

Ndikimi i trajnimit në performancën individuale të nëpunësit civil

ELDA BAGUCA & EMIRA MITRUSHI

6/13/2016

Përmbajtja

1 Qëllimi i studimit	3
2. Metodologjia e përdorur dhe hartimi i pyetësorëve.....	3
3. Përmbajtja e pyetësorëve	4
4. Të dhëna dhe konstatime.....	5
5. Analiza e të dhënave.....	5
6. Konkluzione dhe Rekomandime.....	9
7. Aneks – Të dhëna përmbledhëse.....	11

Qëllimi i këtij studimi është vlerësimi i ndikimit që kanë patur trajnimet që ASPA ofron në performancën e nëpunësve civilë pjesëmarrës. Ky vlerësim është bërë në dy këndvështrime, nga vetë nëpunësi civil (pyetsori i vetëvlerësimit) si edhe nga ana e eprorit direct (pyetsori i vlerësimit të ndikimit të trajnimit në performancën e nëpunësit civil), i cili bazuar në ligjin 152/2014 është personi përgjegjës që bën këtë vlerësim.

2. Metodologjia e përdorur:

Për realizimin e këtij studimi u përdor metoda e hartimit dhe shpërndarjes së pyetsorëve të cilët ishin dy llojesh.

- ✓ Pyetsori i vetëvlerësimit – i cili plotësohet nga nëpunësi civil (nc) që ka marrë pjesë në trajnim;
- ✓ Pyetsori i ndikimit të trajnimit në performancën e nc që plotësohet nga eprori direkt.

Nëpërmjet këtyre dy lloj pyetsorësh u synua të bëhej vlerësimi i ndikimit të trajnimeve në zhvillimin individual dhe performancën e nc si edhe atë të institucionit në tërësi.

Gjithashtu u përzgjedhën edhe tematikat e trajnimeve për të cilat do të bëhej vlerësimi;

1. **Prokurimi Publik (PP)** - modul 9 ditor i cili jep njohuri të thelluara lidhur me procesin e prokurimit publik, aspekte ligjore, teknike dhe të ankimimit administrativ për çdo procedurë prokurimi. Grupi i synuar për këtë trajnim janë punonjësit që merren direkt me procesin e prokurimit, jurist, anëtarë të kvo-ve, njësi të prokurimit, autoritete kontraktore në institucione qendrore dhe vendore.

2. **Manaxhimi i Sistemit të Planifikimit të Integruar (SPI)**: modul 12 ditor i cili synon të japë informacion lidhur me sistemin e planifikimit të integruar, hartimin e strategjive dhe politikave publike, procesin e kostimit të strategjive, lidhjen e këtij sistemi me PBA-në dhe buxhetimin e politikave publike, monitorimi, matja e impaktit etj. Grupi i synuar për këtë trajnim janë nëpunës civilë të përfshirë në procesin e hartimit, vlerësimit dhe monitorimit të strategjive dhe SPI-së.

3- **Menaxhimi dhe Kontrolli Financiar (MKF)**– modul 9 ditor i cili synon të japë njohuri lidhur me menaxhimin dhe kontrollin financiar, rriskun, gjurmën e auditit etj. Ky trajnim është hartuar për nëpunës civilë të cilët janë të përfshirë në hartimin e PBA-së, monitorimin, kontrollin e financave publike dhe kuadrin ligjor në fushën e MKF-së.

Programet e përzgjedhura ofrojnë njohuri - teoriko praktike të plota dhe pjesëmarrësit në këto trajnime përzgjidhen në përputhje me specifikimet e grupit të synuar përcaktuar në termat e referencës (TOR). Gjithashtu veçori e këtyre trajnimeve është se duke qënë lehtësisht të

zbatueshme në praktikë, edhe ndikimi që ka zbatimi i këtyre njohurive në performancën individuale do të jetë i shpejtë.

Institucionet të cilat u përfshinë në këtë proces janë:

- Ministria e Drejtësisë
- Ministria e Shëndetësisë
- Ministria e Punëve të Jashtme
- Ministria e Integritit Evropian
- Ministria e Mjedisit
- Ministria e Bujqësisë Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujrave
- Ministria e Financave
- Ministria e Punëve të Brendshme
- Ministria e Transportit dhe Infrastrukturës
- Ministria e Energjisë dhe Industrisë
- Ministria e Zhvillimit Urban
- Bashkia Tiranë

Në total u shpërndanë 180 pyetsorë (90 pyetsorë të vetvlerësimit për nc dhe 90 pyetsorë të performancës adresuar për eprorët direkt).

Një risi e këtij studimi ishte edhe përfshirja në këtë proces e një grupi prej 12 studentësh të fakultetit të drejtësisë (UT) niveli master, të cilët u caktuan të kryenin praktikën mësimore pranë ASPA-s. Kontributi i tyre ishte shumë i vlefshëm sidomos në procesin e hartimit dhe përzgjedhjes së listave të nëpunësve civilë të cilët do të intervistoheshin (bazuar në bazën e të dhënave të ASPA-s), shpërndarja dhe mbledhja e formularëve të vlerësimit etj.

3. Përmbatja e pyetsorëve

- Hartimi i përmbajtjes së pyetsorëve dhe zgjedhja e llojit të pyetjeve ishte shumë e rëndësishme. Me qëllim mbledhjen e sa më shumë informacioni të vlefshëm si sasior dhe cilësor, pyetsorët për pjesëmarrësit në trajnim (i vetëvlerësimit) u hartuan jo shumë të ngarkuar me rubrika, kryesisht me pyetje të mbyllura, bazuar në dy objektiva:
 - ✓ Vlerësimi i trajnimit : Cilësia e transmetimit të njohurive nga trajnerët gjatë trajnimit, mjetet , teknikat, lidhja me praktikën dhe problemet që ndeshen realisht në punën e përditshme dhe promovimi i trajnimit;
 - ✓ Mundësia e aplikimit të njohurive në vendin e punës: kushtet, qëndrimi i eprorit ndaj zbatimit të njohurive të reja, vlerësimi i kolegëve etj.
- Ndërsa formulari që vlerëson performancën e nëpunësit civil nga eprori (ndikimi i trajnimit në performancën e të trajnuarve), u hartua bazuar gjithashtu mbi bazën e

pyetjeve të mbyllura me qëllim marrjen e informacionit lidhur me masën e zbatimit nga nc të njohurive të marra në trajnim, mundësinë e aplikimit të tyre në praktikë , ndikimi në performancën e tyre, shkalla e transferimit të njohurive tek kolegët si edhe shkallën e përgjegjshmërisë së nc për ndikimin e trajnimit në nivelin e performancës individuale.

4. Të dhëna dhe konstatime.

Në total u mblodhën 138 pyetsorë nga 180 të shpërndarë (pra afërsisht 76.6 %) nga të cilat 64 formularë të plotësuar nga eprorët direkt. Janë plotësuar 31 pyetsorë nga nc të cilët kanë marrë pjesë në trajnimin mbi Menaxhimin e Sistemit të Panifikimi të Integruar, 22 janë plotësuar nga nc që janë trajnuar në fushën e Prokurimit Publik dhe 5 në fushën e Menaxhimit dhe Kontrollit Financiar. Një numër prej 16 pyetësorësh të plotësuar nuk e kanë të specifikuar temën e trajnimit në të cilin kanë marrë pjesë megjithatë ato sigurisht janë pjesë e rëndësishme e studimit.

Ndërsa lidhur me pyetsorët e vlerësimit të ndikimit të trajnimit në performancën e nc, nga 90 pyetsorë të shpërndarë, janë plotësuar 64 pra afërsisht (71%).

Një pjesë e të intervistuarve kanë lënë pa plotësuar seksionin e dytë të pyetsorit, ndërsa dy pyetsorë adresuar eprorëve nuk kanë plotësuar me shënimin që nc ende nuk kanë patur mundësi të zbatojnë njohuritë e marra.

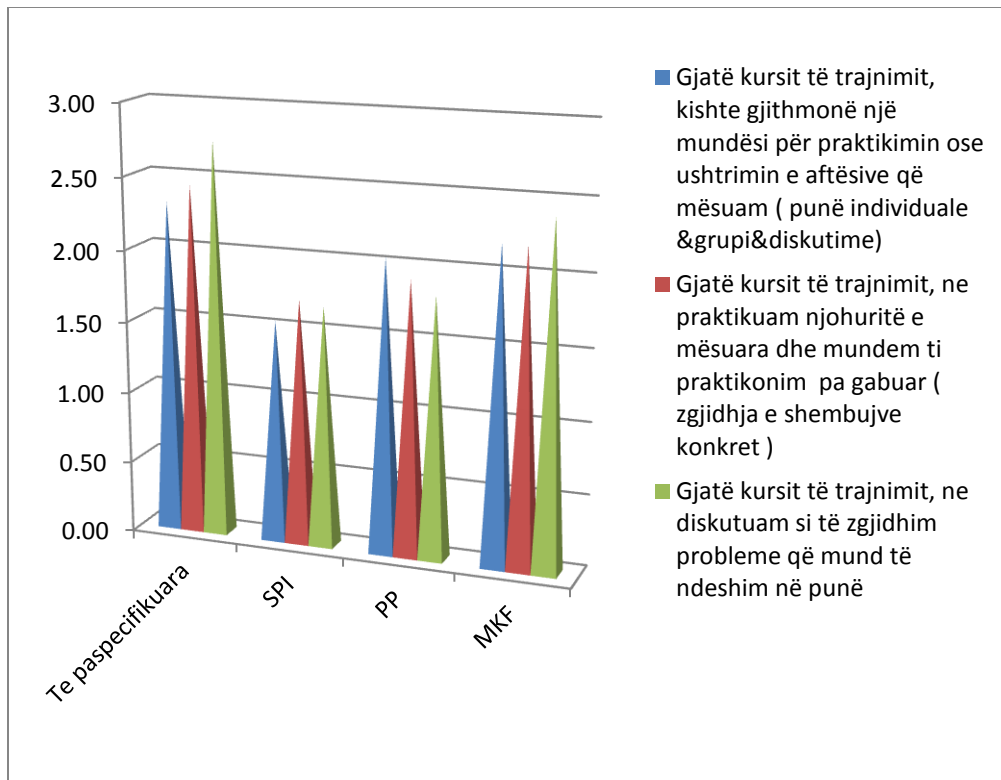
Megjithatë të dhënat e mbledhura janë të plotësisht të vlefshme dhe të mjaftueshme. Duke bërë një analizë të tyre mund të arrijmë në disa përfundime dhe rekomandime të vlefshme.

5. Analiza e të dhënave

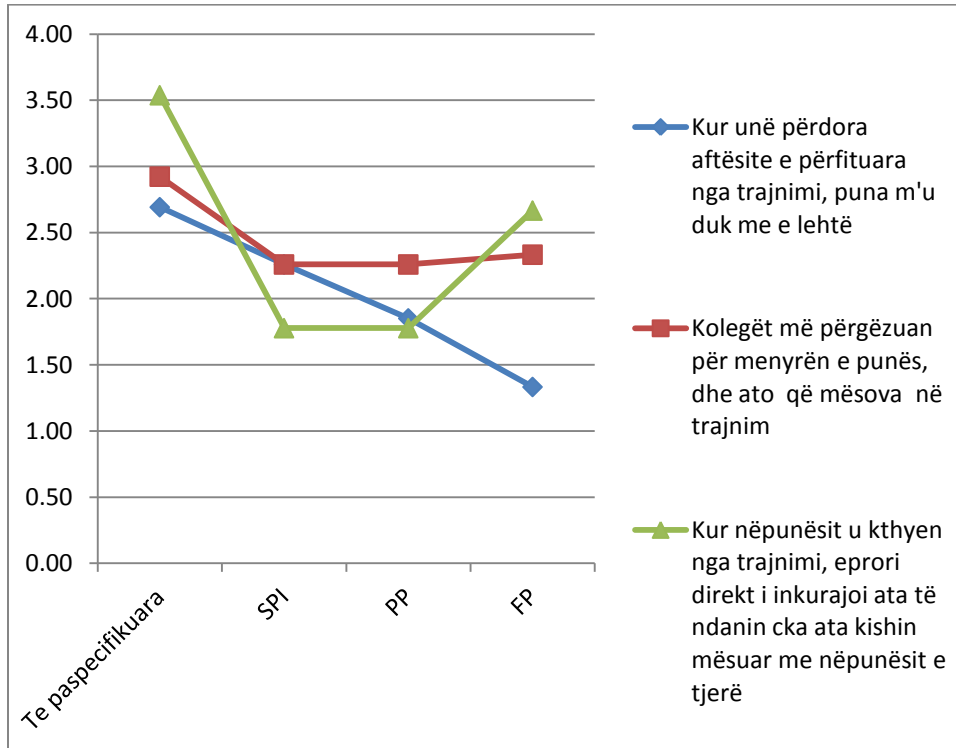
5.1 Të dhënat e pyetsorëve vetëvlerësues:

Nëse i grupojmë rubrikat e pyetsorëve të plotësuar nga nëpunësit civil, në pjesën që lidhet me trajnimin, teknikat, procedurat vëmë re se zona në të cilën luhatet vlerësimi është 1.4-2.8 (nga shumë 1-7 pak). Vlerësimi më afër zonës 2.8 vërehet sidomos tek trajnimet që janë të pa specifikuar dhe tek trajnimet në fushën e MKF-së. Në këtë kuptim në të gjitha këto trajnime, si edhe në trajnimet e tjera që ASPA ofron i duhet kushtuar vëmendje e veçantë procesit të përdorimit të teknikave të përshtatshme të trajnimit dhe përdorimit të shembujve realë nga praktika e përditshme, për ta sjellë trajnimin sa më pranë nevojave dhe problematikave reale të punës në administratën publike.

Një ide më të plotë për sa thamë më lart na e jep Grafiku 1.

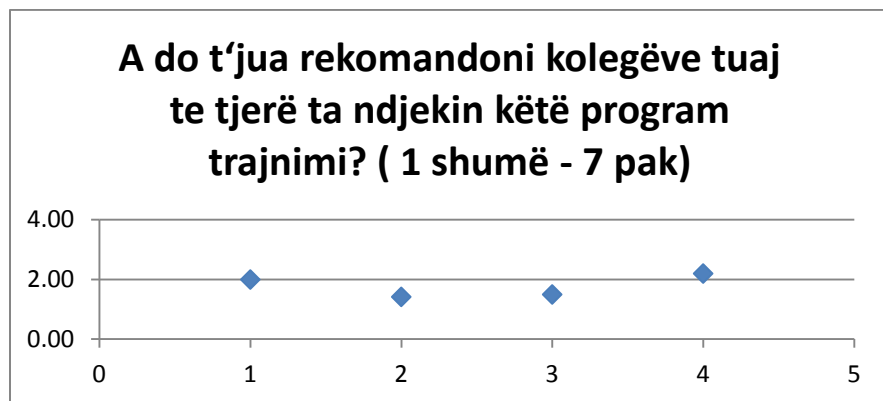


Grafiku 1 : Lidhja midis njohurive të marra dhe mundësive të zbatimit të tyre në praktikë (1 shumë - 7 pak)



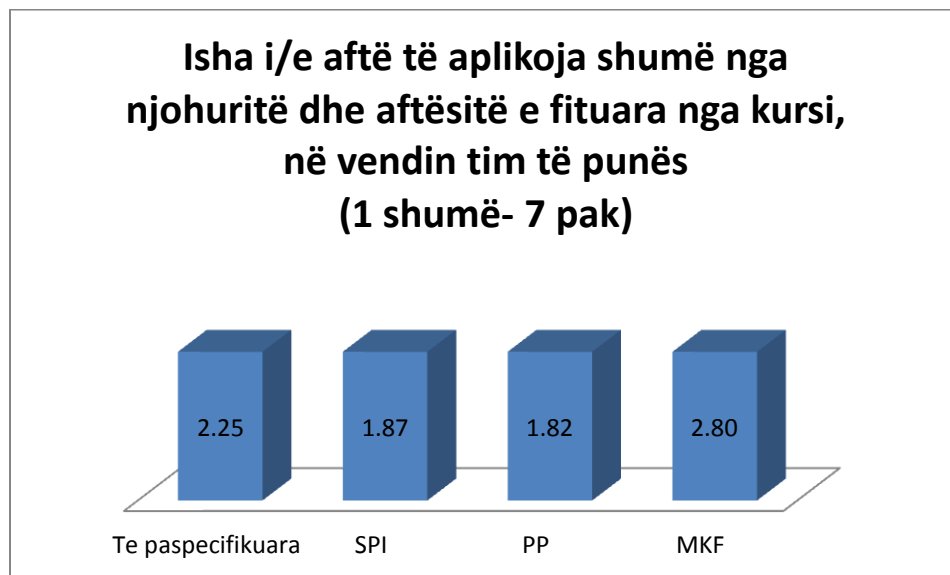
Grafiku 2: Lidhja midis zbatimit të njohurive të marra, efikasitetit të punës dhe bashkëpunimi me kolegët (1 shumë - 7 pak).

Shumë i rëndësishëm është përfundimi që në pjesëmarrës në këto kurse në një masë të konsiderueshme i rekomandojnë kolegëve të marrin pjesë duke vlerësuar me 1.42-2.2 këtë pyetje (Grafiku 3).



Grafiku 3. Shkalla e rekomandimit të trajnimeve për kolegët.

Ndërsa grafiku 4 na krijon mundësinë të gjykojmë lidhur me aftësinë për të zbatuar njohuritë e marra. Zona në të cilën luhaten vlerat në këtë rubrikë janë 1.8-2.8, që në fakt është rezultat i kënaqshëm. Nëse bëjmë një analizë të të dhënave do të vërejmë se ky rezultat lidhet me disa faktorë si: përcaktimi i saktë i grupit të synuar, si edhe nga vlerësimi dhe krijimi i klimës së përshtatshme nga kolegët dhe eprori direkt.



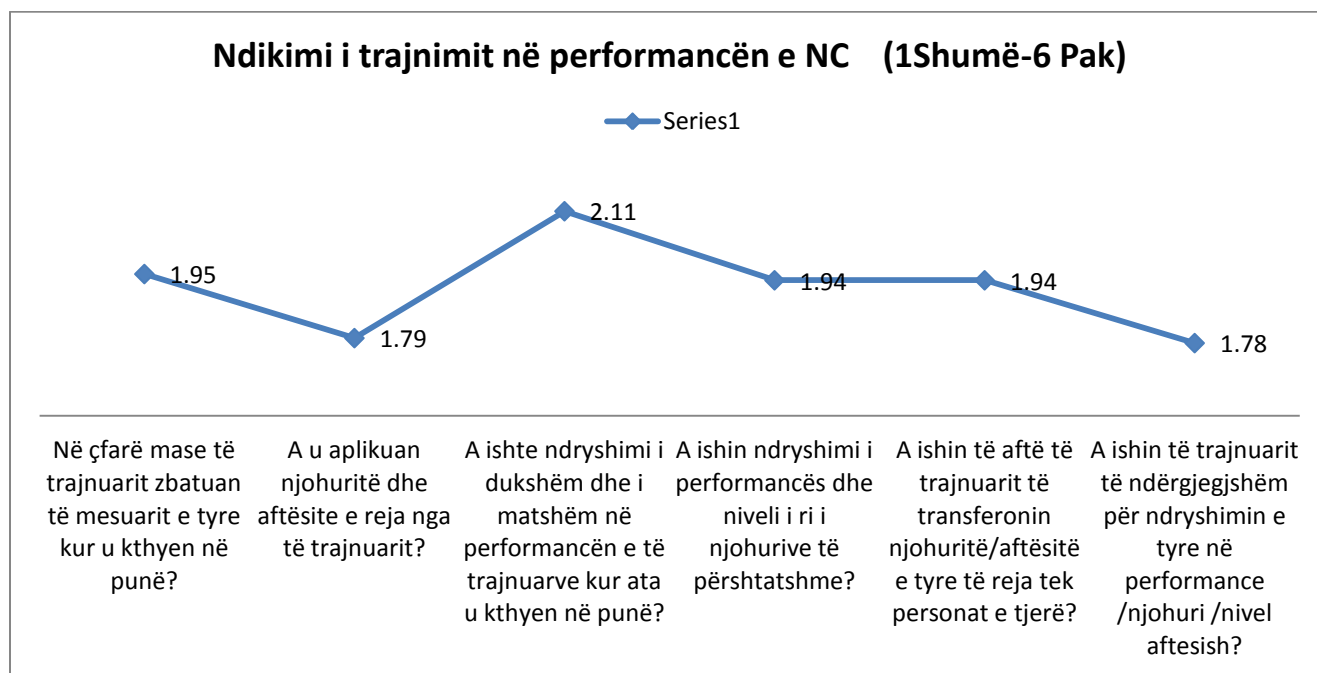
Grafiku 4: Mundësia e aplikimit të njohurive në vendin e punës.

Por nëse analizojmë pjesën e dytë të pyetsorit të vetëvlerësimit shikojmë që në pjesën që lidhet me inkurajimin që eprori duhet të japi për nëpunësit e trajnuar, vlerësimi luhatet në kufinj të 1.93-3.31 që do të përkthehej ndryshe që ka nevojë për më shumë inkurajim, mbështetje, kushte dhe promovim për nëpunësit civilë që ata të gjejnë klimën e përshtatshme për t'u zhvilluar.

Sikurse shikohet, jo të gjithë nëpunësit kanë qënë të aftë të zbatojnë në praktikë njohuritë e marra në trajnime. Këtu mund të ndikojnë disa faktorë:

1. Trajnimi i nëpunësve puna e të cilëve nuk lidhet drejtpërdrejt me trajnimin (mospërputhja e nc civil të trajnuar me specifikimet e grupit të synuar për të cilin është hartuar ky trajnim);
2. Shkalla e inkurajimit të nc eprori direkt për zbatimin e njohurive;
3. Krijimi i kushteve dhe premisave të përshtatshme nga institucioni dhe eprori ditrekt për zbatimin e tyre;
4. Shkalla e realizimit të objektivave të trajnimit (më shumë njohuri jep formulari i vlerësimit të ASPA-s).

5.2 Analiza e të dhënave të pyetsorëve të vlerësimit të performancës (pyetsori i plotësuar nga eprori direkt).



Nga grafiku del qartë se aplikimi i njohurive të reja është vlerësuar në vlerë mesatare me 1.79, shkalla e ndërgjegjësimit për rëndësinë e trajnimit dhe lidhjen e tij me performancën në punë është vlerësuar me 1.78, ndërsa rritja reale e performacës në punë si rezultat i ndikimit të trajnimit është vlerësuar me 2.1.

Pikat më të forta (që janë vlerësuar më pozitivisht) janë: aplikimi i njohurive të reja të marra në trajnim si edhe shkalla e ndërgjegjësimit të nëpunësve për rëndësinë e trajnimit dhe lidhjen e tij me performancën individuale.

Ndërsa çështje si: Masa e aplikimit të njohurive dhe shkalla e impaktit të zbatimit të këtyre njohurive në performancë janë vlerësuar në mënyrë të tillë, që lenë vend për përmirësime. Këtij qëllimi do t'i shërbente përcaktimi indikatorëve të matshëm të vlerësimit të performacës të lidhura me trajnimin dhe shkallën e aplikimit të njohurive të marra, apo rritja e aftësive komunikuese të stafit në mënyrë që ata të jenë në gjendje të përcjellin sa më mirë njohuritë e marra tek kolegët e tyre etj.

6. Konkluzione dhe Rekomandime

- Trajnimet e ofruara nga ASPA në përgjithësi janë vlerësuar pozitivisht dhe janë rekomanduar nga ne për t'u ndjekur nga kolegët e tyre;
- Njohuritë e marra në trajnime kanë qënë të zbatueshme në praktikë;
- Nëpunësit civilë tashmë janë të ndërgjegjshëm për domosdoshmërinë e formimit të vazhdueshëm profesional;
- Eprorët direkt e kanë për detyrë të vendosin objektiva dhe indikatorë lidhur me trajnimet realizimi i të cilave duhet të bëhet pjesë e vlerësimit të performancës individuale.

Lidhur me organizimin e trajnimeve është e nevojshme:

- Rritja e shkallës së përdorimit të teknikave dhe metodologjive të reja, për ta bërë trajnimin më efikas dhe interaktiv;
- Përdorimi i shembujve nga praktika për të patur një trajnim që afrohet me realitetin e problematikat e administratës publike;
- Specifikimi i detajuar i grupit të synuar dhe marrja e masave për të bërë të mundur pjesëmarrjen e personave të duhur, për të patur një trajnim sa më efektiv;
- ASPA duhet të organizojë trajnimin e trajnerëve (TOT) për të përditësuar trajnerët me metodologjitë e trajnimit dhe aftësitë trajnuese;
- Menaxherët e trajnimit duhet t'i kushtojnë vëmendje të veçantë hartimit të kurrikulës dhe prezantimeve duke u fokusuar tek metodologjia e përdorur dhe lidhja me shembujt praktikë .

- ASPA duhet të ridimensionojë pozicionin e saj në drejtim të kushteve, pajisjeve, ambienteve si edhe trajtimit në aspektin administrativ dhe logjistik të pjesëmarrësve.

Lidhur me vlerësimin e performancës është e nevojshme:

- Përfshirja e trajnimeve të kryera dhe zbatimi i njohurive të marra si indikator i veçantë në vlerësimin e performancës individuale;
- Përcaktimi i nevojave për trajnim të nëpunësve civilë në procesin e vlerësimit të performancës nga ana e eprorit direkt dhe komunikimi me burimet njerëzore përkatëse dhe më pas me ASPA-n për përcjelljen e këtyre nevojave;
- Krijimi i kushteve të përshtatshme nga institucionet dhe eprorët lidhur me mundësinë e zbatimit të metodave dhe njohurive të reja të fituara në trajnime;
- Inkurajimi, mbështetja dhe promovimi për nëpunësit civilë të cilët kanë marrë pjesë në trajnime.

Aneks**Të dhënat përmbledhëse nga formularët e vlerësimit**

Shkalla e vlerësimit : 1 shumë dakort– 7 aspak dakort.

	Trajnime të paspecifikuara	SPI	PP	FP
Isha i/e aftë të aplikoja shumë nga njohuritë dhe aftësitë e fituara nga kursi, ne vendin tim të punës	2.25	1.87	1.82	2.80
Në kursin e trajnimit, mësuam si të përdorim teknikat/ procedurat e reja , për aplikimin e njohurive të reja në punë	2.75	1.77	1.77	2.60
Trajnerët na inkurajuan gjatë trajnimit të ndajmë informacionin/ njohuritë me kolegët dhe me eprorët	2.00	1.48	1.73	2.20
Problematikat e trajtuara gjatë trajnimit janë të ngjashme me ato në punë (a ishte trajnimi i lidhur me punën tuaj konkrete)	2.56	1.81	2.05	3.00
Mjetet, teknikat dhe çështjet e prezantuara në trajnim janë të ngjashme me ato në punë	2.25	1.81	2.27	2.60
Gjate kursit të trajnimit, kishte gjithmone një mundësi për praktikimin ose ushtrimin e aftësive që mësuam (punë individuale &grupi, diskutime)	2.31	1.55	2.05	2.20
Gjatë kursit të trajnimit, ne praktikua njohuritë e mësuara dhe mundëm t'i praktikonim pa gabuar (zgjidhja e shembujve konkret)	2.44	1.71	1.91	2.20

Gjatë kursit të trajnimit, ne diskutuam si të zgjidhim probleme që mund të ndeshim në punë	2.75	1.68	1.82	2.40
A do t'ua rekomandoni kolegëve tuaj , të tjerë ta ndjekin këtë program trajnim?	2.00	1.42	1.50	2.20
Në vendin e punës janë të gjitha kushtet për aplikimin e aftësive/njohurive të reja të fituara nga trajnimi	2.77	2.00	2.00	1.67
Eprorët direkt na japin mundësinë të provojmë, të aplikojmë menjëherë aftësitë e reja në punë	3.31	1.93	1.93	2.67
Eprorët direkt takohen regullisht me nëpunësit për vendosjen e synimeve pas trajnimit dhe mbështesin zbatimin e aftësive/njohurive të reja në punë	3.62	1.96	1.96	2.67
Mjetet/pajisjet/procedurat etj që nevojiten për të bërë punën sipas mënyrës se mësuar në trajnim janë të disponueshme në vendin e punës	2.62	1.74	1.74	2.00
Kur une përdora aftësite e përfituara nga trajnimi, puna m'u duk më e lehtë	2.69	2.26	1.85	1.33
Kolegët më përgëzuan për mënyrën e punës, dhe ato që mësova në trajnim	2.92	2.26	2.26	2.33
Kur nëpunësit u kthyen nga trajnimi, eprori direkt i inkurajoi ata të ndanin cka ata kishin mësuar me nëpunësit e tjerë	3.54	1.78	1.78	2.67
Eprorët direkt vendosën objektiva për nëpunësit që i inkurajonin ata të merrnin pjesë nëpër trajnime	3.08	1.67	1.67	3.00

Të dhënat permbledhëse të formularëve të vlerësimit të performancës. Shkalla e vlerësimit (1 shumë -6 pak)

Në çfare mase të trajnuarit zbatuan të mësuarit e tyre kur u kthyen në punë	1.95
A u aplikuan njohuritë dhe aftësite e reja nga të trajnuarit?	1.79
A ishte ndryshimi i dukshëm dhe i matshëm në performancën e të trajnuarve kur ata u kthyen në pune?	2.11
A ishin ndryshimi i performancës dhe niveli i ri i njohurive të përshtatshme	1.94
A ishin të aftë të trajnuarit të transferonin njohuritë/aftësite e tyre të reja tek personat e tjerë?	1.94