



UNIVERSITETI I TIRANËS
FAKULTETI I SHKENCAVE SOCIALE



MANUAL UDHËZUES

ANALIZË E KËRKESËS PËR ORIENTIM

ANALYSE DE LA DEMANDE D'ORIENTATION

Përshtatur për kontekstin shqiptar
SHTATOR, 2020



Mbështetur nga:



Një projekt i Agjencisë Zvicerane për
Zhvillim dhe Bashkëpunim SDC



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Agjencia Zviceriane për Zhvillim
dhe Bashkëpunim SDC



UNIVERSITETI I TIRANËS
FAKULTETI I SHKENCAVE SOCIALE



MANUAL UDHËZUES

ANALIZË E KËRKESËS PËR ORIENTIM

ANALYSE DE LA DEMANDE D'ORIENTATION

Përshtatur për kontekstin shqiptar
SHTATOR, 2020

Mbështetur nga:



Një projekt i Agjencisë Zvicerane për
Zhvillim dhe Bashkëpunim SDC



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Agjencia Zvicerane për Zhvillim
dhe Bashkëpunim SDC



Autori i Analyse de la demande d'orientation (ADOR)
Samuele Meier & Prof. Dr. Jérôme Rossier - *(Universiteti i Lozanës -UNIL)*



Përshtatën për kontekstin shqiptar instrumentin ADOR, përcaktuan karakteristikat psikometrike përkatëse si edhe përgatitën në shqip Manualin Udhëzues të ADOR.

Dr. Eralda Zhilla *(Fakulteti i Shkencave Sociale, Universiteti i Tiranës)*

Dr. Nada Kallçiu *(Fakulteti i Shkencave Sociale, Universiteti i Tiranës)*

Dr. Livia Nano *(Fakulteti i Shkencave Sociale, Universiteti i Tiranës)*



Supervizim teknik gjatë procesit të kontekstualizimit të ADOR-it për kontekstin shqiptar

Prof. Dr. Jérôme Rossier *(Universiteti i Lozanës -UNIL)*

Ky manual është përgatitur nga Dr. Eralda Zhilla, Dr. Nada Kallçiu, Dr. Livia Nano me mbështetjen e RisiAlbania. Pikëpamjet dhe opinionet që përmbahen në të nuk përfaqësojnë ato të Qeverisë Zvicerane, as të Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim SDC.

International Standard Book Number (ISBN) 978-9928-4564-5-8
Manuali është kataloguar pranë Bibliotekës Kombëtare të Shqipërisë



Për çdo pyetje apo informacion të mëtejshëm kontaktoni:

Dr. Eralda Zhilla: adazhilla@gmail.com

Dr. Nada Kallçiu: nkallciu@gmail.com

Dr. Livia Nano: livia.nano@gmail.com

TABELA E PËRMBAJTJES

Procesi i përshtatjes së instrumentit në kontekstin shqiptar	6
Hyrje	7
1. Këndvështrim teorik	8
ADOR – Një instrument paratestues	8
2. Prezantim i instrumentit ADOR	9
Përmasat/dimensionet themelore në procesin e orientimit profesional	9
Përkufizimi i përmasave/dimensioneve me shkallët përkatëse	10
3. Pikëzimi dhe interpretimi	15
4. Studim rasti – Isabela	17
Rezultatet për katër përmasat/dimensionet kryesore	17
Profili bazuar në shkallët e instrumentit	18
Përfundime	19
Referenca	20
Anekse	23
Aneksi 1: Instrumenti i përshtatur në kontekstin shqiptar (ADOR)	23

PROCESI I PËRSHTATJES SË INSTRUMENTIT NË KONTEKSTIN SHQIPTAR

Ky pyetësor është përshtatur në kontekstin shqiptar nga një grup ekspertësh, profesorë të Universitetit të Tiranës nën drejtimin dhe në bashkëpunim të ngushtë me ekipin e punës të Universitetit të Lozanës (UNIL), nën kujdesin e veçantë të Prof. Dr. Jerome Rossier, i cili njëkohësisht është edhe autor i këtij instrumenti.

Procesi është zhvilluar në disa faza përgjatë një periudhe një vjeçare.

Faza e parë përkon me përkthimin në gjuhën shqipe të instrumentit nga tre ekspertet e Universitetit të Tiranës, duke kaluar më pas në fazën e pilotimit në një kampion prej 20 përgjigjekthyesish (respondentësh) ku secili ka dhënë komente specifike për pjesë të veçanta të instrumentit duke ndihmuar në rihartimin e pyetjeve specifike, pjesë e këtij instrumenti. Të gjitha komentet janë reflektuar dhe është bërë sërish përkthimi në gjuhën angleze. Grupi i ekspertëve ka komunikuar me autorin duke pasqyruar të gjitha mendimet dhe qëndrimet e përgjigjekthyesve (të pyeturve) që janë përgjigjur në fazën e parë. Pas kësaj faze është rënë dakord për pyetësorin që do përdoret në *fazën e dytë* me një kampion prej 200 personash në qytetin e Tiranës. Grupi i ekspertëve ka bërë një shpërndarje demografike të kampionit dhe ka administruar instrumentin te 200 përgjigjekthyes (të pyetur). Pas analizës së të dhënave, ekspertët kanë komunikuar sërish me autorin lidhur me qëndrueshmërinë e brendshme për çdo pyetje të pyetësorit. Si fazë plotësuese është zhvilluar procesi test - retest për një periudhë dy javore me 100 +100 përgjigjekthyes (të pyetur) të tjerë. Të gjitha analizat e përfuara janë diskutuar me autorin dhe në fund të kësaj faze është finalizuar instrumenti me të gjitha pyetjet që do përdoren për *fazën e tretë* të procesit. Instrumenti, në këtë fazë është administruar në një kampion prej 1200 personash, me një shtrirje gjeografike duke përfshirë pjesën veriore, qendrore dhe jugore të vendit, përkatësisht: Shkodër, Lezhë, Tiranë, Fier, Vlorë, Berat dhe Korçë. Grupi i ekspertëve është kujdesur të ruajë edhe ekuilibrat gjinorë dhe ndarjen sipas grupmoshave, duke përfshirë të rinj nga 14 deri në 25 vjeç që ndjekin cikle të ndryshme shkollimi (klasa e nëntë, shkolla e mesme të përgjithshme dhe profesionale, universiteti në ciklin bachelor dhe master). Pas mbledhjes dhe analizës së të dhënave, në bashkëbisedim me autorin e instrumentit, u ra dakord për versionin final me ndryshimet përkatëse. Ky version është bashkëlidhur në këtë manual bashkë me mënyrën e pikëzimit dhe interpretimit.

Atë do të kenë mundësi ta përdorin gjerësisht ekspertët e orientimit profesional dhe këshillimit për karrierën. *Faza e katërt* përkon me hartimin e manualit të përdorimit dhe trajnimit e profesionistëve që do ta përdorin pyetësorin në zyrat e karrierës pranë universiteteve, shkollave të mesme të përgjithshme dhe profesionale, në zyrat e pushtetit lokal si dhe të gjithë psikologët shkollorë.

HYRJE

Zgjedhja e karrierës është një proces me të cilin përballlet secili individ në një moment të caktuar të jetës së tij dhe kërkon një mobilizim të rëndësishëm të burimeve. Ndërkohë që një qasje e tillë mund të duket e lehtë për disa, për të tjerët mund të jetë më delikate dhe vështirësitë që ata mund të hasin janë shumë të ndryshme nga një person tek tjetri (Gati, Krausz, & Osipow, 1996). Shërbimet e orientimit profesional kanë për qëllim të ndihmojnë njerëzit për të kapërcyer vështirësi të tilla. Në këtë kontekst, sfida për një këshillim profesional të suksesshëm konsiston në zbulimin e shpejtë dhe sistematik të nevojave dhe vështirësive që hasin klientët gjatë zgjedhjes së karrierës. Për këtë arsye, Konferenca Latine e Orientimit (CLOR), organ i Konferencës Ndërkantonale të Udhëzimeve Publike (CIIP), ka filluar një projekt që synon të zhvillojë një model analize online të kërkesës për orientim profesional te këshilluesit (ADOR). Versioni fillestar i ADOR-it u zhvillua nga një grup pune i përbërë nga psikologë të këshillimit të karrierës, dhe ai më pas u validua nga Qendra për Kërkime në Psikologjinë e Këshillimit dhe Orientimit Profesional (CePCO) në Universitetin e Lozanës. Ky proces vlefshmërie bëri të mundur rishikimin e versionit fillestar dhe krijimin e këtij udhëzuesi për përdoruesit. Udhëzuesi u drejtohet këshilluesve të karrierës në shkolla dhe qendra të orientimit profesional dhe ka për qëllim prezantimin e aspekteve teorike dhe teknike të ADOR-it, bashkë me ilustrimet e përdorimit të tij.

1

KËNDVËSHTRIM TEORIK

ADOR: Një Instrument Paratestues

ADOR-i është një instrument që ju ndihmon të identifikoni se cilat janë nevojat tuaja në fushën e orientimit profesional. Rezultatet e përfutuara nga pyetësi ju ndihmojnë edhe që të shihni më qartë qëllimet dhe objektivat tuaja lidhur me karrierën. Ato shërbejnë si bazë për procesin e orientimit profesional që do merrni më pas nga një këshillues karriere. Informacioni që përftohet nga ky pyetësor është rezultat i një vetëvlerësimi që bën individi. Ky rezultat më pas ka nevojë për reflektim dhe interpretim më profesional.

Qëllimi kryesor i ADOR-it është të propozojë një sistem për të identifikuar se cilat janë nevojat bazë të personave që përdorin sistemet e orientimit të karrierës, në mënyrë që të ndihmojë këshilluesit t'u ofrojnë shërbime të përshtatshme këtyre individëve. Procedura e identifikimit e propozuar nga ADOR-i është sistematike dhe i ngjan qasjeve të tjera të depistimit të përdorura në fushën e karrierës, siç është qasja PIC (Prescreening, kërkime në thellësi, zgjedhje) e Gati dhe Asher (2001) ose Qasja për përpunimin e informacionit njohës (CIPA) e Sampson dhe kolegëve (2004). Në përgjithësi këto instrumente përdoren me qëllim që të ofrojnë një shërbim më të mirë për përdoruesit, në përputhje me nevojat dhe situatat e tyre, duke mundësuar kështu ndërhyrjen që kërkohet.

Ashtu si qasja CIPA (Sampson et al., 2004), edhe instrumenti ADOR vlerëson nevojat e përdoruesve në dy faza. Faza e parë përfshin katër pyetje të përgjithshme që lidhen me projektet aktuale profesionale të personit. Secila nga katër përgjigjet jep një rezultat dhe shuma e tyre përbën një rezultat të përgjithshëm hyrës. Ky rezultat paraprak e ndihmon më pas përdoruesin duke e drejtuar ose tek burimet dhe informacionet teorike për të hulumtuar më tej, ose drejt fazës së dytë të analizës që pasohet nga një pyetësor dhe këshilla të personalizuara. Ky instrument (ADOR-i) i ofron klientit dhe profesionistëve të këshillimit të karrierës një profil të hollësishëm të nevojave bazë që ai ka, të cilat, më pas, mund të kontribuojnë në analizën e kërkesës së klientit.

2 PREZANTIMI I INSTRUMENTIT ADOR

Përmasat/Dimensionet Themelore në Procesin e Orientimit Profesional

Çdo zgjedhje në karrierë duhet të bazohet në një numër të caktuar parakushtesh, të cilat mund të përmbliidhen më pas në katër përmasa/dimensione themelore: njohja e vetes, gatishmëria për të ndryshuar, njohja e tregut të punës dhe zbatimi i metodave të përshtatshme për arritjen e objektivave.

Ndërkohë, marrëdhënia me punën aktuale apo me pritshmëritë për të ardhmen, në raport me kënaqësinë që merr prej saj, përbën përmasën/dimensionin e pestë të këtij instrumenti, e cila do të trajtohet veçmas në fund të këtij manuali. Po paraqesim më poshtë në mënyrë të përmbledhur përmasat/dimensionet bazë të instrumentit:

Njohja e vetes - njohuritë që ju keni për veten do t'ju ndihmojnë më pas në ndërtimin e një projekti sa më realist. Pra, kjo përmasë përkon me nivelin e njohjes së vetes.

Gatishmëria për të ndryshuar - edhe pse nuk i keni aftësitë e nevojshme që duhen për t'u përballur me ndryshimin, ekzistojnë disa tipare të personalitetit tuaj apo elementë të jetës së përditshme, që mund t'ju ndihmojnë në zhvillimin e projektit që keni. Do ishte e nevojshme të identifikoheshin barrierat dhe të zbuloheshin mbështetja që mund të keni. A jeni ju gati për të ndërmarrë ndryshime të rëndësishme lidhur me karrierën tuaj?

Njohuri për mjedisin - Njohuritë që ju keni për tregun e punës, sistemin e arsimit dhe orientimit profesional do të pasurohen më tej nëse hulumtoni dhe kërkoni informacion specifik. Sa e njihni ju sistemin arsimor të vendit ku jetoni? Po tregun e punës për pozicione specifike?

Zbatimi projektit - Ju mund të keni një nivel të caktuar ekspertize në fushën e tregut të punës. Megjithatë metodat që ju përdorni mund të jenë të suksesshme, mund t'ju ndihmonte një mbështetje nga një specialist i fushës, një familjar apo mik i juaji.

Në tabelën e mëposhtme jepen përmasat bazë të pyetësorit origjinal me shkallët përkatëse, ndërkohë që nuk janë bërë ende modifikimet për kontekstin shqiptar.

Tabela 1. Struktura teorike e pyetësorit ADOR : Përmasat/dimensionet dhe shkallët

Njohja e vetes	Gatishmëria për të ndryshuar
Interesat	Optimizëm
Vlerat	Mirëqenie
Cilësitë	Të hapur
Njohuri për mjedisin	Zbatimi projektit
Sistemet e trajnimit/edukimit	Motivacioni
Tregu i punës	Ndjësia e të qenit efikas
Ndërgjegjësim për burimet kontekstuale/	Mbështetje
Autonomi	Metodë
Pritshmëritë për punën / Kënaqësia në punë	

Përkufizimi i përmasave/dimensioneve me shkallët përkatëse

Njohja e vetes

Parsons (1909) ishte i pari që hodhi dritë mbi tre elementët e nevojshëm për të bërë një zgjedhje të përshtatshme profesionale: (1) njohja e vetes, (2) njohuri për kërkesat specifike për secilin profesion dhe (3) një reflektim mbi pajtueshmërinë midis dy elementëve të parë. Ky konceptim është i vlefshëm dhe sot, siç dëshmohet nga teoritë e fundit në lidhje me zgjedhjen profesionale (p.sh., Gati & Levin, 2015). Përmasa e parë e ADOR-it, në këtë mënyrë kërkon të vlerësojë shkallën e njohurive që një person ka për veten, domethënë aftësinë e tij për të përshkruar interesat, vlerat dhe karakteristikat që ai ka (d.m.th. aftësitë, pikat e forta dhe të dobëta). Megjithëse këto elemente janë në zhvillim të vazhdueshëm, ato sërish paraqesin aspekte që kontribuojnë në identitetin personal dhe, për këtë arsye, duhet të sqarohen në çdo reflektim që bën individi. Duhet të kemi parasysh, gjithashtu, se përmasat që përbëjnë njohjen e vetes në këtë instrument, kanë lidhje me njohuritë që personi ka për veten dhe nuk bazohen në një analizë të hollësishme të përmbajtjes së tyre. Për këtë analizë, ekzistojnë metoda specifike klinike.

Njohja e vetes është thelbësore në rastet e orientimit profesional dhe realizimit të projekteve në fushën e karrierës. Interesat, cilësitë personale dhe vlerat janë elementët kryesorë të asaj që quhet njohje e vetes. Megjithëse këto elemente zhvillohen vazhdimisht, ata përbëjnë bazën e identitetit personal dhe, si të tillë, duhet të qartësohen dhe analizohen gjatë procesit të ndryshimit profesional. Në përgjigjet që përftohen nga ky pyetësor, të dhënat që lidhen me njohjen e vetes bazohen në gjykimin sipërfaqësor që individi i bën vetes, jo në analiza të detajuara të përmbajtjes së tyre. Për këtë qëllim përdoren teknika dhe mjete më të specializuara.

Shkallët e përmasës/dimensionit të parë

Interesat – Njohuritë që ju keni lidhur me interesat tuaja profesionale janë në nivel mesatar, ndaj do ishte e nevojshme t'i specifikoni dhe qartësoni ato.

Vlerat – Megjithëse ju jeni relativisht të qartë për vlerat tuaja profesionale, mund të jetë e nevojshme një njohje më e mirë e tyre. Të përcaktosh se çfarë është e rëndësishme për ju mund të jetë e dobishme në procesin e këshillimit profesional.

Cilësitë – Edhe pse njohja e cilësive dhe aftësive personale është thelbësore për ju, është e rëndësishme të dini deri ku mund të arrini. Një analizë e detajuar e tyre mund t'i bënte përpjekjet tuaja më efektive.

Në versionin origjinal të pyetësorit, në këtë përmasë përfshihen tri shkallë kryesore: interesat, vlerat dhe cilësitë. Pas procesit të validimit dhe përshtatjes në kontekstin shqiptar dhe konsultave të vazhdueshme me autorin, u propozua që kjo përmasë të përmbliidhet në dy shkallë, përkatësisht:

Njohja e interesave dhe vlerave personale; Njohja e cilësive personale. Ky riorganizim vjen si rezultat i përgjigjeve që janë mbledhur në të gjitha fazat e procesit të standartizimit, duke ruajtur kështu qëndrueshmërinë e brendshme të pyetjeve të pyetësorit.

Gatishmëria për të ndryshuar

Zbatimi i çdo projekti trajnimi, këshillimi për karrierën ose ndryshimin e punës kërkon një gatishmëri për të ndryshuar nga vetë individi, e ndikuar kjo nga elementë të lidhur me personalitetin e tij si dhe me pritshmëritë që ai ka për të ardhmen. Gatishmëria për të ndryshuar varet, në veçanti, nga niveli i mirëqenies së përgjithshme, nga niveli i hapjes për kah ndryshimit si dhe nga niveli i optimizmit, ku secili prej tyre kushtëzon mundësinë e marrjes në konsideratë të perspektivave të reja. Optimizmi, i cili i referohet parashikimeve pozitive të individit në një situatë të caktuar, paraqet një tipar që shoqërohet me aftësinë për ta projektuar veten drejt së ardhmes dhe mirëqenies, ndaj, në këtë kuptim, ai luan një rol të rëndësishëm në fusha të ndryshme të jetës. (Shankland & Martin-Krumm, 2012). Në të vërtetë, studime të ndryshme kanë zbuluar se optimizmi, si një ndjenjë efikasiteti, parashikon aftësinë që ka individi për të planifikuar karrierën e tij, kënaqësinë që ai merr nga karriera dhe jeta në përgjithësi. (Lounsbury et al., 2004; Patton, Bartrum, & Creed, 2004). Për më tepër, individët optimistë do të përdorin strategji më efektive të përballimit të situatave dhe do ta kenë më të lehtë të pranojnë kufizime personale dhe kontekstuale, (Shankland & Martin-Krumm, 2012) duke fituar në këtë mënyrë më shumë autonomi.

Çdo projekt lidhur me edukimin e vazhduar, orientimin profesional apo punësimin, që të jetë i suksesshëm, kërkon një gatishmëri për të ndryshuar. Kjo gatishmëri për të ndryshuar sigurisht nuk mund të vlerësohet në terma absolutë. Ajo është e lidhur edhe me projektet që ka vetë individi, me elementët e personalitetit të tij si dhe me pritshmëritë e tij për të ardhmen. Gatishmëria për të ndryshuar mbështetet, mbi të gjitha, në nivelin e vetëbesimit të individit dhe në besimin që ai ka tek e ardhmja, si dhe në nivelin e mirëqenies së përgjithshme, elementë këto që kushtëzojnë marrjen në konsideratë të perspektivave të reja.

Shkallët e përmasës/dimensionit të dytë

Optimizmi – Besimi në të ardhmen është i mjaftueshëm për të përballuar situatat me të cilat ju ndesheni, edhe pse mund të ketë nevojë për përmirësim të vazhdueshëm. Në rastet kur individi është optimist ndaj ndryshimit, puna me të është relativisht më e lehtë.

Mirëqënia – Kjo shkallë përkon me atë sesi ndiheni ju tani. Cili është niveli juaj aktual i mirëqenies së përgjithshme. Gjatë procesit të këshillimit të karrierës, sensi juaj aktual i mirëqenies mund të forcohet më tej.

Të qenit të hapur – Ju mund të keni një nivel të caktuar të hapjes ndaj përvojave të reja, i cili mund të zhvillohet më tej bazuar në ndryshimin që ju kërkoni. Sa të gatshëm dhe të hapur jeni ju për të përqaftuar ndryshimin?!

Në versionin origjinal të pyetësorit, në këtë përmasë përfshihen tre shkallë kryesore: optimizmi, mirëqënia dhe të qëniti të hapur. Pas procesit të validimit dhe përshtatjes në kontekstin shqiptar si dhe konsultimeve të vazhdueshme me autorin, u propozua që kjo përmasë të përmblihet vetëm në një shkallë, përkatësisht: *Optimizmi dhe mirëqënia e përgjithshme*. Ky riorganizim vjen si rezultat i përgjigjeve që janë mbledhur në të gjitha fazat e procesit të standartizimit, duke ruajtur, kështu, qëndrueshmërinë e brendshme të pyetjeve të pyetësorit.

Njohuri për mjedisin

Njohja me kërkesat specifike që ka secili profesion është një element thelbësor në kryerjen e një zgjedhjeje të përshtatshme (Parson, 1909). Ndaj, kjo përmasë lidhet përkatësisht me njohjen e sistemit arsimor dhe profesional shqiptar, të tregut të punës, si dhe me njohjen e burimeve të ndryshme që kontribuojnë në këtë informacion. Një njohje e mirë e këtyre tre aspekteve lehtëson zgjedhjen dhe bën të mundur marrjen e vendimeve koherente dhe të mirëmenduar. Njohuritë e lidhura me sistemin e trajnimit dhe arsimin nënkuptojnë një njohje të mirë të mundësive që ofrohen dhe të kushteve që duhet të plotësohen për një edukim të mëtejshëm. Kjo parakupton një lehtësi në përdorimin dhe shfrytëzimin e burimeve të ndryshme të informacionit. Njohja me tregun e punës do të thotë të njohësh strukturën ekonomike të vendit tënd, të kesh aftësinë për të identifikuar cilat janë kompanitë që mund të rekrutojnë në fushën që ti synon ose diçka të përafërt me të si dhe të jesh i vetëdijshëm për kërkesat dhe pritshmëritë e punëdhënësve. Së fundi, njohja e burimeve ndikon në të gjitha nivelet e procesit të ndryshimit, duke promovuar përpunimin dhe përdorimin autonom të informacionit si dhe zbatimin e projektit profesional përmes sjelljeve të përshtatshme.

Kjo përmasë lidhet me nivelin e informacionit që ka individ i mbi sistemin e edukimit dhe trajnimit në vend, si dhe mbi tregun e punës. Një njohje sa më e mirë e këtyre aspekteve, lehtëson procesin e zgjedhjes së karrierës dhe e çon individin drejt marrjes së vendimeve të qëndrueshme. Një njohje e mirë e sistemit të trajnimit nënkupton të qëniti familjar me të gjitha mundësitë e rritjes profesionale dhe edukimit të vazhdueshëm që ofron vendi.

Njohja e tregut të punës do të thotë të njohësh strukturën ekonomike të vendit tënd, të kesh aftësinë për të identifikuar cilat janë kompanitë që mund të rekrutojnë në fushën që ti synon ose diçka të përafërt me të si dhe të jesh i vetëdijshëm për kërkesat dhe pritshmëritë e punëdhënësve.

Shkallët e përmasës/dimensionit të tretë

Sistemi i trajnimit dhe edukimit - Kjo shkallë përkon me nivelin e informacionit që ju keni lidhur me sistemin arsimor në vend. Ju mund të përfitoni më shumë duke shtuar nivelin e informacionit lidhur me sistemin e trajnimit dhe botën profesionale.

Tregu i punës - Ju padyshim do përfitoni gjatë procesit të orientimit profesional nëse do të shtoni nivelin e informacionit lidhur me tregun e punës.

Burimet kontekstuale/autonomia - Ndonjëherë, ju nuk jeni të sigurt për mënyrën sesi duhet të vazhdoni të gjeni burimet e informacionit që ju nevojiten. Ndoshta duhet të përmirësoni mënyrën tuaj të kërkimit. Për këtë arsye, shkalla e tretë e kësaj përmase përkon pikërisht me nivelin tuaj të autonomisë, sa të pavarur ndiheni ju në procesin e orientimit profesional.

Në këtë përmasë nuk janë bërë ndryshime, por është mbajtur e njëjta strukturë edhe për kontekstin shqiptar, duke ruajtur kështu qëndrueshmërinë e brendshme të pyetjeve.

Zbatimi projektit

Kjo përmasë/dimension përfshin burime të ndryshme personale dhe rrethanore që individi mund t'i përdorë në zbatimin e një projekti. Mbështetja lidhet me ndihmën që merr individi nga rrethi i tij familjar dhe shoqëror gjatë zbatimit të projektit që ai ka. Ndjesia e të qenit efikas pasqyron besimin e individit tek vetja për të kapërcyer pengesat dhe përballur me të papriturat. Ndërkohë që, nga ana tjetër, metoda lidhet me gjetjen e mënyrave të përshtatshme për arritjen e objektivave si dhe me angazhimin që shfaq individi në përmbushjen e qëllimeve të tij. Së fundi, motivimi, në këtë rast i konceptuar si investim i individit në projektin e tij, mund të shihet si një aset që ndikon në arritjen e objektivave.

Kjo përmasë/dimension thekson aftësinë për të përcaktuar cilat janë prioritetet dhe objektivat, duke zgjedhur më pas një plan veprimi për t'i përmbushur ato.

Së dyti, ai përfshin një angazhim afatgjatë në arritjen e këtyre objektivave. Kjo përmasë/dimension pasqyron gjithashtu besimin e individit në aftësinë e tij për të kaluar vështirësitë dhe për t'u përballur me të papriturat.

Së fundi, ajo merr në konsideratë mbështetjen sociale të individit. Sa më e madhe dhe e dobishme të jetë ajo, aq më mirë mund të vihet në zbatim projekti që është nisur.

Shkallët e përmasës/dimensionit të katërt

Motivacioni – Kjo shkallë përkon me nivelin e motivimit që ka individi lidhur me një projekt apo angazhim në fushën e punës dhe karrierës. Gjatë procesit të orientimit profesional, mund të forcohet më tej motivacioni për projektin tuaj.

Ndjenja e të qenit efikas – Besimi që ju keni në aftësitë tuaja për sukses në atë që bëni, ndonjëherë mund të jetë i pamjaftueshëm dhe të pengojë realizimin e projekteve tuaja.

Mbështetja – Është e nevojshme të zgjeroni rrjetin tuaj të mbështetjes. Sa mbështetje keni aktualisht nga familja, të afërmit apo shoqëria?

Metoda – Sa më mirë të përcaktoni cilat janë prioritetet tuaja si dhe të gjeni rrugën e duhur për t'i arritur ato, aq më pranë realizimit të projektit tuaj individual mund të jeni.

Në këtë përmasë/dimension nuk janë bërë ndryshime, por është mbajtur e njëjta strukturë edhe për kontekstin shqiptar, duke ruajtur kështu qëndrueshmërinë e brendshme të pyetjeve.

Pritshmëritë për punën / Kënaqësia në punë

Kjo përmasë ndryshon nga përmasat e mëparshme, sepse lidhet me gjykimin e personit në lidhje me aspektet më të rëndësishme në veprimtarinë e tij aktuale profesionale (për njerëzit që janë të punësuar) ose në një aktivitet të ardhshëm profesional (për njerëzit që nuk janë në punësim ose trajnim). Ky është pra një vlerësim i parë i kritereve që mund të përdorë një individ për të bërë një zgjedhje profesionale. Kjo përmasë siguron, pra, një përmbledhje të prioriteteve të individit në lidhje me shumë karakteristika të punës, siç janë të ardhurat, siguria në punë, llojshmëria e detyrave, autonomia, njohja dhe vlerësimi, etj.

Pritshmëritë lidhur me punën korrespondojnë me atë që individi konsideron të rëndësishme ose jo në punën e tij. Ato i referohen marrëdhënies që ai ka me punën, vlerën që ajo ka dhe vendin që

zë në jetën e tij. Më specifikisht, kjo përmasë jep një panoramë të përgjithshme të prioriteteve që ka individi duke nisur nga pikëpamja e tij për punën dhe duke vazhduar më pas me pritshmëritë lidhur me pagën, përfitimet, sigurinë në punë, rëndësinë e marrëdhënieve njerëzore, zhvillimin personal, përbajtjen e punës, ndjenjën e suksesit, nivelin e autonomisë dhe dobinë sociale.

Tabela 2. Qëndrueshmëria e brendshme e shkallëve dhe përmasave/dimensioneve të ADOR-it me të dhënat e mbledhura në Shqipëri/Rezultatet e test-retest.

Përmasat/dimensionet dhe shkallët	Nr pyetje	α	Test/Retest	Përmasat/dimensionet dhe shkallët	Nr pyetje	α	Test/Retest
Njohja e vetes	9	.81	.67	Gatishmëria për të ndryshuar	8	.56	.50
Interesat	3	.38	.52	Optimizëm	3	.27	.41
Vlerat	2	.52	.49	Mirëqënie	2	.48	.60
Cilësitë	4	.76	.65	Të hapur	3	.32	.40
Njohuri për mjedisin	10	.87	.76	Zbatimi projektit	11	.86	.58
Sistemet e trajnimit	3	.58	.69	Motivacioni	3	.75	.51
Tregu i punës	4	.73	.76	Ndjesia e të qenit efikas	4	.65	.44
Ndërgjegjësimit për burimet kontekstuale	3	.71	.51	Mbështetje	2	.65	.62
				Metodë	2	.70	.46
Pritshmëritë për punën / Kënaqësia në punë					13	.92	.52

Shënim. α = alpha de Cronbach

Në tabelën e mësipërme jepen të dhëna lidhur me qëndrueshmërinë e brendshme të pyetjeve në pyetësor, të paraqitura sipas shkallëve dhe përmasave të versionit origjinal të pyetësorit. Këto të dhëna janë mbledhur në fazën finale të administrimit të pyetësorit me një kampion prej 1200 personash në të gjithë Shqipërinë. Ndërkohë, rezultatet e analizës test-retest janë mbledhur përpara administrimit të pyetësorit në kampionin e madh. Ato janë mbledhur për një periudhë 2 javore me një kampion prej 200 personash. Në fund të gjithë procesit, pas konsultave dhe analizave me autorin, u propozuan disa përshtatje të cilat do përdoren vetëm për kontekstin shqiptar.

3 PIKËZIMI DHE INTERPRETIMI

Analizë e kërkesës për orientim (ADOR)

ADOR-i në versionin e tij origjinal përbëhet nga 51 pohime të organizuara në 5 përmasa bazë dhe nga 13 nënshkallë. Në përpjekje për ta bërë ADOR-in më të aplikueshëm për kontekstin shqiptar, ai u riorganizua në të njëjtin numër përmasash/dimensionesh, por me më pak pohime dhe nënshkallë, duke hequr ato pohime që nuk dhanë rezultat të dukshëm në besueshmërinë e brendshme të pyetësorit. Versioni përfundimtar ka 47 pohime dhe 10 nënshkallë. Për secilin pohim ka një shkallë matëse nga 1 në 5, ku 1 është aspak dakord dhe 5 është shumë dakord.

Vlerësimi i ADOR-it	
Përmasat/dimensionet dhe shkallët	Vlera mesatare e pohimeve
Njohja e vetes	I-V, C
I-V: Njohja e interesave dhe vlerave personale	1, 4, 5, 7, 8
C: Njohja e cilësive personale	2, 3, 6, 9
Gatishmëria për të ndryshuar	O-M
O-M: Optimizmi dhe mirëqënia e përgjithshme	1, 2, 3, 4
Njohuri për mjedisin	E-T, T-P, B-A
E-T: Sistemi i edukimit dhe trajnimit	1, 5, 7
T-P: Tregu i punës	3, 6, 9, 10
B-A: Burimet kontekstuale/autonomia	2, 4, 8
Zbatimi projektit	MO, NE, MB, ME
MO: Motivacioni	1, 2, 3
NE: Ndjenja e të qenit efikas	4, 7, 9, 11
MB: Mbështetja	5, 10
ME: Metoda	6, 8
Pritshmëritë për punën/kënaqësia	1-13
Vlera totale e ADOR-it = Mesataret (Njohja e vetes, Gatishmëria për të ndryshuar, Njohja e mjedisit, Zbatimi projektit)	
Total ADOR: $(NJ+G+NJ+Z)/4$	

Më poshtë paraqitet modeli final i pyetësorit të përshtatur në kontekstin shqiptar.

Në analizat që duhet të bëjnë ekspertët e orientimit profesional dhe karrierës, duhet të marrin në konsideratë ndarjet e mëposhtme:

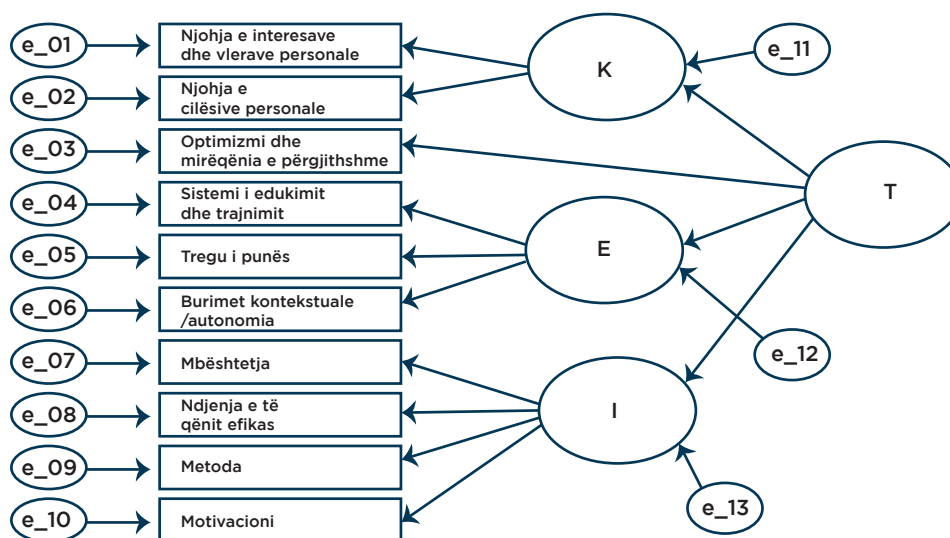


Fig. 1 Modeli final për kontekstin shqiptar

Tabela 3 : Nivelet e ndarjeve sipas shkallëve dhe pikëve

Niveli i pikëve		E ulët	Mesatare	E lartë
Njohja e vetes	Interesat Vlerat Cilësitë			
Gatishmëri për të ndryshuar	Optimizëm Mirëqënie Të hapur			
Njohuri për mjedisin	Sisteme trajnimi Tregu i punës Burimet kontekstuale			
Zbatimi projektit	Motivacioni Ndjenja e të qënit efikas Mbështetje Metodë			

Rezultatet e larta në pikë (>3.67) nxjerrin në pah se cilat janë burimet ku ju mund të mbështeteni më shumë për të realizuar projektin/qëllimin tuaj.

Rezultatet e ulta (<2.33) identifikojnë elementët kryesorë mbi të cilët duhet të punoni më shumë dhe t'i keni si prioritet.

Rezultatet mesatare (2.34 deri në 3.66) tregojnë që ju nuk jeni shumë të qartë për nevojat tuaja, ndërkohë që duhet të nënvizoni cilat janë burimet që duhet të shfrytëzoni.

4 STUDIM RASTI ISABELA

Isabela është një vajzë 20 vjeçare me origjinë nga Bolivia që jeton në Gjenevë. Gjatë vitit të tretë të kolegjit, ajo e gjeti veten në një situatë shumë konfuze lidhur me karrierën e saj. Pas një takimi që pati me psikologjen dhe këshilluesin e karrierës në shkollën e saj, Isabela vendosi të ndiqte studimet në Francë, ku është aktualisht në shkollë të mesme. Ajo planifikon të diplomohet gjatë këtij viti dhe dëshiron të regjistrohet në Universitetin e Gjenevës. Edhe pse ka vendosur në cilin universitet do ndjekë studimet e larta, është sërish në dilemë midis tre fushave të studimit: juridikut, mjekësisë dhe psikologjisë. Familja është një burim shumë i mirë mbështetje për të dhe prindërit e nxisin të ndjekë studimet universitare.

Rezultatet për katër përmasat/dimensionet kryesore

Niveli i pikëve

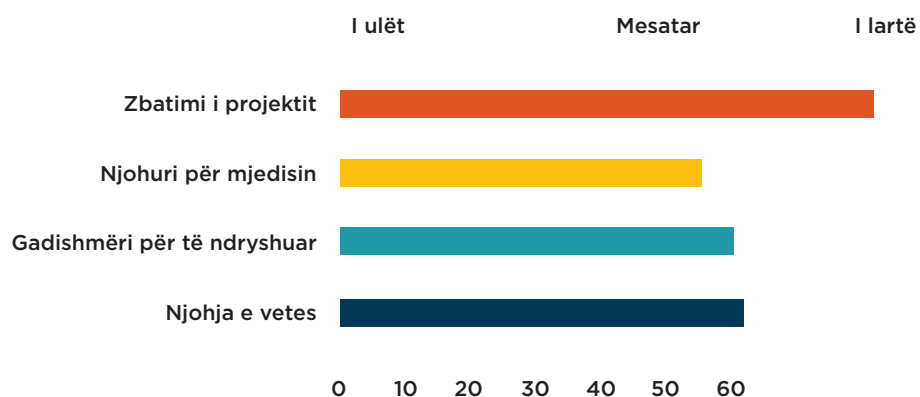


Fig 2. Profili Isabelës bazuar në përmasat/dimensionet kryesore të ADOR-it

E ndodhur në këtë situatë, Isabela dërgon një kërkesë për intervistë në shkollë dhe në zyrën e orientimit profesional në vendin e saj. Përmes procesit të orientimit dhe këshillimit të karrierës, ajo shpreson të sqarojë interesat që ka, të mbështetet në zgjedhjen e saj dhe të marrë sa më shumë informacion mbi atë që ofron secili fakultet sipas drejtimit që ajo kërkon. Përpara takimit për intervistë, Isabelës i kërkohet të plotësojë pyetësorin ADOR.

Sipas të dhënave të përftuara nga pyetësori ADOR, këshilluesit e karrierës kanë analizuar përmasat kryesore në bazë të përgjigjeve që ajo ka dhënë. Së pari, shohim që gatishmërisë së Isabelës për të ndryshuar i përgjigjet një rezultat mesatar. Për më tepër, ajo nuk duket se ka njohuri të mjaftueshme për veten dhe sistemin arsimor për të bërë një zgjedhje (shih figurën 2). Gatishmëria për të ndryshuar dhe përmasat e njohjes së vetes, zakonisht janë të lidhura fort

me zbatimin e projektit individual. Prandaj do të ishte interesante të studioheshin më në detaje boshllëqet e identifikuar në këto përmasa. Së fundi, gatishmëria për të ndryshuar shoqërohet edhe me njohuri për mjedisin në nivel mesatar. Prandaj, ky profil tregon se mund të jetë interesante për Isabelën të forcojë para së gjithash njohuritë e saj për tregun e punës, sistemin e arsimit dhe trajnimit si dhe të fokusohet më shumë në njohjen e vetes.

Profili bazuar në shkallët e instrumentit

Rezultatet e përftuara nga pyetësori që ka plotësuar Isabela, janë analizuar edhe sipas nënshkallëve që ka pyetësori ADOR. Kështu, siç shihet edhe në grafik në figurën 3, Isabela ka një njohje të mirë të vlerave të saj, por nuk është shumë e qartë lidhur me interesat dhe cilësitë që ajo ka. Ndërkohë, përsa i përket gatishmërisë për të ndryshuar, shohim se ajo është optimiste në nivel mesatar dhe jo shumë e hapur ndaj përvojave të reja. Nga ana tjetër, Isabela shpreh një nivel të lartë të mirëqenies së saj. Nëse i referohemi njohjes së mjedisit, ajo ka shumë pak njohuri për tregun e punës. Pra, edhe pse Isabela shprehet që e njeh mirë sistemin e arsimit dhe trajnimit, sërish ka mungesë në informacion për lidhjen ndërmjet trajnimit dhe tregut të punës. Me fjalë të tjera, ajo njeh mundësitë e saj për zhvillim profesional dhe karrierë, por nuk ka informacion ku duhet të aplikojë më pas. Lidhur me përmasën e fundit, shohim që motivacioni dhe ndjesia e të qënit efikas, janë relativisht të larta për Isabelën, siç edhe e dëshmon në rezultatet që jep. Ajo shfaqet e sigurt në aftësitë e saj dhe mendon se mund të mbështetet tek njerëzit që e rrethojnë. Isabela është në gjendje të përcaktojë një kurs veprimi për projektin që ka dhe është gati të investojë maksimalisht për qëllimin e saj.

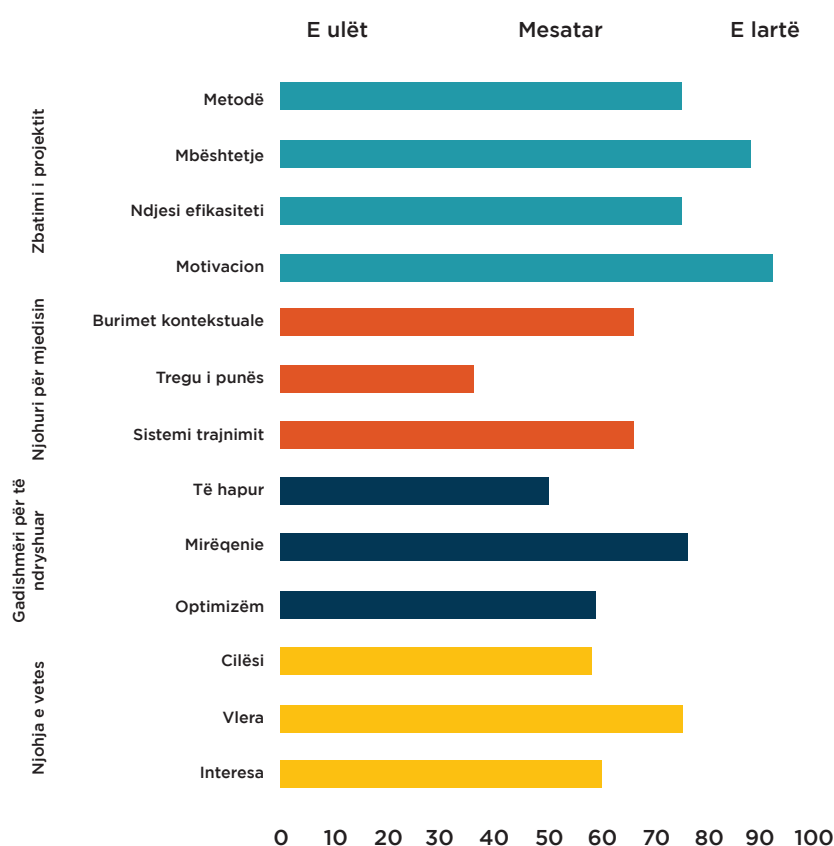


Fig 3. Profili Isabelës bazuar në 13 nënshkallët kryesore të ADOR-it

Pjesa e fundit e pyetësorit synon të mbledhë të dhëna lidhur me pritshmëritë e Isabelës për punën në të ardhmen. Rezultatet analizohen më pas edhe në intervistën që zhvillohet me të, duke u përpjekur të integrohen të gjitha përmasat e pyetësorit. Nga të dhënat shohim që elementët më pak të rëndësishëm për Isabelën duket se janë autonomia në punë, qartësia e detyrave, statusi social dhe njohjet. Ndërkohë, nëse krahasojmë rezultatet e saj me normën e grupit për personat që nuk janë në punë, shohim pikë më të larta në këto përmasa: të ardhurat, sfidat, sukcesi dhe arritjet. Këto elementë shfaqen më të rëndësishëm për Isabelën.

Përfundim

Nga analiza e rezultateve të përfuara nga ADOR-i, u identifikuan disa fusha problematike të cilat Isabela i konfirmoi edhe gjatë intervistës që u zhvillua me të. Ajo ka shumë dëshirë të vazhdojë studimet e larta, por heziton ndërmjet disa fushave të studimit: mjekësi, juridik apo psikologji. Në këtë rast ajo duhet të reflektojë gjatë se cilat janë cilësitë e saj dhe si lidhen ato me secilin profil. Nga përgjigjet që jep Isabela tregon se e njeh sistemin e arsimit zviceran, por ka shumë pak informacion lidhur me mundësitë e punësimit më pas dhe me tregun e punës. Siç kanë treguar të dhënat nga ADOR-i, Isabela ka gjithashtu një mbështetje shumë të madhe nga familja e saj dhe beson se ka aftësi të zbatojë projektet që ajo do.

Si përfundim, mund të themi që të dhënat e përfuara nga ADOR-i ishin të vlefshme për monitorimin e situatës së saj. Shkallët që kishin rezultatet më të ulta shërbyen si elementë bazë për t'u përqendruar te intervista me të. Isabela ishte e qartë në kërkesat e saj, por duhej eksploruar në detaje njohja e vetes dhe e tregut të punës në mënyrë që ajo të pozicionohej siç duhej kundrejt opsioneve që listonte. Në këtë mënyrë, këshilluesi i karrierës mund të punojë për të përmbushur qëllimet dhe kërkesat e saj.

5

REFERENCA

Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie : Validation canadienne-française du "Satisfaction with Life Scale". *Canadian Journal of Behavioural Science, 21*(2), 210-223.

Gati, I., & Asher, I. (2001). *The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice*. In T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 6-54). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.


Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of counseling psychology, 43*(4), 510-526.

Gati, I., & Levin, N. (2015). Making better career decisions. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention: Vol. 2. Applications* (pp. 193-207). Washington, DC: APA

Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment, 12*(4), 395-406.

Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology, 88*(4), 680-693.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin.



Patton, W., Bartum, & Creed, P. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2), 193-209.

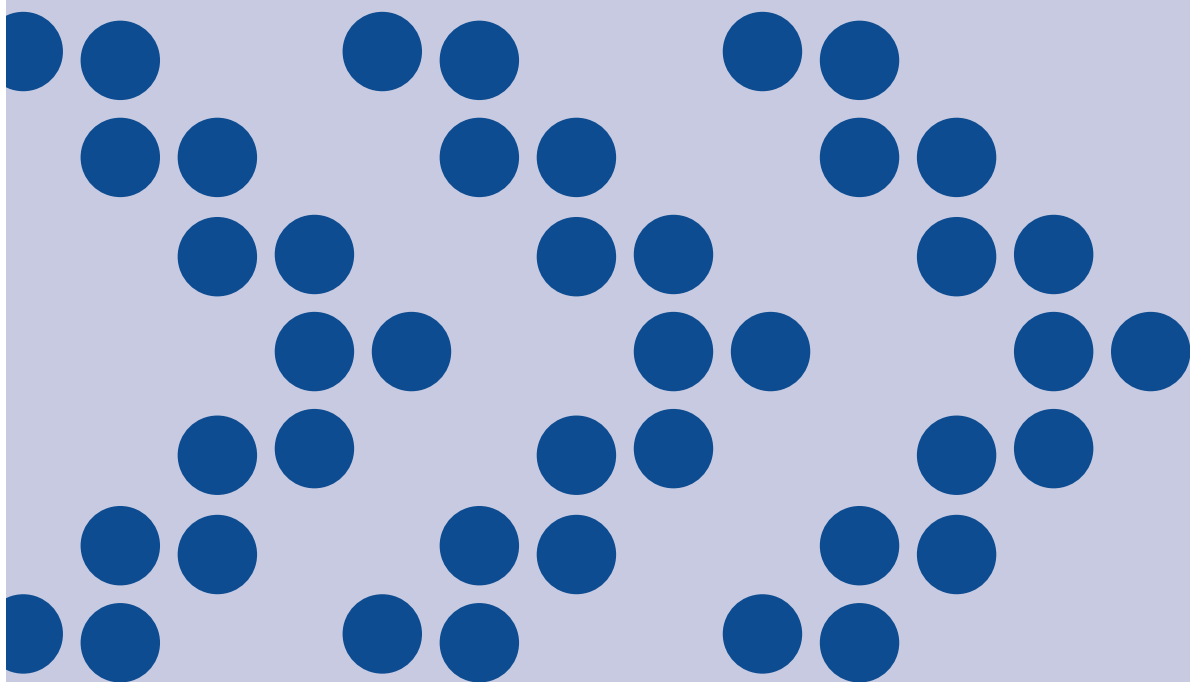
Shankland, R., & Martin-Krumm, C. (2012). Évaluer le fonctionnement optimal: échelles de psychologie positive validées en langue française. *Pratiques Psychologiques*, 18(2), 171-187.

Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA:Brooks/Cole

Schwarzer, R. (1993). *Measurement of perceived self-efficacy: Psychometrics scales for cross-cultural research*. Berlin, Germany: Freie Universitiit Berlin.

Trottier, C., Mageau, G., Trudel, P., & Halliwell, W. R. (2008). Validation de la version canadienne-française du Life Orientation Test-Revised. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 40(4), 238-243.

6 ANEKS



ANEKSI 1

INTRUMENTI I PËRSHTATUR NË KONTEKSTIN SHQIPTAR (ADOR)

Ky pyetësor ka për qëllim t'ju ndihmojë të kuptoni nevojat tuaja në lidhje me orientimin profesional, t'ju drejtojë tek shërbimet që përshtaten më së shumti me kërkesat tuaja dhe t'ju përgatisë për një proces këshillimi individual. Ju lutem filloni, duke plotësuar informacionin e mëposhtëm:

TË DHËNAT DEMOGRAFIKE

Gjinia F M

Mosha

Numri i viteve të shkollimit të kryera deri tani: _____

Vendlindja _____

Vendbanimi _____

Niveli arsimor i prindërve:

Nëna

I ulët I mesëm I lartë

Babai

I ulët I mesëm I lartë

Ekzistenca e një projekti profesional ose formimi profesional

1. Ju lutem të rrethoni vetëm një nga tre alternativat që ju paraqiten më poshtë:

- Nuk kam asnjë ide për edukimin apo karrierën time
- Hezitohet midis disa projekteve/qëllimeve specifike në edukim apo karrierë, midis disa ideve
- Kam një projekt, ide konkrete që lidhen me profesionin ose trajnimet dhe, mbi të gjitha, kam pyetje për menyrën sesi mund t'i konkretizoj ato

2. Nevojat dhe objektivat e mia parësore janë (mund të zgjidhni maksimumi 4 përgjigje):

- Informacion mbi një fushë profesionale
- Informacion mbi mundësitë për t'u perfeksionuar në fushën time
- Orientim në zgjedhjet e mia profesionale
- Përmirësim i dosjes sime të aplikimit (cv etj.)
- Orientim në karrierë ose riintegrimin profesional
- Ndryshim pozicioni në sektorin tim
- Orientim rreth mundësive për arritje akademike
- Bilanc kompetencash
- Njohje diplome
- Kërkimi i një vendi trajnimi
- Ndryshim profesioni për arsye shëndetësore

Shkalla e qartësisë për projektin/qëllimin ose idetë që kam tani

3. Për projektin/qëllimin dhe idetë që kam tani, jam:

- Aspak e sigurt, kam shumë dyshime
- Pak e sigurt, kam akoma dyshime
- Mesatarisht e sigurt, nuk di shumë
- Pothuajse e sigurt
- Plotësisht e sigurt

Tani, ju lutemi të plotësoni pyetësorin më poshtë i cili zgjat 5-10 minuta. Analiza që do t'i bëhet të dhënave nga pyetësori do të prodhojë një raport, i cili do të përcaktojë profilin tuaj personal në lidhje me nevojat për orientim profesional. Nuk ka përgjigje të drejta ose të gabuara. Përgjigjet dhe rezultatet tuaja do të trajtohen në mënyrë konfidenciale.

A. Njohja e vetes

Nr	Ju lutem përgjigjuni pohimeve të mëposhtme:	Aspak Dakord 1	Jo Dakord 2	Neutral / Nuk e di 3	Dakord 4	Shumë Dakord 5
1	Kam identifikuar 2 apo 3 fusha/profesionet që më interesojnë.					
2	Unë mund të përshkruaj tiparet e karakterit tim.					
3	Unë mund të përshkruaj aftësitë e mia kryesore (atë që di të bëj).					
4	Jam i/e qartë për interesat e mia profesionale.					
5	Unë e di se çfarë është e rëndësishme në jetën time.					
6	Unë mund t'i përshkruaj cilësitë e mia					
7	Unë mund t'i përshkruaj aktivitetet që më tërheqin më shumë.					
8	Jam i/e qartë për vlerat dhe parimet, të cilat i kam shumë të rëndësishme.					
9	Unë mund të bëj një listë me pikat e forta dhe të dobta që kam					

B. Gatishmëria për të ndryshuar

Nr	Ju lutem përgjigjuni pohimeve të mëposhtme:	Aspak Dakord 1	Jo Dakord 2	Neutral/ Nuk e di 3	Dakord 4	Shumë Dakord 5
1	Në përgjithësi, jeta ime përputhet me ëndrrat e mia.					
2	Jam i/e kënaqur me jetën time.					
3	Në përgjithësi jam i/e hapur ndaj mundësive të reja.					
4	Ndjehem optimist/e dhe me besim për të ardhmen time.					

C. Njohja e vendit

Nr	Ju lutem përgjigjuni pohimeve të mëposhtme:	Aspak Dakord 1	Jo Dakord 2	Neutral/ Nuk e di 3	Dakord 4	Shumë Dakord 5
1	Mendoj që jam i/e mirë informuar mbi fushat profesionale që më interesojnë.					
2	E di se çfarë duhet të bëj për të drejtuar si duhet projektin tim.					
3	I njoh nevojat aktuale në fushën e punësimit.					
4	E di se kë duhet të takoj në rast nevoje, në lidhje me procedurat që duhet të ndjek.					
5	I njoh mundësitë për formim të vazhdueshëm profesional në fushën time.					
6	Jam i/e aftë të identifikoj sektorë të tjerë profesionalë, të ngjashëm me timin, në të cilët mund të vë në zbatim njohuritë e mia.					
7	E njoh sistemin e edukimit në Shqipëri.					
8	E di se ku dhe si ta gjej informacionin që më nevojitet.					
9	E njoh tregun e punës në vendin ku jetoj					
10	I njoh cilat janë kompanitë ku mund të punësohem.					

D. Zbatimi i projektit/qëllimit lidhur me edukimin dhe karrierën

Nr	Ju lutem përgjigjuni pohimeve të mëposhtme:	Aspak Dakord 1	Jo Dakord 2	Neutral/ Nuk e di 3	Dakord 4	Shumë Dakord 5
1	Për të realizuar projektin/qëllimin tim, jam gati të investoj shumë kohë.					
2	Për të realizuar projektin/qëllimin tim, jam gati të investoj shumë energji.					
3	Jam gati të ndërmarr rreziqe për të përmbushur objektivat e mia.					
4	Nëse bëj përpjekjet e nevojshme, mund të zgjidh pjesën më të madhe të problemeve të mia.					
5	Njerëzit që kam pranë më motivojnë dhe më mbështesin në projektet e mia.					
6	Jam i/e aftë të vendos prioritete për të arritur objektivat e mia.					
7	Mendoj që i kam të gjitha burimet brenda vetes për të përfunduar me sukses projektet/qëllimet që kam.					
8	E di si të tregoj vendosmëri.					
9	Jam i/e aftë të ndjek një kurs formimi profesional.					
10	Në raste vështirësish, kam njerëz ku mund të mbështetem.					
11	Falë shkathtësisë sime, di si të përballem me situata të papritura.					

Kënaqësia në punë

Për serinë e fundit të pyetjeve, ju lutem të saktësoni më parë situatën tuaj. Rrethoni një alternativë!

Jam në marrëdhënie pune

Po

Jo

Jam në proces edukimi

Po

Jo

Nëse nuk jeni në punë, ju lutem përshkruani çfarë prisni ju të përmbushë puna në të ardhmen. Për secilin pohim, zgjidhni një nga alternativat nga 1 në 5.

Nr	Çfarë duhet të përmbushë puna ime në të ardhmen	Aspak e rëndësishme 1	Jo e rëndësishme 2	Mesatarisht e rëndësishme 3	E rëndësishme 4	Shumë e rëndësishme 5
1	Të ardhura të mira					
2	Detyra interesante dhe të ndryshme					
3	Sigurinë në punë					
4	Një atmosferë të mirë pune					
5	Mundësi për t'u zhvilluar në karrierë					
6	Ndjenjën e të qenit i/e dobishëm					
7	Ndjesi sfiduese					
8	Kushte që përshatën dhe përputhen me jetën time private (balanca punë – jetë)					
9	Autonominë/Pavarësinë në punë					
10	Aktivitete dhe objektiva/pritshmëri të qarta					
11	Arritje profesionale					
12	Një status social prestigjioz					
13	Të më njohin aftësitë/kompetencat e mia					

Nëse jeni aktualisht në një punë, ju lutem përshkruani sa të kënaqur jeni me aspektet e mëposhtme. Për secilin pohim, zgjidhni një nga alternativat nga 1 në 5.

Nr	Sa i/e kënaqur jam me elementët e mëposhtëm në punën time	Aspak i kënaqur 1	Jo i kënaqur 2	Mesatarisht i kënaqur 3	I kënaqur 4	Shumë i kënaqur 5
1	Të ardhura të mira					
2	Detyra interesante dhe të ndryshme					
3	Sigurinë në punë					
4	Një atmosferë të mirë pune					
5	Mundësi për t'u zhvilluar në karrierë					
6	Ndjenjën e të qenit i/e dobishëm					
7	Ndjesi sfiduese					
8	Kushte që përshtaten dhe përputhen me jetën time private (balanca punë – jetë)					
9	Autonominë/Pavarësinë në punë					
10	Aktivitete dhe objektiva/pritshmëri të qarta					
11	Arritje profesionale					
12	Një status social prestigjioz					
13	Të më njohin aftësitë/kompetencat e mia					

Nr		Aspak 1	Pak 2	Mesatarisht 3	Ndonjëherë 4	Shumë 5
1	Në punën time ndjehem nën presion					

CIP Katalogimi në botim BK Tiranë

Meier, Samuele

Analizë e kërkesës për orientim: manual udhëzues / Samuele Meier,
Jérôme Rossier ; përshtat. në shqip. Eralda Zhilla, Nada Kallçiu, Livia Nano.

Tiranë : Dollonja, 2020

... f. ; ... cm.

Tit. origj.: Analyse de la demanded orientation

ISBN 978-9928-4564-5-8

I.Rossier, Jérôme

1.Drejtimi profesional; 2.Orientimi; 3.Pyetje dhe pëgjigje; 4.Manuale
37 .048 (035)

