24	76 orë	
Shkalla 4	Klasa VIII	24	26	26	76 orë	
	Klasa IX	24	28	24	76 orë	

## Zbatimi i integruar i koncepteve / Mësimi i bazuar në projekte

Kurrikula e Kosovës sugjeron që të mësuarit në shkolla të organizohet përmes integritit të dijes. Konceptet e ndryshme të fushës "jeta dhe puna" sugjerohet të integrohen

maksimalisht, ashtu që të mos perceptohen të ndara, dhe të kuptohet se secila ka rëndësinë e vet. Praktikën e mira tregojnë që planifikimi për këtë fushë duhet të ketë parasysh renditje logjike të temave të cilat adresojnë njohuritë, shkathtësitë, sjelljet, qëndrimet, vlerat dhe rutinat e nevojshme për të përvetësuar konceptet e kësaj fushe. Po ashtu, sugjerohet bashkërenditje me fushat tjera mësimore, për të integruar mësimin gjatë shkollimit të mesëm të lartë, duke bërë kështu që nxënësit të kuptojnë rolin e kompetencave mësimore dhe ndërlidhjen e tyre. Në këtë mënyrë rritet edhe vetëdija e nxënësve për rëndësinë e TIK, Edukimit për karrierë dhe të Ekonomisë familjare. Mësimdhënësve u rekomandohet që për secilin koncept të kësaj fushe, në sesionin hyrës të flitet për rolin e tij dhe ndërlidhjen e tyre në mes vete. Sugjerohet që rezultatet mësimore të pritura të analizohen veç e veç, por edhe të krahasohen duke gjetur pikat ndërlidhëse, të cilat do të mund të integronin njohuritë dhe të konkretizoheshin në zbatim. Për shembull, RNF-të që kanë të bëjnë me kuptimin e punës praktike në shtëpi, shkollë dhe punë, si dhe ngritjen e cilësisë personale për jetë dhe punë të zbatohen dhe integrohen mjaftueshëm, duke bërë që konceptet, programet apo gjuhët programuese të mësohen duke ndërlidhur përdorimin e tyre në shkollë dhe jetë, dhe jo të mësohen vetëm teknikisht dhe mekanikisht.

Zakonisht, kualifikimi i mësimdhënësve për fushën 'jeta dhe puna' nuk i mbulon të gjitha konceptet që përmban kjo fushë por vetëm njërin nga konceptet, do të ishte e mirëseardhur nëse mësimi mbahet nga ekip i mësimdhënësve, të cilët së bashku do të mbulonin të gjitha konceptet (TIK-un, Ekonominë familjare, Orientimin për karrierë). Te shkollat ku mësimi i fushës mbulohet nga më shumë se një mësimdhënës (p.sh. një mësimdhënës për TIK, një tjetër për Ekonomi, etj.), rekomandohet që planifikimin e orëve mësimore të hartohet nga i gjithë ekipi së bashku. Te ato raste, të gjitha rezultatet mësimore të pritura nga konceptet apo temat e planifikuara, do të duhej të integrohen duke pas parasyshë relevancën e përmbajtjeve për grupmoshën e caktuar të nxënësve në klasë. Ky integrim mund të realizohet shumë bukur me një qasje mësimore të bazuar në projekte.

Mësimdhënia e bazuar në projekte (MBP) është metodë bashkëpunuese e punës gjatë procesit mësimor. Është atraktive për mësimdhënie dhe të nxënë dhe një ndër metodat mësimore që angazhon nxënësit për të fituar kompetenca për jetë dhe punë përmes një procesi më të gjatë kërkues dhe kreativ, të ndërtuar në bazë të sfidave dhe pyetjeve autentike, që çojnë në arritjen e qëllimeve të planifikuara me kujdes. P.sh. te rasti konkret për realizim të koncepteve të karrierës, mësimdhënësit mund të përfshijnë rezultatet mësimore të një klase (p.sh. të klasës gjashtë, apo të klasës shtatë) por edhe më kuptimplotë do të jetë nëse te projektet mësimore integrohen planprogramet e dy klasëve në kuadër të një shkalle kurrikulare (në këtë rast, do të integroheshin planprogramet e klasave të gjashta dhe të shtata, respektivisht të klasave të teta dhe të nënta, dhe projekti do të realizohej nga nxënësit e këtyre dy klasave). Ngjashëm, do të analizoheshin edhe rezultatet mësimore të koncepteve tjera (TIK, apo Ekonomi) dhe do të grumbulloheshin në grup të njejt, në bazë të të cilit do të planifikohej projekti mësimor.

Për zbatim të kësaj metode, mësime të mësimdhënësve do të duhej trajnuar përmes kurseve të aprovuara nga KSHML. Qasja e bazuar në projekte mund të aplikohet edhe përmes klubeve të karrierës, nëse planifikimi i projekteve bëhet nën mbikqyrjen e mentorëve të trajnuar për MBP.

## **Busulla.COM**

Në Kosovë, së paku në decaenien e fundit ka pasur përvoja të mira sa i përket aktiviteteve të karrierës. Në vitin 2018, MASHT ka lansuar platformën virtuale Busulla.COM, e cila u ka shërbyer shkollave lidhur me të gjitha fushat e karrierës. Platforma është pasuruar me mbi një mijë profesione dhe informata tjera lidhur me tregun e shkollimit dhe të punësimit. Tashmë Busulla.COM është pjesë e kurrikulës shkollore të fusha 'jeta dhe puna' prandaj, mësime të mësimdhënësve të kësaj fushe janë trajnuar për shfrytëzimin e saj dhe mbështetjen e nxënësve dhe prindërve se si ta përdorin.

Platforma Busulla.COM është e strukturuar në pesë module:

- Testet e karrierës
- Profesionet
- Shkollat dhe Universitetet
- Puna dhe praktika
- Këshilltari online

Për përdorimin e platformës Busulla.COM mund të lexoni shumë detajisht të doracaku 'Këshillimi dhe orientimi në karrierë përmes Busulla.COM'<sup>3</sup>. Ky doracak përmban katër module:

- Moduli 1: Busulla.COM – 5 hapat e orientimit në karrierë
- Moduli 2: Vlerësimi i potencialit dhe interpretimi i rezultateve të testeve të vetë-njohjes
- Moduli 3: Roli i Busulla.COM në përmbushjen e objektivave për Orientim në Karrierë të parapara në Kornizën Kurrikulare dhe Kurrikulat Bërthamë
- Moduli 4: Aktivitetet e parapara në shkollë në përmbushjen e objektivave të ndërlydhura me orientimin në karrierë

## **Planifikimi i orëve mësimore për edukim mbi karrierën**

Përveç platformës online, mësime të mësimdhënësve mund të shërbehen edhe me Doracakët 'Edukimi në karrierë' dhe "Këshillimi në Karrierë" të hartuar përmes projektit GIZ në gusht 2023. Doracaku Edukimi në karrierë mund t'ju shërbejë mësime të mësimdhënësve dhe profesionistëve të tjerë në SHMU për të kuptuar më mirë të gjitha konceptet e edukimit për karrierë dhe që pastaj ato ti planifikojnë si njësi mësimore për t'i realizuar

<sup>3</sup> (<https://koscdf.org/wp-content/uploads/2020/08/Libri-p%C3%ABr-printim.pdf>)

me nxënës në vite të ndryshme shkollore, varësisht se me cilat rezultate mësimore nga kurrikula mund të përshtaten më mirë. Me këtë rast, mësimdhënësit mund të shfrytëzojnë fondin e orëve të sugjeruar në tabelën 1.

Doracakun 'Edukimi për karrierë' është i organizuar në dy module dhe secili prej tyre përmban tema të caktuara sipas niveleve të njohjes. Moduli parë përmban temat:

1. Vetë-ndërgjegjësimin (kush jam unë, testi i vlerave, testi karakteristikave personale, etj.)
2. Informacione në lidhje me profesionet (eksplorimi i grupeve të profesioneve-karrierës, planifikimi i karrierës, etj.)

Ndërsa moduli dytë përmban temat:

3. Opsionet e shkollimit dhe karrierës (rrugët e shkollimit, kriteret për zgjedhjen e shkollës, trajtimi i informacioneve, etj.)
4. Takimet reale (përgatitjet për takime reale për hulumtim të profesioneve, aplikim për trajnime dhe punë)
5. Vendimi për zgjedhjen e profesionit (preferencat personale në marrjen e vendimit, marrja e vendimit, plani i veprimit për karrierë)

## Roli i Klubeve të karrierës në shkollë

Të nxënit në shkollë mund të jetë shumë i këndshëm nëse nxënësit bëhen pjesë aktive në të nxënit e tyre. Ndërveprimi i rregullt i nxënësve gjatë orëve të rregullta mësimore është esencial për përfshirje të plotë të tyre, gjithashtu është i rëndësishëm angazhimi i tyre për detyrat e shtëpisë, pastaj përfshirja në projekte të ndryshme mësimore bashkë me shokët e shoqet e klasës. Ndërsa një variant shumë i mirë i angazhimit të nxënësve në fusha të ndryshme janë aktivitetet jashtëkurrikulare, të cilat mund të bëhen përmes klubeve të ndryshme të nxënësve. Klubet e nxënësve në shkollë themelohen me qëllim të angazhimit të nxënësve për tema të ndryshme me interes. Ato themelohen, përbëhen dhe udhëhiqen nga nxënësit, me përfaqësues nga të gjitha klasat e nivelit shkollor të SHMU-së. Klubet kanë nevojë të mbështeten nga mësimdhënësit mentorë dhe normalisht bashkërendohen nga menaxhmenti shkollor (Drejtori/esha apo zv. Drejtori/esha).

Klubet e karrierës merren me aktivitetet e edukimit për karrierë, të cilat janë në harmoni me kërkesat e moshës së tyre. Aktivitetet e klubeve mund të jenë zgjerim i temave të cilat realizohen gjatë orëve të rregullta, apo mund të jenë tema shtesë varësisht nga nevoja dhe interesimi i bashkëmoshatarëve dhe prindërve. Anëtarët e klubit të mbështetur nga mësimdhënësit mentor përpilojnë planet vjetore të punës dhe i realizojnë ato nën mbikqyrje të mësimdhënësve, pedagogëve, apo këshilltarëve të karrierës. Menaxhmenti shkollor duhet të sigurojë një hapësirë për punën e klubeve, pajisjet themelore teknologjike (kompjuter dhe qasje në internet) si dhe një buxhet minimal për

materiale harxhuese rreth punës klubit. Nënkuptohe se puna e nxënësve në klub është vullnetare, ndërsa puna e mësimdhënësve mentor të klubeve duhet të kompensohet me bile një orë në javë nga norma e tyre javore e mësimit. Qëndrueshmëria e klubeve të nxënësve nuk duhet të mbetet peng i buxhetit, sepse përmes planifikimit të aktiviteteve duhet planifikuar edhe gjetja e fondeve për realizimin e tyre. P.sh.. Nëse planifikohen vizita nuhatese në biznese ose institucione të ndryshme, duhet kërkuar që bizneset/ose prinderit të sigurojnë transportin dhe shujtën e nxënësve. Apo, nëse planifikohen vizita në shkolla të mesme të larta, mund të kërkohe që transporti të mbulohe nga buxheti i DKA-së.

Përmes projekteve donatore janë realizuar përvoja të mira të aktiviteteve me nxënës sa i përket edukimit për karrierë. Për shembull, me mbështetjen e GIZ janë themeluar klubet e karrierës nga nxënësit në 20 SHMU nga 13 komuna; pastaj nga Solidar Suisse janë mbështetur SHMU e katër komunave tjera. Këto përvoja të mira ka mundësi që të replikohen edhe në shkollat e komunave tjera të Kosovës, në mënyrë që të gjitha SHMU-të të themelojnë klubet e nxënësve. Rekomandohet që klubet e karrierës të bashkëpunojnë përmes vendosjes së rrjetit të klubeve të të gjitha SHMU-ve në vend, për të shkëmbyer përvojat e tyre. Po ashtu rekomandohet që klubet e karrierës të bashkëpunojnë ngushte me Qendrat e karrierës së shkollave të mesme profesionale, nëse të tilla i kanë në kuadër të komunës tyre (takime të përbashkëta informuese, prezente, ligjerata nga profesionist, etj).

Për të lehtësuar procesin e themelimit dhe pastaj edhe të punës së klubeve të karrierës, GIZ ka hartuar një doracak enkas për këtë qëllim.



## Këshillëtarët e karrierës në SHMU

Këshillëtarët e karrierës (KK) janë pozita të reja në sistemin shkollor. Puna e tyre është e rregulluar me Udhëzimin administrativ (UA) të MASHTI, nr. 18/2023 për këshillëtarët për karrierë në IAP.

Roli i KK-ve në SHMU është që t'u ndihmojë nxënësve të marrin vendim të informuar mbi profesionin dhe zhvillimin e karrierës, duke shfrytëzuar potencialin e tyre të plotë për jetë dhe punë. Për këtë qëllim, KK-të mbështesin mësimdhënësit e SHMU-ve, specifikisht ata të fushës 'jeta dhe puna', që të punojnë me nxënësit në arritjen e të priturave kurrikulare të lidhura me edukimin për karrierë. KK-të gjithashtu mbështesin proceset e themelimit të klubit të karrierës me nxënës. Kontribuojnë në hartimin e politikave vendore për fushën e këshillimit dhe orientimit për karrierë. Monitorimi dhe vlerësimi i KK-ve bëhet nga drejtori i SHMU-ve sipas standardeve të përcaktuara me UA. Shkollat me numër të vogël të nxënësve do të jenë në pozitë që të ndajnë shërbimet e KK me ndonjë shkollë tjetër në kuadër të komunës tyre. Te këto raste, disa nga aktivitetet e përshkruara për KK do të duhej të kalonin te përgjegjësia e mësimdhënësve të 'jeta dhe puna' apo te plani i punës së klubit të karrierës në shkollë.

Me rekrutimin e KK-ve në SHMU nuk nënkuptohet se konceptet e edukimit për karrierë largohen nga plani mësimor i rregullt, dmth këta nuk janë zëvendësime të mësimdhënësve të rregullt të cilët realizojnë konceptet e edukimit për karrierë të parapara me kurrikulë, sepse përshkrimi i detyrave të tyre të punës nuk është i njëjtë. KK-të nuk e luajnë rolin e njëjtë si të mësimdhënësit të fushës 'jeta dhe puna', por duhet të njohin planprogramin e tyre në mënyrë që të ndërlihdin temat dhe konceptet sipas nivelit të nxënësve.

Për ofrimin cilësor të shërbimeve të edukimit për karrierë në SHMU janë dakorduar standardet dhe kërkesat minimale për organizimin dhe funksionimin e KK-ve, të cilat mund t'i lexoni detajisht te UA nr. 18/2023 për Këshillëtarët për Karrierë. Aty detajohen:

1. Misioni dhe objektivat
2. Roli i KK-ve
3. Angazhimi dhe funksionimi i KK-ve në IAP
4. Hapësirat dhe pajisjet e nevojshme për punën e KK-ve
5. Monitorimi, vlerësimi dhe sigurimi i cilësisë

Standardi i parë, misioni, thekson se KK-të në SHMU kanë për qëllim që të sigurojnë që nxënësit të arrijnë potencialin e tyre të plotë në jetë, duke u shkolluar në drejtim shkollor adekuat apo aftësuar në profesionin përkatës, të motivuar dhe të njoftuar me ofertat për shkollim dhe punë. Te ky kapitull janë të specifikuara objektivat strategjike dhe ato operacionale, afatshkurtra për një vit dhe afatmesme deri në tri vite shkollore.

Standardi dytë, roli i KK-ve thekson se ata do të ofrojnë shërbime për nxënësit e klasave 6-9 duke u fokusuar te periudha tranzitore nga klasa e IX-të te klasa e X-të, për

mësimdhënësit, prindërit dhe komunitetin në përgjithësi. Pakoja e shërbimeve minimale që KK-të duhet të ofrojnë, ndahen sipas grupeve të synuara: *Nxënësit* (për të cilët duhet të sigurojnë informacionet dhe burimet për karrierën; të bëjnë zhvillimin e shkathtësive të buta për karrierë dhe punësueshmëri; të organizojnë dhe të marrin pjesë në ngjarje); *Komuniteti* (prindërit, komunitetin e gjerë, bizneset, OJQ, donatorët); *Rrjetëzimi i KK-ve* (shkëmbimi i përvojave, materialeve, etj.).

Standardi tretë sqaron përcaktimin e numrit dhe funksionit të KK-ve në SHMU varësisht nga numri i nxënësve: një KK mund të shërbejë deri në 500 nxënës (mund të kombinohen disa shkolla brenda komunës), prej 501-1000 nxënës angazhohen dy KK (mund të kombinohen disa shkolla brenda komunës), ndërsa te shkollat me mbi 1000 nxënës angazhohen dy KK, por këta i shërbejnë vetëm një shkolle. KK kanë normë të plotë të njejtë me punëtorët profesional.

Këtu përcaktohet edhe funksioni/ pozita e KK-ve, që thotë se KK mund të jetë personel mësimdhënës që punon në SHMU, nëse e plotëson kushtin që të kenë diplomën e kualifikimit për KK.

Standardi katërt ka për qëllim të përcaktojë hapësirat dhe pajisjet e nevojshme për punën e KK-ve. Definohet se hapësira e punës duhet të jetë brenda SHMU-së, dhe të ketë sinjalistikë shumë të dukshme.

Standardi pestë përcakton kushtet dhe kriteret për monitorim dhe vlerësim të KK-ve në përmbushjen e objektivave dhe rezultateve.

Këshillohen KK-të e angazhuar që të analizojnë mirë UA nr. 18 / 2023, standardet dhe kriteret për KK-të, si dhe të gjitha shtojcat për SHMU.

## Përmbledhje

Edukimi për karrierë mund të zbatohet sipas modeleve të ndryshme:

- Si pjesë e kurrikulës (përmes një apo më shumë fushave/lëndëve mësimore, si çështje ndërkurrikulare, aktivitete jashtkurrikulare, etj.);
- Përmes qendrave / zyrave të karrierës (me bazë në shkollë apo në nivel lokal/qendror);
- Model individual (sipas interesave dhe mundësive të individit);
- Modeli virtual (platformat simuluese për informim, këshillim dhe orientim – Busulla.COM).

Te SHMU, KK-të dhe mësimdhënësit e fushës mësimore 'jeta dhe puna' shfrytëzojnë platformën nacionale Busulla.COM që të testojnë dhe informojnë nxënësit për mundësitë e shkollimit në SHML. Për këtë qëllim organizojnë vizita nëpër gjimnaze e shkolla profesionale, bisedojnë për nevoja të tregut dhe mundësitë e profesioneve të ndryshme në tregun aktual vendor dhe më gjerë.

Realizimi i plotë i kërkesave kurrikulare të lidhura me edukimin për karrierë kërkon qasje holistike. Për të arritur rezultatet e pritura mësimore është e nevojshme që tek nxënësit të zhvillohen të gjitha elementet e mësimin të bazuar në kompetenca: njohuritë/dijet, shkathtësitë, rutinat, qëndrimet, vlerat dhe sjelljet e përcaktuara për konceptet/temat mësimore të edukimit për karrierë.

Përveç punës për të arritur rezultatet mësimore të përcaktuara me kurrikulë, për të adresuar të gjitha elementet e kompetencave është që tek nxënësit të zhvillojmë setin e domosdoshëm të shkathtësive të buta, të cilat krijojnë sistemin e vlerave të nevojshme për jetë, punësim apo vetëpunësim. Lista e shkathtësive të buta mund të jetë më e gjatë po më shkurtër varësisht nga nevojat e një vendi apo të një organizate, prandaj ata mund të krijojnë një set të domosdoshëm/relevant të atyre shkathtësive. Shkathtësitë e buta mund të ndihmojnë menaxhimin e karrierës duke sjellë një sërë kompetencash që u mundësojnë individëve dhe grupeve të kenë një mënyrë të strukturuar për mbledhjen, analizimin, unifikimin dhe organizimin e të dhënave personale, arsimimin dhe punësimin si dhe shkathtësitë drejt vendimmarrjes. Shkathtësitë e buta mund të zhvillohen edhe gjatë procesit të rregullt mësimor prandaj, për të mos u përsëritur, KK-të dhe mësimdhënësit e mësimin të rregullt dakordohen për ndarjen e aktiviteteve në mes vete. KK-të duhet të ofrojnë trajnime grupore për nxënësit, si dhe konsultime individuale sipas nevojës, për ngritjen e shkathtësive për zhvillim dhe menaxhim të karrierës dhe punësueshmërisë.

Profesionistët e edukimit për karrierë posedojnë një pako të caktuar të kompetencave. Organizatat ndërkombëtare të cilat merren profesionalisht me karrierën, ndajnë tri lloje të kualifikimeve në kuadër të Kornizës Evropiane të Kualifikimeve (KEK), e cila është

kompatibile me Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve (KKK) në Kosovë. Këto tri kualifikime janë: Këshilltarë karriere, Praktikues karriere, Specialist karriere.

Këshilltarët e karrierës (KK) mund të jenë mësues, psikolog, etj., të cilët ofrojnë një masë të mbështetjes në karrierë, si plotësim i funksionit primar të tyre.

Praktikuesit e karrierës janë profesionist, të cilët janë të përqendruar në fushën e edukimit për karrierë dhe këtë e ushtrojnë si profesion të tyre primar.

Specialistët e karrierës janë profesionist, që marrin përgjegjësi për profesionin e karrierës. Këta janë në gjendje të ushtrojnë detyrën e praktikuesit të karrierës, kanë integritet studiues dhe profesional të fokusuar në edukimin për karrierë.

## Referencat

- Korniza Kurrikulare e Arsimit Parauniversitar të Republikës së Kosovës  
<https://masht.rksgov.net/uploads/2017/02/korniza-kurrikulare-finale.pdf>
- Kurrikula Bërthamë e Arsimit të Mesëm të Ulët të Kosovës  
[https://masht.rksgov.net/uploads/2017/02/korniza-berthame-2-final\\_1.pdf](https://masht.rksgov.net/uploads/2017/02/korniza-berthame-2-final_1.pdf)
- Udhëzimi Administrativ nr. 18/2023 për Këshilltarët për Karrierë
- <https://masht.rksgov.net/udhezim-administrativ-mashti-nr-18-2023-per-keshilltaret-per-karriere-ne-iap/>
- Doracaku 'Këshillimi dhe orientimi në karrierë përmes Busulla.COM'  
<https://koscdf.org/wp-content/uploads/2020/08/Libri-p%C3%ABr-printim.pdf>
- Edukimi në karrierë – Doracaku për mësimdhënës, GIZ (2023)
- Orientimi në karrierë – Udhëzues për prindër, GIZ (2023)
- Fit For Jobs-Baseline Study, KANTAR (Index Kosova sh.p.k.), GIZ (2022)
- Raport - Analizë e nevojave të shkollave partnere për themelimin/fuqizimin e klubeve të karrierës, MDA, GIZ (2024)
- *Careering from cradle to grave: a lifelong vision for career development.* Tristram John Hooley, *Professor of Career Education at the Inland Norway University of Applied Sciences and the University of Derby*, Speaker on June 29, 2023 at the IAEVG Conference in Hague, Netherland

