



UNIVERSITETI I TIRANES
FAKULTETI I SHKENCAVE SOCIALE



MANUAL UDHËZUES

VISA

VLERËSIM I STATUSIT TË IDENTITETIT PROFESIONAL

VOCATIONAL IDENTITY STATUS ASSESSMENT

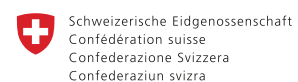
Përshtatur për kontekstin shqiptar



Mbështetur nga:



Një projekt i Agjencisë Zvicerane për Zhvillim
dhe Bashkëpunim SDC



Agjencia Zvicerane për Zhvillim
dhe Bashkëpunim SDC



UNIVERSITETI I TIRANES
FAKULTETI I SHKENCAVE SOCIALE



MANUAL UDHËZUES

VISA

VLERËSIM I STATUSIT TË IDENTITETIT PROFESIONAL

VOCATIONAL IDENTITY STATUS ASSESSMENT

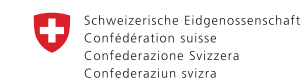
Përshtatur për kontekstin shqiptar

SHTATOR
2021

Mbështetur nga:



Një projekt i Agjencisë Zvicerane për Zhvillim
dhe Bashkëpunim SDC



Agjencia Zvicerane për Zhvillim
dhe Bashkëpunim SDC

TABELA E PËRMBAJTJES:

01.	Procesi i përshtatjes së instrumentit në kontekstin shqiptar	4
02.	Hyrje	6
03.	Këndvështrim teorik	7
04.	Prezantimi i instrumentit VISA	9
05.	Pikëzimi dhe interpretimi	12
06.	Referenca	14
07.	Aneks Aneksi 1: Intrumenti i përshtatur në kontekstin shqiptar (VISA)	16

Autori i Vocational Identity Status Assessment (VISA)

- **PhD Erik J. Porfeli** - (*The Ohio State University*)

Supervizim teknik gjatë procesit të kontekstualizimit të VISA-s për kontekstin shqiptar

- **Prof. Dr. Jérôme Rossier** (*Universiteti i Lozanës – UNIL*);
- **Associate Professor Koorosh Massoudi** (*University of Lausanne –UNIL*);
- **Associate Professor Jonas Masdonati** (*University of Lausanne –UNIL*).

Përshtatën për kontestin shqiptar instrumentin VISA, përcaktuan karakteristikat psikometrike përkatëse, si dhe përgatitën në shqip Manualin Udhëzues të VISA-s.

- **Prof. Asoc. Dr. Eralda Zhillia** (*Fakulteti i Shkencave Sociale, Universiteti i Tiranës*);
- **Prof. Asoc. Dr. Nada Kallçiu** (*Fakulteti i Shkencave Sociale, Universiteti i Tiranës*);
- **Msc. Jonida Peppo** (*Universiteti i Sporteve*).

Ky manual është përgatitur nga Prof. Asoc. Dr. Eralda Zhillia, Prof. Asoc. Dr. Nada Kallçiu, Msc. Jonida Peppo 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) xxxxxxx

Manuali është kataloguar pranë Bibliotekës Kombëtare të Shqipërisë

Për çdo pyetje apo informacion të mëtejshëm kontaktoni:

Eralda Zhillia: adazhillia@gmail.com

Nada Kallçiu: nkallciu@gmail.com

Jonida Peppo: jonida_rapti@yahoo.com

01. Procesi i përshtatjes së instrumentit në kontekstin shqiptar

“Statusi i orientimit në karrierë”, në vendin tonë është një çështje kombëtare me rëndësi të veçantë, e vlerësuar edhe nga qeveria shqiptare në strategjinë e prezantuar në shtator 2021. Një ekip i kualifikuar kërkimor pranë Fakultetit të Shkencave Sociale, i udhëhequr nga profesorë të Universitetit të Lozanës, Prof. Dr. Jerome Rossier, Associate Professor Koorosh Massoudi dhe Associate Professor Jonas Masdonati, në mbështetjen e Risi Albania ka realizuar standardizimin e instrumentit VISA për orientimin e karrierës në kontekstin Shqiptar.

VISA do të jetë një instrument bazë i punës së zyrave të karrierës që funksionojnë në vend, si edhe i të gjithë profesionistëve në fushë. Ai ka për qëllim të ndihmojë në evidentimin dhe orientimin e nevojave të rinjve në zgjedhjen e karrierës, por edhe të mbështesë psikologët shkollorë, prindërit dhe mësuesit që të orientojnë dhe vlerësojnë zgjedhjen e profesionit dhe rrugëtimin drejt karrierës si një proces i rëndësishëm që kërkon një vëmendje të veçantë jo vetëm nga këta aktorë, por, në të njëjtën kohë, edhe nga institucionet e tjera qendrore dhe vendore, arsimore dhe ekonomike në zbatim të politikave kombëtare.

Sot, shoqëria dhe institucionet përgjegjëse duhet të kenë në fokus dhe të veprojnë për të shkuar drejt këshillimit të karrierës, për të orientuar drejt energjinë dhe potencialin individual të rinjve dhe të rriturve që kërkojnë të zbulojnë mundësi të reja. Politikat ndërkombëtare dhe ato kombëtare në ndihmë të integritit global në tregun e punës investojnë dhe mbështesin rolin e këshillimit të karrierës si një ndikim që nxit në mënyrë të drejtpërdrejtë zhvillimin ekonomik të vendeve, duke pasur në fokus potencialin personal për zhvillimin profesional të forcës së punës.

Në zgjedhjen e karrierës, disa faktorë kanë një rol të veçantë: kryesori ndër këta faktorë është individi dhe aftësitë e interesat e tij personale. Në zgjedhjen e karrierës, një vend të rëndësishëm ka zënë gjithnjë familja dhe komuniteti, kultura dhe nevojat, por edhe institucione si shkolla, pushteti vendor, luajnë një rol gjithaq të rëndësishëm për individë të suksesshëm, sot dhe në të ardhmen.

Si do të vendoset ekuilibri midis nevojave, potencialit, zhvillimit kombëtar dhe ndërkombëtar dhe cilët janë aktorët e instrumentit që garantojnë suksesin në karrierë?

VISA është një instrument me rëndësi të veçantë i cili i shërben mirë funksionimit dhe mirë organizimit të zyrave dhe qendrave të karrierës, shkollave dhe universiteteve, ekspertëve të pavarur që ofrojnë shërbim të specializuar etj.

Ekipi i ekspertëve e ka realizuar standardizimin në kontekstin shqiptar, në bashkëpunim të ngushtë me Universitetin e Lozanës dhe nën udhëheqjen e profesorëve Jerome Rossier, Koorosh Massoudi e Jonas Masdonati gjatë një periudhe kohore 13 mujore. Grupi i punës që është angazhuar në këtë proces përbëhet nga anëtarë të Departamentit të Psikologjisë e Pedagogjisë në Fakultetin e Shkencave Sociale, pranë Universitetit të Tiranës, të cilët kanë një përvojë dhe ekspertizë të mëparshme disavjeçare në fushë.

Standardizimi në kontekstin shqiptar i instrumentit është shumë i rëndësishëm në zhvillimin e karrierës në vend. Ky instrument do të shërbejë për të orientuar të rinjtë të marrin vendimin e duhur për të ardhmen profesionale duke e vlerësuar atë jo vetëm përmes interesave personale, por edhe përmes mundësive dhe zhvillimeve lokale e globale, përmes aktorëve të rëndësishëm si familja, shkolla dhe konteksti kulturor.

Kujt do t'i shërbejnë në formë të veçantë instrumenti VISA: të rinjve që janë të pavendosur në zgjedhjen e karrierës, por edhe prindërve, mësuesve, psikologut shkollor dhe, më së shumti, zyrave të karrierës së qeverisjes vendore, qendrore si edhe zyrave të karrierës pranë universiteteve publike dhe private.

Ky pyetësor është përshtatur në kontekstin shqiptar nga një grup ekspertësh, profesorë të Universitetit të Tiranës në drejtimin dhe në bashkëpunim të ngushtë me ekipin e punës në Universitetin të Lozanës (UNIL).

Procesi është kryer në bashkëpunim me autorin e instrumentit PhD Erik J. Porfeli.

Procesi është zhvilluar në disa faza përgjatë një periudhe njëvjeçare.

Faza e parë përkton me përkthimin në gjuhën shqipe të instrumentit nga 3 ekspertët e Universitetit të Tiranës, për të kaluar më pas në fazën e pilotimit në një kampion prej 20 të pyeturish. Secili prej tyre ka dhënë komente specifike për pjesë të veçanta të instrumentit duke ndihmuar në rihartimin e pyetjeve specifike, pjesë të 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 të pyeturve që janë përgjigjur në fazën e parë. Pas kësaj faze është rënë dakord në lidhje me 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 e ka administruar instrumentin te 200 të pyetur. Pas analizës së të dhënave, ekspertët kanë komunikuar sërish me autorin lidhur me qëndrueshmërinë e brendshme të çdo pyetjeje të pyetësorit. Procesi test – retest është zhvilluar si fazë plotësuese për një periudhë 2 javore me 100 +100 të pyetur të tjerë. Të gjitha analizat e përfutuara 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. Në këtë fazë, instrumenti është administruar në një kampion prej 1200 personash, me një shtrirje gjeografike që përfshin pjesën veriore, qendrore dhe jugore të vendit, përkatësisht në Shkodër, Lezhë, Tiranë, Fier, Vlorë, Berat dhe Korçë. Profesori nga Universiteti i Lozanës kërkoi që në këtë fazë të bashkëngjiteshin edhe dy instrumente të tjerë për të hetuar më mirë marrëdhënien ndërmjet variablave dhe konsistencën e secilit pohim. Këto dy instrumente që u shtuan në kampionin e madh janë përkatësisht “Kënaqësia me jetën” dhe “Shkalla e perceptuar e stresit” në lidhje me karrierën. Grupi i ekspertëve është kujdesur të ruajë edhe balancat gjinore, edhe ndarjen sipas grupmoshave, duke përfshirë të rinj nga 14 deri në 25 vjeç të cilët ndjekin disa cikle shkollimi (klasa e nëntë, shkolla e mesme të përgjithshme dhe profesionale, universitet në ciklin bachelor dhe master). Pas mbledhjes dhe analizës së të dhënave, në diskutim me autorin e instrumentit u dakordësua versioni final me ndryshimet përkatëse. Ky version është bashkëlidhur në këtë manual bashkë me mënyrën e pikëzimit dhe të interpretimit.

Ekspertët e orientimit profesional dhe këshillimit të karrierës do të kenë mundësi ta përdorin gjerësisht atë. **Faza e katërt** përkton 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 psikologëve shkollorë.

02. Hyrje

Vendimmarrja për karrierën është një proces me të cilin përballet secili individ në një moment të caktuar të jetës së tij dhe kërkon një mobilizim të rëndësishëm të burimeve dhe instrumenteve mbështetës të përshtatshëm. Ndërkohë që një qasje e tillë mund të duket e lehtë për disa, për të tjerët mund të jetë më delikate dhe vështirësi që mund të hasen ndryshojnë shumë 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 dhe për të realizuar një vendimmarrje të drejtë. Në këtë kontekst, sfida për një këshillim profesional të suksesshëm ka të bëjë me zbulimin e shpejtë dhe sistematik të nevojave e vështirësive të klientëve për sa i përket zgjedhjes së karrierës.

Në fakt, çdo gjë merr kuptim nga këndvështrimet: së pari, procesi dhe koncepti i këshillimit të karrierës po ndryshon dhe nuk është thjesht ndihmesa që i jepet individëve për të bërë një zgjedhje të caktuar në fillim të jetës së tyre lidhur me arsimimin dhe punësimin, por tashmë konsiderohet një proces fuqizimi dhe aftësimi i individëve që ata vetë të jenë në gjendje të bëjnë zgjedhjen më të mirë në momente të ndryshme përgjatë gjithë jetës së tyre, duke u bazuar në aftësitë dhe interesat personale në përshtatje me profesionet dhe zhvillimin e fushave të ndryshme të tregut të punës.

Nga ana tjetër, këshillimi i karrierës po rrok gjithmonë e më tepër një qasje tërësore dhe e shoh individin në një përmasë shumë dinamike, si në shkollë, familje, komunitet, ashtu edhe në të gjithë procesin e rritjes dhe moshimit. Vendosja dhe forcimi i shërbimeve të përshtatshme dhe tërësore të këshillimit të karrierës është bërë domosdoshmëri:

- 1 Të rinjtë kanë nevojë të ndërgjegjësohen dhe të kuptojnë se janë të lirë të marrin vendime të pavarura lidhur me arsimimin dhe punësimin e tyre. *Por vendimet duhen të jenë të vlerësuara me profesionalizëm, duhet të jenë të informuara e të peshuara.* Në një moshë ku mbizotërojnë konfliktet psikologjike dhe përplasjet mes dëshirave e interesave, të rinjve u nevojiten aftësi të të menduarit kritik dhe të vendimmarrjes;
- 2 Të rinjtë duhet të kuptojnë se zgjedhjet, pavarësisht se të kufizuara, janë të hapura për çdo anëtar të shoqërisë, pavarësisht nga seksi, etnia, gjeografia, përkatësia në shtresa sociale, mosha etj. Në një vend ku mundësitë janë të kufizuara, sigurisht që do të ketë prirje për akses jo të lirë dhe zgjedhje selektive nga ana e institucioneve, por të rinjtë duhen të fuqizohen që ta kuptojnë dhe ta luftojnë këtë tipar;
- 3 Të rinjtë e sotëm janë oferta potenciale për tregun e punës në 40 vitet e ardhshme, i cili, sigurisht që nuk do të jenë si sot. Për këtë arsye, sistemi këshillimit të karrierës në Shqipëri e ka parë të nevojshme krijimin e instrumenteve bazë që do t'u vijnë në ndihmë të rinjve për të kuptuar nevojat, interesat, qëllimet dhe qëndrimet e tyre lidhur me karrierën. Ky instrument është i katërti i standardizuar në kontekstin shqiptar që do t'u shërbejë qendrave të ndryshme dhe individëve.

03. Këndvështrim teorik

Zhvillimi i instrumentit VISA

VISA (Porfeli, 2009) u zhvillua si një instrument për të vlerësuar përmasat origjinale të statusit të identitetit (eksplorim i karrierës dhe angazhim) dy nën shkallët e përmasave të raportuara nga Luyckx dhe përmasa e rishqyrtimit të ofruar nga Meeus dhe Crocetti. Ky proces u bazua edhe në një konceptualizim më të diferencuar të eksplorimit të karrierës (në gjerësi dhe në thellësi) bazuar në hulumtimet e raportuara së fundmi (Gati & Asher, 2001; Patton & Porfeli, 2007; Porfeli, 2008; Porfeli & Skorikov, 2010).

Modeli origjinal i matjes tregoi përshtatshmëri adekuate sipas kritereve të vendosura (Hu & Bentler, 1999). Besueshmëria e qëndrueshmërisë së brendshme të nën shkallëve origjinale varionte nga 0,72 (dysim në karrierë) në 0,88 (eksplorimi specifik i karrierës). Testi fillestar i modelit tregoi se duke përdorur vetëm konstruktet nga modeli Luyckx jepej një zgjidhje me dy grupime, duke dalluar ata pjesëmarrës që ishin duke eksploruar apo nuk po eksploronin dhe angazhoheshin për karrierën.

Kur vetëdijshimi në karrierë (një tregues i rishqyrtimit nga modeli Meeus dhe Crocetti) iu shtua modelit të ri të grupimit të nën shkallëve, zgjidhja pasqyrore dy ose katër statuse me dy nën shkallë, duke sugjeruar që, të qenit më shumë apo më pak i përfshirë në eksplorim dhe angazhim shoqërohet me të qenit më pak ose më shumë në mëdyshje lidhur me karrierën, duke çuar respektivisht në zgjidhjen e katër nën shkallëve në pjesën e parë të instrumentit. Pra, kjo do të thotë se, sa më shumë të jetë i angazhuar individ i lidhur me karrierën e tij dhe sa më shumë të identifikohet me të, aq më pak dyshues është ndaj vetes në drejtim të karrierës. Një individ që nuk angazhohet në karrierë, nuk identifikohet me të, ka shumë dyshime në aftësitë e tij dhe nuk është fleksibël për të ndërmarrë nisma lidhur me karrierën.

Katër statuset e identitetit parashikuan dallime domethënëse në disa tregues të zhvillimit dhe përshtatjes së karrierës, duke mbështetur në këtë mënyrë vlefshmërinë e masave dhe të katër statuseve të nxjerra prej tyre. Ndërsa VISA tregoi një fillim premtues, pamundësia e masës për të zgjidhur bindshëm më shumë se dy statuse të identitetit sinjalizoi kufizime të mundshme konceptuale dhe/ose metodologjike që duheshin adresuar.

Vlerësimi i statusit të identitetit profesional (VISA)

VISA është krijuar dhe përdorur në kërkime të mëparshme (Porfeli, 2009; Porfeli, Lee, & Vondracek, 2010). Artikujt ishin ndërtuar mbi bazën e punës konceptuale dhe empirike që dallon eksplorimin në thellësi të karrierës (d.m.th., eksplorim karriere në mënyrë specifike) dhe në gjerësi (d.m.th., eksplorim në karrierë në disa përmasa) (Gati & Asher, 2001; Patton & Porfeli, 2007; Porfeli, 2008; Porfeli & Skorikov, 2010) si dhe dy format e gjera të angazhimit, përkatësisht marrjen e përkushtimit apo angazhimit lidhur me karrierën dhe identifikimin me angazhimin në karrierë (Luyckx et al., 2005; Luyckx, Goossens, Beyers, et al., 2006; Luyckx, Goossens, Soenens, et al., 2006).

VISA fillimisht u zhvillua nga autori, duke përfshirë 66 pohime, e më pas u rishikua dhe u redaktua nga pesë ekspertë me përvojë në fushën e statusit të identitetit si dhe u pilotua në një kampion adoleshentësh. Duke përdorur këto artikuj, VISA u dakordësua që të përbëhet nga katër nën shkallë duke u përafruar me përmasat e eksplorimit dhe angazhimit të propozuar nga Luyckx dhe kolegët, por duke u fokusuar ekskluzivisht në eksplorimin dhe angazhimin për të punuar lidhur me karrierën.

Versioni origjinal i VISA-s përfshinte edhe një tregues të rishqyrtimit, domethënë vetëdyshimi në karrierë (Porfeli, 2009). Rezultati i punës analitike në versionin origjinal çoi në versionin më të ri të VISA – s , i cili përfshin disa tregues të rishikuar në pesë nën shkallë dhe përfshin një nënshkallë të re, e quajtur fleksibiliteti i karrierës (Porfeli et al., 2010).

VISA në versionin final përmban aktualisht tridhjetë pohime, me dhjetë pohime për secilin nga tre përmasat: eksplorimi, angazhimi dhe rishqyrtimi i karrierës, si edhe pesë pohime për secilin prej nën shkallëve për përmasë. Të gjitha nën shkallët e VISA-s përdorin një shkallë Likert me pesë pikë që varion nga 1 (nuk pajtohem plotësisht) në 5 (plotësisht dakord).

Shkallët dhe nën shkallët e këtij instrumenti janë si më poshtë:

Shkalla e angazhimit dhe dyshimit në karrierë

1.1 Angazhimi në karrierë	Pohimi 1 – 5
1.2 Identifikimi me angazhimin në karrierë	Pohimi 6 – 10
1.3 Fleksibiliteti lidhur me angazhimin në karrierë	Pohimi 11 – 15
1.4 Dyshimi ndaj vetes lidhur me karrierën	Pohimi 16 – 20

Shkallët e eksplorimit të karrierës në gjerësi dhe në thellësi

2.1 Eksplorimi i karrierës në gjerësi	Pohimi 1 – 5
2.2 Eksplorimi i karrierës në thellësi	Pohimi 6 – 10

04. Prezantimi i instrumentit VISA

Vlerësimi i Statusit të Identitetit Profesional (VISA) përbëhet nga 30 pohime në shkallë me pesë pika për secilin nga gjashtë përmasat (Porfeli et al., 2011): eksplorim i karrierës në gjerësi (p.sh., pohimi - "Tani për tani, po mendoj se si mund të përshtatem në shumë karriera të ndryshme"), eksplorim i karrierës në thellësi (p.sh., pohimi - "Për momentin, jam duke identifikuar talentet e mia më të forta teksa mendoj për karrierën"), angazhimi në karrierë (p.sh., pohimi - "Unë e di se çfarë lloj pune është më e mira për mua"), identifikimi me angazhimin në karrierë (p.sh., pohimi - "Karriera ime do të më ndihmojë të kënaq qëllimet thellësisht personale"), dyshimi ndaj vetes (vetëdyshimi) lidhur me karrierën (p.sh., pohimi - "Të mendoj për zgjedhjen e një karriere më bën të ndihem i shqetësuar") dhe fleksibiliteti lidhur me angazhimin në karrierë (p.sh., pohimi - "Interesat e mia të punës ka të ngjarë të ndryshojnë në të ardhmen"). Në këtë instrument është përdorur shkalla likert me një orientim nga 1 në 5.

1 Aspekti i parë është vetëdyshimi në karrierë. Vetëdyshimi apo dyshimi ndaj vetes lidhur me karrierën karakterizohet nga dyshimi, shqetësimi i përgjithshëm dhe shqetësimi për zgjedhjen aktuale të karrierës së dikujt dhe ndjenja që të tjerët ndajnë të njëjtën ndjesi me të. Dyshimi në vetvete është një pasojë e mundshme negative e procesit të punës drejt një angazhimi lidhur me karrierën dhe mund të pengojë eksplorimin në thellësi dhe krijimin e mundësisë që një individ të identifikohet me angazhimin e tij në karrierë. Hulumtimet kanë treguar se adoleshentët që po përjetojnë në mënyrë aktive një krizë identiteti shfaqin dyshime, konfuzion dhe konflikte me të tjerët (Kidëell, Dunham, Bacho, Pastorino, & Portes, 1995). Edhe adoleshentët në statusin e moratoriumit (Hunsberger, Pratt, & Pancer, 2001; Porfeli, 2009) apo të pa orientuar ende (Porfeli, 2009) përjetuan dyshime më të larta në krahasim me dy statuset e tjera. Për më tepër, studimet kanë treguar se karakteristikat e personalitetit që lidhen me vetëdyshimin, si paqëndrueshmëria emocionale (d.m.th., neurotizmi) ndikojnë në vendimmarrjen për karrierën.

Bazuar në gjetjet e kaluara, individët në moratorium dhe statuse të pa orientuar ende pritet të shfaqin nivele të larta dyshimi në krahasim me tre statuset e tjera ku individit ka krijuar identitetin e tij, e di çfarë pëlqen të bëjë dhe është më shumë i orientuar.

2 Aspekti i dytë i rishqyrtimit të karrierës është fleksibiliteti lidhur me angazhimin në karrierë, i cili përputhet më shumë me versionin origjinalin të ofruar nga modeli Meeus dhe Crocetti (Crocetti, Rubini, Luyckx, et al., 2008). Fleksibiliteti lidhur me angazhimin në karrierë përkufizohet këtu si një shqyrtim aktiv dhe i vazhdueshëm i alternativave dhe si një njohje e pranim se zgjedhja e karrierës, interesat dhe vlerat e dikujt mund të ndryshojnë në të ardhmen si pasojë e të mësuarit dhe përvojës. Kjo shihet në kontekstin e të rriturve të moshës 18-40 vjeç që zakonisht ndryshojnë punë shumë herë dhe një pjesë e madhe e këtyre punëve përfundojnë brenda një viti (Departamenti i Punës i SHBA, 2004). Një qasje fleksibël ndaj formimit të identitetit mund të jetë adaptive (Savickas, 1997, 2002).

Fleksibiliteti i angazhimit në karrierë mund të jetë më i përhapur dhe aktiv për ata që e perceptojnë veten si relativisht të hershëm në procesin e vendimmarrjes. Adoloshentët që shfaqin fleksibilitet në karrierë mund të pranojnë se kanë ende shumë për të mësuar, kërkojnë përvoja dhe janë të hapur për ta bërë këtë. Ndërsa dyshimi ndaj vetes lidhur me karrierën përqendrohet në pasojat negative të punës kundrejt angazhimit në karrierë dhe, me sa duket, kontribuon në një qëndrim më të rezervuar ndaj zgjedhjeve të punës, ndërkohë që fleksibiliteti lidhur me angazhimin në karrierë nënkupton një arsye më pozitive në rastet kur mbetesh i paangazhuar në një karrierë. Kjo nënkupton që fleksibiliteti lidhur me angazhimin në karrierë pritet të ketë një marrëdhënie pozitive me eksplorimin e karrierës në gjerësi dhe dyshimin ndaj vetes në karrierë, dhe një lidhje negative me identifikimin e angazhimit në karrierë.

Përkufizimi i përmasave me shkallët përkatëse

Procesi i dyshimit ndaj vetes lidhur me karrierën karakterizohet nga “dyshimi, shqetësimi i përgjithshëm dhe shqetësimi për zgjedhjen aktuale të karrierës dhe një sens që të tjerët ndajnë të njëjtat ndjenja dhe ide” (Porfeli et al., 2011, f. 857).

Vetëdyshimi në karrierë përfshin 5 pohime dhe është frymëzuar nga hulumtimi i statusit të identitetit që sugjeron se dyshimi është një tregues i rëndësishëm i përjetimit të një krize identiteti, veçanërisht për ata pjesëmarrës në statusin e moratoriumit. Shkalla vlerëson masën në të cilën pjesëmarrësit janë të pasigurt për zgjedhjen e tyre të karrierës dhe për të ndërmarrë punë të ndryshme në të ardhmen. Sa më të larta pikët, aq më shumë dyshues është individi për veten dhe zgjedhjet që bën.

Fleksibiliteti lidhur me angazhimin në karrierë ka të bëjë me shqyrtimin e vazhdueshëm të alternativave, njohjen dhe pranimin e tyre. Kjo përmasë ka 5 pohime që vlerësojnë shkallën në të cilën një pjesëmarrës pret dhe është i hapur ndaj ndryshimeve në vetvete dhe zgjedhjen e karrierës në të ardhmen. Rezultatet më të larta reflektojnë më shumë fleksibilitet në këtë proces.

Shkallët e angazhimit në karrierë përfshijnë 10 pohime dhe fokusohen në dy përmasa kryesore: përmasa e parë është një tregues i masës në të cilën pjesëmarrësit janë përkushtuar ndaj një profesioni dhe e dyta pasqyron shkallën e identifikimit të tyre me atë angazhim që kanë marrë. Edhe në këtë rast, rezultatet e larta në pikë tregojnë nivel të lartë angazhimi dhe identifikimi me profesionin që duan.

Shkallët e eksplorimit të karrierës në gjerësi dhe në thellësi përfshijnë 10 pohime që vlerësojnë dy përmasa të eksplorimit të karrierës: në gjerësi dhe në thellësi. Çdo grup pohimesh fillon me: “Kur eksploroni karrierën, deri në çfarë mase jeni dakord me pohimet e mëposhtme? Tani për tani jam.” Rezultatet më të larta tregojnë nivele më të mëdha të mundësisë për të eksploruar karrierën në gjerësi dhe thellësi.

Tabela 1. Struktura teorike e pyetësorit VISA: Përmasat dhe shkallët

Shkalla e angazhimit dhe dyshimit në karrierë	Shkallët e eksplorimit të karrierës në gjerësi dhe në thellësi
1. Angazhimi në karrierë	1. Eksplorimi i karrierës në gjerësi
2. Identifikimi me angazhimin në karrierë	2. Eksplorimi i karrierës në thellësi
3. Fleksibiliteti lidhur me angazhimin në karrierë	
4. Dyshimi ndaj vetes lidhur me karrierën	

Nga analiza e rezultateve dhe e supervizimit me autorin dhe profesorë të Universitetit të Lozanës, u rekomandua që instrumentit VISA t'i shtoheshin edhe dy instrumente të tjerë që masin pikërisht **a) Kënaqësinë me jetën lidhur me procesin e karrierës** dhe **b) Nivelin e perceptuar të stresit në lidhje me vendimmarrjen për karrierën**.

Të dy instrumentet japin një panoramë më të plotë lidhur me shërbimin e karrierës për të cilin ka nevojë një individ. Identifikohet nëse ata janë apo jo të kënaqur me zgjedhjet që kanë bërë deri në momentin që vijnë për të marrë shërbimin dhe nëse ndjehen apo jo të stresuar me vendimet e tyre.

Tabela 2. Qëndrueshmëria e brendshme e shkallëve dhe përmasave të VISA-s me të dhënat e mbledhura në Shqipëri

Përmasat dhe shkallët	Nr pyetje	α	Përmasat dhe shkallët	Nr pyetje	α
Shkalla e angazhimit dhe dyshimit në karrierë			Shkallët e eksplorimit të karrierës në gjerësi dhe në thellësi	10	.795
Angazhimi në karrierë	5	.742	Eksplorimi i karrierës në gjerësi	5	.805
Identifikimi me angazhimin në karrierë	5	.735	Eksplorimi i karrierës në thellësi	5	.718
Fleksibiliteti lidhur me angazhimin në karrierë	5	.658	Kënaqësia për jetën	5	.835
Dyshimi ndaj vetes lidhur me karrierën	5	.648	Niveli perceptuar i stresit	5	.748

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. Në fund të të gjithë procesit, pas konsultave dhe analizave me autorin, u propozuan disa modifikime dhe përshtatje të përmbajtjes së pyetjeve, të cilat do përdoren vetëm për kontekstin shqiptar.

05. Pikëzimi dhe interpretimi

Vlerësimi i statusit të identitetit profesional

VISA në versionin e tij final përbëhet nga 30 pohime të organizuara në 2 përmasa bazë dhe 6 nën shkallë. Në përpjekje për ta bërë VISA-n më të aplikueshëm për kontekstin shqiptar, u arrit në përfundimin se duhej pëdorur i njëjti numër përmasash dhe nën shkallësh, duke mbajtur të njëjtat pohime, por duke bërë ndryshime të vogla në ndërtimin e fjalisë. Për secilin pohim ka një shkallë matëse nga 1 në 5, ku 1 është aspak dakord dhe 5 është shumë dakord.

Vlerësimi i VISA

Përmasat dhe shkallët	Vlera mesatare e pohimeve
<i>Shkalla e angazhimit dhe dyshimit në karrierë</i>	
Angazhimi në karrierë	1, 2, 3, 4, 5
Rezultatet e larta në pikë (> 3.67) tregojnë një nivel të lartë angazhimi lidhur me karrierën, ndërkohë ato më (< 2.33) japin qartë situatën ku individit nuk shfaqet shumë i angazhuar lidhur me karrierën e tij. Nëse del ky rezultat, këshilluesi duhet të punojë për të kuptuar faktorët që sjellin nivele të ulëta të angazhimit. Edhe rezultatet e ndërmjetme janë tregues që kanë nevojë për eksplorim.	
Identifikimi me angazhimin në karrierë	6, 7, 8, 9, 10
Nëse vlera mesatare e pohimeve del (> 3.67), atëherë individit shfaq identifikim të lartë lidhur me angazhimin e tij për karrierën që ai do. Ndërkohë vlerat (< 2.33) tregojnë që nuk e identifikon veten e tij me karrierën që ka zgjedhur ose mendon të zgjedhë. Rezultatet mesatare (2.34 deri në 3.66) tregojnë që jeni ende të papozicionuar lidhur me angazhimin tuaj.	
Fleksibiliteti lidhur me angazhimin në karrierë	11, 12, 13, 14, 15
Sa më të larta rezultatet (> 3.67), aq më shumë individit pret dhe është i hapur ndaj ndryshimeve në vetvete dhe në zgjedhjen e karrierës së tij në të ardhmen. Rezultatet më të larta reflektojnë më shumë fleksibilitet në këtë proces. Rezultatet e ulëta në pikë (< 2.33) tregojnë më pak fleksibilitet. Ndërkohë rezultatet mesatare (2.34 deri në 3.66) japin një fleksibilitet të ndërmjetëm.	
Dyshimi ndaj vetes lidhur me karrierën	16, 17, 18, 19, 20
Në rastin e dyshimit ndaj vetes, vlerat e larta (> 3.67) tregojnë një problematikë, ku individit duke qenë dyshues e ka të vështirë të ndërmarrë iniciativë. Ai dyshon në aftësitë që ka dhe zgjedhjet e tij. Kjo është një përmasë e rëndësishme që duhet të merret në konsideratë nga këshilluesi dhe nëse del në nivele të larta, të ndërhyhet. Vlerat e ulëta (< 2.33) ndikojnë pozitivisht procesin, pasi individit shfaqet më i sigurt në zgjedhjet e tij.	

Shkallët e eksplorimit të karrierës në gjerësi dhe në thellësi

Eksplorimi i karrierës në gjerësi

1, 2, 3, 4, 5

Eksplorimi i karrierës në thellësi

6, 7, 8, 9, 10

Rezultatet e larta në pikë (> 3.67) nxjerrin në pah nivele të larta për secilën shkallë dhe këshilluesi i sheh si pika ku mund të mbështetet ose jo. Në përmasën e parë kuptojmë që individit ka mundësi eksplorimi të karrierës në shumë drejtime dhe në detaje duke shkuar deri në thellësi.

Rezultatet e ulta (< 2.33) identifikojnë cilët janë elementët kryesorë mbi të cilët duhet të punoni më shumë dhe t'i keni si prioritet. Këto rezultate na japin të dhëna mbi faktin që individit nuk ka arritur të eksplorojë karrierën në shumë drejtime dhe në detaje.

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

Përmasat dhe shkallët

Vlera totale (shumatore) e pohimeve

Kënaqësia për jetën

31-35 - Jashtëzakonisht i kënaqur
26-30 - I kënaqur
21-25 - I kënaqur deri diku
20 - Neutral
15-19 - Deri diku i pakënaqur
10-14 - I pakënaqur
5-9 Shumë i pakënaqur

Në varësi të pikëve ne mund të kuptojmë nëse individit është i kënaqur me jetën lidhur me zgjedhjet që ka bërë deri në atë moment apo jo. Sa më të larta pikët, aq më shumë i kënaqur shfaqet ai dhe anasjelltas. Këto rezultate shkojnë në të njëjtën linjë me angazhimin dhe identifikimin lidhur me karrierën. Një individ që është angazhuar në karrierën e tij prit të jetë i kënaqur me jetën profesionale, më pak dyshues lidhur me veten dhe prit të eksplorojë çdo zgjedhje në gjerësi e thellësi.

Niveli i perceptuar i stresit

Për pyetjet 4, 5, 7 dhe 8 duhet të llogaritet pikëzimi invers (në të kundërt), që do të thotë:

0 = 4; 1 = 3; 2 = 2; 3 = 1 dhe 4 = 0

Pra të dhënat rikodohen vetëm për këto 4 pyetje. Pasi bëhet ky ndryshim me të dhënat, bëhet shumatorja e 10 pyetjeve dhe del një total. Sa më të larta të dalin pikët, aq më i lartë është niveli i perceptuar i stresit.

0 – 13 – Nivel i ulët i stresit

14 – 27 – Nivel mesatar

28 – 40 – Nivel i lartë

06. Referenca

Porfeli, E. J. (2008). Career exploration. In F. T. L. Leong (Ed.), *Career counseling*, Vol. 3 (pp. 1474–1477). Thousand Oaks, CA: Sage.

Porfeli, E. J. (2009). A five-dimensional measure of vocational identity status for adolescents. In Paper presented at the Society for Research on Child Development, Denver, CO.

Porfeli, E. J., Lee, B., & Vondracek, F. W. (2010). A multi-dimensional measure of vocational identity status. In Paper presented at the Society for Research on Adolescence, Philadelphia, PA.

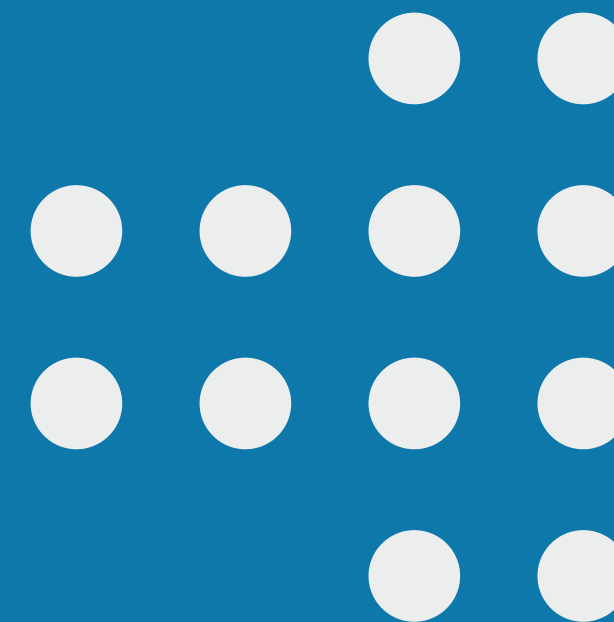
Gati, I., & Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: prescreening, in-depth exploration, and choice. In F. T. L. Leong, & A. Barak (Eds.),

Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow (pp. 7–54). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Germeijs, V., & Verschueren, K. (2006). High school students' career decision-making process: development and validation of the study choice task inventory. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 449–471. doi:10.1177/1069072706286510.

Gore, P. A. J. (2000). Cluster analysis. In H. E. A. Tinsley, & S. D. Brown (Eds.), *Handbook of applied multivariate statistics and mathematical modeling* (pp. 297–321). San Diego, CA: Academic Press.

07. ANEKS



VISA

Vlerësimi statusit të identitetit profesional

Ky pyetësor ka si qëllim t'ju ndihmojë të kuptoni nevojat tuaja në lidhje me orientimin profesional dhe projektin tuaj mbi karrierën. Ju lutem filloni duke plotësuar informacionin e mëposhtëm:

TË DHËNAT DEMOGRAFIKE

Gjinia 1. F 2. M

Mosha: _____

Numri i viteve të shkollimit të kryera deri tani: _____

Vendlindja _____

Vendbanimi _____

Niveli arsimor i prindërve:

Nëna:

1 - I ulët
(8 vjeçar)

2 - I mesëm
(Shkollë e mesme)

3 - I lartë
(Universitet)

Babai

1 - I ulët
(8 vjeçar)

2 - I mesëm
(Shkollë e mesme)

3 - I lartë
(Universitet)

Keni menduar ndonjëherë në cilën fushë do t'ju pëlqente të studionit apo çfarë profesioni do të dëshironit të zgjidhnit në të ardhmen?

1 - PO

2 - JO

Nëse po, cilin nivel shkollimi dëshironi të vazhdoni?

1. Shkollë e mesme e përgjithshme
2. Shkollë e mesme profesionale
3. Shkollë e lartë (universitet)
4. Kurse të shkurtra profesionale

Cilën fushë studimi dëshironi të zgjidhni?

1. Mjekësi (e përgjithshme, farmaci, stomatologji etj.)
2. Fusha bujqësore (mjedis, pyje, veterinar, agrobiznes etj.)
1. Shkenca sociale (psikologji, sociologji, punë sociale etj.)
2. Shkenca natyrore (fizikë, biologji, kimi, matematikë etj.)
3. Ekonomi (financë, biznes, menaxhim etj.)
4. Drejtësi (civile, penale, publike)
5. Gjuhë e huaj (anglisht, italisht, frëngjisht etj.)
6. Inxhinieri (ndërtimi, elektrike etj.)
7. Arkitekturë dhe urbanistikë
8. Teknologji informacioni – IT
9. Arte (muzikë, pikturë, koreografi etj.)
10. Sporte
11. Histori – filologji (gjeografi, histori, gazetari, gjuhë, letërsi etj.)
12. Tjetër, specifiko _____

Tani, ju lutemi të plotësoni pyetësorin më poshtë i cili zgjat 10-15 minuta. Për secilin pohim rrethoni alternativën që ju përshtatet më shumë.

Analiza që do t'i bëhet të dhënave që dalin nga pyetësori do të prodhojë një raport, i cili do të përcaktojë statusin tuaj personal në lidhje me nevojat për orientim profesional.

Nuk ka përgjigje të drejta apo të gabuara. Përgjigjet dhe rezultatet tuaja do të trajtohen në mënyrë konfidenciale.

Nr	Ju lutem përgjigjuni pohimeve të mëposhtme:	Aspak dakord 1	Nuk jam dakord 2	Neutral/ Nuk e di 3	Darkod 4	Shumë dakord 5
1	Unë e di cila është puna më e mirë për mua.					
2	Asnjë karrierë tjetër nuk është aq tërheqëse për mua sa kjo që pres të filloj.					
3	Asnjëri nuk mund të ma ndryshojë mendjen në lidhje me karrierën që kam zgjedhur.					
4	Unë e di prej shumë kohësh se cila karrierë është më e mira për mua.					
5	Kam investuar shumë energji për t'u përgatitur në lidhje me karrierën që kam zgjedhur.					
6	Karriera ime do të më ndihmojë t'i përmbush thellësisht qëllimet personale.					
7	Të jem një punonjës në karrierën që kam zgjedhur, do me lejojë të bëhem personi që kam ëndërruar të jem.					
8	Familja ime ka besim që unë do të vazhdoj karrierën që kam zgjedhur.					
9	Kam zgjedhur një karrierë që do të më lejojë t'u qëndroj besnik vlerave të mia.					
10	Zgjedhja ime në karrierë do të më lejojë të kem llojin e jetës familjare që kam dëshiruar të kem.					
Nr	Ju lutem përgjigjuni pohimeve të mëposhtme:	Aspak dakord 1	Nuk jam dakord 2	Neutral/ Nuk e di 3	Dakord 4	Shumë dakord 5
11	Interesat e mia lidhur me punën mund të ndryshojnë në të ardhmen.					
12	Unë mund të ndryshoj qëllimet e karrierës sime.					
13	Ajo që unë kërkoj në një punë mund të ndryshojë në të ardhmen.					
14	Zgjedhja ime për karrierën mund të jetë ndryshe nga çfarë pres.					
15	Unë kam nevojë të mësoj shumë më tepër përpara se të bëj një zgjedhje në karrierë.					
16	Të menduarit për zgjedhjen e një karriere më bën të ndihem i/e shqetësuar.					
17	Njerëzit që më njohin me të vërtetë janë dyshues kur u tregoj planet e mia të karrierës.					
18	Kur u tregoj të tjerëve rreth planeve të mia për karrierën, ndiej sikur nuk jam shumë i/e sigurtë me ta.					
19	Dyshoj se mund të gjej një karrierë që më përshtatet.					
20	Mund të mos jem në gjendje të fitoj punën që vërtetë dua.					

Tani për tani jam...

Nr	Ju lutem përgjigjuni pohimeve të mëposhtme, duke e nisur fjalinë me: Tani për tani jam....	Aspak dakord 1	Nuk jam dakord 2	Neutral/ Nuk e di 3	Dakord 4	Shumë dakord 5
1	... duke mësuar rastësisht për profesione/karriera që nuk janë familjare për mua, në mënyrë që të gjej diçka për të eksploruar më tej.					
2	... duke menduar rreth asaj sesi mund të përshtatem në shumë karriera të ndryshme.					
3	... duke u përpjekur të kem shumë përvoja të ndryshme në mënyrë që të gjej disa punë që mund të më përshtaten.					
4	... duke mësuar për punë të ndryshme që mund të më pëlqejnë.					
5	... duke i mbajtur opsionet e mia të hapura ndërkohë që mësoj për shumë karriera/profesione të ndryshme.					
6	... duke identifikuar talentet e mia më të forta ndërkohë që mendoj për karrierën.					
7	... duke mësuar se çfarë mund të bëj për të rritur shanset e mia që të hyj në karrierën që kam zgjedhur.					
8	... duke mësuar sa më shumë të mundem rreth kërkesave të veçanta arsimore për karrierën që më intereson më shumë.					
9	... duke u përpjekur të gjej njerëz që ndajnë me mua të njëjtat interesa në karrierë.					
10	... duke menduar për të gjitha aspektet e punës që kanë më shumë rëndësi për mua.					

KËNAQËSIA PËR JETËN

Më poshtë jepen pesë pohime me të cilat ju mund të jeni dakord ose jo. Duke përdorur shkallën nga 1 në 7 jepni gjykimin tuaj për secilin pohim. Zgjidhni 1 nëse nuk jeni aspak dakord dhe 7 nëse jeni plotësisht dakord. Ju lutem tregohuni të hapur dhe të sinqertë në përgjigjet tuaja.

Nr	Ju lutem përgjigjuni në mënyrë të sinqertë pohimeve të mëposhtme:	Aspak dakord 1	Nuk jam dakord 2	Deri diku nuk jam dakord 3	Neutral/As dakord, as jo-dakord 4	Deri diku jam dakord 5	Dakord 6	Plotësisht dakord 7
1	Në shumë mënyra, jeta ime është afër asaj që unë dua.							
2	Kushtet e jetës sime janë të shkëlqyera.							
3	Jam i/e kënaqur me jetën time.							
4	Deri tani i kam marrë gjërat e rëndësishme që dua në jetë.							
5	Nëse do ta jetoja jetën time nga e para, nuk do ndryshoja asgjë.							

SHKALLA E PERCEPTUAR E STRESIT

Pyetjet e mëposhtme kërkojnë informacion rreth ndjenjave dhe mendimeve tuaja gjatë muajit të fundit.

Në secilin rast ju kërkohet të qarkoni se sa shpesh keni ndier apo keni menduar në një mënyrë të caktuar, kur mendoni për zgjedhjen tuaj (të ardhshme) të karrierës.

Nr	Ju lutem përgjigjuni pyetjeve të mëposhtme duke menduar lidhur me zgjedhjen tuaj të karrierës në të ardhmen:	Asnjëherë 0	Pothuajse asnjëherë 1	Ndonjëherë 2	Shpesh 3	Shumë shpesh 4
1	Në muajin e fundit, sa shpesh jeni mërziur për shkak të diçkaje që ka ndodhur papritur?					
2	Në muajin e fundit, sa shpesh keni ndjerë që nuk keni qenë në gjendje të kontrolloni gjërat e rëndësishme në jetën tuaj?					
3	Në muajin e fundit, sa shpesh jeni ndjerë nervozë dhe të stresuar?					
4	Në muajin e fundit, sa shpesh jeni ndjerë të sigurt rreth mundësisë tuaj për të përballuar problemet personale?					
5	Në muajin e fundit, sa shpesh keni ndjerë që gjërat po shkonin në rrugën e duhur?					
6	Në muajin e fundit, sa shpesh keni parë që nuk mund të merreni me të gjitha gjërat që duhet të bëni?					
7	Në muajin e fundit, sa shpesh keni mundur të kontrolloni acarimet/irritimet në jetën tuaj?					
8	Në muajin e fundit, sa shpesh keni ndier se jeni në krye/në majë të gjërave?					
9	Në muajin e fundit, sa shpesh jeni nervozuar për shkak të gjërave që kanë qenë jashtë kontrollit tuaj?					
10	Në muajin e fundit, sa shpesh keni ndier se vështirësitë po rriteshin aq shumë sa nuk mund t'i kapërcenit dot?					

VISA

Vlerësim i statusit të identitetit profesional
Vocational Identity Status Assessment

SHTATOR 2021