|  |
| --- |
| **Republika e Kosovës****Republika Kosova-Republic of Kosovo*****Qeveria –Vlada-Government******Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit- Ministarstva za Obrazovanje Nauku,Tehnologiju i Inovacija-Ministry of Education Science,Technology and Innovation*** |
|  |

**Standardet për organizimin dhe funksionimin e Këshilltarëve për Karrierë në institucionet e Shkollave të Mesme të Ulëta (SHMU)**

**Maj, 2023**

Përmbajta

[1. HYRJE 3](#_Toc133869871)

[2. ORIENTIMI NË KARRIERË NË SHMU NË KOSOVË 4](#_Toc133869872)

[3. STANDARDET MBI ORGANIZIMIN DHE FUNKSIONIMIN E KËSHILLTARËVE PËR KARRIERË NË SHMU 5](#_Toc133869873)

[Standardi 1 - Misioni dhe objektivat 5](#_Toc133869874)

[Standardi 2 – Roli i Këshilltarëve për Karrierë 8](#_Toc133869875)

[Standardi 3 – Angazhimi dhe funksionimi i Këshilltarëve për Karrierë në SHMU 10](#_Toc133869876)

[Standardi 4 - Hapësirat dhe pajisjet e nevojshme për punën e Këshilltarëve për Karrierë 12](#_Toc133869877)

[Standardi 5 - Monitorimi dhe vlerësimi i Këshilltarëve për Karrierë 14](#_Toc133869878)

[4. SHTOJCAT 16](#_Toc133869879)

[Shtojca 1. Edukimi për karrierë 16](#_Toc133869880)

[Shtojca 2. Informacionet dhe burimet për karrierën 17](#_Toc133869881)

[Shtojca 3. Ngritja e shkathtësive të buta për karrierë dhe punësueshmëri 17](#_Toc133869882)

[Shtojca 4: Përshkrimi i detyrave të Këshilltarëve për Karrierë- informatë fillestare lidhur me resurset njerëzore 20](#_Toc133869883)

**Shkurtesat**

|  |  |
| --- | --- |
| **AAAPARr** | Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin e të Rriturve |
| **AAP** | Arsimi dhe Aftësimi Profesional |
| **AKK** | Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve |
| **APRK** | Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës |
| **BE** | Bashkimi Evropian |
| **CEDEFOP**  | Qendra Evropiane për Zhvillimin e Formimit Profesional |
| **DKA** | Drejtoria Komunale e Arsimit |
| **EYE****IAEVG****IAP** | Rritja e Punësimit për të RinjInternational Association for Education and Vocational GuidanceInstitucionet e Arsimit Parauniversitar |
| **IAAP** | Institucionet e Arsimit dhe Aftësimit Profesional |
| **MASHTI** | Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit |
| **MFPT** | Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve |
| **MVP** | Mësimi në Vendin e Punës |
| **PSAK** | Plani Strategjik i Arsimit të Kosovës |
| **QAP** | Qendra e Aftësimit Profesional |
| **QeK** | Qendra e Kompetencës |
| **KK****KEK****KKK****SHML****SHMU** | Këshilltarët për KarrierëKorniza Evropiane e KualifikimeveKorniza Kombëtare e KualifikimeveShkollat e Mesme të LartaShkollat e Mesme të Ulëta |

# **HYRJE**

Këshillimi dhe orientimi për karrierë, si koncept më i gjerë i cili përfshin: informimin, edukimin, këshillimin, orientimin dhe menaxhimin e karrierës gjatë gjithë jetës, është bërë më i rëndësishëm se asnjëherë më parë. Aktualisht në vendin tonë, por edhe globalisht, po ndodhin shumë ndryshime: transformime digjitale, zhvillim i ekonomisë së gjelbër, përshpejtim i ndryshimeve demografike, etj. Si rrjedhojë, individët po navigojnë në një treg pune gjithnjë e më kompleks. Në të njëjtën kohë, realitet sfidues mbetet papunësia e lartë e të rinjve dhe prezenca e sektorëve të mëdhenj informal. Prandaj, orientimi për karrierë, është kyç për të ndihmuar individët që të përmirësojnë shkathtësitë, të rikualifikohen, të zhvendosin vendet e punës dhe të menaxhojnë jetën dhe punën e tyre. Mbështetja për zhvillimin e karrierës është gjithashtu kyçe në arritjen e objektivave strategjikë në politikat e arsimit, trajnimit dhe punësimit, si dhe në mbështetjen e zhvillimit të shkathtësive sektoriale.

Këshillimi dhe orientimi për karrierë është proces kompleks dhe i vazhdueshëm, i cili zgjat nga ‘*djepi deri në pleqëri*’. Në shekullin tonë, trendet globale po sugjerojnë të kemi ‘zhvillim gjatë tërë jetës si standard’[[1]](#footnote-1).

Qëllimet e këshillimit dhe orientimit për karrierë ndahen në tri kategori kryesore:

* *Qëllimet e të nxënit*, duke përfshirë përmirësimin e efikasitetit të sistemit arsimor gjithpërfshirës dhe ndërlidhjes së tij me tregun e punës. Nëse individët marrin vendime në bazë të informatave të mira, lidhur me interesat, kapacitetet dhe aspiratat e tyre, investimet në sistemet e arsimit kthehen me përfitime të larta.
* *Qëllimet e tregut të punës*, duke përfshirë përmirësimin e përputhjes ndërmjet ofertës dhe kërkesës dhe menaxhimin e përshtatjes ndaj ndryshimeve. Nëse njerëzit gjejnë punë që shfrytëzon potencialin e tyre dhe përmbushin qëllimet e tyre, ata janë më të motivuar dhe për këtë arsye më produktivë.
* *Qëllimet e barazisë sociale*, duke përfshirë mbështetjen e mundësive të barabarta dhe promovimin e përfshirjes sociale. Shërbimet e këshillimit dhe edukimit për karrierë mund të rrisin aspiratat e grupeve të pafavorizuara dhe t'i mbështesin ata t’i arrijnë mundësitë që përndryshe mund t'u ishin mohuar.

Këshillimi dhe orientimi për karrierë mund të zbatohet si pjesë e kurrikulës, përmes qendrave të karrierës, virtualisht apo individualisht. (*lexo më shumë në Shtojcat për nivelet përkatëse të APU-së*.)

Politikat në fushën e këshillimit dhe orientimit për karrierë, krahas parimit të gjithëpërfshirjes ndërsektoriale, duhet të bazohet në parimet e cilësisë, të bazuara në standardet e cilësisë. Qëllimi i përgjithshëm i këtyre standardeve unifikon organizimin dhe funksionimin e këshilltarëve për karrierë në SHMU për krijimin e një sistemi unik të cilësisë në fushën e këshillimit dhe orientimit për karrierë për zhvillimin e shkathtësive të menaxhimit të karrierës. (*lexo më shumë te Shtojcat përkatëse*)

Agjenda evropiane e shkathtësive 2020 konfirmon nevojën për të mbështetur të gjithë individët në rrugën e tyre të të mësuarit gjatë gjithë jetës dhe thekson rëndësinë e shërbimeve të karrierës, veçanërisht në mjediset shkollore. Në përputhje me këtë agjendë, qeveria e Kosovës në programin e saj 2021-2025 dhe MASHTI në Strategjinë e Arsimit 2022-2026 në kuadër të prioriteteve ka përfshirë edhe zhvillimin dhe fuqizimin e shërbimeve të këshillimit dhe orientimit për karrierë.

Në kontekstin e Kosovës këshillimi dhe orientimi për karrierë bëhet edhe më i rëndësishëm, duke pasur parasysh procesin e tranzicionit në të cilin është duke kaluar, si dhe kushtet jo të favorshme të tregut të punës. Nxënësit kanë nevojë për një mbështetje për karrierë kur marrin vendime për përzgjedhjen e shkollimit, gjatë kalimit të tyre nëpër nivele të ndryshme të arsimit, apo gjatë tranzicionit nga shkolla në botën e punës.

# **ORIENTIMI NË KARRIERË NË SHMU NË KOSOVË**

Në Kosovë kemi politika arsimore, strategji dhe ligje të cilat i referohen nevojës për shërbime të këshillimit dhe orientimit në karrierë në nivelin e SHMU:

* Kurrikula (Korniza Kurrikulare) e Arsimit Parauniversitar në Kosovë;
* Kurrikulat Bërthamë për SHMU;
* Ligji nr. 04/L–032 – 2011 për Arsimin Parauniversitar;
* Ligji nr. 04/L-143 – 2013 për Arsimin dhe Aftësimin e të Rriturve;
* Ligji për Arsimin e Lartë (nr. 04/L-037), i referohet promovimit të mësimit tërëjetësor, ndërmarrësisë dhe krijimit të lidhjeve mes institucioneve të arsimit të lartë dhe bizneseve;
* Udhëzuesi i Agjencisë së Akreditimit të institucioneve të arsimit të lartë (MASHT, 2013), kërkon që institucionet të vlerësohen për shërbimet e ofruara për studentët, duke përfshirë edhe shërbimet për karrierë;
* Plani strategjik për arsim të Kosovës (PSAK) 2022-2026 një prej prioriteteve është edhe harmonizimi i sistemit arsimor me kërkesat e tregut të punës.

“Në institucionet e SHMU, nxënësit përgatiten më thellësisht për orientim në karrierë duke u përkrahur me mentorë/këshilltarë profesionalë, të cilët orientojnë nxënësit në njohjen dhe zhvillimin e interesave të tyre personale për të nxënë dhe në përcaktimin përshtatshëm të pritshmërisë së tyre në të ardhmen”. *(lexoni më shumë te shtojcat relevante)*

Në Kosovë, së paku në pesë vitet e fundit ka pas përvoja të mira sa i përket aktiviteteve të karrierës. Në vitin 2018, MASHT ka lansuar platformën virtuale [Busulla.com](http://www.Busulla.com) , e cila u ka shërbyer shkollave lidhur me të gjitha fushat e karrierës. Platforma është pasuruar me mbi njëmijë profesione dhe informata tjera lidhur me tregun e shkollimit dhe të punësimit. Bussulla.com është pjesë e kurrikulës shkollore, te fusha ‘jeta dhe puna’, prandaj të gjithë mësimdhënësit e kësaj fushe janë trajnuar për shfrytëzimin e saj dhe mbështetjen e nxënësve se si ta përdorin. Më tutje, përmes projekteve në bashkëpunim me donatorët, janë realizuar përvoja të mira të aktiviteteve me nxënës sa i përket edukimit për karrierë: projekti i USAID ASSET/KEC, ka trajnuar mësimdhënësit e 16 gjimnazeve me programin Këshillim dhe orientim në karrierë, për të cilët edhe ka hartuar doracakun për mësimdhënës, dhe në të njëjtat shkolla ka mbështetur themelimin e klubeve të karrierës nga nxënësit; projekti i GIZ/KCDF, ka mbështetur themelimin e klubeve të karrierës nga nxënësit në 20 SHMU; projekti SolidarSuisse/KCDF ka qenë i fokusuar në periudhën tranzitore të nxënësve nga klasa e 9-të në të 10-tën, dhe nga klasa e 12-të në tregun e punës, i zbatuar në SHMU-të e katër komunave (Pejë, Klinë, Istog dhe Deçan); ndërsa projekti EYE/KCDF ka zbatuar të njejtin intervenim në SHMU edhe në tetë komuna të tjera (Gjakovë, Ferizaj, Vushtrri, Viti, Kaçanik, Prizren, Malishevë, Prishtinë).

Prandaj, MASHTI ka marrë iniciativën për institucionalizimin e shërbimeve të karrierës dhe rolin e këshilltarëve për karrierë në sistemin e arsimit parauniversitar në Kosovë. Është zhvilluar standardi i profesionit për këshilltarët e karrierës dhe validuar nga AKK. Sipas këtij standardi është zhvilluar programi kualifikues i nivelit të pestë, i cili është validuar nga AKK, si dhe programi ndërkombëtarë PEARSON, gjithashtu i nivelit të pestë.

Pozita e këshilltarit për karrierë është përfshirë në strukturën organizative të SHMU, të rregulluar me UA për menaxhimin e brendshëm të shkollave, si dhe është përfshirë në ligjin për pagat në sektorin publik.

# **STANDARDET MBI ORGANIZIMIN DHE FUNKSIONIMIN E KËSHILLTARËVE PËR KARRIERË NË SHMU**

Faktor i rëndësishëm për ofrimin cilësor dhe të qëndrueshëm të shërbimeve të orientimit në karrierë në SHMU është një strukturë e dakorduar e standardeve mbi organizimin dhe funksionimin e këshilltarëve për karrierë, me një mandat të qartë të tyre të rregulluar me legjislacion sekondar dhe udhëzime tjera relevante. Kjo do të siguronte burime të mjaftueshme njerëzore dhe financiare të mbështetura nga udhëheqja e shkollës dhe komuna, si dhe përgjegjësi të definuara të të gjitha palëve të interesit.

Në vazhdim janë paraqitur standardet dhe kërkesat minimale për organizimin dhe funksionimin e Këshilltarëve për Karrierë në SHMU të ndara në pesë kapituj:

1. Misioni dhe objektivat;
2. Roli i Këshilltarëve për Karrierë;
3. Angazhimi dhe funksionimi i Këshilltarëve për Karrierë në IAP;
4. Hapësirat dhe pajisjet e nevojshme për punën e Këshilltarëve për Karrierë;
5. Monitorimi dhe vlerësimi dhe sigurimi i cilësisë.

## **Standardi 1 - Misioni dhe objektivat**

|  |  |
| --- | --- |
| **Emërtimi** |  **Misioni dhe objektivat e Këshilltarëve për Karrierë** |
| **Qëllimi** | Misioni dhe objektivat janë thelbësore për KK-të për të ofruar shërbime të fokusuara në nevojat dhe kërkesat e shkollës, nxënësve dhe për t'i shtuar vlerë zhvillimit të komunitetit lokal. Misioni dhe objektivat mund të ndryshojnë lehtësisht ndërmjet KK-ve, varësisht nga specifikat e mjedisit ku gjendet shkolla, mundësive të vazhdimit të shkollimit në nivel më të lartë, kushteve teknologjike në dispozicion, etj. Por, është e rëndësishme dhe e përbashkët për të gjithë KK-të, t’i zhvillojnë shërbimet dhe t’i përcjellin reformat në sistemin arsimor në Kosovë. |
| **Kërkesat** | Më poshtë janë paraqitur misioni, objektivat strategjike dhe objektivat operacionale që çdo KK duhet t’i përmbushë.**MISIONI**KK-të në SHMU kanë për qëllim që të sigurojnë që çdo nxënës të arrijë potencialin e tij të plotë në jetë, duke u shkolluar në drejtim shkollor adekuat apo aftësuar në profesionin përkatës, i motivuar dhe të njoh ofertat për shkollim dhe punë.**OBJEKTIVAT STRATEGJIKE****Te shkollat e mesme të ulëta (SHMU) Këshilltarët e karrierës (KK) do të:*** Mbështesin nxënësit e klasëve 6-9 me aktivitete të ndryshme në fazat e edukimit për karrierë. KK-të nuk e luajnë rolin e njëjtë si të mësimdhënësit të fushës ‘jeta dhe puna’, por, duhet të njohin planprogramin e tyre dhe të ndërlidhin temat dhe konceptet sipas nivelit të nxënësve;
* Mbështesin fazën tranzitore të nxënësve nga kl. 9-ta në SHML, duke ofruar informacione dhe këshilla;
* Bashkërendojnë aktivitetet ndërmjet SHMU dhe SHML në periudhën e aktivitetit ‘dyert e hapura’ ku do të përfshihen të gjithë nxënësit e kl të 9-ta;
* Bashkëpunojnë nga afër me prindërit e nxënësve të kl të 9-ta përmes sesioneve vetëdijësuese për aspekte të ndryshme të vazhdimit të shkollimit të fëmijëve të tyre;
* Mbështesin mësimdhënësin mentor në procesin e themelimit dhe mentorimit të klubit të karrierës të nxënësve.

**OBJEKTIVAT OPERACIONALE**Planet e punës së KK-ve që janë në shërbim në SHMU, duhet të ndërlidhen ngushtë me të priturat nga dokumentet kurrikulare, trendet e shkollimit, tregun lokal dhe global. Objektivat operacionale të punës së KK-ve duhet të ndërlidhen ngushtë me planet zhvillimore të shkollës – afatshkurta dhe afatmesme. Ato plane do të jenë më specifike dhe ndryshohen dhe adaptohen varësisht nga nevojat e shkollës/nxënësve. **Objektivat afatshkurtra gjatë një viti shkollor:*** Ofron informata mbi karrierën (nxënësve, mësimdhënësve, prindërve): informatat për edukimin në karrierën; aplikojnë parimet etike nëpërmjet rolit vetjak;
* Udhëzon grupet e nxënësve lidhur me resurset e informimit dhe mjetet e vetëvlerësimit; ndihmojnë nxënësit që të zhvillojnë plane individuale të veprimit;
* Vlerëson karakteristikat e individit lidhur me karrierën (përdor intervistat, mjetet për vlerësim dhe vetëvlerësim);
* Avokon për nxënësin (me qëllim të sistemimit të nxënësve të margjinalizuar në trajnime, praktika të ndryshme, apo punësim);
* Mbështetë kurrikulën e karrierës në shkolla (mbështetë mësimdhënësit në të kuptuarit e zhvillimit të karrierës);
* Aplikon rregulloret për siguri dhe mbron mjedisin (aplikon rregullat e higjienës personale dhe sigurisë në punë dhe zbaton praktikat e mira ekologjike);
* Përgatit procedurat, shabllonet e punës, bazat e të dhënave, mjetet dhe instrumentet e punës, etj.;
* Promovon shërbimet për karrierë në komunitetin lokal;
* Identifikon partneritete të mundshme dhe nënshkruan marrëveshje të bashkëpunimit;
* Përgatit plane në bashkëpunim me SHMU-të tjera në komunën e tyre, për organizimin e aktiviteteve me nxënësit e klasave të 9-ta.

**Objektivat afatmesëm / 1-3 vjet:*** Ofron këshillim individual për karrierën (nëse posedon nivelin e kualifikimit 6 apo 7 të KKK); mëson nxënësit lidhur me procesin e vendimmarrjes në karrierë, për rëndësinë e krijimit të portfolios; për planet individuale për karrierë;
* Ndërmjetëson për nxënësin (identifikon vende të shkollimit, shkathtësitë e nxënësve, mundësi të praktikave, punëve vullnetare, etj.);
* Përcjellë nxënësit (mban evidencat e nxënësve që kalojnë në shkollim të mëtejshëm, apo gjejnë ndonjë punë - sipas ligjit të punës, etj. dhe ofron informata kthyese SHMU-së, lidhur me cilësinë dhe efektin e shërbimit të edukimit të karrierës);
* Ofron udhëzim për njohjen e mësimit paraprak-NJMP (njofton nxënësit për procesin e NJMP dhe të drejtës për ankesë);
* Përkrah shërbimet e orientimit në karrierë (freskon dhe krijon material informuese, rrjetëzimin, promovimin e shërbimeve të edukimit në karrierë);
* Monitoron dhe përmirëson praktikat e veta (mirëmban dhe zhvillon vazhdimisht njohuritë e veta personale, shkathtësitë dhe praktikën në edukim për karrierë).
 |

## **Standardi 2 – Roli i Këshilltarëve për Karrierë**

|  |  |
| --- | --- |
| **Emërtimi** | **Roli i Këshilltarëve për Karrierë** |
| **Qëllimi** | KK-të do të ofrojnë shërbime për nxënësit e klasave 6-9, mësimdhënësit, me një fokus te periudha tranzitore nga kl 9-të te kl 10-të, prindërit dhe komunitetin në përgjithësi. |
| **Kërkesat** | Paketa minimale e shërbimeve që KK-të duhet të ofrojnë, ndahet sipas grupeve të synuara:1. **BASHKËPUNIMI ME NXËNËSIT**

**A.1. Nxënësit e SHMU*** Edukimi për karrierë për të gjithë nxënësit e SHMU-së duhet të ndihmojë ata të zhvillojnë shkathtësitë që nevojiten për të vlerësuar shtigjet e mundshme të karrierës;
* Nxënësit duhet mbështetur në arritjen e të priturave kurrikulare të lidhura me konceptet e karrierës, gjatë periudhës së zhvillimit të tyre të mëtejshëm, përforcimit dhe orientimit;
* Mbështetja e nxënësve bëhet duke pasur parasysh temat mësimore të lidhura me karrierën, te klasat 6 - 9 dhe të ndërtohet më tutje mbi ato tema;
* Mbështetja e nxënësve në themelimin e klubit të karrierës dhe këshillimi i mësimdhënësit mentor të klubeve.

L*exo më shumë te Shtojca relevante*.**Informacionet dhe burimet për karrierën:** * KK-të duhet të përgatisin dhe përditësojnë rregullisht një sërë informacionesh dhe materialesh të vlefshme për të mbështetur nxënësit në marrjen e informacionit sa më të saktë dhe relavant për zgjedhjen e karrierës së tyre;
* KK-të duhet të udhëzojë dhe mbështetë mësimdhënësit dhe nxënësit në përdorimin e platformës kombëtare [Busulla.com](http://www.Busulla.com) - platformë unike për informim, edukim, këshillim dhe orientim për karrierë.

*Shih Shtojcën 2 për informacion shtesë.***Ngritja e shkathtësive të buta për karrierë dhe punësueshmëri:** * KK-të duhet të ofrojnë trajnime grupore për nxënësit/vijuesit, si dhe konsultime individuale sipas nevojës, për ngritjen e shkathtësive të buta për zhvillim dhe menaxhim të karrierës dhe punësueshmërisë;
* Ky program trajnimi komplimenton temat e zhvilluara në kuadër të Edukimit për Karrierë.

*Shih Shtojcën 3 për informacion shtesë.***Organizimi dhe pjesëmarrja në ngjarje**: * KK-të në bashkëpunim me SHML (shkollat profesionale dhe gjimnazet) duhet të organizojnë pjesëmarrjen e nxënësve të kl. 9-ta të paktën në një panair të edukimit dhe karrierës për vit shkollor dhe në aktivitetet e dyerve të hapura;
* KK-të janë përgjegjës të zhvillojnë kalendarin e aktiviteteve për vajza (p.sh. dita e vajzave, vajzat në TIK, mysafir folës nga gra të suksesshme në karrierë, etj.) dhe grupet minoritare (p.sh. dita e ndërmarrësisë për të fuqizuar vullnetin e tyre për shkollim dhe punësueshmëri) dhe t’i realizojë ato në bashkëpunim edhe me akterë tjerë relevant (p.sh. zyra komunale për minoritete, organizata rinore, etj.);
* Të zbatohen aktivitete për nxënësit /vijuesit me nevoja të veçanta.
* Të dizajnohet metodologjia për matjen e kënaqshmërisë së klientëve.
* Mirëmbajtja dhe përdorimi i Sistemeve Digjitale, duke ndjekur udhëzimet administrative dhe rregulloret e tjera përkatëse të parashikuara nga MASHTI, Komuna dhe SHMU-të. Sistemi i mëposhtëm është minimumi që KK-të duhet të përdorin:
	+ Sistemi për gjurmimin e nxënësve pas klasës 9-të.

**A.2. Nxënësit e ardhshëm (nga shkolla fillore në SHMU)*** Është e rekomandueshme që KK-të në SHMU të kërkojnë portfoliot e nxënësve që vijnë nga klasa e 5-të, të cilat i kanë plotësuar mësimdhënësit klasor dhe vet nxënësit gjatë klasave 1-5.
* Punojnë me nxënës që braktisin shkollën për informim dhe mbështetje për karrierë.
1. **BASHKËPUNIMI ME KOMUNITETIN**
* KK-të, duhet të krijojnë partneritete me prindërit, palë të ndryshme me interes, duke nënshkruar marrëveshje të bashkëpunimit apo marrëveshje të vullnetit të mirë.
* KK-të, duhet të bashkëpunojnë së paku me partnerët e mëposhtëm:
	+ - * Komuna:

Ato mund të ftohen të marrin pjesë në ngjarje të karrierës; ato mund të ndihmohen në organizimin e ngjarjeve të komunitetit lokal duke i promovuar ato në mesin e nxënësve apo duke ofruar vullnetarë, etj.* + - * Organizatat e biznesit në nivel lokal dhe qendror:

Ato mund të ftohen të marrin pjesë në ngjarje të karrierës dhe sesione të ndryshme për të ofruar informacione për tregun e punës.* + - * OJQ-të, organizatat rinore: Ato promovojnë iniciativa përkatëse që mund të jenë të dobishme për nxënësit;
			* Prindërit dhe Këshillin e Prindërve: Mund të ftohen në ngjarje të karrierës dhe aktivitete tjera të shkollës;
			* Organizatat donator: KK-të mund të marrin pjesë në përgatitjen dhe zbatimin e projekteve ose iniciativave të financuara nga donatorët qe i shtojnë vlerë shërbimeve të karrierës.
* **Rrjetëzimi i KK**-ve – shkëmbimi i përvojave dhe praktikave të mira dhe bashkëpunimi për të zhvilluar shërbime, materiale dhe informacione të karrierës.
 |

## **Standardi 3 – Angazhimi dhe funksionimi i Këshilltarëve për Karrierë në SHMU**

|  |  |
| --- | --- |
| **Emërtimi** | **Angazhimi dhe funksionimi i Këshilltarëve për Karrierë në SHMU** |
| **Qëllimi** | Përcaktimi i numrit dhe funksionit të KK-ve të angazhuar varësisht nga numri i nxënësve në SHMU. |
| **Kërkesat** | **Numri i Këshilltarëve për Karrierë**Të gjitha SHMU përfitojnë shërbime nga KK-të. Numri i KK-ve përcaktohet varësisht nga numri i nxënësve në SHMU, siç është specifikuar në kategoritë e mëposhtme.**1. Në SHMU deri në 500 nxënës:** 1.1. Një KK me normë të plotë për bashkëpunim me nxënës, mësimdhënës dhe komunitetin, për tërë shërbimet/aktivitetet që ofrohen; 1.3. KK mund të angazhohet për më shumë se një SHMU në të njëjtën komunë, por jo të shërbejë më shumë se 500 nxënës gjithsej;1.4. Nëse pozita e KK-së nuk mbulohet me normë të plotë, atëherë me propozim të SHMU-së, DKA plotëson këtë normë të plotë me dy gjysmë norma;1.5. Norma e plotë për KK është e njëjtë si e punëtorëve profesional.**2. Në SHMU me 501 deri në 1000 nxënës:** 2.1. Dy KK me norma të plota për bashkëpunim me nxënës, mësimdhënës dhe komunitetin; 2.2. KK-të mund të angazhohen për më shumë se një SHMU në të njëjtën komunë, por jo të shërbej më shumë se 1000 nxënës gjithsej;2.4. Nëse dy pozitat e KK-ve nuk mbulohen me norma të plota, atëherë me propozim të SHMU-së, DKA plotëson këto dy norma të plota me gjysmë norma;2.5. Norma e plotë për KK është e njëjtë si e punëtorëve profesional.**3. Në SHMU me mbi 1000 nxënës:**3.1. Dy KK me norma të plota për bashkëpunim me nxënës, mësimdhënës dhe komunitetin; * 1. KK-të i shërbejnë vetëm një SHMU;

3.4. Nëse dy pozitat e KK-ve nuk mbulohen me norma të plota, atëherë me propozim të SHMU-së, DKA plotëson këto dy norma të plota me gjysmë norma;3.5. Norma e plotë për KK është e njëjtë si e punëtorëve profesional.**Funksioni /pozita e Këshilltarëve për Karrierë**KK-të mund të jenë personel mësimdhënës që funksionojnë në kuadër të SHMU-së, nëse e plotësojnë kushtin që të kenë diplomën e kualifikimit për këshilltarë karriere. KK-të janë pjesë e skemës organizative të SHMU-së në kuadër të Këshillit Profesional sipas UA për menaxhimin e brendshëm të shkollave.KK-të me propozim të SHMU-së përzgjidhen nga DKA sipas përshkrimit të detyrave dhe kompetencave. KK-të pajisen me kontratë nga DKA-të, me kohë të pacaktuar me orar të plotë si punëtorët profesional, ose si mësimdhënës (te rastet kur KK-të janë me gjysmë norme).**Kualifikimi dhe shkathtësitë e Këshilltarëve për Karrierë**Sipas standardeve ndërkombëtare, rekomandohet që KK të posedojnë kualifikimin 6 apo 7 të KKK (ekuivalent me Baçelor apo Master). Në Kosovë, derisa nuk kemi shkollim akademik të këtyre niveleve, për SHMU KK-të duhet të certifikohen me programin kualifikues të nivelit 5-të për këshilltarët e karrierës, sipas kualifikimit Pearson. *Shih Shtojcën 4 për informacion shtesë*.**Raportimi i Këshilltarëve për Karrierë** * KK-të raportojnë sipas hierarkisë në skemën organizative të SHMU-së;
* Për punën e KK-ve, drejtori i SHMU-së raporton në DKA, siç raporton edhe për punën e mësimdhënësve të tjerë.
 |

## **Standardi 4 -** **Hapësirat dhe pajisjet e nevojshme për punën e Këshilltarëve për Karrierë**

|  |  |
| --- | --- |
| **Emërtimi** | **Hapësirat dhe pajisjet e nevojshme për punën e Këshilltarëve për Karrierë** |
| **Qëllimi** | Përcaktimi i hapësirave dhe pajisjeve të punës të nevojshme për ofrimin cilësor të shërbimeve të karrierës.  |
| **Kërkesat** | **Hapësirat e punës për Këshilltarët për Karrierë*** Hapësirat e punës duhet të jenë brenda SHMU-ve për të formuar një mjedis të këndshëm që stimulon funksionimin efektiv të punës së KK-ve.
* Duhet të kenë sinjalistikë shumë të dukshme në mënyrë që të identifikohen lehtësisht nga vizitorët.

**Hapësirat dhe sipërfaqet e obligueshme**:* Një zyrë me sipërfaqe 15-25m2;
* Shkolla duhet të sigurojë një hapësirë/klasë për organizimin e aktiviteteve të KK, me ndriçim natyral dhe mundësi për ajrosje natyrale, me perde për mbrojtje nga dielli (nëse ka nevojë) dhe kondicioner për ftohje/ngrohje;
* Qasja në këto dy hapësira duhet të jetë e përshtatshme për persona me vështirësi në lëvizje, gjithashtu nga ana e jashtme të jetë në dispozicion pjerrina e përshtatshme për persona që lëvizin me karroca;
* Qasja e lehtë në nyjën sanitare.

**Mobilieria e nevojshme për hapësirat e punës dhe ofrimin cilësor të shërbimeve**: * Zyra duhet të ketë se paku një tavolinë pune dhe karrige dhe dy ulëse për vizitor, dollap për materiale promovuese të karrierës;
* Salla mund të ketë një tavolinë të madhe rrethore ose disa tavolina më të vogla të cilat mund të ofrojnë fleksibilitet në organizim, 26 karrige, një TV ekran me mundësi të lidhjes me kompjuter, rafte dhe dollapë në muret anësore të pajisur me shumë materiale për edukim në karrierë;
* Disa varëse për pallto për pjesëmarrësit.

**Pajisjet teknologjike:*** Laptop për secilin KK;
* 1 printer multifunksional (printer, fotokopje, skaner);
* 1 PC që mund të përdoret për të instaluar sistemet digjitale të punës dhe për t'u përdorur si databazë;
* disa PC për përdorim të grupeve të cilët kanë nevojë për këshillime individuale;
* 1 TV ekran i rrafshët.

**Lidhja me rrjetin dhe internetin:**Internet cilësor me kabëll apo wireless. |

## **Standardi 5 - Monitorimi dhe vlerësimi i Këshilltarëve për Karrierë**

|  |  |
| --- | --- |
| **Emërtimi** | **Monitorimi dhe vlerësimi i Këshilltarëve për Karrierë** |
| **Qëllimi** | Përcaktimi i kushteve dhe kritereve për monitorim dhe vlerësim të këshilltarëve për karrierë në përmbushjen e objektivave dhe rezultateve. |
| **Kërkesat** | **Vlerësimi i objektivave strategjike:**Bëhet çdo 3 vjet, nga drejtori i SHMU-së në bashkëpunim të ngushtë me Këshillin mësimor, Këshillin profesional në shkollë, në bashkëpunim me KK-të, i cili raporton në DKA dhe sipas kërkesës edhe në MASHTI. **Vlerësimi i objektivave operacionale:*** KK-të hartojnë planin vjetor të punës për SHMU-të përkatëse më së voni në gusht për vitin e ri shkollor. Plani aprovohet nga këshilli mësimor dhe drejtori i shkollës;
* Raportin e progresit të planit vjetor të punës e harton KK;
* Vlerësimi i raportit të progresit bëhet nga drejtori i SHMU-së.

**Vlerësimi i progresit të Planit Vjetor të Punës bëhet si në vijim**:* Në vitin e parë të angazhimit të KK-ve, dy herë në vit, pas gjymëvjetorit të parë dhe pas gjysmëvjetorit të dytë të vitit shkollor;
* Pas vitit të parë, një herë në vit pas përfundimit të vitit shkollor.

**Vlerësimi i rezultateve:**KK-të planifikojnë rezultatet e pritshme bazuar në Planin Vjetor të Punës. Monitorimi i rezultateve bëhet vazhdimisht nga KK-të sipas treguesve të mëposhtëm:* Numri i punëtorive/sesioneve informuese/trajnimeve të organizuara sipas temave;
* Numri i nxënësve të përfshirë në punëtori/sesione informuese/trajnime sipas klasave dhe të ndara sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike;
* Numri i nxënësve të mbështetur për punësim sipas klasave dhe të ndara sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike;
* Numri i nxënësve të përgatitur me shkathtësitë e buta për realizim të suksesshëm të punës vullnetare apo praktikave në biznese;
* Numri i ngjarjeve të organizuara;
* Numri i nxënësve që ndoqën ngjarjet sipas klasave dhe të ndara sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike;
* Numri i bizneseve unike[[2]](#footnote-2) që bashkëpunojnë me KK-të.

Raportin mbi rezultatet e arritura e harton KK dhe e vlerëson drejtori i SHMU-së si në vijim: * Në vitin e parë të angazhimit të KK-ve, dy herë në vit, pas semestrit të parë dhe pas semestrit të dytë të vitit shkollor;
* Pas vitit të parë të angazhimit të KK-ve, një herë në vit pas përfundimit të vitit shkollor.

**Sigurimi i cilësisë**KK-të përdorin sistemin e brendshëm të monitorimit të kënaqshmërisë së klientëve me shërbimet e ofruara dhe aktivitetet e realizuara, për:* Nxënësit e SHMU-së;
* Nxënësit e ardhshëm (nga shkolla fillore);
* Bizneset;
* Prindërit /Anëtarët e komunitetit.

KK-të përdorin sistemin e gjurmimit të nxënësve që kanë përfunduar SHMU për secilin individualisht, bazuar në SMIA. |

# **4. SHTOJCAT PËR SHMU**

## **Shtojca 1. Edukimi për karrierë**

Edukimi për karrierë mund të zbatohet sipas modeleve të ndryshme:

* **Si pjesë e kurrikulës** (përmes një fushe/lënde mësimore apo përmes të gjitha lëndëve, si çështje ndërkurrikulare, përmes aktiviteteve të klubeve të karrierës, etj.);
* **Përmes Qendrave/Zyrave të Karrierës** (mund të jenë me bazë në shkollë, apo në nivel lokal/qendror);
* **Modeli individual** (sipas interesave dhe mundësive të individit);
* **Modeli virtual** (platformat simuluese për informim, këshillim dhe orientim – busulla.com).

Në sistemin e arsimit parauniversitar në Kosovë, edukimi për karrierë adresohet përmes hierarkisë se dokumenteve kurrikulare: politikave arsimore (Korniza e kurrikulit – Kurrikula e Kosovës) 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 nxënit, të cilat ndihmojnë të përcaktohet edhe kualifikimi për ofruesit e shërbimeve të edukimit në karrierë.



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. Ndërsa, me futjen e pozitës së Këshilltarit të karrierës nëpër institucionet shkollore, përcaktohen qartë detyrat dhe përgjegjësitë e tij/saj gjatë një viti apo disa viteve shkollore. Detyra e KK-ve është që të mbështesin menaxhmentin shkollor, mësimdhënësit, nxënësit dhe prindërit. Kjo duhet të bëhet në bazë të një plani të strukturuar dhe të monitoruar rregullisht.

Në secilin nivel shkollor, KK-të do të përkujdesen që nxënësit të ekspozohen në tri fushat e edukimit për karrierë:

I/ Zbulimi dhe të kuptuarit e vetvetes

II/ Perceptimi i mundësive në botën e edukimit dhe punës

III/ Krijimi dhe menaxhimi i karrierës.

Te SHMU:Pritet që nxënësit të kalojnë nga shkalla e parë (përvetësim themelor) dhe e dytë (përforcim dhe zhvillim), nëpër shkallët kurrikulare tretë dhe të katërt të cilat do të bëjnë:

* Zhvillim i mëtejshëm dhe orientim
* Përforcim dhe orientim.

Në përputhje me këto përgjegjësi, dokumentet kurrikulare përcaktojnë sistemin e rezultateve të pritura që të realizohen nga mësimdhënësit, më specifikisht te fusha kurrikulare ‘jeta dhe puna’. Këto koncepte patjetër se duhet të ndërlidhen në formë të kontinuitetit nga shkolla fillore, duke filluar nga shkalla kurrikulare 1 dhe 2, kur mësimdhënësit klasor ofrojnë konceptet e karrierës përmes lëndës ‘Shkathtësi për jetë, Punëdore dhe Ekonomi shtëpiake’. Në nivelin e SHMU, nëpër shkallët kurrikulare 3 dhe 4, përgjegjësinë më të madhe për konceptet e karrierës e kanë mësimdhënësit e fushës mësimore ‘jeta dhe puna’, e cila përveç koncepteve të edukimit për karrierë e përfshin edhe TIK-un, edukimin për ndërmarrësi dhe edukimin e qëndrueshëm.

KK-të, duhet të mbështesin personelin mësimor në realizimin e koncepteve të karrierës. Përtej kësaj, ata do të planifikojnë dhe realizojnë aktivitete shtesë me të gjithë nxënësit e klasave 6-9, me tema të ndryshme që i përkasin karrierës (organizojnë testime të ndryshme grupore, ofrojnë burime të ndryshme-online apo kopje fizike të informacioneve për profesionet dhe këshillojnë lidhur me kërkesat e tregut të punës). *Lexo më shumë te Shtojca 4.*

## **Shtojca 2. Informacionet dhe burimet për karrierën**

Te SHMU, Këshilltarët për Karrierë dhe mësimdhënësit e fushës ‘jeta dhe puna’, shfrytëzojnë platformën nacionale Busulla.com që të vlerësojnë dhe informojnë nxënësit për mundësitë e shkollimit të mëtejmë në SHML. Organizojnë vizita nëpër gjimnaze dhe shkolla profesionale, bisedojnë për nevojat e tregut dhe mundësitë e profesioneve të ndryshme në tregun aktual vendor dhe më gjerë.

Këshilltarët për Karrierë planifikojnë aktivitetet vjetore lidhur me ofrimin e informacioneve për karrierën, duke përfshirë punëtoritë, sesionet informuese, panairet e karrierës, prezentimet e punëdhënësve ose ngjarje të tjera. Në këto aktivitete përfshihen nxënësit, mësimdhënësit dhe prindërit.

Këshilltarët për Karrierë ofrojnë materiale informuese të printuara apo elektronike sipas nevojës.

## **Shtojca 3. Ngritja e shkathtësive të buta për karrierë dhe punësueshmëri**

Realizimi i kurrikulit shkollor kërkon një qasje gjithpërfshirëse për të arritur qëllimin e plotë. Nëse analizojmë rezultatet e pritura kurrikulare nëpër nivele të ndryshme shkollore, mund të gjejmë se ato kryesisht adresojnë një pjesë të elementeve të kompetencave mësimore: *njohuritë/dijet, shkathtësitë dhe rutinat* e nxënësve. Por, edhe tri elemente tjera të rëndësishme të kompetencës mësimore mbetet të adresohen disi, e ato janë *qëndrimet, vlerat dhe sjelljet* e nxënësve. Përmes adresimit të këtyre elementeve të kompetencave mësimore, ne mund të zhvillojmë pakon e nevojshme të shkathtësive të buta, të cilat krijojnë sistemin e vlerave të nevojshme për jetë, punësim apo vetëpunësim të nxënësve. Lista e shkathtësive të buta mund të jetë më e gjatë po më shkurtër dhe secili vend apo organizatë mund të krijojë një set të domosdoshëm/relevant të atyre shkathtësive. Është e njohur se 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 e tranzicionet drejt vendimmarrjes.

Disa nga shkathtësitë e buta që ndikojnë shumë në edukim të karrierës janë:

* **Të menduarit kritik dhe kreativ**:

Mendimi kritik përshkruhet si një shkathtësi për të pyetur, për të provuar supozimet e ngritura, për të njohur paqartësitë, për të interpretuar, vlerësuar e gjykuar. Mendimi kritik është proces i të menduarit reflektues dhe të arsyeshëm. Kreativiteti është aftësia për të parë gjërat ndryshe dhe për të gjetur mënyra të reja për zgjidhjen e problemeve. Ai mund të shihet si një proces dhe/ose një produkt dhe përgjithësisht mendohet si prodhim i zgjidhjeve të dobishme për problemet.

* **Komunikimi efektiv:**

Shkathtësitë e komunikimit janë kritike dhe parashikuese të suksesit në karrierë dhe mirëqenies individuale. Komunikuesit efektiv i shprehin idetë e tyre me gojë apo me shkrim në mënyrë efikase dhe gjenerojnë e përpunojnë mesazhe në atë mënyrë që u mundëson atyre të realizojnë qëllimet e caktuara. Ata e vënë theksin në aftësitë ndërpersonale, përgjegjësinë personale, përgjegjësinë sociale dhe qytetare.

* **Zgjidhja e problemeve:**

Shkathtësia për zgjidhjen e problemeve e një individi paraqet gatishmërinë për t'u përfshirë në situata problemore për të arritur potencialin e një personi si qytetar konstruktiv dhe reflektues. Kjo shkathtësi zhvillohet në mënyrë të vazhdueshme duke e vendosur veten në situata të reja që kërkojnë zgjidhje dhe që mund të transferohen në kontekste të ndryshme.

* **Inteligjenca emocionale**:

Inteligjenca emocionale është kapaciteti për të arsyetuar emocionet dhe për të forcuar të menduarit. Ajo përfshin aftësitë për të perceptuar me saktësi emocionet, për të rifituar dhe gjeneruar emocione, për të ndihmuar të menduarit, të kuptuarit e njohurive për emocionet dhe për të rregulluarit në mënyrë reflektuese të emocioneve që promovojnë rritjen emocionale dhe intelektuale.

* **Këmbëngulësia:**

Këmbëngulja është vazhdimësia e përpjekjes dhe realizimit në mënyrë të plotë dhe të kujdesshme të një qëllimi të caktuar, ndërsa tejkaloni vështirësitë, pengesat ose dekurajimin e paparashikuar gjatë rrugës, duke ndryshuar planin tuaj të ndërhyrjes. Këmbëngulja mund të shihet edhe si një model vendimesh relativisht të qëndrueshme dhe angazhim për punë të madhe drejt arritjes së një qëllimi.

* **Puna ekipore**:

Puna ekipore mund të përkufizohet si punë e kryer nga një grup njerëzish të bashkuar për të realizuar një detyrë të veçantë me efikasitet më të madh sesa kur detyra kryhet pa bashkëpunim. Secili anëtar i ekipit bën një pjesë të detyrës dhe i nënshtrohet kërkesave të situatës në mënyrë që të nxjerrë përfitime personale për veten e tij duke bashkëpunuar me të tjerët. Një anëtar i ekipit duhet të bashkëveprojë me të tjerët, të arrijë pajtueshmëri, të jetë mbështetës, i dobishëm dhe bashkëpunues.

* **Ndërgjegjshmëria**:

Ndërgjegjësimi është një spektër i konstruksioneve që përshkruajnë dallimet individuale në tendencën për të qenë të vetëkontrolluar, përgjegjës ndaj të tjerëve, punëtorë, të rregullt dhe që i respektojnë rregullat. Ndërgjegjësimi parashikon arritjen më të lartë në shkollën e mesme dhe në studime, dhe është e pavarur nga aftësia kognitive.

* **Mbledhja e informatave**:

Shkathtësitë për mbledhjen e informatave i referohen shkathtësisë për të identifikuar burimet e të dhënave, mbledhjen dhe analizën e tyre me qëllim të zgjidhjes së problemeve të ndryshme. Këto shkathtësi e bëjnë një individ të jetë i aftë që të përdorë teknologjinë si mjet për të hulumtuar dhe menaxhuar informacionet në mënyrë efikase. Është e rëndësishme që individi të jetë i aftë të vlerësojë cilësinë dhe rëndësinë e burimeve të informacionit dhe të jetë i vetëdijshëm për besueshmërinë e tyre.

Shkathtësitë e buta mund të zhvillohen edhe gjatë procesit të rregullt mësimor prandaj, për të mos u përsëritur, KK-të dhe mësimdhënësit 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.

Ky program trajnimi komplimenton temat e zhvilluara në kuadër të Edukimit për Karrierë.

Të gjithë nxënësit duhet gradualisht gjatë shkollimit të ekspozohen në zhvillimin e shkathtësive të buta, edhe pse mund t'u jepet prioritet klasave tranzitore, klasës 9-të dhe 12-të për t'i përgatitur ata për nivel tjetër arsimor apo qasje në tregun e punës dhe punësueshmëri.

Temat e trajnimit :

* Përgatitja e CV-së dhe letrës motivuese.
* Përgatitja për intervistë të punës.
* Hulumtimi për vende të punës dhe rishikimi i një oferte për punësim.
* Hulumtimi i shkollave të mesme të larta dhe programeve të tyre.
* Hulumtimi i programeve universitare dhe programeve trajnuese për arsim dhe aftësim të mëtutjeshëm dhe përgatitja për aplikim.
* Projekte jashtëmësimore për të zhvilluar shkathtësitë e buta tek nxënësit.
* Aktivitete tjera të lidhura me karrierën përfshirë mobilitetin e nxënësve, punën vullnetare dhe trajnime ekstra kurrikulare.

## **Shtojca 4: Përshkrimi i detyrave të Këshilltarëve për Karrierë- Informatë fillestare lidhur me resurset njerëzore**

Personeli që punojnë në fushën e karrierës duhet të posedojnë pako të caktuar të kompetencave. Organizatat ndërkombëtare të cilat merren profesionalisht me karrierën, ndajnë tri lloje të kualifikimeve 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 mund të jenë mësimdhënës, menaxherë të punësimit, psikolog, punëtorë social, etj. Këta nuk janë profesionist të karrierës, por profesionist të një fushe tjetër, të cilët ofrojnë një lloj të mbështetjes në karrierë, si plotësim i punës dhe funksionit tyre primarë. Por, janë në gjendje të ofrojnë mbështetje dhe këshilla bazë në nivel të besueshëm të cilësisë, dhe të kuptojnë nëse individi do të përfitojë nga shërbimi i tyre profesional. Ky kualifikim i takon nivelit 6 të KKK.

Praktikuesit e karrierës janë profesionist (këshilltarë karriere, këshilltarë të punësimit, mentorë të karrierës, këshilltarë shkollor, zhvillues të personelit, këshilltarë të edukimit ose udhëheqjes, etj.). Këta janë të përqendruar në fushën e edukimit për karrierë dhe këtë e shohin si profesion të tyre primar, për të mbështetur njerëzit gjatë sfidave komplekse të karrierës tyre. Janë të gatshëm të mbështesin individët të cilët ballafaqohen me pasiguri, probleme shumëplanëshe dhe situata të paparashikueshme. Ky kualifikim është kompetent të mbështesë zhvillime të qasjeve strategjike, të ofrojë qasje në njohuri shumë të specializuara, dhe ndihmojë klientët në ballafaqim me faza stresuese gjatë tranzicionit si dhe projekte të ndryshimeve personale. Ky kualifikim i takon nivelit 7 të KKK.

Specialistët e karrierës janë profesionist, të cilët marrin përgjegjësi më të gjerë për profesionin e karrierës dhe punojnë drejt avancimit në mënyra të ndryshme. Disa prej tyre fokusohen në çështje praktike (psh menaxhimin e shërbimeve të karrierës, politikbërjes ose të mbikëqyrjes së profesionistëve tjerë të karrierës, të dy niveleve të mëparshme). Të tjerët, mund të angazhohen në hulumtime dhe zhvillime ose trajnime akademike në fushën e edukimit për karrierë. Specialistët janë në gjendje të performojnë si praktikues karriere, të demonstrojnë autoritet substancial, integritet studiues dhe profesional të fokusuar në edukimin për karrierë. Ky kualifikim i takon nivelit 8 të KKK.

Pearson është program i nivelit të 5 të kualifikimeve.

**Kushtet e përgjithshme**

* KK-të raportojnë sipas hierarkisë në skemën organizative të institucionit ku veprojnë.
* Te SHMU, KK-të mund të jenë mësimdhënës të cilët kanë të përfunduar programin kualifikues PIRSON.
* Norma e punës për pozitën e KK-ve është e njëjtë si e punëtorëve profesional në SHMU.

**Detyrat kryesore**

**Shërbimet për nxënësit dhe mësimdhënësit e SHMU-së**

* Sipas standardit 1, objektivat strategjike dhe operacionale
* Sipas standardit 2, pika A.1

**Shërbimet për nxënësit e ardhshëm**

* Sipas standardit 2, pika A.2.

**Shërbimet për komunitetin**

* Sipas standardit 2, pika B.

**Punët administrative**

* Zhvillimi dhe përditësimi i bazës së të dhënave për nxënës, akterë nga komuniteti dhe palë tjera të interesit.
* Mirëmbajtja dhe përditësimi i kanaleve mediale sociale lidhur me aktivitetet e zhvilluara.
* Mbajtja e evidencës mbi aktivitetet e zhvilluara dhe mbështetja gjatë hartimit të raporteve të progresit.
* Mbikëqyrja e nxënësve vullnetarë që ndihmojnë KK-të.
* Mbajtja e shënimeve të sakta për aktivitetet dhe rezultatet (monitorimi dhe vlerësimi).

**Marketingu dhe promocioni**

* Promovimi i shërbimeve të karrierës për grupe të ndryshme të synuara nëpërmjet ngjarjeve të ndryshme, publikimeve, aktiviteteve online, etj.
* Promovimi i shërbimeve të karrierës përmes mediave sociale dhe mediave nacionale.
* Zhvillimi i publikimeve dhe materialeve promovuese.

**Njohuritë dhe shkathtësitë e nevojshme**

* Njohuri dhe shkathtësi për vendimmarrje
* Njohuri dhe shkathtësi për planifikim
* Shkathtësi komunikuese dhe prezentuese
* Shkathtësi për menaxhimin e kohës
* Shkathtësi për punë në ekip
* Njohuri dhe shkathtësi për zhvillim dhe mbajtje të trajnimeve
* Njohuri për rrjetëzim
* Shkathtësi për zgjidhje të problemeve dhe negocim
* Njohuri dhe shkathtësi digjitale
* Shkathtësi ndërmarrëse
* Njohje e gjuhëve të huaja (e dëshirueshme).
1. IAEVG International Conference 2023 ‘Life long Development as a standard’ [↑](#footnote-ref-1)
2. Numri i bizneseve unike nënkupton bizneset që regjistrohen në databazë njëherë, dhe jo sa herë të angazhohen në aktivitete të ndryshme [↑](#footnote-ref-2)