

Konferenca shkencore

**4th International conference on Leadership and Management in Education,
Business and Technology**

Drejtimi: *Qeverisje dhe administratë publike*

Punim hulumtues

Edukimi në Karrierë-

*Analizë e faktorëve që ndikojnë në përzgjedhjen e fushës së studimeve
Rasti i Fakultetit të Edukimit të UP-së*

Career Education -

*Analysis of the factors influencing the selection of the field of study
: The case of the Faculty of Education of UP*

Anton Gojani- PhDc

Hajrije Devetaku-PhDc

Prishtine, 11 Qershor 2019

Përmbajtja

Abstrakti.....	3
Hyrje	3
Pasqyrë e tendencave bashkëkohore dhe politikat e edukimit dhe orientimit në karrierë	3
Nocionet kryesore	3
Tendencat bashkëkohore.....	4
Politikat dhe kuadri institucional i orientimit në karrierë	5
Legjislacioni:.....	7
Metodologjia e hulumtimit	7
Qëllimi dhe detyrat e hulumtimit.....	7
Metodat, teknikat dhe instrumentet e hulumtimit	8
Popullacioni dhe mostra.....	8
Rezultatet e hulumtimit.....	9
P.1 Burimet e informimit për orientim në karrierë	9
P.2 Shërbimet e pranuar për orientim në karrierë	10
P.3 Faktorët që e kanë ndikuar orientimin në karrierë	12
Përmbledhje e rezultateve të intervistave.....	13
Konkluzionet dhe rekomandimet	14
Bibliografia	14
Shtojcat:	14

Abstrakti

Hyrje

Pasqyrë e tendencave bashkëkohore dhe politikat e edukimit dhe orientimit në karrierë

Nocionet kryesore

- Në një botë në të cilën koncepti i 'një karrierë' po bëhet gjithnjë e më shumë fluide, orientimi në karrierën nuk është një injeksion i diturisë njëherë në jetë e cila orienton një person në një drejtim të veçantë për të gjithë kohën.
- Si hyn jeta fazat e reja dhe rrethanat e jashtme u shtohen dimensione të reja në situatën e një personi, kështu që nevoja për udhëzime lind në kohë të ndryshme në jetën e një individi.

Edukimi efektive në karrierë është një proces i cili ka për qëllim të pajisë individët me një kuptim më të qartë për veten e tyre dhe potencialin e tyre për zhvillimin e ardhshëm të karrierës. Në veçanti, orientimi në karrierë ndihmon individët për të:

- vlerësuar nevojat e tyre të zhvillimit të karrierës në pika të ndryshme në jetën e tyre;
- kuptojnë procesin e zgjedhjes efektive të një karrierë;
- qartësuar objektivat e tyre për të ardhmen;
- të marrin masat e duhura për zbatimin e këtyre objektivave

Njerëzit të cilët po i afrohen një vendim për të ardhmen e tyre shpesh të përfitojnë nga foles në një dëgjues të aftë dhe të informuar, të cilët mund të ndihmojnë ata për të vënë shumë faktorë që ndikojnë në zhvillimin e tyre të karrierës në perspektivë në mënyrë që ata mund të zgjedhin një drejtim adekuat për fazën e ardhshme të jetës së tyre . (Ali & Barbara Graham, 2001)

Tendencat bashkëkohore

- Edukimi për karrierë është një aspekt i programit mësimor që përshkon tranzicionin -e punës arsimore dhe ka të bëjë me përgatitjen e të rinjve për botën e punës dhe të jetës (Ëatts dhe Herr, 1976). Edhe pse ajo ka ekzistuar në një formë apo një tjetër për shumë vite, vetëm me Aktin e Arsimit 1997 që edukimi për karrierën u bë një kërkesë ligjore në shkolla. (Harris, 1999, fq.4)
- Përveç shërbimeve arsimore për karrierën, shkollat ofrojnë udhëzime për karrierën që përfshin, në radhë të parë, punën me nxënësit në bazë individuale, zakonisht në seanca për udhëzime dhe këshillimit si dhe punën në grupe të vogla (Ligji, 1996).
- Ndërsa për mësuesit e karrierës ofrojnë informim për karrierën për nxënësit, dhe madje mund të intervistojë ata, orientimi në karrierë jepet nga këshilltarët për karrierën nga shërbimi lokal për karrierën, të cilët janë të kualifikuar profesionalisht për orientim profesional (Po aty, fq 4-5)

Në vijim janë paraqitur katër faza të evolimit të të kuptuarit e rolit të edukimit në karrierë sipas Harris, 1999:

1. Zbulimi i talenteve: Edukimi për karrierën është konceptuar si një proces për të gjetur më shumë për aftësitë dhe interesat e nxënësve dhe të përputhen këto për punë të përshtatshme. Roli i praktikuesit për karrierën ishte relativisht i thjeshtë.
2. Gjetja e vendeve të punës: Edukimi për karrierën është i konceptuar si një mjet për të ndihmuar të rinjtë të gjejnë punë në përfundim të shkollës. Roli nuk ndryshojnë në mënyrë të konsiderueshme nga i pari.
3. Prodhimi punëtorëve: Edukimi për karrierën është i konceptuar si një mjet i përgjithshëm për të ndihmuar të rinjtë të përgatiten për jetën e tyre të punës. Kjo u bë dominante në 1960s dhe 1970 dhe sugjeroi një rol më dinamik për praktikuesit për karrierën.

4. Zhvillimi i qytetarëve: Edukimi për karrierën është konceptuar si një përgatitje për jetën pas shkollës, jo vetëm jetën e punës. Ky konceptim nënkupton një rol edhe më shumë të gjithë-përfshirë për mësuesin për karrierën. (Po aty, fq.7-8)

Ndërsa në vijim është paraqitur tendenca e orientimit të mësueve për profesionin e tyre.

Sot, gati një e treta e njerëzve që zgjedhin të bëhen mësues e bëjnë këtë në mosha më të ndryshme sesa në të kaluarën, dhe ata e marrin rrugë të ndryshme për përgatitjen për profesionin e tyre.

- Rreth dy të tretat përgatiten për të dhënë mësim kur ata janë në vitet e para apo të larta të kolegjit, por një e treta apo më shumë kërkojnë përgatitje pasi të kenë marrur një diplomë bachelor. Shumë prej këtyre të fundit ndryshojnë karrierën në të njëzetat e tyre të vonshme apo të tridhjetat e hershme; disa edhe më të vjetër. (Reiman & Edelfelt, 2004, Fq.17)
- Nga kjo shihet qartë se tendencat bashkëkohore të orientimit në karrierë shkojnë drejtë një nevojë për orientim permanent duke iu përshtatur nevojave të një bote në ndryshim, pra orientim në karrierë gjatë gjithë jetës.
- Në kontekstin e BE-së, orientimi në karrierë gjatë gjithë jetës është vendosur në mënyrë të qartë në kontekstin e të mësuarit gjatë gjithë jetës.

Politikat dhe kuadri institucional i orientimit në karrierë

- Në Kosovë shërbimet e orientimit në karrierë brenda sektorit të arsimit, punësimit, shoqëria civile dhe sektori privat janë të fragmentuara dhe të pa koordinuara mirë.
- Vlen të theksohet se strategjia e parë dhjetë vjeçare (2005-2015) në nivel shteti është hartuar në vitin 2005, ku MASHT, MPMS dhe MKRS janë pajtuar që të themelojnë Qendren e Resurseve Kombëtare për Orientim në Karrierë (QRKOK).
- Mos koordinimi i mirë dhe mungesa e kapaciteteve ka bërë që kjo qendër të mos mbetet edhe më tej në funksion.
- Ekziston një numër i shkollave që vazhdojnë të mbajnë lëndën e edukimit dhe orientimit në karrierë si lëndë zgjedhore mbi baza ad-hoc dhe i varur nga vullneti i drejtuesve të shkollës edhe pse nuk ka evidencë të saktë se sa është numri i këtyre shkollave.

- Pengesat kryesore gjatë implementimit të lëndës së edukimit në karrierë në shkolla është se procesi ka qenë i varur nga donatorët.
- Pengesë tjetër ka qenë edhe statusi i lëndës që ishte zgjedhore dhe përzgjedhja e arsimtarëve në shumë raste është bërë për të plotësuar normën e orëve mësimore të arsimtarëve
- Edukimi për karrierë në institucionet e arsimit të lartë është më pak i zhvilluar, por ka filluar të ndikojë në modelin e deritanishëm. Shërbimet e orientimit në karrierë në arsimin e lartë (publik dhe jopublik) kanë kryesisht karakteristikat e modelit ‘qendror’. Në sektorin publik, në UP, modeli i parë u themelua nga OSBE dhe USAID në vitin 2006. (Strategjia për edukim në karrierë,2014)
- Në UP, edukimi për karrierë është shumë i kufizuar dhe vetëm në disa fakultete (psh. Në Fakultetin e Edukimit dhe Departamentin Psikologjisë).

Shërbimet publike të punësimit (SHPP) përmes Zyreve të Punësimit

- Sipas Ministrisë së Kulturës, Rinisë dhe Sportit (MKRS), Qendrat Rinore që veprojnë në shumicën e komunave të Kosovës, janë të fokusuar kryesisht në realizimin e aktiviteteve të edukimit jo-formal dhe iniciativat vullnetare .Edhe ato qendra rinore që janë aktive nuk i ofrojnë në mënyrë adekuate shërbimet për orientim të karrierës për të rinjtë. (Po aty)
- Qendra Amerikane për Këshillim (American Advising Center – AAC) ofron informata të plota për nxënësit dhe studentët e interesuar nga Kosova, të cilët dëshirojnë të vazhdojnë studimet e tyre në SHBA apo dhe Universitete të tjera në mbarë botën.
- Përkundër këtyre mangësive që shfaqen në praktikë, Strategjia e Arsimit 2011-2016 e adreson orientimin në karrierë në institucionet e arsimit të lartë dhe synon krijimin e zyrave për marrëdhënie me jashtë dhe zyrave për orientim në karrierë në të gjitha institucionet e arsimit të lartë, si dhe krijimi i sistemit të shërbimeve për studentë që përkrahin orientimin në karrierë për zgjedhjen e programeve, studimit jashtë vendit dhe punësimit. (Po aty)

- Në kurrikulën e re të Kosovës që përfshin tërë sistemin e arsimit parauniversitar në Republikën e Kosovës është paraparë të përfshihet edukimi dhe orientimi në karrierë që nga shkolla fillore deri në universitet.

Legjislacioni:

Çështjet që kanë të bëjnë me ofrimin e këshillimit dhe orientimit në karrierë në Kosovë janë të rregulluara me ligje dhe akte nënligjore në fushat e punësimit, arsimit dhe rinisë.

- Sipas Ligjit Nr. 04/L-032 për arsimin parauniversitar në Republikën e Kosovës i cili mbulon arsimin dhe
- Ligjit Nr. 04/L-138 për arsim dhe aftësim profesional (AAP)
- Ligji për Arsimin e Lartë nuk i referohet orientimit në karrierë në mënyrë të veçantë por ligji i referohet promovimit të mësimit gjatë gjithë jetës, ndërmarrësisë dhe krijimit të lidhjeve mes institucioneve të arsimit të lartë dhe bizneseve.

Metodologjia e hulumtimit

Qëllimi dhe detyrat e hulumtimit

- Qëllimi e hulumtimit është të analizohen gjendja e edukimit në karrierë të studentëve dhe të verifikohet faktorët që ndikojnë në përcaktimin e fushës së tyre të studimit-rasti i Fakultetit të Edukimit të Universitetit të Prishtinës.
- Poashtu qëllime të i këtij hulumtimi është që të verifikojmë se si janë përcaktuar për profesionin e tyre:
 - Në bazë të vetvlerësimit që kanë bërë për vehten
 - Në bazë të këshillimit nga shërbimet profesionale
 - Nga atraksioni për fakultetin përkatës apo edhe
 - Nga pamundësia për të zgjedhur një profesion tjetër

Meqenëse nuk ka pasur një hulumtim të këtij lloji në Kosovë-është e pamundur të bëhën krahasime të rezultateve të këtij hulumtimi me ndonjë hulumtim tjetër

Metodat, teknikat dhe instrumentet e hulumtimit

- Janë përdorur metodat kuantitative dhe kualitative të hulumtimit.
- Kemi bërë hulumtimin kuantitativ përmes pyetësorëve dhe atë kualitativ përmes intervistave të akterve kryesorë.
- Kemi zhvilluar dhe pilotuar pyetësorët sipas pyetjeve kryesore të hulumtimit.
- Kam bërë analizës tekstuale të trajtimit të problemit, duke parë këndvështrime të ndryshme gjatë punës hulumtuese. Kam analizuar literaturën dhe dokumentet strategjike të arsimit dhe orientimit në karrierë si dhe të legjislacionit në fuqi.
- Ky punim mund t'u shërbej studentëve dhe kandidatëve të niveleve të tjera të studimeve dhe të interesuarve të tjerë.

Hulumtimi është bërë në periudhën kohore nga 8-28 Nentor 2018

Popullacioni dhe mostra

Hulumtimi është bërë me studentët sipas mostrës në vijim:

- Numri i përgjithshëm i të anketuarve 70 nga rreth 600 studentë të regjistruar në vitin e parë të fakultetit të edukimit në vitin akademik 2016/2017.
- Kjo paraqet 11.5% të numrit të studentëve.
- **Numri i përgjithshëm:** 70; prej tyre 55 janë femra dhe 15 meshkuj

Kemi përzgjedhur studentët e fakultetit të edukimit sepse si mësues të ardhshëm do të ndikojnë në edukimin, orientimin dhe këshillimin në karrierë të nxënësve në të ardhmën.

Poashtu që përmes këtij hulumtimi të ndikohet në përmirësimin e shërbimeve për orientim në karrierë në fakultetin e edukimit dhe të bëhën rekomandimet e nevojshme për plotësim të kurrikulës së këtij fakulteti.

Ndërsa intervistat individuale janë realizuar me zyrtarë që përfaqësojnë akterët kryesor institucional si MASHT, MPMS, MKRS, ILO, EYE dhe nga një Shkollë e mesme e ulët dhe një Shkollë e mesme e lartë.

- **Për intervista** janë përzgjedhur 7 persona, 4 femra dhe 3 meshkuj

Përgjigja e tyre ka qenë 7/7 të përzgjedhurit.

Përgjigja ka qenë 100% nga numri i respondentëve të planifikuar (shih tabelën e mëposhtme)

- Vështirësit janë paraqitur gjatë hulumtimit veçanërisht me administratën e fakultetit e cila nuk kishte të dhëna për numrin e studentëve të regjistruar dhe më është dashur të gjej konkursin për regjistrimin e studentëve.
- Poashtu administrata nuk lejonte hulumtimin pa marrë leje të shkruar nga udheheqja i fakultetit. Nxjerrja lejës ka zgjatur me javë të tëra.

Rezultatet e hulumtimit

P.1 Burimet e informimit për orientim në karrierë

	Ku jeni informuar për mundësitë e studimit në Fakultetin e Edukimit?	aspak	pak	pjesërisht	mjaftueshëm	shumë
1.	Në shkollë	21 30.0%	15 21.4%	16 22.9%	10 14.3%	8 11.4%
2.	Në familje	8 11.4%	9 12.9%	8 11.4%	22 31.4%	23 32.9%
3.	Nga shokët/shoqet	17 24.3%	24 34.3%	19 27.1%	6 8.6%	4 5.7%
4.	Nga mediat	34 48.6%	18 25.7%	14 20.0%	3 4.3%	1 1.4%
5.	Në Qendrën për Orientim në Karrierë	60 85.7%	6 8.6%	0 0.0%	3 4.3%	1 1.4%
6.	Në Zyrën e Punësimit	64	5	0	1	0

		91.4%	7.1%	0.0%	1.4%	0.0%
7.	Nga reklamat e universitetit	48 68.6%	7 10.0%	8 11.4%	5 7.1%	2 2.9%
8.	Burim tjetër i informimit (shëno më poshtë cili)	9 12.9%	1 1.4%	2 2.9%	0 0.0%	4 5.7%

Siç shihet në tabelën e mësipërme rezultatet e hulumtimit na çojnë në keto përfundime se:

- Shkolla nuk e përmbushë funksionin e saj (të pazëvendësueshem) për informim për Orientim në Karrierë të nxënësve
- As institucionet tjera si QKOK,ZP nuk kontibojnë më shumë se 4% në informimin e nxënësve për OK
- Në mungesë të informimit nga institucionet përgjegjëse , familja prinë si burim informimi për OK
- Informimi nga mediat dhe nga reklamat e universitetit nuk zënë vend të rëndësishëm në informimin e studentëve për përcaktimin e të ardhmes së tyre
- Edhe pse qarkullimi i informacionit në mesin e bashkëmoshatarve zakonisht është shumë I lartë dhe I shpejtë rezultatet e këtij hulumtimi tregojnë që të rinjtë në përgjithësi kanë mungesë të informacionit për orientimin në karrierë,prandaj edhe ndikimi të njëri tjetri rezulton i ulët

P.2 Shërbimet e pranuar për orientim në karrierë

	Prej kujt keni pranuar shërbime të këshillimit dhe orientimit për fushat e mundshme të studimit?	aspak	pak	pjesërisht	mjaftueshëm	shumë
1.	Këshillimi dhe informimi nga arsimtari përgjegjës për orientim në karrierë	33 47.1%	17 24.3%	18 25.7%	2 2.9%	0 0.0%
2.	Këshillimi dhe informimi nga shërbimi i shkollës për orientim në karrierë	39 55.7%	22 31.4%	7 10.0%	2 2.9%	0 0.0%
3.	Këshillimi dhe informimi përmes lëndës ose modulit për orientim në karrierë	25	24	15	4	2

		35.7%	34.3%	21.4%	5.7%	2.9%
4.	Këshillimi dhe informimi nga kujdestari i klasës	28 40.0%	18 25.7%	12 17.1%	9 12.9%	3 4.3%
5.	Shërbimi online i Qendrës Kombëtare për Orientim dhe Këshillim në Karrierë (QKOKK)	55 78.6%	10 14.3%	5 7.1%	0 0.0%	0 0.0%
6.	Këshillimi dhe informimi i drejtëprdrejtë në Qendër për Orientim dhe Këshillim në KARRIERË	52 74.3%	9 12.9%	8 11.4%	1 1.4%	0 0.0%
7.	Këshillimi dhe informimi nga Zyra e Punësimit	62 88.6%	6 8.6%	2 2.9%	0 0.0%	0 0.0%
8.	Shërbimi online i Universitetit/Fakultetit	17 24.3%	17 24.3%	19 27.1%	8 11.4%	9 12.9%
9.	Materialet promovuese të Universitetit/Fakultetit	23 33%	17 24.3%	19 27%	7 10%	4 5.7 %
10.	Këshillimi dhe informimi nga prindi/anëtarë të familjes	8 11%	5 7%	20 29%	14 20%	23 33%
11.	(Tjetër)	5 7%	1 1.4 %	0 0%	0 0.0%	0 0.0%

Nga këto rezultate mund të konkludojmë se :

- Studentët as që kanë pritje nga shkolla që të ndihmohen në orientimin e tyre
- Numri i mësimdhënësve që kanë ofruar përkrahje është shumë i vogël dhe ka gjasa të jëtë i bazuar në vullnetin e tyre individual dhe që mund të vie kryesisht nga mësimdhënësit entuziast¹.
- Rezultatet e hulumtimit (17.3% e respondentëve) konfirmojnë një situatë të ngjajshme edhe për kujdestarët e klasave².

¹ Ky supozim bazohet në faktin se as MASHT, as DKA-të e as shkollat nuk kanë mekanizma për vlerësimin e performancës së mësimdhënësve lidhur me OK. As në përshkrimin e detyrave të tyre nuk ekziston një pritshmëri e tillë.

² Kjo bëhet më shumë si inercion nga e kaluara se sa si obligim që vjen nga politikat arsimore duke përfshirë edhe mungesën e orës së kujdestarisë.

- Shkollat rezultojnë të kenë ofruar shërbime në më pak se 3% të respondentëve, ndërsa në kuadër të lëndëve të ndryshme mësimore për këshillimi dhe orientimi në karrierë është marr një shërbim për më pak se 9% të respondentëve
- Institucionet (shërbimet nga të cilat pritet që ofrojnë informacion dhe përkrahje sic janë : QRRKOK,ZP, shërbimi online i universitetit etj) kanë ofruar shërbime minimale dhe pa ndikim për shumicën absolute të respondentëve
- Familja duket të jetë ofruesi më i madh i shërbimeve për OK, edhe pse këtu mund të flasim më shumë për një përkrahje nganjehere morale, ndonjëherë këshilluese. Pa e minimizuar rëndësinë e saj në këtë proces është vështirë ta konsiderojmë si shërbim profesional.

P.3 Faktorët që e kanë ndikuar orientimin në karrierë

	Cka ka ndikuar në përzgjedhjen e kësaj fushe të studimit?	aspak	pak	pjesërisht	mjaftueshëm	shumë
1.	Preferenca/ dashuria për profesionin e zgjedhur	4 5.7%	4 5.7%	7 10.0%	22 31.4%	33 47.1%
2.	Prirjet dhe shkathtësitë për profesionin përkatës	3 4.3%	7 10.0%	11 15.7%	31 44.3%	18 25.7%
3.	Ndikimi i prindërve	21 30.0%	7 10.0%	7 10.0%	10 14.3%	25 35.7%
4.	Ndikimi i shokëve/shoqeve	37 52.9%	18 25.7%	12 17.1%	2 2.9%	1 1.4%
5.	Perspektiva e profesionit të zgjedhur (mundësitë për avansim në karrierë)	7 10.0%	4 5.7%	18 25.7%	22 31.4%	19 27.1%
6.	Mundësia më e madhe për punësim	4 5.7%	5 7.1%	12 17.1%	16 22.9%	33 47.1%
7.	Pamundësia për t'u regjistruar dikund tjetër	55 78.6%	4 5.7%	3 4.3%	4 5.7%	4 5.7%
8.	Kostoja më e ulët e studimeve	44	5	10	5	6

		62.9%	7.1%	14.3%	7.1%	8.6%
9.	(Tjetër)	5	0	0	0	4
		7%	0%	0%	0%	6%

Nga hulumtimi shihet qartë se faktorë përcaktues kryesor për përzgjedhjen e profesionit janë:

- dashuria për profesionin, prirjet dhe shkathtësitë, mundësitë për punësim dhe perspektiva e profesionit. Por edhe ndikimi i prindërve na del mjaft i rëndësishëm. Mbi 50% e respondentëve e vlerësojnë ndikimin e prindërve si të lartë dhe shumë të lartë.
- Ndikimi i shokëve dhe shoqëve, pamundësia për tu regjistruar dikund tjetër dhe kostoja e ulët e studimeve nuk rezultojnë të kenë qenë faktorë ndikues në përcaktimin e karrierës së studentëve.

Përmbledhje e rezultateve të intervistave

Pyetja nr.1: Si është gjendja e Keshillimit dhe Orientimit në Karriere (KOK)?

Pyetja nr.2: A funksionon Qendra e resurseve për KOK?

Pyetja nr.3: Cilat janë shërbimet që ofrohen për KOK në shkollat e mesme të larta/Qendra Rinore/Zyra të Punësimit ?

Pyetja nr.4: Cilat janë vështësitë në lëmin e KOK?

Edhe aty ku ka shërbime, ato janë në faza të vonshme të shkollimit dhe nuk ka asnjë shërbim që ofrohet në shkollimin fillor dhe të mesëm të ulët.

Pyetja nr.5: Cila është perspektiva e KOK në shkollat?

- Synimi i parë që konceptet dhe kompetencat për KOK duhet të futen në fakultetin e Edukimit përmes kurrikulës së fakultetit në mënyrë që mësuesit e ardhshëm të pajisen me dije dhe shkathtësi të nevojshme për përkrahjen e nxënësve gjatë orientimit të tyre.
- MASHT përmes Institutit Pedagogjik të ofroj program trajnimi për mësime të mësimdhënësive në shërbim për KOK.
- Përfshirja e KOK në kurrikulen e shkollës qysh në fazat e hershme të shkollimit
- Të zhvillohet ëëbsite me informacionet për mundësitë dhe rrugët që duhet ndjekur për të studiuar në të gjitha profilet në nivel vendi
- Zhvillimi i udhëzuesve për shkollat që ndihmojnë në procesin e KOK përmes partneriteteve me komunitetin dhe tregun e punës
- Fuqizimi i rolit të QR si mundësi informimi dhe qasjeje për të rinjtë
- Kur flasim për KOK duhet të diferencohet politika e punësimit nga politika dhe shërbimet e OK duke bërë të qartë se KOK është më shumë se sa punësim apo shkollim i mëtejshëm. Pra kemi të bëjmë me vetrealizim të individit, me kontribut për shoqërinë dhe ekonominë dhe përgatitje për mobilitet, për përshtatshmëri ndaj nevojave dhe sfidave që i sjell e ardhmja

Konkluzionet dhe rekomandimet

Përmes këtij hulumtimi janë bërë përpjekje për të trajtuar në mënyrë të qartë edukimin dhe orientimin në karrierë të studentëve , të bazuar në parametra shkencor të pranuar. Në kuadër të punimit janë paraqitur dëshmi solide lidhur me pyetjet e shtuara. Po ashtu janë të paraqitur hapat që duhen ndjekur

Vështirësit me të cilat jam ballafaquar janë

Sido që të jetë punimi, përmban një substancë të mirë që mund t'u shërbej të tjerëve në punën e tyre hulumtuese.

Bibliografia

Autoret:.....

Strategjia per EOK 2014

Ligji N.....

Ligji N.....

Ligji N.....

• Lista e personave të intervistuar:

1. Radica Berishaj -MASHT
2. Valbona Rraci- EYE -Helvetas
3. Hajrie Shaipi- ShML "Gjin Gazulli"
4. ..
5.
6. ...
7. "

Shtojcat:

1. Pyetësi
2. Lista e shkollave të përfaqësuara nga studentët e përfshirë në hulumtim
3. Protokollin e intervistave
4. Lista e personave të intervistuar