



VLERËSIMI I IMPAKTIT TE TRAJNIMIT

Qershor 2022-Qershor 2023

Raporti i Vlerësimit të Trajnimit nga Qershor 2022 deri në Qershor 2023

© Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA), Nëntor 2023

Të gjitha të drejtat e rezervuara. Ky material mund të sigurohet nga Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA) në adresën: Bulevardi “Zhan D’Ark, Nr.31”, Tiranë, Shqipëri. Çdo kërkesë për riprodhim ose përkthim, për qëllime të ardhura ose jo, duhet të drejtohet në adresën e mësipërme të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike.

ASPA ka ndërmarrë të gjitha masat e nevojshme për të verifikuar informacionin në këtë raport. Përgjegjësia për përdorimin dhe interpretimin e këtij raporti i takon lexuesit. Shkolla Shqiptare e Administratës Publike nuk mban përgjegjësi për dëmet që mund të shkaktohen nga përdorimi i këtij raporti në çdo rast.

Raporti është përgatitur nga Shkolla Shqiptare e Administratës Publike nën udhëheqjen e Enkela Dudushi, Drejtor i Deleguar, Ardit Gabili, Drejtor i Zhvillimit dhe Vlerësimit të Cilësisë, Anxhela Husha, Menaxher Trajnimi dhe Geri Dule, Specialist.

Printuar në Tiranë, Nëntor 2023

PËRMBAJTJA

1. Përmbledhja.....	4
2. Qëllimi i vlerësimit të impaktit të trajnimit.....	5
3. Objektivat e vlerësimit të impaktit të trajnimit.....	5
4. Metodologjia e përdorur.....	6
5. Analiza e të dhënave.....	8
5.1. Analiza e target grupit.....	8
5.2.1. Analiza sipas institucionit/organizatës ku janë punësuar.....	9
5.2.2. Analiza sipas marrëdhënies së punësimit.....	9
5.2.3. Analiza sipas shpërndarjes së pjesëmarrësve në Republikën e Shqipërisë.....	10
5.2.4. Analiza sipas pozicionit të pjesëmarrësve.....	14
5.3. Analiza e aspekteve të trajnimit dhe trajnerëve.....	14
5.3.1. Objektivat e trajnimit.....	14
5.3.2. Subjekti i trajtuar.....	16
5.3.3. Aspektet e trajnimit.....	18
5.4. Vlerësim i trajnerëve.....	26
6. Paraqitja e niveli 1: reagimi - mbledhja e komenteve të pjesëmarrësve (vlerësimi i kënaqësisë së pjesëmarrësve), sipas pushteteve.....	29
6.1. Vlerësimi i objektivave të realizuara gjatë trajnimit sipas pushteteve.....	29
6.2. Vlerësimi i subjektit të trajtuar.....	33
6.3. Vlerësimi i aspekteve të trajnimit.....	37
6.4. Vlerësim i përgjithshëm i trajnerëve të ASPA.....	41
7. Analiza e Impaktit të Trajnimit.....	45
7.1. Niveli i parë : me pjesëmarrësit që kanë ndjekur trajnimet e ofruara.....	46
7.2. Niveli i dytë: me nivelin menaxherial.....	49

1. PËRMBLEDHJE

Vlerësimi i impaktit të trajnimit si proces dhe cilësia e tij, janë të lidhur ngushtë me të gjitha fazat e ciklit të trajnimit, që prej planifikimit dhe përcaktimit të objektivave që synohen të arrihen, deri në zbatimin e tij, pra janë mirë përcaktuar gjithashtu edhe rezultatet e të nxënit. Në këtë kuadër, është bërë identifikimi i qartë i këtyre objektivave që në fazën e planifikimit të tij. Për këtë arsye çdo modul trajnimi shoqërohet me kurrikulën e trajnimit, e cila përmban dokumente të standardizuara që sigurojnë cilësinë e shërbimeve që ofron ASPA dhe që bazohen mbi 2 teori të cilat konsiderohen kryesore në hartimin e materialeve didaktike: *Malcolm Shepherd Knoëles "Andragogy in action" (1984)* dhe *David Kolb "Experiential Learning: Experience as a source of learning and development (1984)*. Vlen të theksohet edhe *Taksonomia e Bloom*.

Sistemi aktual i vlerësimit të trajnimeve në ASPA

Aktualisht sistemi i vlerësimit të trajnimeve në ASPA realizohet në 3 mënyra, tashmë të konsoliduara dhe sistematike.

Mjetet që përdor ASPA janë:

- Pyetësorët e vlerësimit të trajnimit, nga të trajnuarit dhe trajnerët;
- Testimi me shkrim i njohurive në përfundim të programit të trajnimit;
- Detyra individuale.

Vlerësimi i Impaktit të Trajnimit që po realizon ASPA synon që të vlerësojë :

- Shkollën Shqiptare të Administratës Publike në cilësinë e ofruesit të shërbimit të trajnimit;
- Vlerësimin e impaktit të trajnimit tek punonjësit e administratës publike.

2. QËLLIMI I VLERËSIMIT TË IMPAKTIT TË TRAJNIMIT

Qëllimi i këtij studimi është matja e impaktit të trajnimeve në aftësitë kryesore që kërkohen në realizimin e detyrave funksionale dhe vlerësimi i reagimit të pjesëmarrësve në lidhje me aspektet e trajnimit.

3. OBJEKTIVAT E VLERËSIMIT TË IMPAKTIT TË TRAJNIMIT

1. Vlerësimi i aspekteve të trajnimeve nga pjesëmarrësit;
2. Vlerësimi i aspekteve organizative në zhvillimin e trajnimeve nga pjesëmarrësit;
3. Vlerësimi i trajnerëve të kontraktuar nga ASPA nga pjesëmarrësit;
4. Vlerësimi i impaktit të trajnimeve duke matur ndryshimin në aftësi para dhe pas trajnimeve të pjesëmarrësve në dy tregues:
 - a. Vetëvlerësimi i impaktit të trajnimeve nga pjesëmarrësit;
 - b. Vlerësimi i impaktit të trajnimeve nga eprorët për punonjësit e tyre.

4. METODOLOGJIA E PËRDORUR

Parimet kryesore të metodologjisë

Metodologjia e përdorur në vlerësimin e impaktit të trajnimit është nëpërmjet plotësimit të pyetësorëve online që janë shpërndarë në administratën publike, për periudhën e vlerësimit Qershor 2022- Qershor 2023. Metodologjia synon të sigurojë një kornizë gjithëpërfshirëse për vlerësimin e impaktit të trajnimit duke përdorur Modelin e njohur “Kirkpatrick”.

Instrumenti i përdorur në vlerësimin e niveleve më poshtë është pyetësori. Vlerësimi i impaktit të trajnimeve nga eprorët për punonjësit e tyre plotësohet vetëm nga individë që janë në pozicione menaxheriale/drejtuese, duke filluar nga përgjegjës sektori deri tek trupa e nivelit të lartë drejtuese.

Metodologjia e përdorur ofron një qasje të strukturuar që lejon të vlerësojmë rezultatet e trajnimit në katër nivele:

- **Niveli 1: Reagimi - Mbledhja e komenteve të pjesëmarrësve (Vlerësimi i kënaqësisë së pjesëmarrësve)**

Niveli i parë i modelit Kirkpatrick fokusohet në mbledhjen e reagimeve të pjesëmarrësve ndaj programit të trajnimit. Ky nivel ofron njohuri të vlefshme për perceptimet fillestare dhe kënaqësinë e pjesëmarrësve.

- **Niveli 2: Të nxënit - Vlerësimi i Njohurive dhe Përvetësimi i Aftësive**

Niveli i dytë i Modelit Kirkpatrick fokusohet në vlerësimin e rezultateve të të nxënit të programit të trajnimit. Ai synon të përcaktojë shkallën në të cilën pjesëmarrësit kanë fituar njohuri, aftësi dhe kompetenca të reja.

- **Niveli 3 dhe 4: Sjellja dhe Rezultatet**

Qëllimi për këtë nivel është të maten ndryshimet në sjelljen dhe performancën e pjesëmarrësve që rrjedhin nga trajnimi. Kjo është thelbësore për të kuptuar ndikimin e trajnimit në performancën e punës dhe qëndrimin e pjesëmarrësve.

Vlerësimi i impaktit të trajnimeve

Vlerësimi i impaktit të trajnimeve do të realizohet në dy nivele:

- Niveli i parë, nga pjesëmarrësit që kanë ndjekur trajnimet e ofruara nga ASPA;
- Niveli i dytë, nga niveli menaxherial.

Sa më sipër, në nivelin e parë të gjithë pjesëmarrësit do të pyeten me qëllim:

- Marrjen e opinionit mbi dobishmërinë e trajnimit/eve;
- Marrjen e opinionit për mundësitë e përdorimit dhe aplikimin e njohurive të fituara në trajnim.

Në nivelin e dytë vlerësimi ka si qëllim:

- Matjen e aftësisë për të asimiluar dhe kuptuar njohuritë e marra;
- Përmirësimin e mundshëm në kryerjen e detyrave, të ardhur prej trajnimit;
- Matjen e aftësisë së të trajnuarve për aplikimin e njohurive të fituara në trajnime;

- Vlerësimin e ndryshimit të performancës të punës të të trajnuarve.

Pyetësi është ndërtuar në mënyrë të tillë që të mund të vlerësohet aplikueshmëria e njohurive të marra në punë, si edhe të mund të identifikohen rrethana apo faktorë, që ndikojnë tek trajnimi si edhe performanca e punonjësve. Kjo është e rëndësishme për vlerësimin gjithëpërfshirës të shkollës dhe shërbimeve që ofron ASPA.

Pyetësi është plotësuar nga nëpunësit e administratës dhe ruan normat etike, konfidencialitetin dhe anonimat.

5. ANALIZA E TË DHËNAVE

5.1. Të dhëna të përgjithshme

Studimi për vlerësimin e impaktit të trajnimit është zhvilluar mbi një kampion prej 2567 pjesëmarrësish të cilët kanë plotësuar pyetësin e dërguar në adresat e tyre elektronike. Duke marrë në konsideratë që në një vit kalendarik shkolla trajnon mesatarisht 5000 pjesëmarrës, atëherë jemi në kushtet që 51.34 % kanë plotësuar formularin e vlerësimit të impaktit të trajnimit.

- 5000 pjesëmarrës mesatarisht të trajnuar në një vit kalendarik;
- 2567 ose 51.34% e pjesëmarrësve kanë plotësuar pyetësin.

Formulari i cili iu është shpërndarë pjesëmarrësve në mënyrë elektronike, në vijim të analizës është ndërtuar në 3 seksione, në mënyrë që të arrihet të analizohet:

1. Target grupi;
2. Vlerësimin e aspekteve të trajnimit dhe trajnerëve;
3. Vlerësimin e Impaktit të Trajnimit.

5.2. Analiza e target grupit

Në seksionin e parë të formularit përfshihen pyetje të dizajnuara për të mbledhur njohuri të përgjithshme rreth target grupit. Përgjigjet e marra nga këto pyetje do të përdoren për të kuptuar modelet e mundshme të përhapura brenda target grupit që ne do të marrin në studim. Pyetjet kanë të bëjnë me:

- Institucioni / Organizata apo Kompania ku janë të punësuar;
 - Qyteti / vendndodhja e institucionit;
 - Marrëdhënia e punësimit (pjesë e shërbimit civil ose jo);
 - Pozicioni i punës .
- I. Informacioni i marrë nga pyetja e parë do të ndihmojë në identifikimin e grupimeve të ndryshme të përfaqësuara brenda studimit, duke mundësuar një analizë gjithëpërfshirëse të mjediseve dhe sektorëve të ndryshëm të punës.
 - II. Me informacionin e marrë nga pyetja e dytë synojmë të dallojmë modelet gjeografike dhe të eksplorojmë potencialisht ndikimet rajonale në dinamikën dhe praktikën e punës.
 - III. Pyetja e tretë fokusohet në marrëdhëniet e punës së pjesëmarrësve, duke kërkuar të kuptojë natyrën e lidhjes së tyre me organizatat e tyre përkatëse.
 - IV. Pyetja e katërt synon të konstatojë pozicionin e punës së pjesëmarrësve brenda organizatës së tyre. Duke mbledhur këto të dhëna, ne synojmë të identifikojmë rolet dhe përgjegjësitë e ndryshme që ekzistojnë brenda target grupit tonë.

5.2.1. Analiza sipas institucionit/ organizatës ku janë të punësuar.

Shpërndarja e pjesëmarrësve të cilët kanë plotësuar formularin sipas pushteteve në të cilët i përkasin institucionet ku ata janë të punësuar është si në vijim:

- **1717** pjesëmarrës që kanë plotësuar pyetësinorin vijnë nga institucione që i përkasin administratës shtetërore (Kryeministria, ministritë dhe institucionet e varësisë);
- **612** pjesëmarrës që kanë plotësuar pyetësinorin i përkasin njërive të vetqeverisjes vendore;
- **236** pjesëmarrës që kanë plotësuar pyetësinorin i përkasin institucioneve të pavarura;
- **2** pjesëmarrës që kanë plotësuar pyetësinorin i përkasin Organizatave dhe Kompanive private.

Në bazë të shpërndarjes së mësipërme në raport me totalin e plotësimeve shohim që peshën kryesore e zënë punonjësit nga pushteti qendror (Kryeministria, ministritë dhe institucionet e varësisë) me 66.8 % të plotësimeve. Kjo vjen si pasojë e faktit që numri më i madh i punonjësve në administratën publike janë të punësuar në institucione që i përkasin pushtetit qendror.

Punonjësit që vijnë nga njësitë e vetqeverisjes vendore zënë 23.9 % të plotësimeve.

Punonjësit që vijnë nga institucionet e pavarura zënë 9.2 % të plotësimeve.

ASPА gjatë aktivitetit të saj në trajnimin e punonjësve të administratës publike ka ofruar trajnime të hapura si një qasje pozitive për zhvillimin shkollës e cila është duke punuar për të shtrirë aktivitetin e saj si institucioni kryesor për trajnimin e profesionistëve të ndryshëm brënda dhe jashtë administratës publike. Pësha që zënë këta pjesëmarrës në studimin e bërë në raport me totalin e plotësimeve është 0.08 %.

5.2.2 Analiza sipas marrëdhënies së punësimit

ASPА është institucioni kryesor për trajnimin e punonjësve të administratës publike, e cila në aktivitetin e saj ka trajnuar punonjësit në përfundim të periudhës së provës si edhe ka ofruar trajnime të ndryshme për zhvillimin e mëtejshëm të nëpunësve civil. Në vlerësimet e marra gjatë këtij studimi nëpunësit civil zënë 75.54 % të plotësimeve.

Me kalimin e trajnimeve online, praktikë e cila u konsolidua mbas fazës së pilotimit në vitin 2020, shkolla arriti të zhvillonte një numër më të lartë trajnimesh. Si rezultat pati një rritje të numrit të pjesëmarrësve të cilët nuk janë pjesë e shërbimit civil por punonjës sipas kodit të punës të kontraktuar në administratën publike. Në këtë studim vlerësimi i tyre për trajnimet ka zënë peshën prej 16.95 %.

Tabela 1. Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas marrëdhënies së punësimit

Marrëdhënia e punësimit	Nr. pjesëmarrësve	Pjesëmarrja në %
Nëpunës Civil	1939	75.54%
Nëpunës Civil në periudhë prove	193	7.52%
Nuk janë Nëpunës Civil	435	16.95%

5.2.3. Analiza sipas shpërndarjes së pjesëmarrësve në Republikën e Shqipërisë

Ashtu si kemi përmendur më lart deri më vitin 2019 shkolla ka zhvilluar trajnimet në klasë, duke përjashtuar rastet e bashkëpunimit me projekte kombëtarë/ ndëkombëtare. Kjo ndikonte që në shërbimet e ofruara nga shkolla, pjesëmarrësit përfaqësonin kryesisht institucione që ndodheshin në qytetin e Tiranës ose në afërsi. Sfidë kjo që përbënte një disavantazh sidomos për punonjësit në qytetet e largëta të cilët duhet të udhëtonin për në qytetin e Tiranës për të ndjekur trajnimet, duke sjellë kështu kosto financiare të tyre (transport, dieta, etj) dhe kosto në kohë. Me ofrimin e shërbimeve online nga viti 2020 deri më tani është rritur ndjeshëm pjesëmarrja nga e gjithë RSH, duke i dhënë kështu mundësinë çdo punonjësi të interesuar të ndjekë trajnimet tona nga zyrat e tyre duke shmangur kostot financiare dhe kostot në kohë.

Në target grupin e studiuar kemi:

- 1461 pjesëmarrës nga qyteti i Tiranës të cilët zënë 56.91 % të pjesëmarrjes në total;
- 1106 pjesëmarrës ose 43.09 % e pjesëmarrësve janë jashtë qytetit të Tiranës ku mund të përmendim pjesëmarrjen në qytetet: Fier (3.51 %), Shkodër (3.54 %), Kukës (2.30 %), Korçë (2.69 %) të cilat kanë një distancë mbi 100 km nga qyteti i Tiranës.

Figura 1. Shpërndarja e pjesëmarrësve në Republikën e Shqipërisë sipas qarqeve

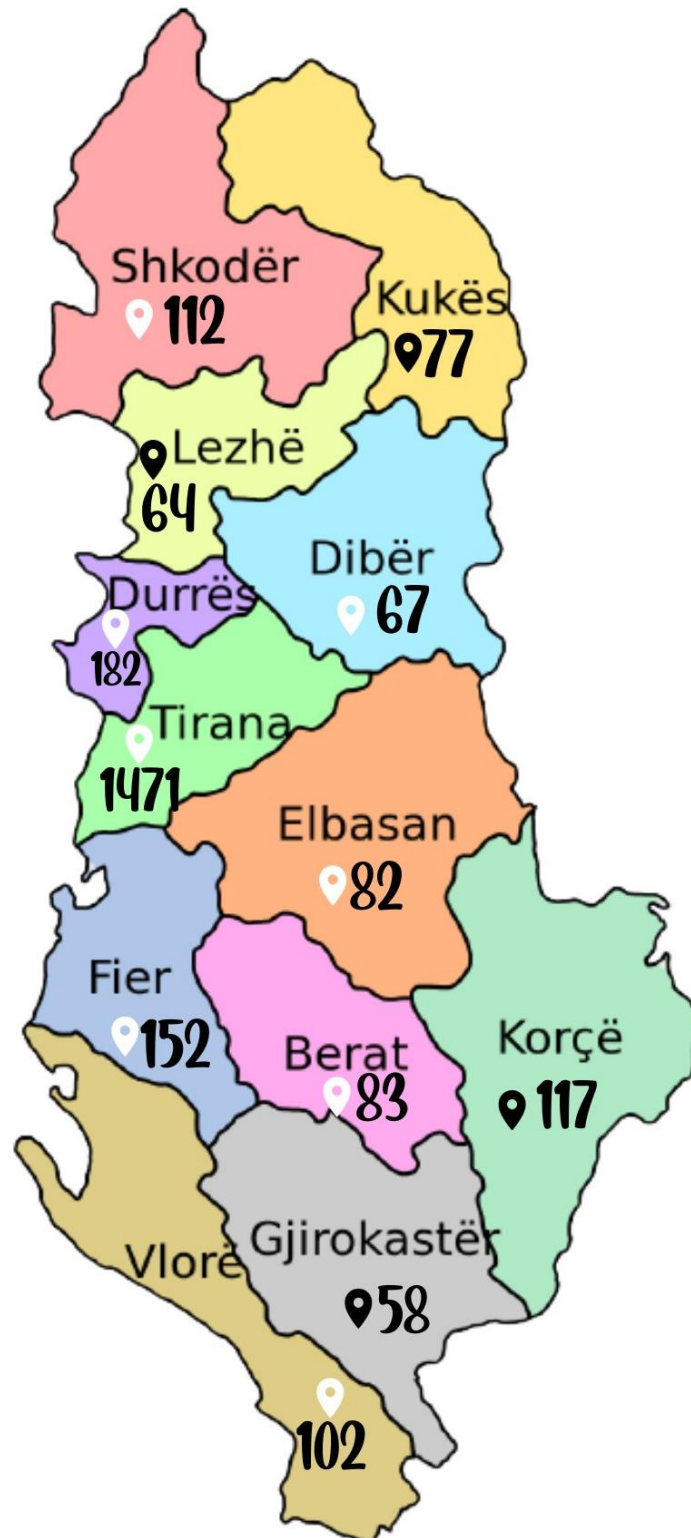


Tabela 2. Shpërndarja e pjesëmarrësve tanë në RSH

Qytetet	Nr. pjesëmarrësve	Pjesëmarrja në %
Ballsh	12	0.47
Belsh	2	0.08
Berat	62	2.42
Bilisht	7	0.27
Bulqizë	5	0.19
Burrel	16	0.62
Cërrik	7	0.27
Çorovodë	1	0.04
Delvinë	7	0.27
Devoll	1	0.04
Dibër	23	0.90
Dimal	7	0.27
Divjakë	6	0.23
Durrës	140	5.45
Elbasan	42	1.64
Ersekë	21	0.82
Fier	90	3.51
Finiq	2	0.08
Fushë Arrëz	1	0.04
Fushë Krujë	19	0.74
Gjirokastrë	31	1.21
Gramsh	9	0.35
Has	5	0.19
Himarë	6	0.23
Kavajë	8	0.31
Këlcyrë	1	0.04
Klos	5	0.19
Kolonjë	2	0.08
Konispol	2	0.08
Korçë	69	2.69
Krujë	15	0.58
Kuçovë	7	0.27
Kukës	59	2.30
Laç	13	0.51
Lezhë	52	2.03
Librazhd	6	0.23
Lushnje	27	1.05
Malësi e madhe	6	0.23
Maliq	13	0.51
Mallakastër	1	0.04

Mat	5	0.19
Memaliaj	9	0.35
Patos	4	0.16
Peqin	11	0.43
Përmet	12	0.47
Përrenjas	5	0.19
Poliçan	3	0.12
Pukë	4	0.16
Pustec	4	0.16
Roskovec	12	0.47
Rrëshen	12	0.47
Rrogozhinë	2	0.08
Sarandë	17	0.66
Shijak	8	0.31
Shkodër	91	3.54
Skrapar	3	0.12
Tepelenë	5	0.19
Tiranë	1461	56.91
Tropojë	13	0.51
Vau i Dejës	10	0.39
Vlorë	68	2.65

5.2.4. Analiza sipas pozicionit të punës së pjesëmarrësve

Gjatë studimit të target grupit që kanë dhënë vlerësimet e tyre me anë të pyetësorit është marrë në analizë edhe shpërndarja e pjesëmarrësve sipas pozicionit të punës. Nga të dhënat e grumbulluara kemi vërejtur se kemi një pjesëmarrje nga të gjithë kategoritë e pozicioneve të punës, ku peshën më të madhe e mban kategoria ekzekutive (specialist). Pjesëmarrja e lartë e kategorisë ekzekutive vjen për faktin që nevojat për trajnim të dërguara nga njësitë e burimeve njerzore përgjegjëse sipas cdo institucioni, kanë patur në fokus këtë kategori. Gjithashtu kjo reflektohet edhe në kalendarin e trajnimeve, ku një pjesë e konsiderueshme e trajnimeve bëjnë pjesë në programin “Cikli bazë i punës në administratën publike”.

Tabela 3. Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas pozicionit të punës

Pozicioni i punës	Nr. pjesëmarrësve	Pjesëmarrja në %
Trupa e Lartë Drejtuese	41	1.6
Drejtor drejtorie	168	6.54
Përgjegjës/Shef Sektori	484	18.85
Specialist	1674	65.17
Tjetër (këshilltar/koordinator/inspektor etj...)	198	7.71
Punë në sektorin privat	2	0.12

5.3. Analiza e aspekteve të trajnimit dhe trajnerëve

Në pjesën e dytë të pyetësorit pjesëmarrësit janë shprehur në lidhje me aspektet e trajnimeve, organizimit dhe trajnerëve. Në këtë proces pjesëmarrësit kanë vlerësuar komponentët si më poshtë vijon:

- Objektivat e trajnimit;
- Subjekti i trajtuar (Tematika e zhvilluar gjatë trajnimit);
- Aspektet e trajnimit;
- Vlerësimi i trajnerit.

5.3.1. Objektivat e trajnimit

Vlerësimi i objektiveve të trajnimit, është realizuar duke marrë në konsideratë Taksonominë e Bloom-it dhe përfshin vlerësimin e efektivitetit dhe arritjes së rezultateve të synuara të të nxëniet. Taksonomia e Bloom-it ofron një kornizë për kategorizimin e qëllimeve arsimore/trajnuese dhe objektiveve të të mësuarit bazuar në kompleksitetin kognitiv duke i ofruar pjesëmarrësve mundësinë që të shprehin vlerësimin e tyre për objektivat e realizuara në trajnime sipas:

- Të njohurit
- Të kuptuarit
- Të zbatuarit
- Të analizuarit

- Të vlerësuarit
- Të krijuarit

Nga rezultate e grumbulluara në këtë seksion kemi si vijon:

- 1713 pjesëmarrës ose 66.73 % e pjesëmarrësve në studim janë shprehur se trajnimet i kanë ndihmuar plotësisht për të fituar njohuri të reja;
- 1781 pjesëmarrës ose 69.38 % e pjesëmarrësve në studim janë shprehur se se trajnimet ju kanë shërbyer plotësisht si mjet për shkëmbimin e informacionit dhe ideve të reja;
- 1554 pjesëmarrës ose 60.54 % e pjesëmarrësve në studim janë shprehur se trajnimet i kanë ndihmuar plotësisht në lehtësimin e ushtrimit të detyrave funksionale;
- 1241 pjesëmarrës ose 48.34 % e pjesëmarrësve në studim janë shprehur se trajnimet i kanë ndihmuar plotësisht në evidentimin e problematikave në punë;
- 1465 pjesëmarrës ose 57.07 % e pjesëmarrësve në studim janë shprehur se trajnimet i kanë ndihmuar plotësisht në gjykimin e situatave dhe problemeve në punën e përditshme;
- 1557 pjesëmarrës ose 60.65 % e pjesëmarrësve në studim janë shprehur se trajnimet i kanë ndihmuar plotësisht për të realizuar në mënyrë më efektive dhe eficiente detyrat funksionale.

Taksonomia e Bloom është një ndër teoritë kryesore në të cilën shkolla mbështet hartimin e kurrikulave të saj përsa i përket ndarjes dhe klasifikimit të objektivave që do të realizohen në trajnime. Objektivat e hartuara për çdo program/ trajnimi janë të ndërtuara sipas 6 niveleve të kësaj taksonomie dhe një cikël i plotë trajnimi përmbush secilën prej këtij niveli.

Në rezultatet e marra **mesatarisht** për të gjitha nivelet e kësaj taksonomie pjesëmarrësit janë shprehur si në vijim:

- 60.45% e pjesëmarrësve kanë deklaruar që të gjitha nivelet e Taksonomisë së Bloom janë realizuar plotësisht në objektivat e trajnimeve të ndjekura. Kjo tregon se trajnimet janë efikase në përmbushjen e objektivave të vendosura gjatë dizanjimit të tyre;
- 37.76% e pjesëmarrësve kanë deklaruar që të gjitha nivelet janë realizuar pjesërisht, ndërsa vetëm 1.79% kanë thënë që asnjë nivel nuk është realizuar plotësisht. Kjo tregon që edhe përkundër ndonjë mosperfeksioni, trajnimet kanë pasur një ndikim pozitiv në zhvillimin e pjesëmarrësve në të gjitha nivelet e taksonomisë.

Si përfundim, rezultatet e studimit tregojnë se trajnimet janë efikase në ndihmën për të fituar njohuri të reja, shkëmbimin e informacionit dhe ideve të reja, lehtësimin e ushtrimeve funksionale, evidentimin e problematikave, gjykimin e situatave të punës dhe përmirësimin e efikasitetit të detyrave funksionale në të gjitha nivelet e taksonomisë së Bloom. Kjo është një konfirmim i rëndësishëm për vlerën e trajnimeve në zhvillimin e kompetencave dhe aftësive të ndryshme në kontekstin e një kurrikule të ndërtuar me kujdes.

Duhet të theksohet se çdo trajnim që zhvillohet nga ASPA ka të pasqyruar çdo objektiv sipas të gjithë niveleve të taksonomisë. Duke analizuar përmbushjen e objektivave për pjesëmarrësit në trajnim arrijmë në përfundimin se jo çdo pjesëmarrës është regjistruar për të ndjekur trajnimin të cilin përmbush nevojat për trajnim duke qenë se shkolla ofron trajnime në nivele të ndryshme të vështirësisë (nivel bazë, nivel mesatar dhe nivel i avancuar). Për të përmirësuar

këtë proces është e nevojshme që çdo pjesëmarrës i interesuar për të ndjekur trajnime duhet të marrë informacion të plotë për trajnimin dhe çfarë ky trajnim synon të arrijë

Tabela 4. Vlerësimi i objektivave të realizuara gjatë trajnimit

A	Objektivat	Plotësisht	Pjesërisht	Aspak
1	Trajnimi më ka ndihmuar për të fituar njohuri të përditësuara mbi tematikën e trajnimit ku jam trajnuar.	1713	838	16
2	Trajnimi ka shërbyer si mjet mësimi përmes shkëmbimit të informacioneve dhe ideve me trajnerin edhe pjesëmarrësit	1781	759	27
3	Trajnimi më ka ndihmuar për të zhvilluar ide që lehtësojnë ushtrimin e detyrave funksionale	1554	969	44
4	Trajnimi më ka ndihmuar në zgjidhjen e problematikave të evidentura në punë.	1241	1240	86
5	Trajnimi më ka ndihmuar të gjykoj elementet dhe situatat e trajtuara në trajnim gjatë punës së përditshme	1465	1049	53
6	Trajnimi më ka ndihmuar në realizimin e punës në mënyrë më efektive dhe eficiente.	1557	960	50

5.3.2. Subjekti i trajtuar (Tematika e zhvilluar gjatë trajnimit)

Duke qënë se shkolla është në një proces të vazhdueshëm hartimi të kurrikulave të reja por edhe të përmirësimit të kurrikulave ekzistuese, synojmë të analizojmë reagimin e pjesëmarrësve tanë në lidhje me tematikat që zhvillohen dhe disa aspekte të tyre. Në këtë mënyrë synojmë që kurrikulat dhe tematikat tona të jenë sa më koherente dhe sa më afër nevojave të pjesëmarrësve tanë.

Nga rezultate e grumbulluara në këtë seksion kemi si vijon:

- 1470 pjesëmarrës ose 57.27 % e pjesëmarrësve në studim janë shprehur se subjekti i trajtuar në trajnim ishte plotësisht relevant. Kjo tregon se trajnimet kanë përmbajtur materialet e nevojshme për pjesëmarrësit;
- 1691 pjesëmarrës ose 65.87 % e pjesëmarrësve në studim janë shprehur se informacionet e reja që kanë marrë në trajnime kanë qënë plotësisht të dobishme. Kjo paraqet një kontribut pozitiv të trajnimeve në zbatimin e detyrave të administratës publike;
- 1575 pjesëmarrës ose 61.35 % e pjesëmarrësve në studim janë shprehur se tematikat e trajtuara në trajnim adresojnë çështje specifike. Kjo tregon se trajnimet janë të përshtatshme për nevojat e pjesëmarrësve.
- 1285 pjesëmarrës ose 50.06 % e pjesëmarrësve në studim janë shprehur se subjektet e trajtuara nuk janë qënë komplekse, duke mos qënë problem asimilimi i informacionit.

Kjo mund të sugjerojë nevojën për nivele të ndryshme të vështirësisë së trajnimeve për të adresuar nevojat e të gjithë pjesëmarrësve;

- 1674 pjesëmarrës ose 65.21 % e pjesëmarrësve në studim janë shprehur se subjektet e trajtuara kanë plotësuar plotësisht aspektet teorike dhe praktike të trajnimeve. Kjo është një shenjë pozitive që trajnimet kanë kombinuar teorinë me praktikën;
- 1535 pjesëmarrës ose 59.8 % e pjesëmarrësve në studim janë shprehur se subjektet e trajtuara i përmbushin të gjitha nivelet e të nxënit. Kjo paraqet një përparim të pjesëmarrësve në njohjen e materialeve të trajtuar;
- 1565 pjesëmarrës ose 60.97 % e pjesëmarrësve në studim janë shprehur se subjektet e trajtuara kanë qenë plotësisht të lidhura me nevojat e tyre. Kjo tregon se trajnimet janë të përshtatshme për kontekstin e detyrave funksionale në administratën publike shqiptare.

Mesatarisht në lidhje me aspektet e sipërpërmëndura për subjektet dhe materialet teorike të përdorura gjatë trajnimeve pjesëmarrësit janë shprehur në masën:

- 60.07% e pjesëmarrësve janë shprehur pozitivisht duke e vlerësuar plotësisht çdo aspekt të subjekteve dhe materiale teorike që kanë ndjekur gjatë trajnimeve.
- Në të njëjtën kohë, 35.75% e pjesëmarrësve kanë vlerësuar subjektet si pjesërisht të kënaqshme. Kjo sugjeron se ka ende hapësira për përmirësim në disa aspekte të tyre që mund të bëjnë pjesëmarrësit të ndihen edhe më të kënaqur.
- Nëse shohim masën prej 4.18% të pjesëmarrësve që kanë vlerësuar aspektet në lidhje me teamtikat si aspak të kënaqshme, kjo është një shenjë se ka disa sfida që duhet të adresohen në mënyrë të qëndrueshme për të përmirësuar efektshmërinë e trajnimeve.

Tabela 5. Vlerësimi i Subjektit të trajtuar (tematikat e zhvilluara gjatë trajnimit)

B	Subjekti i trajtuar (Tematika e zhvilluar gjatë trajnimit)	Plotësisht	Pjesërisht	Aspak
1	Subjekti i trajtuar në trajnim ishte relevant	1470	1065	32
2	Subjekti i trajtuar përmban informacione të reja të dobishme	1691	850	26
3	Subjekti i trajtuar nuk ishte i përgjithshëm	758	1575	234
4	Subjekti i trajtuar nuk ishte kompleks	931	1285	351
5	Subjekti i trajtuar nga ASPA plotëson aspektet teorike dhe praktike	1674	859	34
6	Subjekti i trajtuar i përmbush të gjitha nivelet e të nxënësve	1535	1003	29
7	Subjekti i trajtuar lidhet me nevojat dhe zhvillimin tim personal	1565	958	44

5.3.3. Aspektet e trajnimit

Vlerësimi i efektivitetit të trajnimit

Ky vlerësim realizohet pas ndjekjes së trajnimit dhe implementimit të njohurive të marra në proceset e punës. Vlerësimi i efektivitetit i referohet procesit të vlerësimit të trajnimit dhe vlerëson impaktin e trajnimit në arritjen e objektivave, zgjidhjen e problematikave apo në plotësimin e nevojave të punonjësve të administratës publike. Vlerësimi i efektivitetit të trajnimit është një proces i rëndësishëm për shkollën, pasi rezultatet e marra nga ky proces na ndihmojnë për të përmirësuar programet tona të trajnimit dhe për të ndikuar në rritjen e produktivitetit dhe rritjen e efikasitetit të punonjësve.

Sipas vlerësimit të shprehur nga pjesëmarrësit kemi:

- 1911 ose 74.44% e pjesëmarrësve kanë dhënë një vlerësim maksimal në lidhje me efikasitetin e trajnimeve të ndjekura, duke treguar se shumica e pjesëmarrësve kanë patur një përfitim të lartë nga ky proces. Ky është një tregues pozitiv që tregon se trajnimet janë të përshtatur mirë me nevojat e pjesëmarrësve.
- 635 ose 24.74% e pjesëmarrësve kanë dhënë një vlerësim mesatar për trajnimet e ndjekura. Në këtë grup, është e mundur që disa prej punonjësve të kenë patur përfitime, por të mos kenë qenë tërësisht të kënaqur. Ky rezultat sugjeron se ka hapësira për përmirësim dhe për të përshtatur trajnimet më mirë me nevojat e tyre të veçanta.

- 21 ose 0.82% e pjesëmarrësve kanë shprehur pakënaqësi për trajnimet e ndjekura. Edhe pse ky numër është shumë i vogël, është e rëndësishme të kuptohet shkaqet e pakënaqësisë së këtyre individëve dhe të ndërmerren hapa për të adresuar çdo problem ose shqetësim që ata kanë.

Në përfundim, analiza e vlerësimit të efektivitetit të trajnimit tregon se trajnimet kanë adresuar mjaft mirë nevojat e shumicës së pjesëmarrësve. Megjithatë, ka edhe hapësira për përmirësime të ndryshme, veçanërisht për ata që kanë dhënë vlerësim mesatar ose kanë shprehur pakënaqësi. Është e rëndësishme që shkolla të vazhdojë të përmirësojë programet e trajnimit në bazë të këtyre rezultateve, duke synuar rritjen e produktivitetit dhe efikasitetit të punonjësve të administratës publike. Gjithashtu, duhet të kujdesemi për të ndërmarrë veprime konkrete për të adresuar çdo problem të identifikuar nga punonjësit, për të siguruar një trajnim më të përshtatshëm dhe efikas për të gjithë personelin.

Tabela nr. 6 Vlerësimi i përgjithshëm i trajnimeve

C	Aspekti e trajnimit	Vlerësimi		
		Shumë mirë	Mirë	Dobët
1	Si do ta vlerësonit në përgjithësi trajnimin e zhvilluar nga ASPA?			
		1911	635	21

Pritshmëritë personale

Nisur nga eksperiencia e shkollës vlerësimi i pritshmërive personale të pjesëmarrësve i referohet pritshmërive, kërkesave, dhe parashikimeve që ata kanë lidhur me procesin e trajnimit. Këto pritshmëri ndryshojnë sipas çdo pjesëmarrësi, ndaj rezultatet e marra nga përgjigjet e pjesëmarrësve përfshijnë këto aspekte:

- **Nivelin e njohurive dhe aftësive para trajnimit:** Pjesëmarrësit mund të kenë pritshmëri të caktuara rreth nivelit të njohurive dhe aftësive që ata presin të fitojnë nga trajnimi.
- **Formatin dhe mënyrën e zhvillimit të trajnimit:** Pjesëmarrësit mund të kenë pritshmëri rreth formatit dhe mënyrës së zhvillimit të trajnimit. Kjo mund të përfshijë kohën e trajnimit, ndarjen e materialeve të trajnimit, metodat e mësimdhënies, përdorimin e teknologjisë, dhe ndihmën e ofruar gjatë trajnimit.
- **Relevancën e trajnimit me nevojat e tyre:** Pjesëmarrësit mund të kenë pritshmëri që trajnimi të jetë i përshtatshëm për nevojat e tyre të veçanta. Kjo mund të përfshijë pritshmëri që trajnimi të ofrojë zgjidhje konkrete për sfidat që ata hasin në vendin e punës, ose që të ndihmojë në zhvillimin e tyre të personal.
- **Niveli i angazhimit dhe pjesëmarrjes së tyre:** Pjesëmarrësit mund të kenë pritshmëri rreth nivelit të angazhimit që ata duhet të tregojnë gjatë trajnimit, si dhe mënyrës së përfshirjes së tyre në procesin e trajnimit. Kjo mund të përfshijë pritshmëri që të kenë mundësi të ndajnë mendime, të japin kontributin e tyre ose të kenë aktivitete të ndryshme praktike gjatë trajnimit.

Nga analiza e bërë rezulton:

- 1418 ose 55.24% e pjesëmarrësve janë të kënaqur me mënyrën sesi janë plotësuar pritshmëritë e tyre në lidhje me trajnimet. Kjo sugjeron se trajnimet kanë arritur të ofrojnë atë çfarë pjesëmarrësit prisnin në lidhje me nivelin e njohurive dhe aftësive që ata dëshironin të fitonin. Ky është një indikator i rëndësishëm i efikasitetit të programeve dhe moduleve që ofron shkolla dhe nënvizon aftësinë për të përmbushur objektivat e paracaktuara.
- 1129 ose 43.98%, në anën tjetër, kanë shprehur pjesërisht kënaqësi në lidhje me plotësimin e pritshmërive të tyre. Kjo mund të sugjerojë se ndonjë aspekt i trajnimit ka mbetur i pa realizuar për disa pjesëmarrës, ndoshta në lidhje me formatin e trajnimit, mënyrën e prezantimit të materialesh, ose nivelin e ndihmës ofruar gjatë trajnimit.
- 20 ose 0.78% e pjesëmarrësve kanë shprehur pritshmëri të ndryshme për trajnime. Kjo është e vështirë për t'u përfshirë në analizën tonë pasi përqindja është shumë e ulët. Nëse do të merrej parasysh, mund të jetë e nevojshme të hetohet më tej për të kuptuar shkallën dhe natyrën e këtyre ndryshimeve të pritshmërive duke qenë se mund të vijë edhe nga pjesëmarrës që mund të kenë ndjekur trajnime me tematika dhe module të panjohura për ta.

Kjo analizë e pritshmërive personale të pjesëmarrësve në trajnime tregon një performancë të konsiderueshme, me shumicën e pjesëmarrësve të kënaqur me atë që është ofruar.

Tabela nr. 7 Vlerësimi i realizimit të pritshmërive personale

C	Aspekti e trajnimit	Vlerësimi		
		Plotësisht	Pjesërisht	Aspak
2	Në çfarë mase janë arritur pritshmëritë tuaja personale?	1418	1129	20

Vlerësimi i Interaktivitetit

Vlerësimi i interaktivitetit të trajnimit nga pjesëmarrësit i referohet ndërveprimit të pjesëmarrësve me trajnerin dhe me pjesëmarrësit e tjerë si edhe metodat interaktive të përdorura gjatë trajnimit. Gjithashtu, këtu marrim në konsideratë vlerësimin e mënyrës se si pjesëmarrësit janë ndjerë në përfshirjen, angazhimin dhe kontributin e tyre gjatë procesit të trajnimit. Rezultatet e vlerësimit nga pjesëmarrësit në lidhje me interaktivitetin e trajnimeve përfshijnë këto aspekte:

- **Metodat interaktive dhe përfshirja:** Vlerësimi nga pjesëmarrësit se sa aktivë ishin ata gjatë trajnimit. Pjesëmarrësit marrin pjesë aktive në diskutime, punë në grupe, dhe metoda interaktive të zhvilluara gjatë trajnimit.
- **Komunikimi dhe ndërtimi i njohurive:** Vlerësimi i interaktivitetit në këtë aspekt përfshin efikasitetin e komunikimit gjatë trajnimit. Pjesëmarrësit vlerësojnë se sa të lehtë e patën të kuptojnë dhe të mësojnë nga të tjerët (trajneri dhe pjesëmarrësit e tjerë), se sa efektiv ishin aktivitetet komunikuese, dhe si ndikuan këto aktivitete në përvetësimin e njohurive të tyre gjatë trajnimit.
- **Mundësitë për këshillim dhe ndihmë:** Pjesëmarrësit vlerësojnë nëse u ofrua mundësi për këshillim, ndihmë dhe përgjigje ndaj pyetjeve të tyre gjatë trajnimit, nga trajneri ose nga pjesëmarrësit e tjerë në trajnim.

Nga analiza e bërë rezulton:

- 1230 ose 47.92% e pjesëmarrësve në studim kanë vlerësuar maksimalisht metodat interaktive të përdorura në trajnime;
- 1294 ose 50.41% kanë shprehur përshtypje të mirë, por jo të plotë në lidhje me trajnimin. Kjo sugjeron se ekziston një hapësirë për përmirësim në mënyrën se si trajnimet mund të përshtaten më mirë me pritjet e pjesëmarrësve dhe të inkurajojnë përfshirjen më të plotë të tyre;
- 43 ose 1.68 % e pjesëmarrësve janë shprehur kanë patur pritshmëri të ndryshme në lidhje me metodat interaktive të përdorura.

Për të arritur sukses më të madh në trajnime, është e rëndësishme të përmirësohet interaktiviteti, duke u siguruar që metodat interaktive të jenë të efektshme dhe duke inkurajuar komunikimin efikas dhe ndërtimin e njohurive. Po ashtu, trajnerët dhe organizatorët e trajnimeve duhet të kenë parasysh pritjet e pjesëmarrësve dhe të adaptojnë programet e tyre për të përshtatur me këto pritje. Kështu, trajnimet do të jenë më të suksesshme dhe do të ndihmojnë pjesëmarrësit në arritjen e qëllimeve të tyre të zhvillimit të njohurive.

Tabela nr. 8 Vlerësimi i metodave interaktive të përdorura.

C	Aspekti e trajnimit	Vlerësimi		
		Shumë efektive	Efektive	Aspak efektive
3	Si do i vlerësonit metodat e interaktivitetit të përdorur në trajnim?			
		1230	1294	43

Vlerësimi i kohëzgjatjes

Vlerësimi i kohëzgjatjes së trajnimit nga pjesëmarrësit i referohet vlerësimit të kohës që i kushtohet procesit të trajnimit. Vlerësimi përfshin vlerësimin e kohës së nevojshme për të asimiluar informacionin e ri të marrë, vlerësojnë nëse koha e caktuar për trajnim ishte e mjaftueshme për të ezauruar çdo tematikë të trajnimit. Ky vlerësim përfshin vlerësimin e kohëzgjatjes së trajnimit në krahasim me pritshmëritë e pjesëmarrësve dhe nevojat e tyre për zhvillim personal dhe profesional.

Në analizën e bërë mbi kohëzgjatjen e trajnimit rezultaton:

- 2133 ose 83.09%, e pjesëmarrësve kanë vlerësuar që koha e caktuar për trajnime ishte e mjaftueshme për t'u njohur me informacionin e ri të marrë gjatë trajnimit. Kjo përqindje e lartë sugjeron që shumica e pjesëmarrësve ndihen të kënaqur me kohën e caktuar për trajnim dhe kanë arritur të kapin objektivat e tyre të mësimi;
- 297 ose 11.57%, e pjesëmarrësve kanë shprehur se trajnimet kanë qenë shumë të gjata. Kjo sugjeron se për këtë grup pjesëmarrësish, trajnimi ka qenë më i zgjatur sesa ata e prisnin ose mund të kenë pasur sfida në mbajtjen e vëmendjes dhe angazhimit në këtë kohëzgjatje të gjatë;
- 137 ose 5.34%, e pjesëmarrësve kanë shprehur se trajnimet kanë qenë shumë të shkurta. Kjo tregon se disa pjesëmarrës kanë ndjekur trajnime që kanë zgjatur shumë pak dhe mund të kenë ndier se nuk kanë pasur mjaftueshëm kohë për të eksploruar dhe mësuar thellësisht për tematikën e trajnimit.

Nga ky vlerësim, duhet të themi që kohëzgjatja e trajnimit duhet të konsiderohet në kontekstin e qëllimeve të trajnimit dhe kompleksitetit të temave të trajnimit.

Për të përmbyllur, efikasiteti i trajnimeve nuk është vetëm një çështje e përmbajtjes së trajnimit, por edhe e kohës së kushtuar për të. Përmes vlerësimit të kohëzgjatjes së trajnimit dhe përdorimit të feedback-ut të pjesëmarrësve, mund të përmirësojmë cilësinë dhe efikasitetin e programave të tyre të trajnimit për të arritur qëllimet e tyre edukative dhe zhvillimore.

Tabela nr. 9 Vlerësimi i kohëzgjatjes së trajnimeve.

C	Aspekti e trajnimit	Vlerësimi		
		Ishte shumë i gjatë	Ishte shumë i shkurtër	Dakort
4	Si do ta vlerësonit kohëzgjatjen e trajnimit?	297	137	2133

Vlerësim të përgjithshëm të organizimit të trajnimeve nga ASPA

Vlerësimi i organizimit të trajnimit dhe llogjistikës nga pjesëmarrësi referohet vlerësimit të mënyrës se si trajnimi është i organizuar, si dhe marketimit të shërbimeve që ofron shkolla. Rezultatet e vlerësimit nga pjesëmarrësit në lidhje me organizimin e trajnimit dhe logjistikës përfshijnë këto aspekte:

- **Planifikimin e trajnimit:** Përfshin vlerësimin e planifikimit të trajnimit, mënyrën e organizimit para fillimit të trajnimit, që nga njoftimi i modaliteteve të trajnimit, koha kur ofrohet trajnimi (duke marrë parasysh që ka trajnime që lidhen me afate ligjore, si psh “Deklaratë e interesave private periodik/ vjetor” etj.), organizimi i trajnimit nga stafi i ASPA dhe trajneri, ndarja e materialeve dhe temave të trajnimit në kohën e disponueshme.
- **Logjistikën e trajnimit:** Vlerësimi përfshin vlerësimin e logjistikës së trajnimit, duke shqyrtuar se si janë organizuar detajet praktike të trajnimit, siç janë mbledhja e materialeve të trajnimit, organizimi i klasave, disponueshmëria e mjeteve apo teknologjive të nevojshme për trajnimin (platformat online, aplikacione të ndryshme që nxitin interaktivitetin etj) dhe ndihma të tjera të ofruara për pjesëmarrësit. Pjesëmarrësit vlerësojnë se si organizimi i logjistikës së trajnimit i ka ndihmuar të ndjekin trajnimin.
- **Organizimin e informacionit dhe materialeve të trajnimit:** Vlerësimi përfshin vlerësimin e organizimit të informacionit dhe materialeve të trajnimit, duke shqyrtuar mënyrën e prezantimit dhe organizimit të materialeve e trajnimit.

Në lidhje me administrimin dhe organizimin e trajnimit:

- 1591 ose 61.98 % e pjesëmarrësve e kanë vlerësuar ASPA- n se është në gjendje të ofrojë trajnime të mirë planifikuara dhe të organizuara. Pjesëmarrësit kanë vlerësuar maksimalisht mënyrën se si trajnimet janë njoftuar dhe organizuar para fillimit të tyre. Kjo përfshin kohën e ofrimit të trajnimeve, që shpeshherë lidhen me afate ligjore, dhe organizimin nga stafi i ASPA dhe trajneri. Një ndërhyrje e suksesshme është ndarja e materialeve dhe temave të trajnimit në kohën e disponueshme.

- 948 ose 36.93 % e pjesëmarrësve janë pjesërisht të kënaqur në lidhje me logjistikën e trajnimeve. Pjesëmarrësit kanë vlerësuar se ASPA ka investuar në organizimin e detajeve praktike të trajnimeve, por për ta ka akoma ndonjë aspekt i cili ka nevojë për përmirësim;
- 28 ose 1.09 % e pjesëmarrësve kanë qenë të pakënaqur me menyrën e administrimit dhe organizimit të trajnimeve.

Analiza tregon se organizimi dhe administrimi i trajnimeve nga ASPA është i përgjithshëm i suksesshëm, me një shumicë të madhe të pjesëmarrësve që janë të kënaqur me mënyrën se si trajnimet janë organizuar. Kjo është një bazë e rëndësishme për të vazhduar të përmirësohet dhe për të siguruar se trajnimet vazhdojnë të jenë efikase dhe të përshtatshme për pjesëmarrësit. Për të arritur më tej, mund të konsiderohen përmirësime të ndryshme në detajet e logjistikës dhe organizimit të informacionit, por për momentin, është e qartë se ASPA po bën një punë të shkëlqyer në këtë fushë.

Tabela nr. 10 Vlerësimi i administrimit dhe organizimit të trajnimit.

C	Aspekti e trajnimit	Vlerësimi		
5	Si e vlerësoni administrimin dhe organizimin e trajnimit? (Regjistrimin, ndarjen e informacionit, përputhja me programin, zgjidhjen e problemeve logjistike etj.)?	Shumë mirë	Mirë	Dobët
		1591	948	28

Komunikimi i stafit të ASPA

Analiza e vlerësimit të kontributit të stafit të ASPA në trajnime është e rëndësishme për të vlerësuar cilësinë dhe efikasitetin e shkollës. Në këtë analizë, janë përdorur të dhëna që përshkruajnë vlerësimin e pjesëmarrësve në trajnime për cilësinë e asistencës së ofruar nga stafi i ASPA. Analiza është bazuar në një kampioni të caktuar të pjesëmarrësve në trajnime, dhe përdoruesim këto të dhëna për të ardhur me përfundime të sakta lidhur me performancën e stafit të ASPA.

- 2085 ose 81.22% e pjesëmarrësve kanë vlerësuar kontributin e stafit të ASPA si maksimal për çfarëdo asistence të ofruar gjatë trajnimeve;
- 455 ose 17.72% e pjesëmarrësve kanë dhënë një vlerësim mesatar;
- 27 ose 1.05% e pjesëmarrësve kanë shprehur pakënaqësi në këtë aspekt.

Një vlerësim i tillë i lartë pozitiv për kontributin e stafit të ASPA është një shenjë pozitive për cilësinë e shërbimeve të ofruara në trajnime. Është e rëndësishme të vërejmë se një numër shumë i vogël, 1.05%, nuk kanë qenë të kënaqur me kontributin e stafit të ASPA. Shkolla do të ndërhyjë në mënyrë që të kuptojmë më shumë për arsyet pse ky grup nuk ishte i kënaqur dhe të marrim masat e duhura për të përmirësuar cilësinë e shërbimeve për ta. Ky është një tregues pozitiv për cilësinë e shërbimeve të ofruara dhe e sugjeron se shkolla është në rrugën e duhur

në përmbushjen e synimeve të saj në trajnim. Megjithatë, është e rëndësishme të vazhdojmë të monitorojmë vlerësimet dhe të marrim masat e nevojshme për të përmirësuar cilësinë edhe më tej, duke u bazuar në feedback-un e pjesëmarrësve që nuk ishin të kënaqur.

Tabela nr. 11 Vlerësimi i komunikimi me stafin e ASPA.

C	Aspekti e trajnimit	Vlerësimi		
		Shumë mirë	Mirë	Dobët
6	Si e vlerësoni komunikimin me stafin e ASPA?			
		2085	455	27

Vlerësimi i marketimit të trajnimeve

Shkolla Shqiptare e Administratës Publike, ASPA i kushton rëndësi të veçantë marketingut dhe komunikimit me administratën publike. Marketingu efektiv dhe komunikimi është një element kyç për suksesin shkollës. Duke krijuar një strategji marketingu të mirë, shkolla mund të rrisë ndërgjegjësimin, numrin e të trajnuarve dhe të ndërtojë një reputacion të fortë.

Pjesëmarrësit do të kenë mundësinë të vlerësojnë marketimin e trajnimeve e cila përfshin një diapazon të gjerë aspektetesh dhe metodash që shkolla përdor për marketim si:

- Komunikata;
- Informacion kontekstual;
- Prononcim i shkurtër për median;
- Aktivitetet për të rritur shtrirjen e komunikimit me publikun;
- Materiale të printuara;
- Buletinët;
- Brandimi;
- Faqja e internetit;
- Postimet në median sociale.

Nga analiza e kryer kemi vërejtur se:

- 1756 ose 68.41% e pjesëmarrësve vlerësojnë maksimalisht marketimin e trajnimeve të ofruara nga ASPA, si dhe nivelin e vizibilitetit të krijuar përmes rrjeteve sociale. Ky është një rezultat shumë pozitiv që tregon se pjesëmarrësit po i perceptojnë pozitivisht përpjekjet e shkollës në këtë fushë. Pjesëmarrësit janë të kënaqur me mënyrën sesi shkolla është prezantuar dhe promovuar në rrjetet sociale dhe kjo ka ndihmuar në rritjen e ndërgjegjësimit të tyre për shkollën dhe trajnimet e ofruara.
- 770 ose 30% e pjesëmarrësve kanë dhënë një vlerësim mesatar në lidhje me marketimin e trajnimeve. Ky grup mund të jetë i ndikuar nga marketimi, por ende nuk kanë shprehur

një vlerësim maksimal. Ky fakt tregon se ka hapësirë për përmirësime dhe zhvillime të mëtejshme në fushën e marketingut të trajnimeve.

- 41 ose 1.6% e pjesëmarrësve kanë shprehur pakënaqësi me marketingun e trajnimeve. Edhe pse ky numër është i vogël, është ende një shqetësim që duhet adresuar me kujdes. Është e rëndësishme të mësojmë më shumë për arsyet e kësaj pakënaqësie dhe të ndërmarrim hapat e duhur për të përmirësuar përvojën e këtyre pjesëmarrësve.

Tabela nr. 12 Vlerësimi i marketimit të ASPA.

C	Aspekti e trajnimit	Vlerësimi		
		Shumë mirë	Mirë	Dobët
7	Si e vlerësoni marketimin e trajnimeve të ofruara nga ASPA?			
		1756	770	41

5.4. Vlerësimi i trajnerëve

5.4.1. Vlerësim të përgjithshëm të trajnerëve të ASPA

Vlerësimi i trajnerëve i referohet procesit të vlerësimit të njohurive mbi temën për të cilën ofrojnë trajnim, aftësive prezantuese dhe menaxhimit të klasës në arritjen e objektivave, zgjidhjen e problematikave apo në plotësimin e nevojave të punonjësve të administratës publike. Vlerësimi i trajnerëve i referohet procesit të vlerësimit të njohurive mbi temën për të cilën ofrojnë trajnim, aftësive prezantuese dhe menaxhimit të klasës në arritjen e objektivave, zgjidhjen e problematikave apo në plotësimin e nevojave të punonjësve të administratës publike. Trajnerët si një ndër elementët kryesorë dhe më në vëmendje të punës së ASPA në trajnimin e target grupit të saj, ku ASPA përpaket të kontraktot jo vetëm specialistët më të lartë në fushat përkatëse por edhe elementët të cilët e njohin mirë target grupin të cilin do trajnojnë. Edhe për ta ASPA ju ka dhënë mundësinë pjesëmarrësve të japin vlerësimin e tyre, rezultatet e të cilave janë paraqitur në tabelën e mësipërme.

Në bazë të analizës është evidentuar:

Njohuritë e trajnerëve:

2048 ose 79.78% e pjesëmarrësve kanë vlerësuar maksimalisht njohuritë e trajnerëve në lidhje me tematikat e prezantuara në trajnime. Kjo tregon se trajnerët janë kompetentë në fushën e tyre dhe kanë njohuri të thella mbi temat që ata trajtojnë.

Aftësitë prezantuese:

1953 ose 76.08% e pjesëmarrësve kanë vlerësuar maksimalisht aftësitë prezantuese të trajnerëve. Kjo do të thotë se trajnerët janë në gjendje të komunikojnë dhe të prezantojnë materialet e tyre në një mënyrë të kuptueshme dhe tërheqëse për audiencën.

Menaxhimi i kohës dhe interaktiviteti:

1731 ose 67.43% e pjesëmarrësve kanë vlerësuar maksimalisht menaxhimin e kohës së trajnimeve dhe aftësinë e trajnerëve për të menaxhuar pyetjet dhe diskutimet gjatë trajnimit. Kjo tregon se trajnerët janë të aftë të mbajnë një orar të organizuar dhe të ndihmojnë në përfshirjen e pjesëmarrësve në procesin e trajnimit.

Metodat interaktive online:

1624 ose 63.26% e pjesëmarrësve kanë vlerësuar maksimalisht metodat interaktive online të përdorura nga trajnerët. Kjo tregon se trajnerët kanë përdorur teknologjinë me sukses për të bërë trajnimet më të përfshira dhe tërheqëse për pjesëmarrësit.

Udhëzimet për realizimin e trajnimit:

1750 ose 68.17% e pjesëmarrësve kanë vlerësuar maksimalisht udhëzimet që trajnerët ofrojnë për sigurimin e realizimit të trajnimit. Kjo tregon se trajnerët janë të përgatitur dhe të gatshëm të ndihmojnë pjesëmarrësit të realizojnë trajnimin me sukses.

Gatishmëria për zgjidhjen e nevojave:

1874 ose 73% e pjesëmarrësve kanë vlerësuar maksimalisht gatishmërinë e trajnerëve për të zgjidhur nevojat e tyre gjatë dhe pas trajnimit. Kjo është një cilësi e rëndësishme e trajnerëve për të siguruar që pjesëmarrësit të kenë një përvojë të personalizuar dhe të marrin mbështetjen e nevojshme.

Koherenca e ushtrimeve dhe rasteve studimore:

1450 ose 56.49% e pjesëmarrësve kanë vlerësuar maksimalisht koherencën e ushtrimeve dhe rasteve studimore, kjo shifër mund të shihet si një potencial për përmirësim. Trajnerët mund të punojnë për të përmirësuar lidhjen e mëtejshme midis materialeve të trajnimit dhe situatave të punës së pjesëmarrësve.

Nga ky vlerësim, mund të konkludojmë se trajnerët e ASPA kanë arritur një nivel të lartë të efikasitetit në trajnimet e tyre dhe kanë ofruar një përvojë të vlerësuar pozitivisht nga pjesëmarrësit. Megjithatë, ndihma e tyre mund të përmirësohet edhe më tej duke punuar në përmirësimet e përmendura mbi koherencën e ushtrimeve dhe rasteve studimore. Kjo do të ndihmojë në tërheqjen dhe kultivimin e një ambienti të mësimi më të përshtatshëm për punonjësit e administratës publike.

Tabela 13. Vlerësim të përgjithshëm të trajnerëve të ASPA

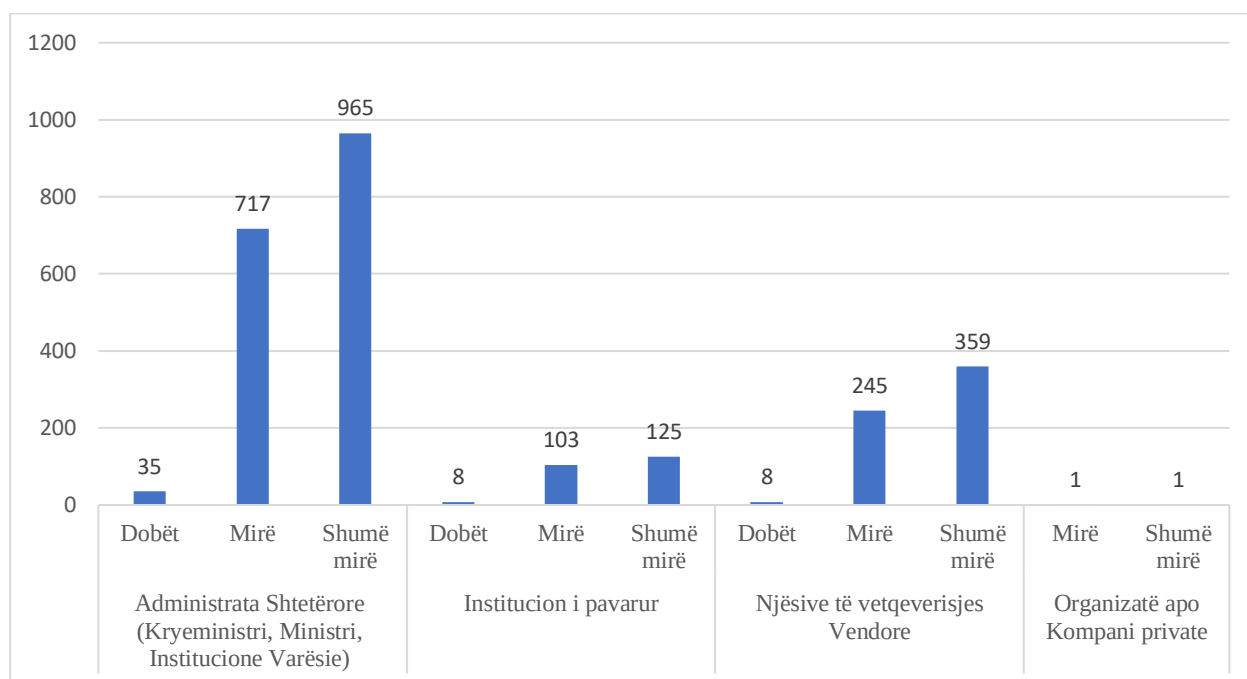
D	Vlerësimi i trajnerit	Shumë mirë	Mirë	Dobët
1	Si do i vlerësonit njohuritë e trajnerit në lidhje me fushën e trajnimit?	2048	500	19
2	Si do i vlerësonit aftësitë prezantuese të trajnerit?	1953	593	21
3	Si do e vlerësonit menaxhimin e kohës që ofron trajneri për pyetje gjatë zhvillimit të trajnimit?	1731	796	40
4	Si do i vlerësonit metodat interaktive gjatë zhvillimit të trajnimit?	1624	899	44
5	Si do i vlerësonit udhëzimet e ofruara nga trajneri gjatë zhvillimit të trajnimit?	1750	790	27
6	Si do e vlerësonit gatishmëri e trajnerit në zgjidhjen e nevojave të pjesëmarrësve?	1874	660	33
7	Si do i vlerësonit koherencën e ushtrimeve studimore të lidhura me çështjet e punës?	1450	1066	51

6. PARAQITJA E NIVELI 1: REAGIMI - MBLEDHJA E KOMENTEVE TË PJESËMARRËSVE (VLERËSIMI I KËNAQËSISË SË PJESËMARRËSVE), SIPAS PUSHTETEVE:

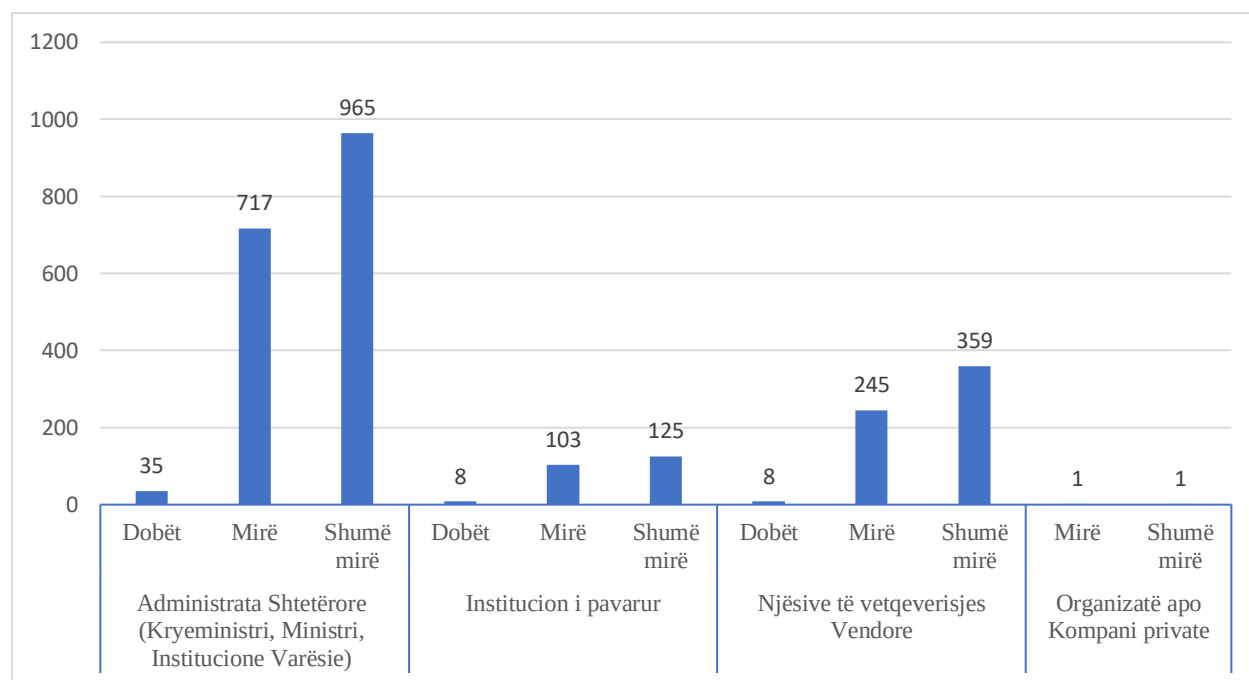
- Administrata shtetërore (Kryeministria, ministri dhe institucione varësie);
- Njësitë e vetqeverisjes Vendore;
- Institucionet e Pavarura;
- Organizata ose Kompani private.

6.1. Vlerësimi i Objektivave të realizuara gjatë trajnimit sipas pushteteve

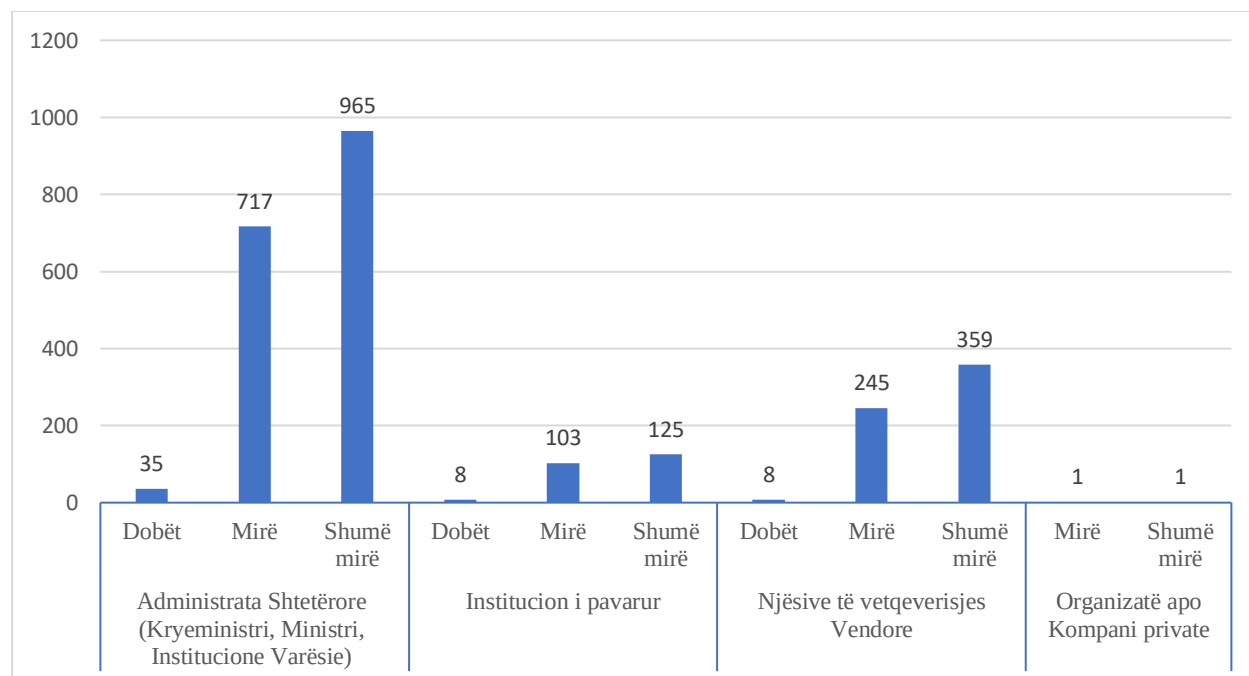
Grafik 1. Trajnimi më ka ndihmuar për të fituar njohuri të përditësuara mbi tematikën e trajnimit ku jam trajnuar.



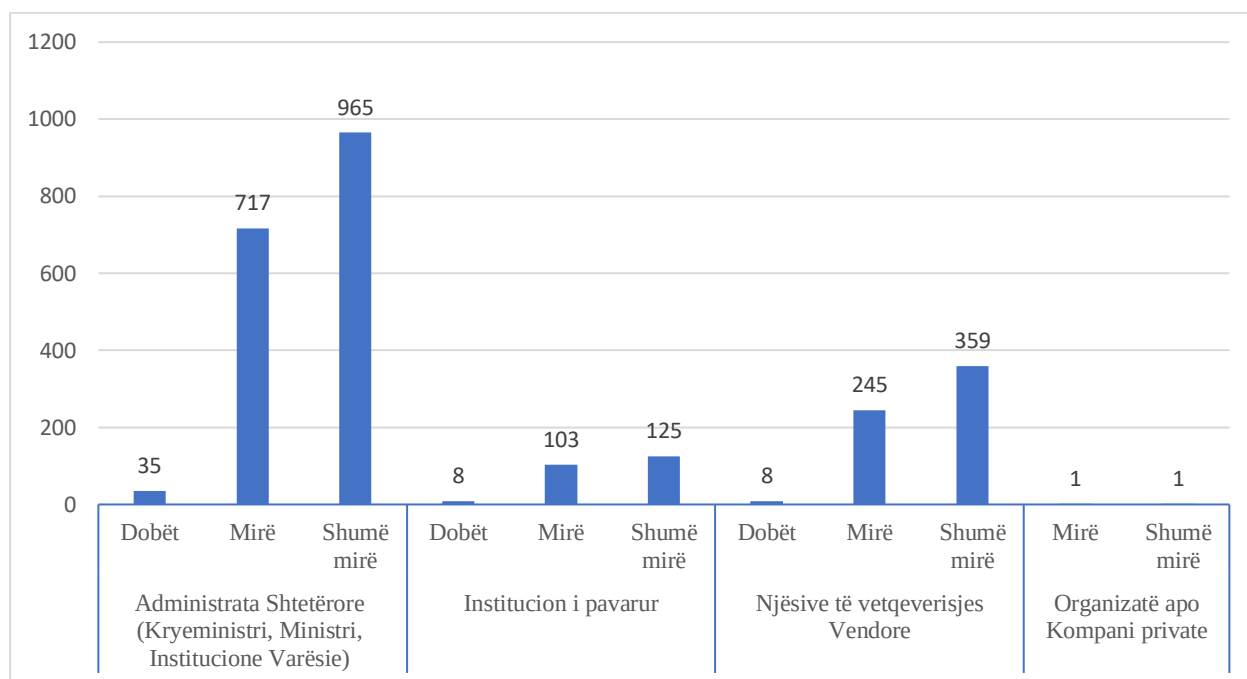
Grafik 2. Trajnimi ka shërbyer si mjet mësimi përmes shkëmbimit të informacioneve dhe ideve me trajnerin edhe pjesëmarrësit.



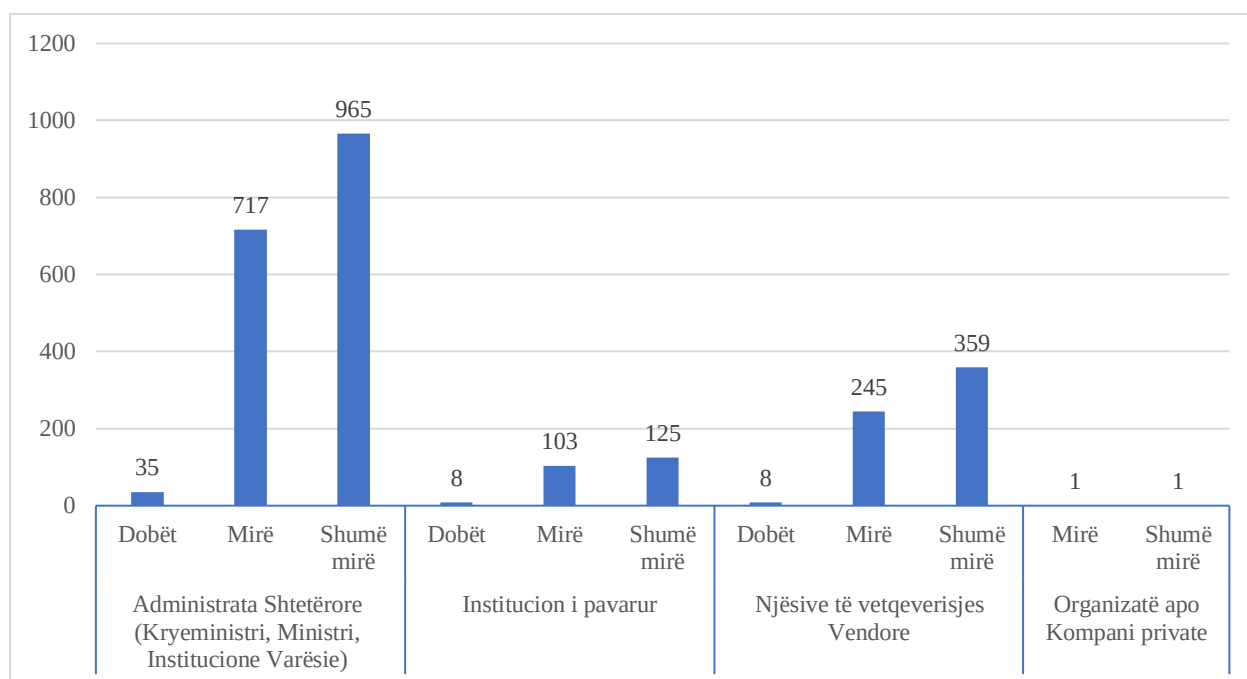
Grafik 3. Trajnimi më ka ndihmuar për të zhvilluar ide që lehtësojnë ushtrimin e detyrave funksionale.



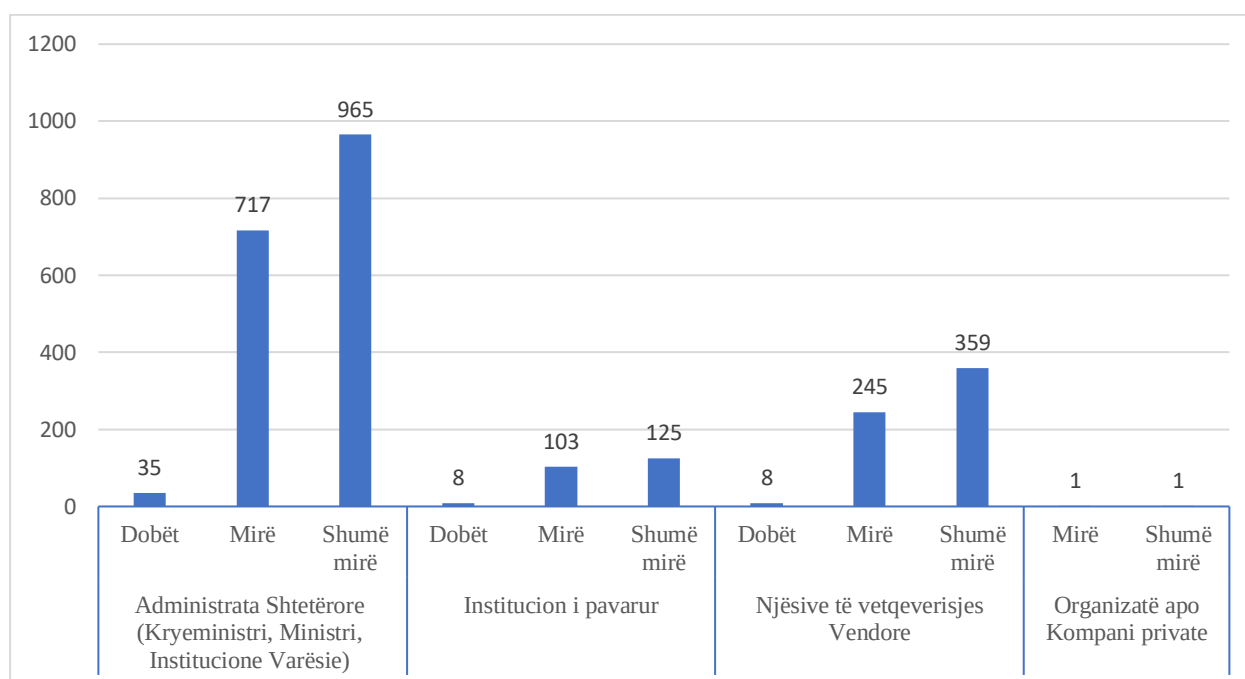
Grafik 4. Trajnimi më ka ndihmuar në zgjidhjen e problematikave të evidentura në punë.



Grafik 5. Trajnimi më ka ndihmuar të gjykoj elementet dhe situatat e trajtuara në trajnim gjatë punës së përditshme.



Grafik 6. Trajnimi më ka ndihmuar në realizimin e punës në mënyrë më efektive dhe eficiente.



Analiza e rezultateve në lidhje me realizimin e objektivave tregon se vlerësimi i tyre është pozitiv, por ka disa aspekte që duhet të merren në konsideratë për të përmirësuar ofrimin e trajnimeve.

Në objektivat:

- “Trajnimi më ka ndihmuar të gjykoj elementet dhe situatat e trajtuara në trajnim gjatë punës së përditshme”;
- “Trajnimi më ka ndihmuar në zgjidhjen e problematikavë të evidentura në punë .

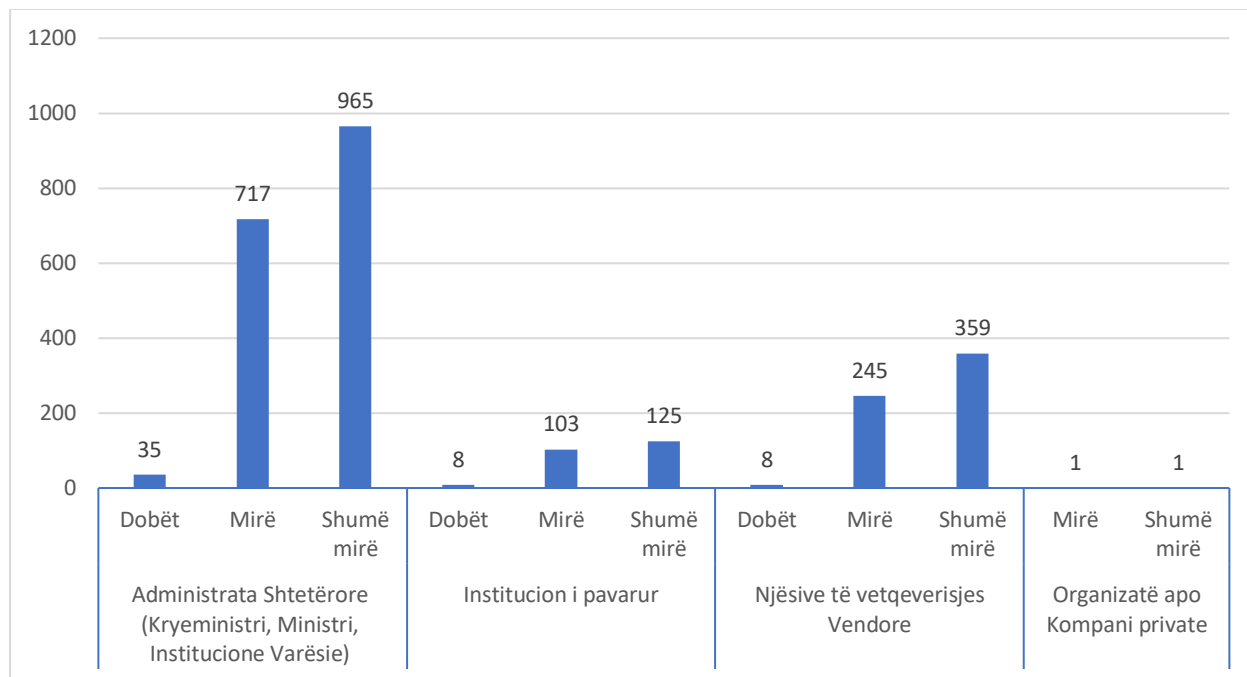
Janë marrë vlerësimet më të ulëta, edhe pse fakti që pjesa tjetër e pjesëmarrësve janë shprehur pjesërisht të kënaqur në realizimin e këtyre objektivave nuk është një rezultat negativ, përsëri lë të kuptohet që ka vend për analizë dhe monitorim të mëtejshëm në përpjekje për t’i përmirësuar.

Një tregues që bie në sy është që vlerësimi mesatar (pjesërisht) është më i lartë se vlerësimi maksimal (plotësisht) në këto objektiva veçanërisht për pjesëmarrësit nga institucionet e pavarura. Kjo mund të tregojë se pjesëmarrësit nga këto institucione kanë patur pritshmëri të larta për trajnimin dhe ato nuk janë plotësuar plotësisht.

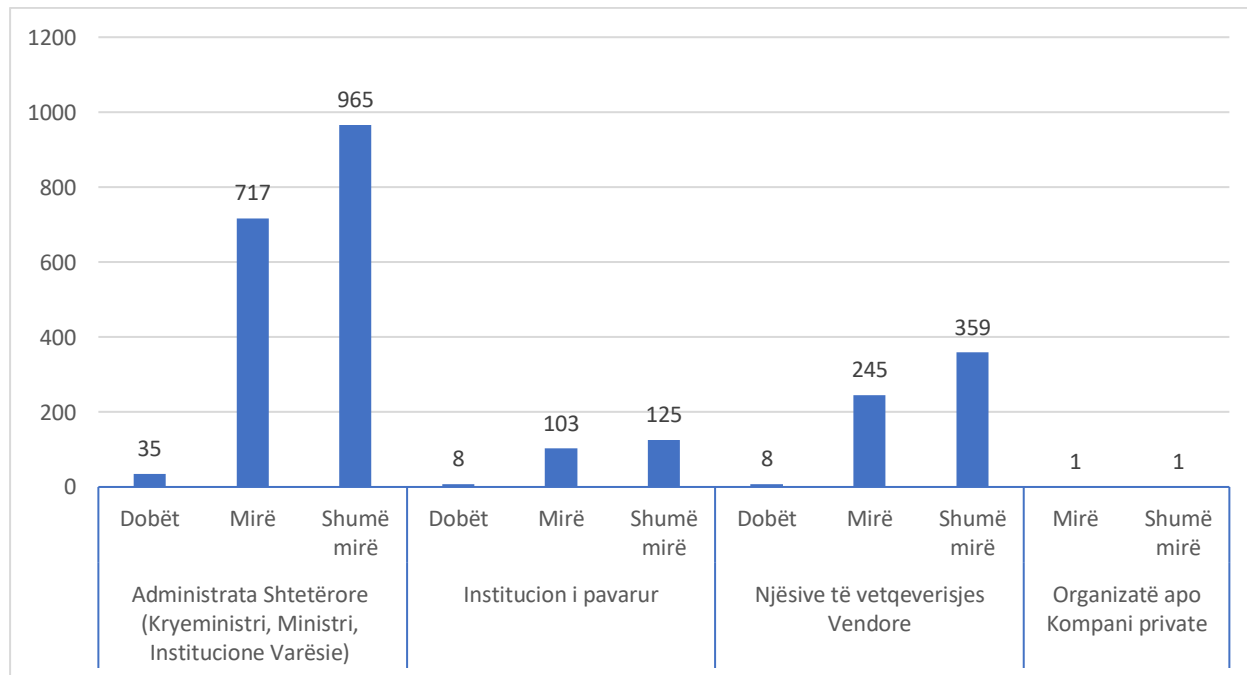
Këto rezultate nga vlerësimi i pjesëmarrësve nga institucionet e pavarura mund të jetë ndikuar nga nevojat e tyre specifike dhe sfidat e tyre të punës. Kjo tregon se është e rëndësishme që shkolla të marrë parasysh kontekstin dhe nevojat e këtij target grupi në trajnime.

6.2. Vlerësimi i Subjektit të trajtuar (tematikat e zhvilluara gjatë trajnimit)

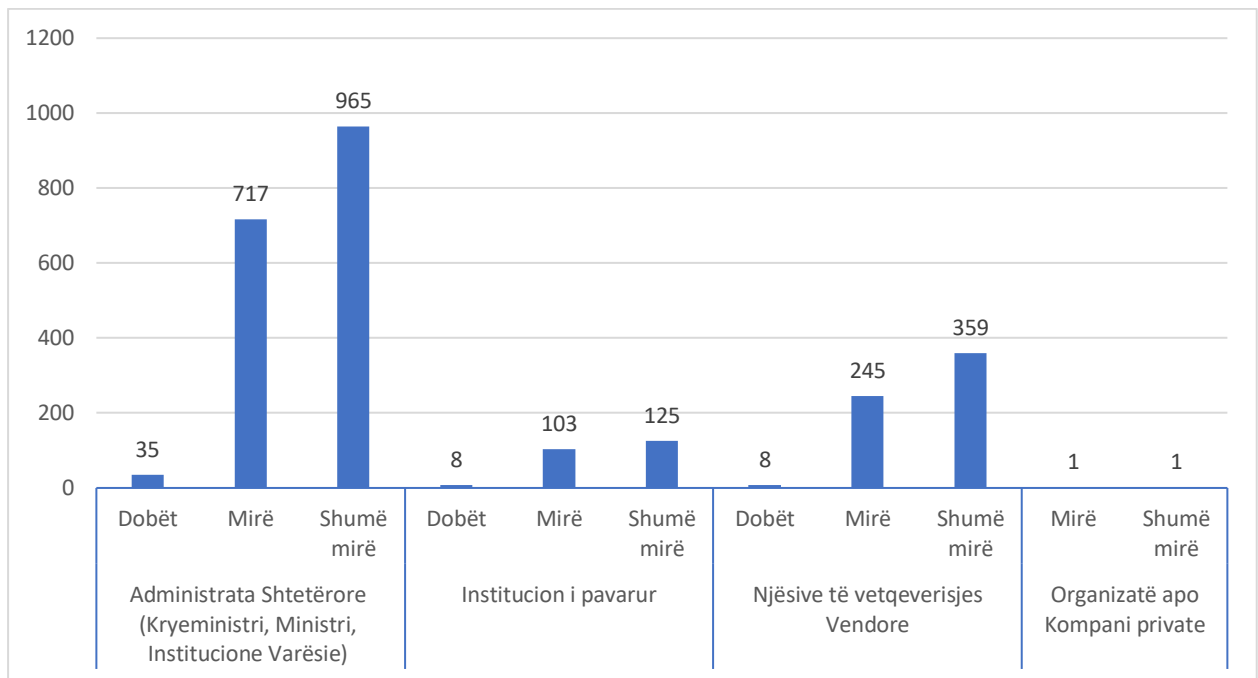
Grafik 7. Subjekti i trajtuar në trajnim ishte relevant.



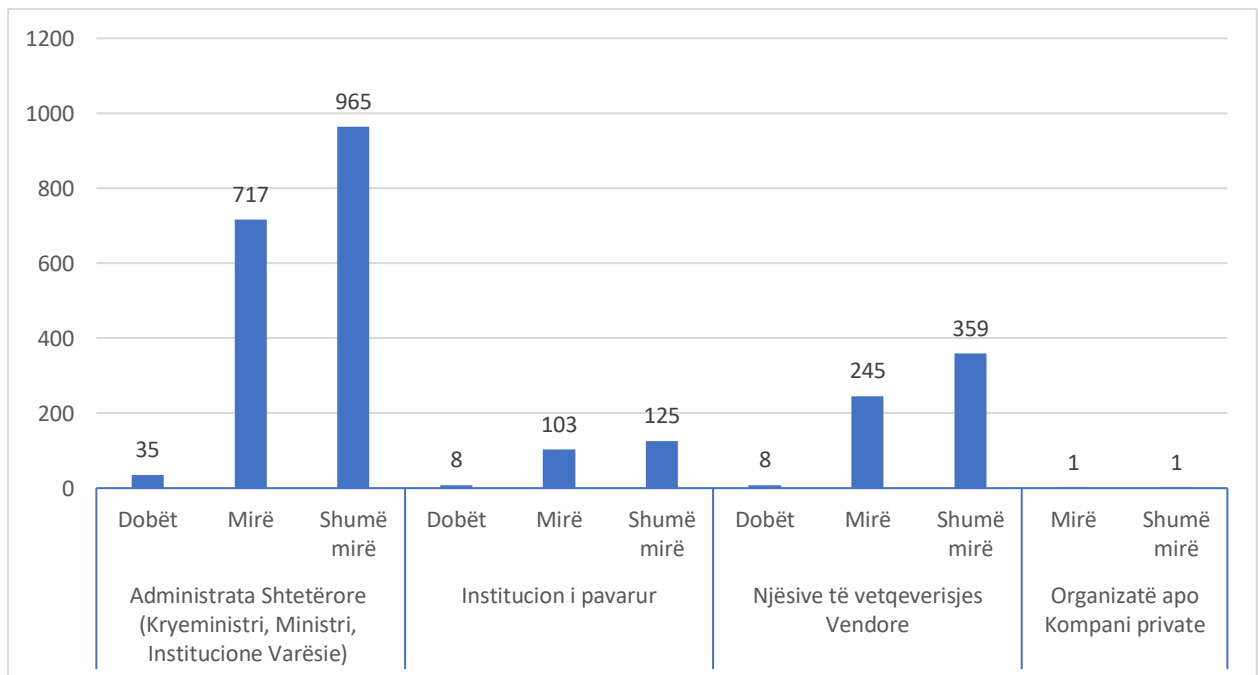
Grafik 8. Subjekti i trajtuar përmban informacione të reja të dobishme.



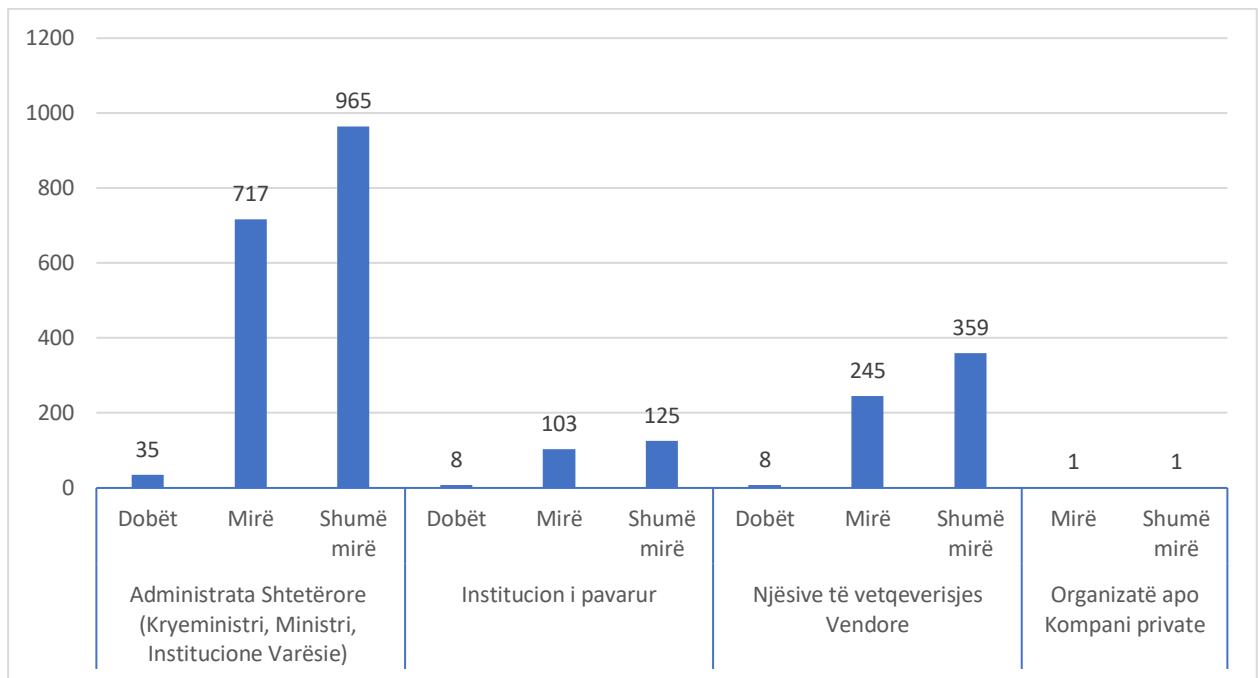
Grafik 9. Subjekti i trajtuar nuk ishte i përgjithshëm.



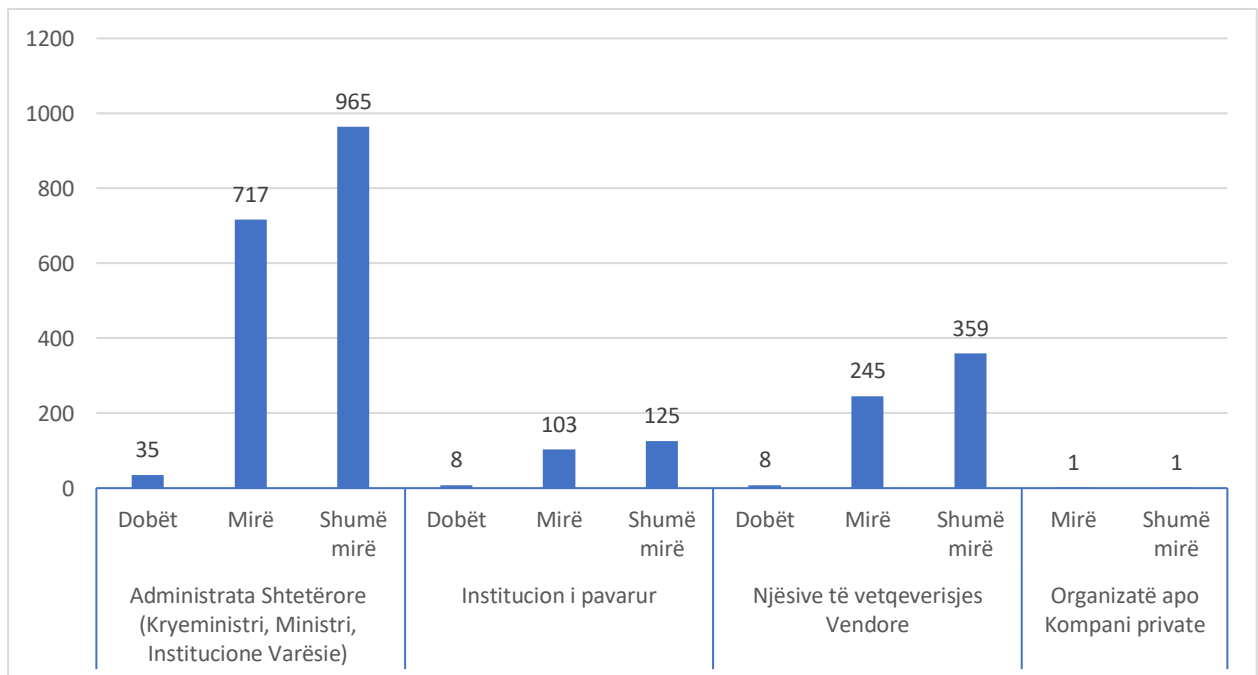
Grafik 10. Subjekti i trajtuar nuk ishte kompleks.



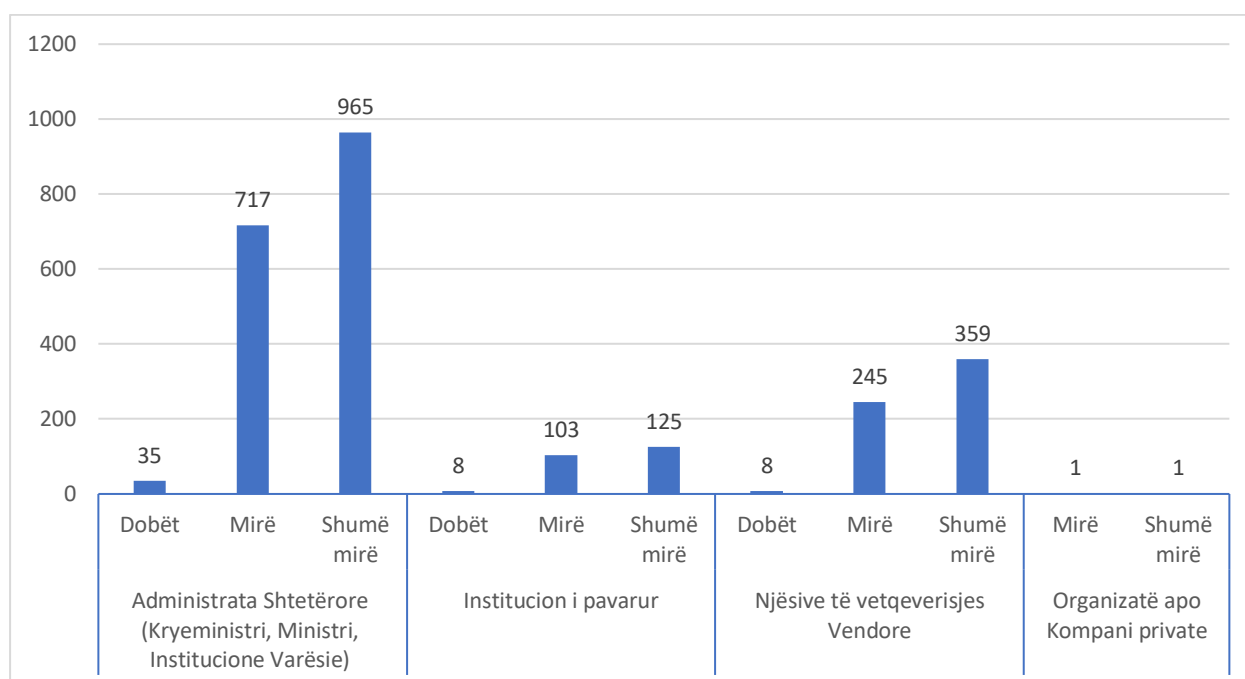
Grafik 11. Subjekti i trajtuar nga ASPA plotëson aspektet teorike dhe praktike.



Grafik 12. Subjekti i trajtuar i përmbush të gjitha nivelet e të nxënit.



Grafik 14. Subjekti i trajtuar lidhet me nevojat dhe zhvillimin tim personal.



Në vlerësimet e pjesëmarrësve në lidhje me aspektet mbi të cilat vlerësohen subjektet dhe tematikat që janë trajtuar në trajnime rezultatet janë pozitive, duke parë që shumica e pjesëmarrësve kanë dhënë vlerësim maksimal ku janë shprehur në dakortësi të plotë me pohimet e paraqitura në tabelat si më sipër.

Dy nga aspektet e vlerësuara për subjektet dhe tematikat e trajtuara si:

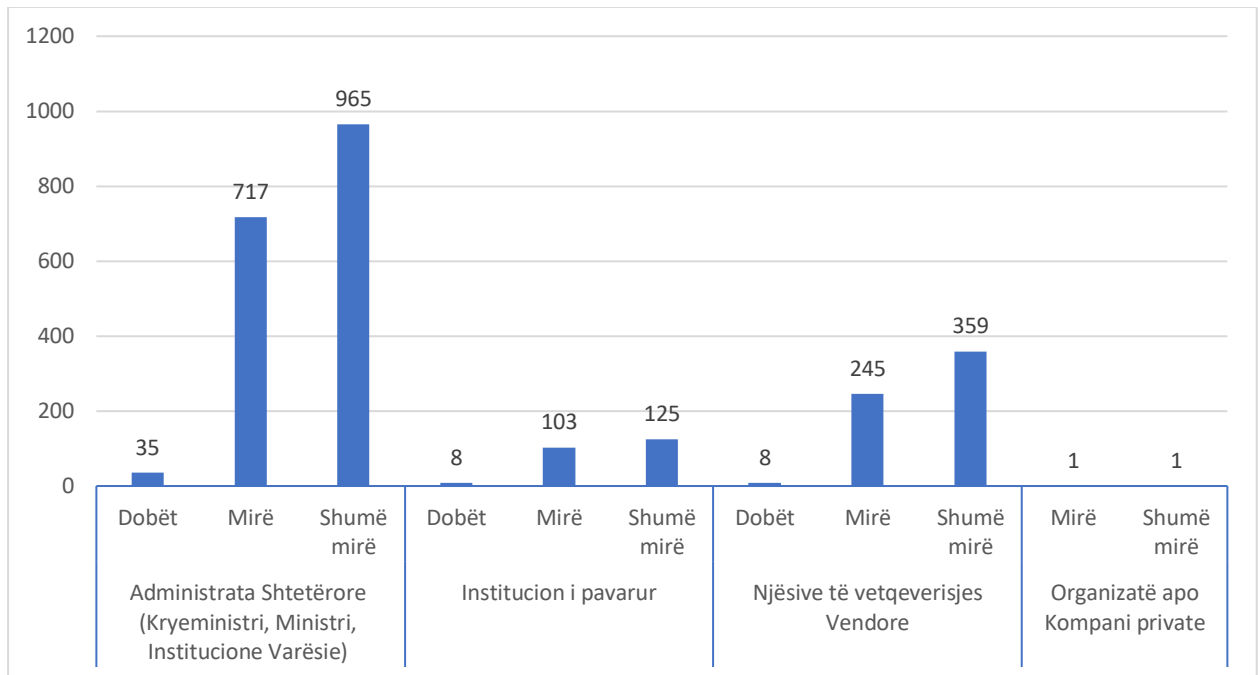
- “Subjekti i trajtuar nuk ishte i përgjithshëm”;
- “Subjekti i trajtuar nuk ishte kompleks”.

Kanë marrë numrin më të ulët përse i përket vlerësimit maksimal, ku pjesëmarrësit janë shprehur në pjesën më të madhe pjesërisht dakort me këto pohime.

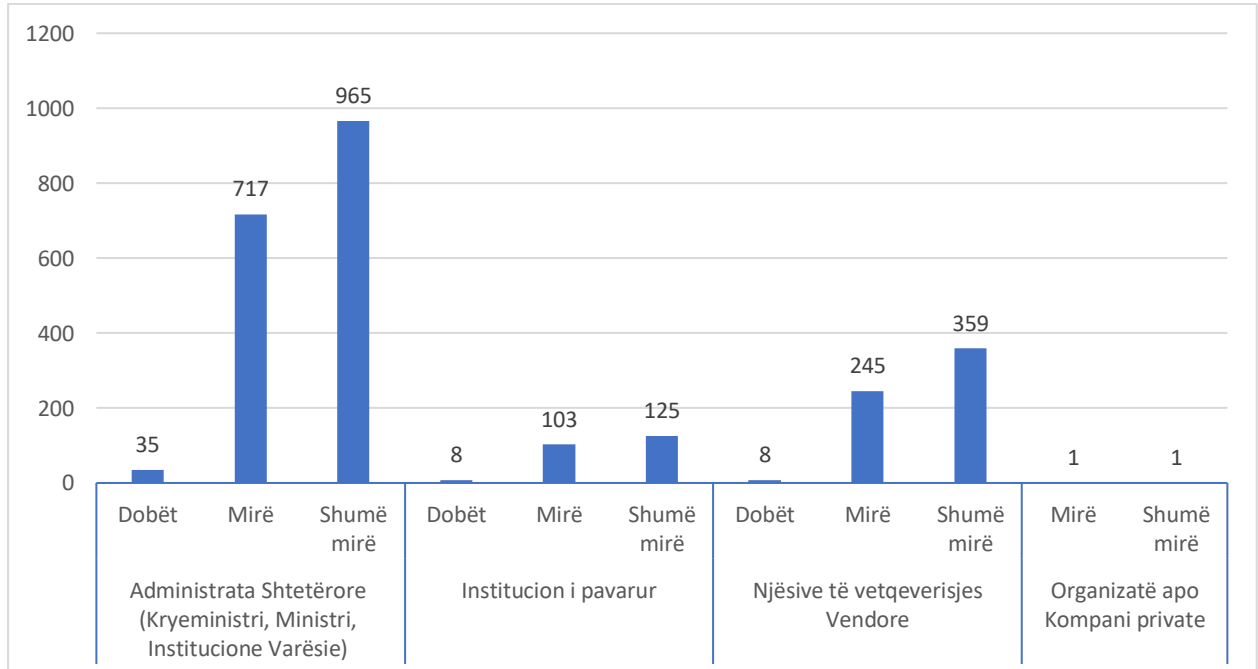
ASPA gjatë kësaj periudhe numërin më të madh të tematikave i ka ofruar në trajtën e sesioneve informuese të hapura për të gjithë administratën publike. Në këtë mënyrë ka patur një pjesëmarrje sasiore por ndoshta jo cilësore duke sjellë këtë qasje ku subjektet dhe tematikat mund të jenë dukur paksa komplekse për pjesëmarrës të panjohur me tematikat që mund të kenë ndjekur dhe të përgjithshme për pjesëmarrës mjaft të informuar dhe me eksperiencë që mund të kenë ndjekur trajnime të dizanuara për një target grupe me nivel të ndryshëm. ASPA po punon për rritjen e cilësisë në përzgjedhjen e pjesëmarrësve të saj në trajnime me qëllim dhe rezultate të të nxënimit të dizanuara sipas target grupeve me nivel të ndryshëm, praktikë e cila ka sjellë një numër më të vogël pjesëmarrësish nga vitet e kaluara.

6.3. Vlerësimi i aspekteve të trajnimit

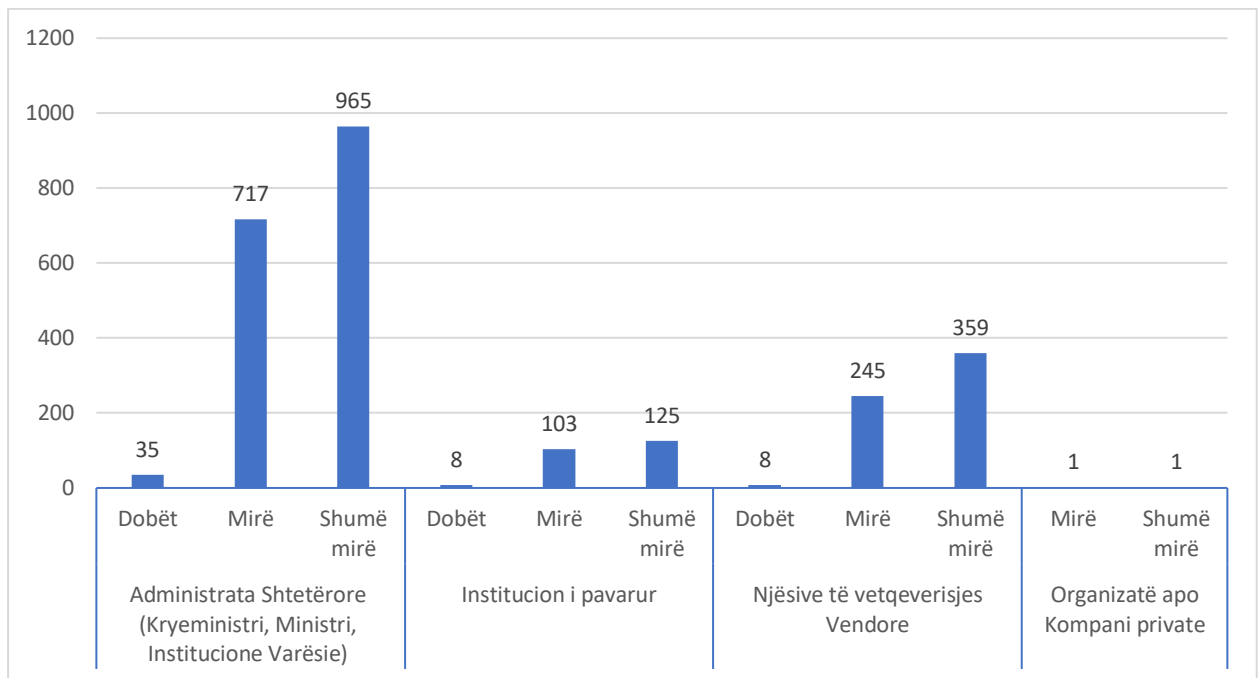
Grafik 15. Si do ta vlerësonit në përgjithësi trajnimin e zhvilluar nga ASPA?



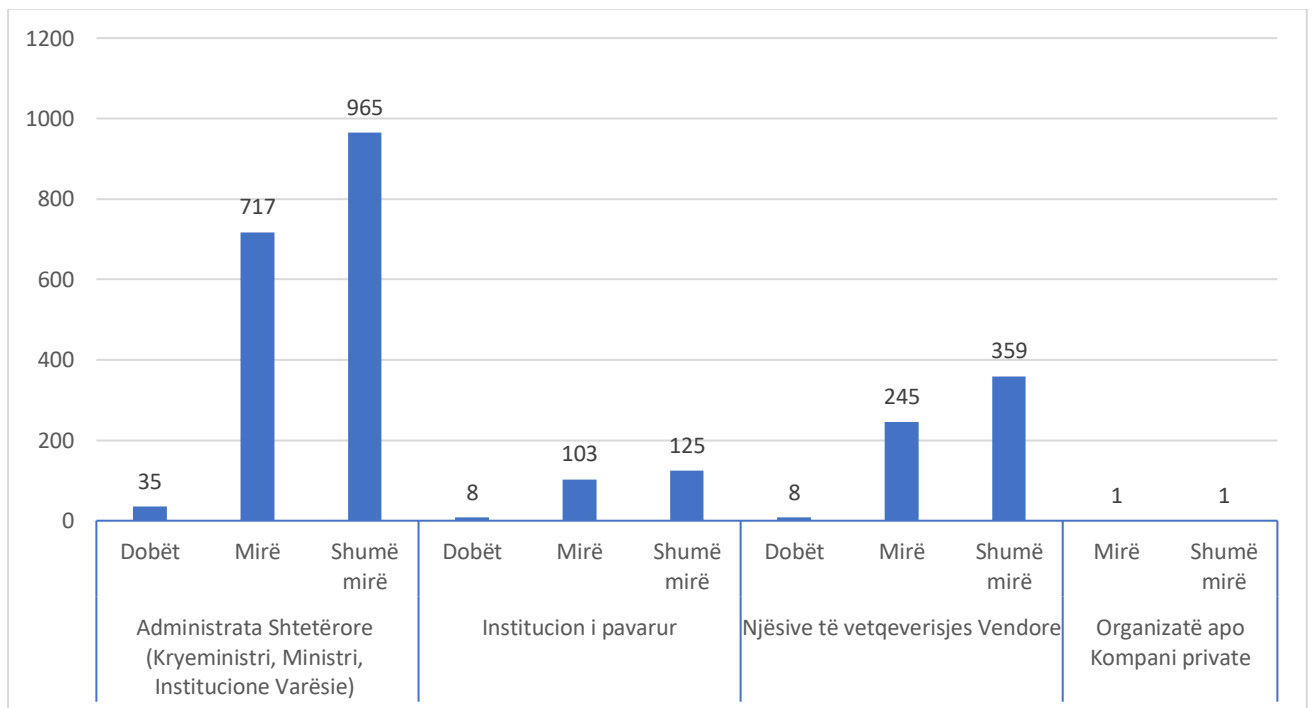
Grafik 16. Në çfarë mase janë arritur pritshmëritë tuaja personale?



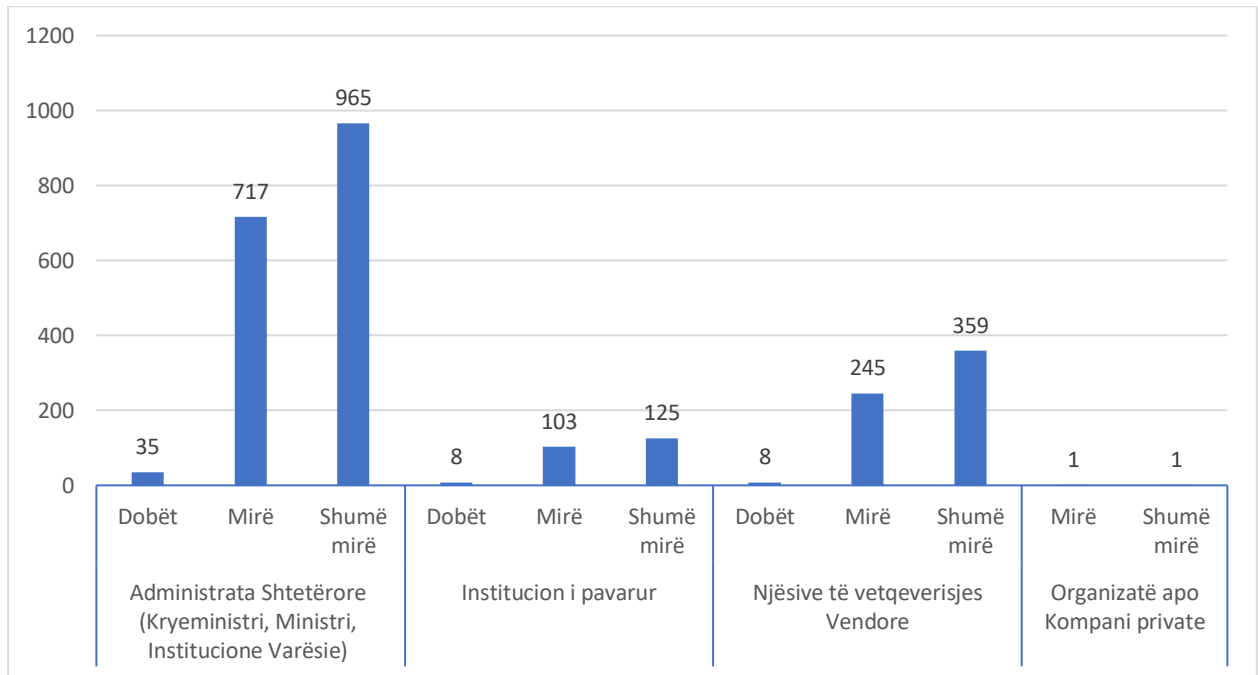
Grafik 17. Si do i vlerësonit metodat e interaktivitetit të përdorura në trajnim?



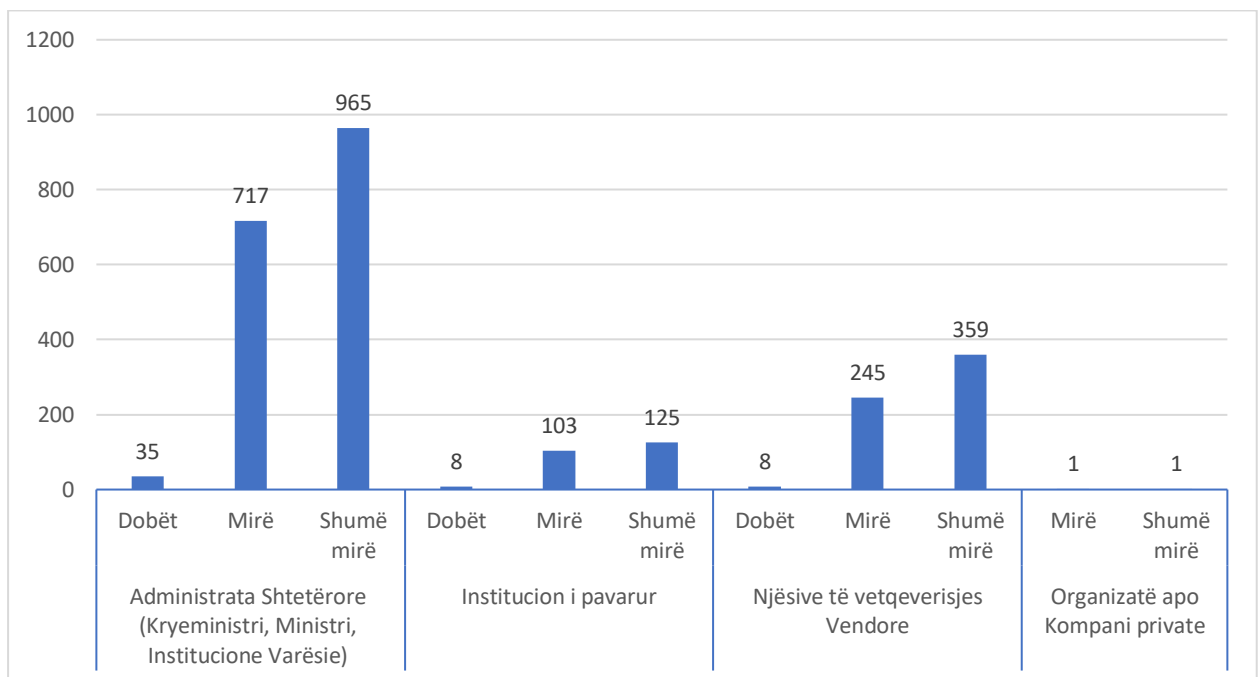
Grafik 18. Si do ta vlerësonit kohëzgjatjen e trajnimit?



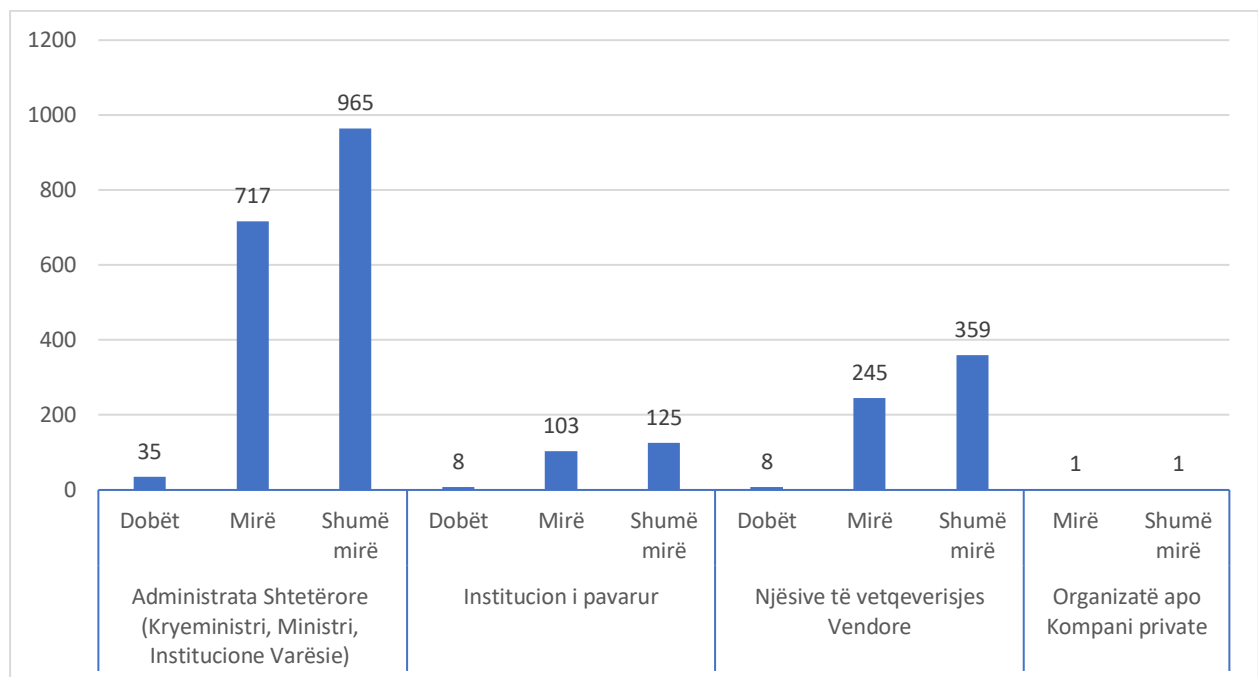
Grafik 19. Si e vlerësoni administrimin dhe organizimin e trajnimit? (Regjistrimin, ndarjen e informacionit, përputhja me programin, zgjidhjen e problemeve logjistike etj.)?



Grafik 20. Si e vlerësoni komunikimin me stafin e ASPA?



Grafik 21. Si e vlerësoni marketimin e trajnimeve të ofruara nga ASPA?



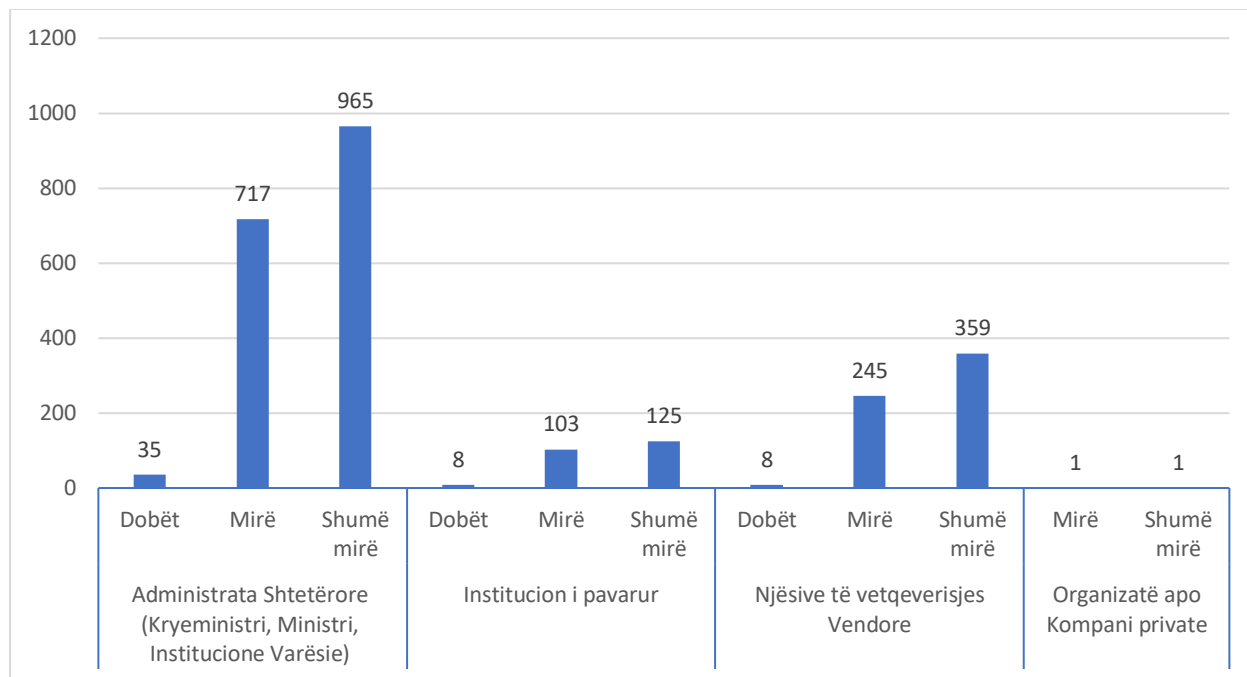
Pjesëmarrësit në studim janë shprehur në dakortësi të plotë në lidhje me pohimet e paraqitura ku kanë vlerësuar aspektet teknike të trajnimeve në pjesën më të madhe të tyre. Pjesa tjetër e pjesëmarrësve janë shprehur të kënaqur por jo plotësisht, kjo lë hapësirë për ASPA që të analizojë në vazhdim dhe të ofrojë zgjidhje me qëllim përmirësimin e trajnimeve të saj si dhe të jetë sa më afër me pritshmëritë e pjesëmarrësve.

Aspekti teknik ku vërehet nevoja më e madhe për përmirësim është përdorimi i metodave interaktive gjatë trajnimit, ku ASPA po punon me platforma relevante në fushën e trajnimeve online si Learning Management System (LMS), por është duke punuar edhe me trajnerët e saj duke ju ofruar asistencë dhe informacion rreth metodave dhe aplikacioneve më të reja në trajnimet online si edhe trajnimin e trajnerëve të rinj jo vetëm në fushën metodologjike por edhe në teknikat e prezantimit dhe ofrimit të trajnimeve online.

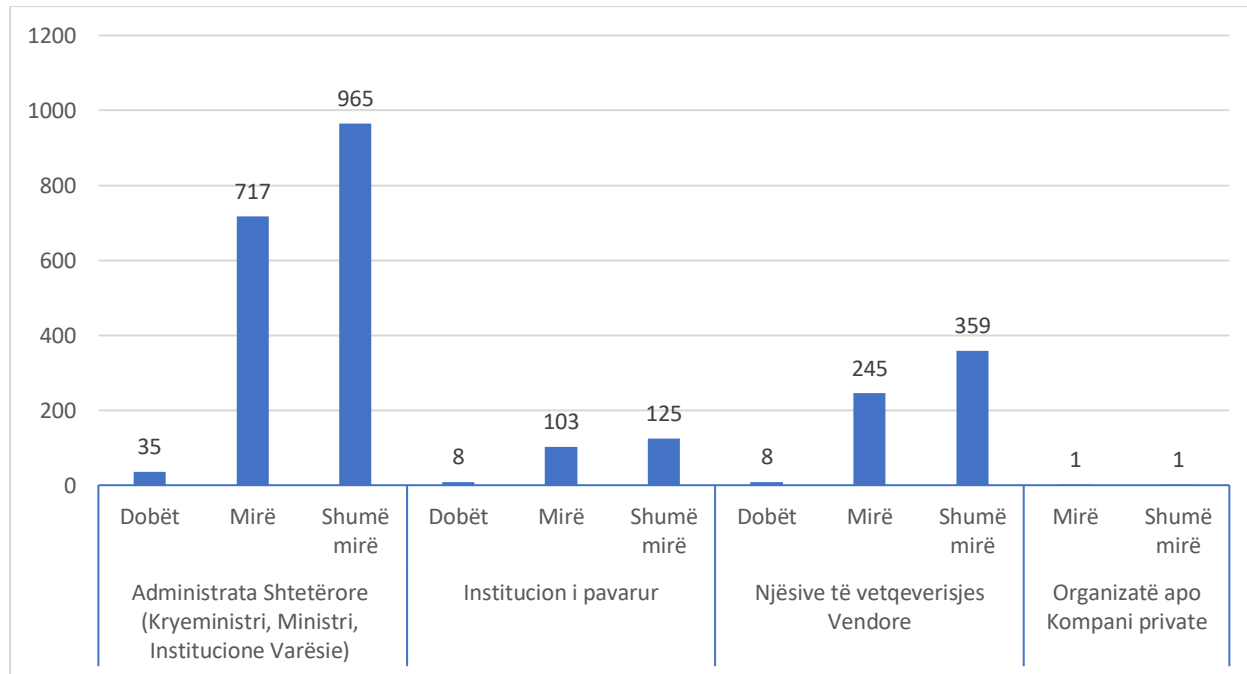
Edhe këtu vihet re një nevojë për të kuptuar më mirë pritshmëritë e punonjësve nga institucionet e pavarura të cilët kanë qënë target grupi me numrin e vlerësimeve maksimale në masë më të ulët.

6.4.Vlerësim i përgjithshëm të trajnerëve të ASPA

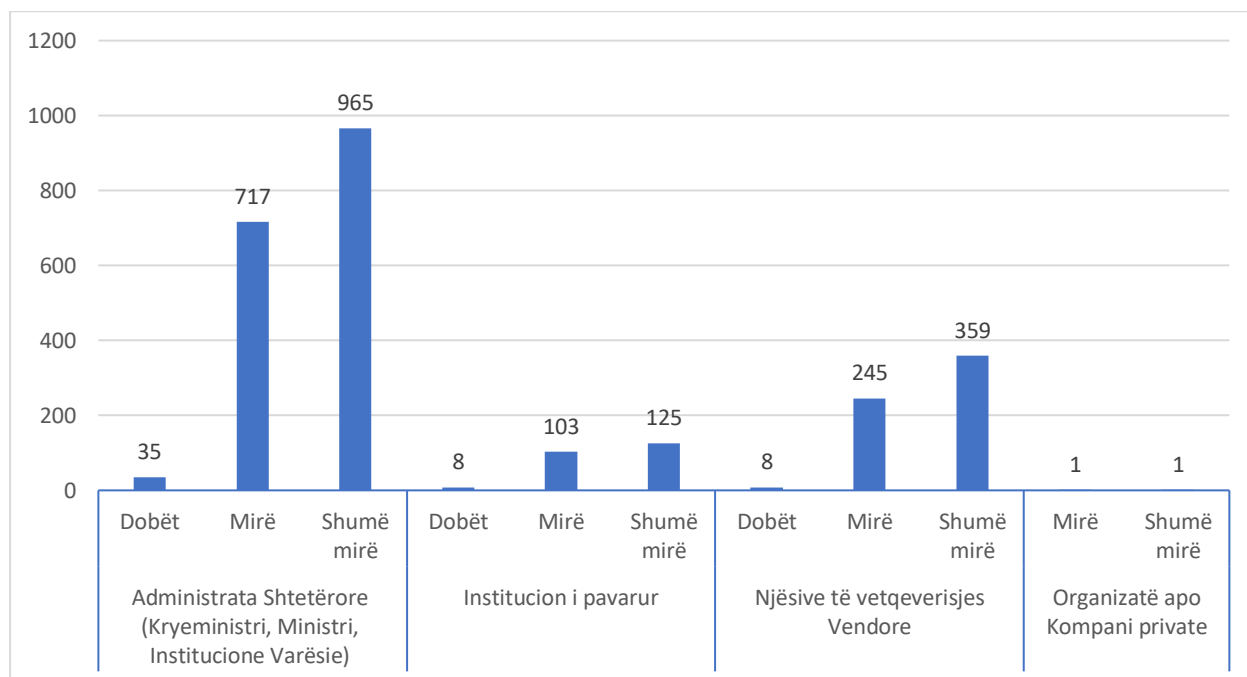
Grafik 22. Si do i vlerësonit njohuritë e trajnerëve në lidhje me fushën e trajnimit?



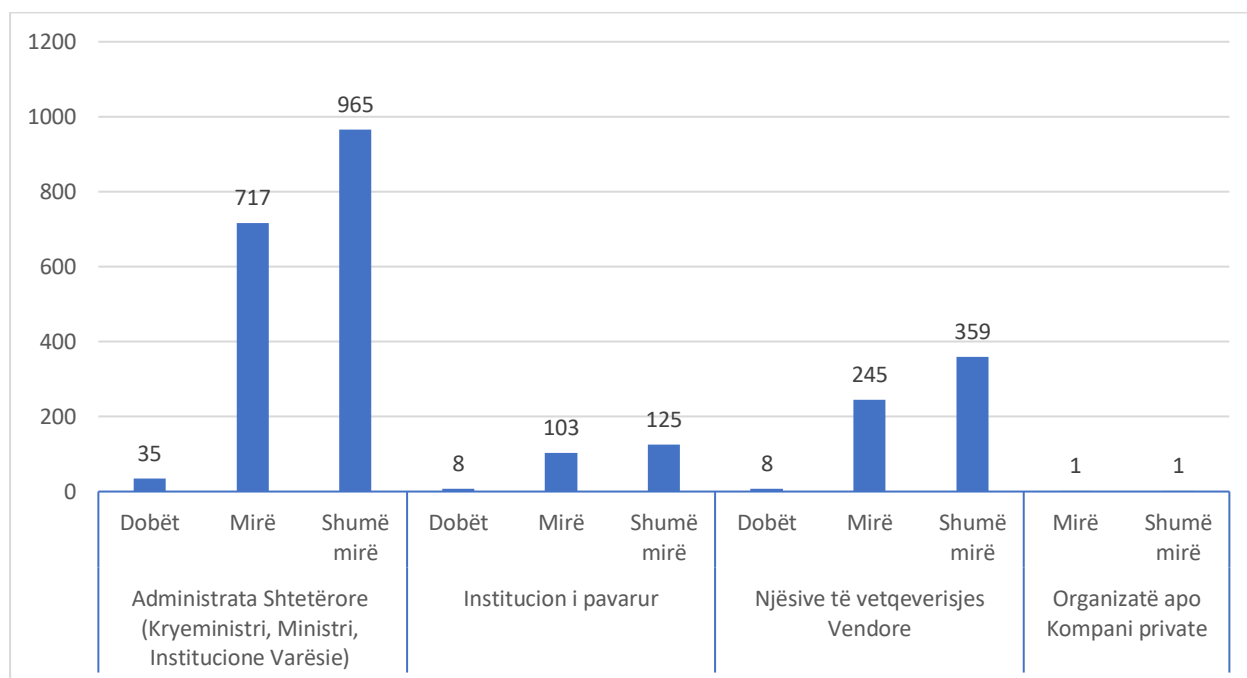
Grafik 23. Si do i vlerësonit aftësitë prezantuese të trajnerëve?



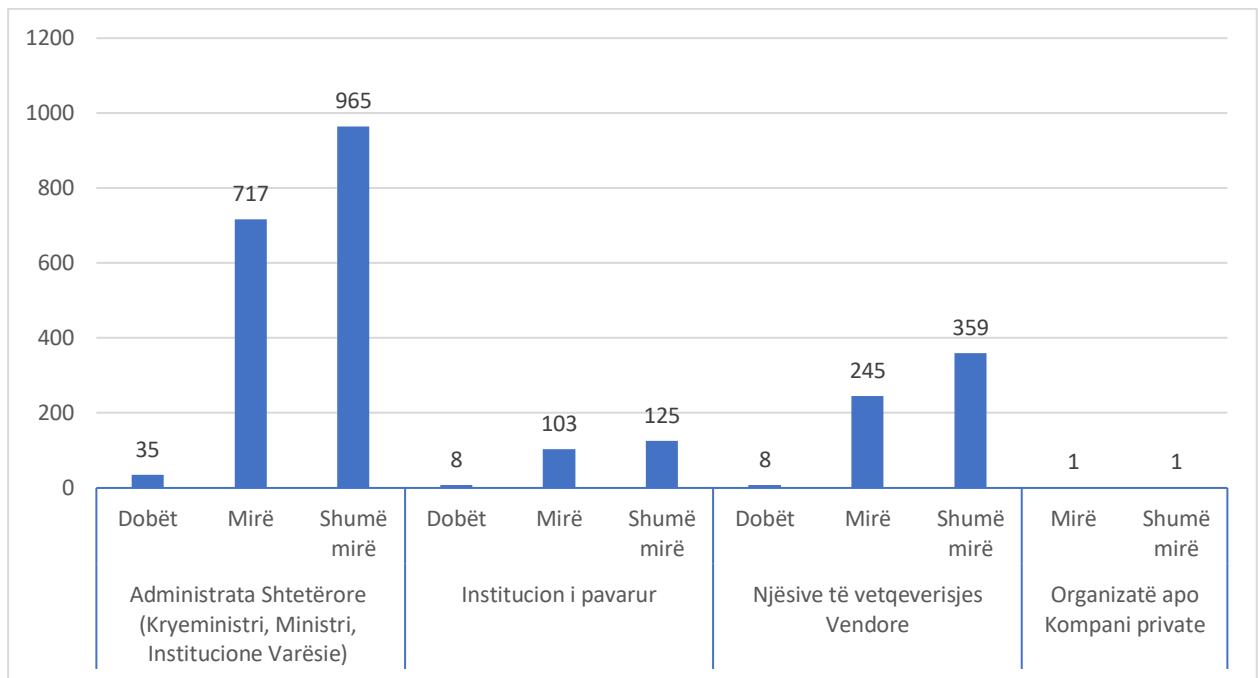
Grafik 24. Si do e vlerësonit menaxhimin e kohës që ofrojnë trajnerët për pyetje gjatë zhvillimit të trajnimit ?



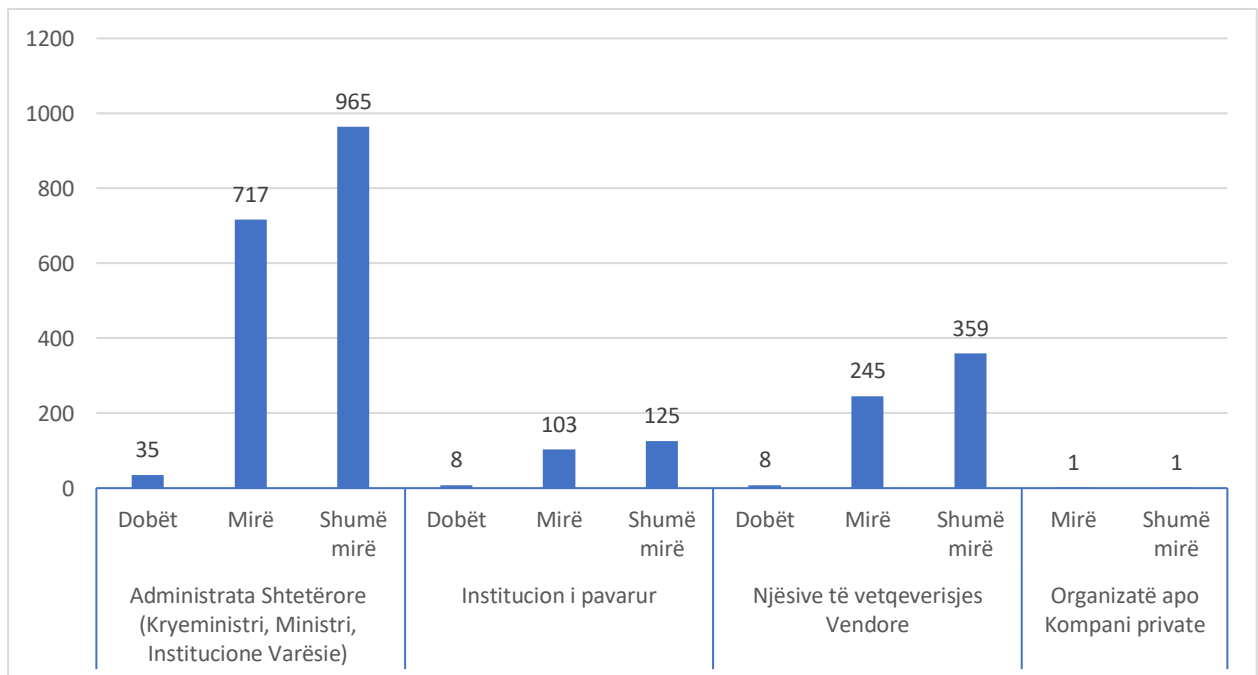
Grafik 25. Si do i vlerësonit metodat interaktive të përdorura nga trajnerët gjatë zhvillimit të trajnimit ?



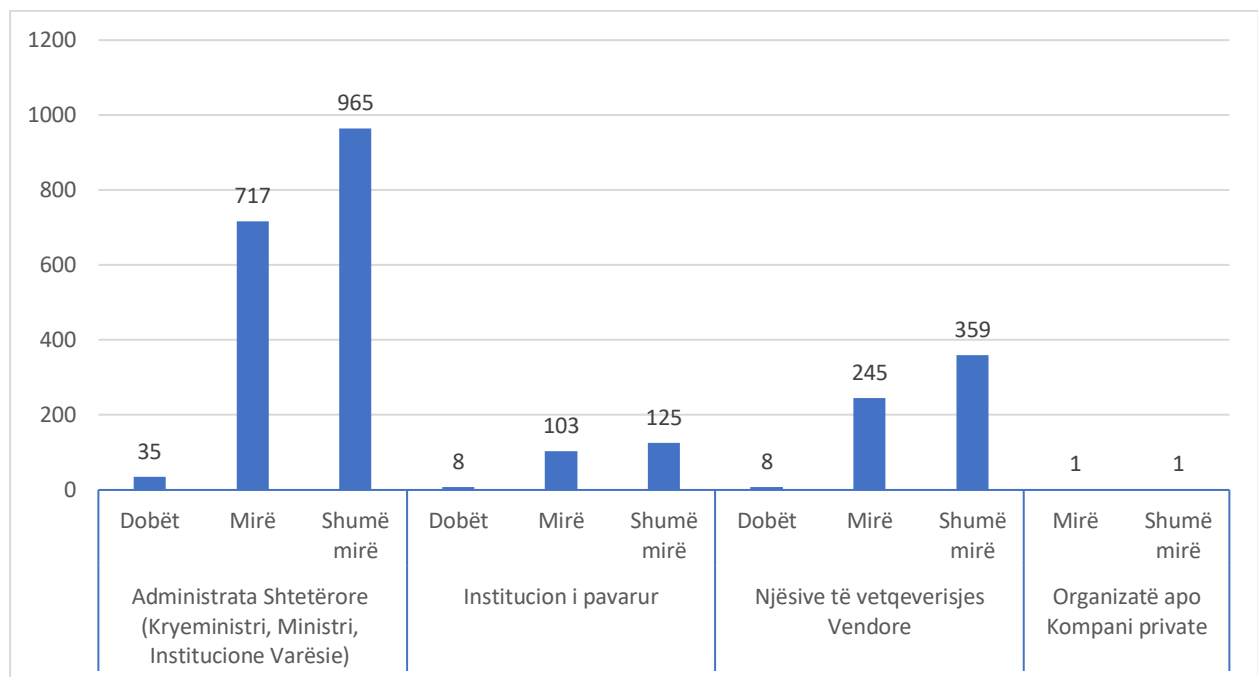
Grafik 26. Si do i vlerësonit udhëzimet e ofruara nga trajnerët gjatë zhvillimit të trajnimit?



Grafik 27. Si do e vlerësonit gatishmërinë e trajnerëve në zgjidhjen e nevojave të pjesëmarrësve?



Grafik 28. Si do i vlerësonit koherencën e ushtrimeve studimore të lidhura me çështjet e punës?



ASPA i'u ka ofruar pjesëmarrësve në këtë studim mundësinë të vlerësojnë trajnerët në disa aspekte kryesore si:

- Njohuritë e tyre mbi fushën e trajnimit;
- Aftësitë prezantuese;
- Menaxhimin e kohës gjatë trajnimit;
- Metodatat interaktive që përdorin;
- Udhëzimet që ofrojnë gjatë trajnimit;
- Gatishmërinë e trajnerëve në lidhje me asistencën që ofrojnë për zgjidhjen e problematikave të pjesëmarrësve;
- Koherencën e ushtrimeve që japin gjatë trajnimit.

Rezultatet e këtij vlerësimi pozitiv nga tregojnë që trajnerët e vlerësuar gjatë këtij studimi janë kompetentë dhe të përgatitur për të ofruar trajnim cilësor në fushën e tyre. Në mënyrë të veçantë, vlerësimi pozitiv nga ana e pjesëmarrësve është një shenjë e suksesit të trajnimit të ofruar nga ASPA.

Vihet re një rënie e vogël përsa i përket dakortësimin të plotë me kto pohime nga ana e pjesëmarrësve të punësuar në institucionet e pavarura. Këto rezultate do t'i komunikohen edhe trajnerëve nga ana e ASPA për t'i ftuar në një diskutim që të kemi mundësi të kuptojmë më shumë rreth këtij vlerësimi dhe çfarë hapash mund të ndërmerren për të qënë më afër pritshmërive të këtij target grupi.

7. Analiza e Impaktit të Trajnimit

Vlerësimi i impaktit të trajnimit tek punonjësit e administratës publike

Vlerëson ndikimin e njohurive të marra nga të trajnuarit dhe aftësive të krijuara në realizimin e detyrave të tyre funksionale, për të matur arritjen e objektivit kryesor që synojnë trajnimet. Nëpërmjet këtij vlerësimi synojmë që të mbledhim opinione nga të trajnuarit dhe nga eprorët direkt të tyre, duke mbajtur parasysh rregullat etike, të ruajtjes së konfidencialitetit dhe parimet statistikore në përpunimin e të dhënave. Në këtë analizë të detajuar, kemi vlerësuar ndikimin e trajnimit të punonjësve të administratës publike në arritjen e objektivit kryesor të trajnimeve. Ky vlerësim është bërë duke marrë parasysh njohuritë e fituara nga të trajnuarit para dhe pas trajnimeve, si dhe aftësitë e tyre të reja të zhvilluara nëpërmjet trajnimeve. Synimi kryesor ka qenë përmirësimi i kryerjes së detyrave funksionale dhe vlerësimi i ndryshimit të performancës së punës së punonjësve të administratës publike.

Ky vlerësim ka si qëllim:

- Matjen e aftësisë për të asimiluar dhe kuptuar njohuritë e marra;
- Përmirësimin e mundshëm në kryerjen e detyrave, të ardhur prej trajnimit;
- Matjen e aftësisë së të trajnuarve për aplikimin e njohurive të fituara në trajnime;
- Vlerësimin e ndryshimit të performancës të punës të të trajnuarve.

Vlerësimi i impaktit të trajnimeve do të realizohet në dy nivele:

- Niveli i parë: me pjesëmarrësit që kanë ndjekur trajnimet e ofruara nga ASPA;
- Niveli i dytë: me nivelin menaxherial .

Pyetëtori është ndërtuar në mënyrë të tillë që të mund të vlerësohet aplikueshmëria e njohurive të marra në punë, si edhe të mund të identifikohen rrethana apo faktorë, që ndikojnë tek trajnimi si edhe performanca e punonjësve. Kjo është e rëndësishme për të bërë një vlerësim gjithëpërfshirës të shkollës dhe shërbimeve që ofron ASPA.

Në nivelet e planifikuara për tu matur impakti i trajnimit pjesëmarrësit të nivelit ekzekutiv do të kenë mundësinë të kryejnë një vetvlerësim kurse pjesëmarrësit të niveleve drejtuese do të kenë mundësinë të kryejnë një vlerësim me po të njëjtat pika për punonjësit e tyre që kanë ndjekur trajnimet pranë ASPA.

Ky duke shprehur nivelin për secilin nivel para se të ndiqnin trajnimin dhe pasi kanë ndjekur trajnimin në ASPA me një sistem pikëzimi nga 1-5:

- | | |
|---------------|----------|
| • Shumë mirë | 4-5 pikë |
| • Mirë | 3 pikë |
| • Mjaftueshëm | 2 pikë |
| • Dobët | 1 pikë |

Ku me pikëzimin e përdorur do të kuptohet:

- Shumë mirë - Punonjësi posedon aftësitë e matura në këtë studim duke arritur të përshtatet në mënyrë efikase me detyrat dhe praktikën e reja të paraqitura në punë, duke treguar dhe një menaxhim të mirë të kohës në kryerjen përpara afateve të detyrave të dhëna dhe duke qënë në gjendje të vlerësoj situatat e krijuara dhe të ofrojë zgjidhje;
- Mirë - Punonjësi posedon aftësitë e matura në këtë studim duke arritur të përshtatet në mënyrë efikase me detyrat dhe praktikën e reja të paraqitura në punë, duke i përmbushur detyrat e dhëna brenda kohës së dhënë dhe duke dhënë kontribut në zgjidhjen e situatave dhe problemeve të krijuara në praktikën e punës;
- Mjaftueshëm - Punonjësi nuk posedon gjithë diapazonin e aftësive të matura në këtë studim duke patur shpeshherë nevojë për mentorim për të arritur të përshtatet në detyrat dhe praktikën e reja në punë, shpeshherë tejkalon afatet e përcaktuara duke sjellë vonesa gjatë praktikave në punë;
- Dobët – Punonjësi nuk ndihet i sigurt në lidhje me posedimin e këtyre aftësive, ka vështirësi të dukshme në përshtatjen dhe realizimin të detyrave dhe praktikave të reja në punë, është pasiv në diskutimet në grup për të ofruar zgjidhje të problemeve të paraqitura gjatë punës.

7.1. Niveli i parë: me pjesëmarrësit që kanë ndjekur trajnimet e ofruara nga ASPA

Vetëvlerësimi **para** pjesëmarrjes në trajnime:

1. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me **asimilimin e informacionit të ri** ka rezultuar në notën mesatare 3.96 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë);
2. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me **kuptimin e njohurive të marra dhe përdorimi i tyre në përpjekje të asimilimit të njohurive të reja** ka rezultuar në notën mesatare 3.95 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë);
3. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me **përdorimin e njohurive të marra në zgjidhjen e problematikave gjatë punës** ka rezultuar në notën mesatare 3.91 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë);
4. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me **zbërthimin e informacioneve të reja në fushën e në të cilën kanë ndjekur trajnim dhe interpretimi i tyre** ka rezultuar në notën mesatare 3.91 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë);
5. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me **kombinimin e njohurive të marra dhe përfundimeve të arritura për të krijuar ose përshtatur një praktikë të re në punë** ka rezultuar në notën mesatare 3.91 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë);
6. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me **krijimin e kriterëve dhe metodologjive vlerësuese për çdo informacion ose praktikë të re që duhet të vendoset në zbatim** ka rezultuar në notën mesatare 3.86 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë).

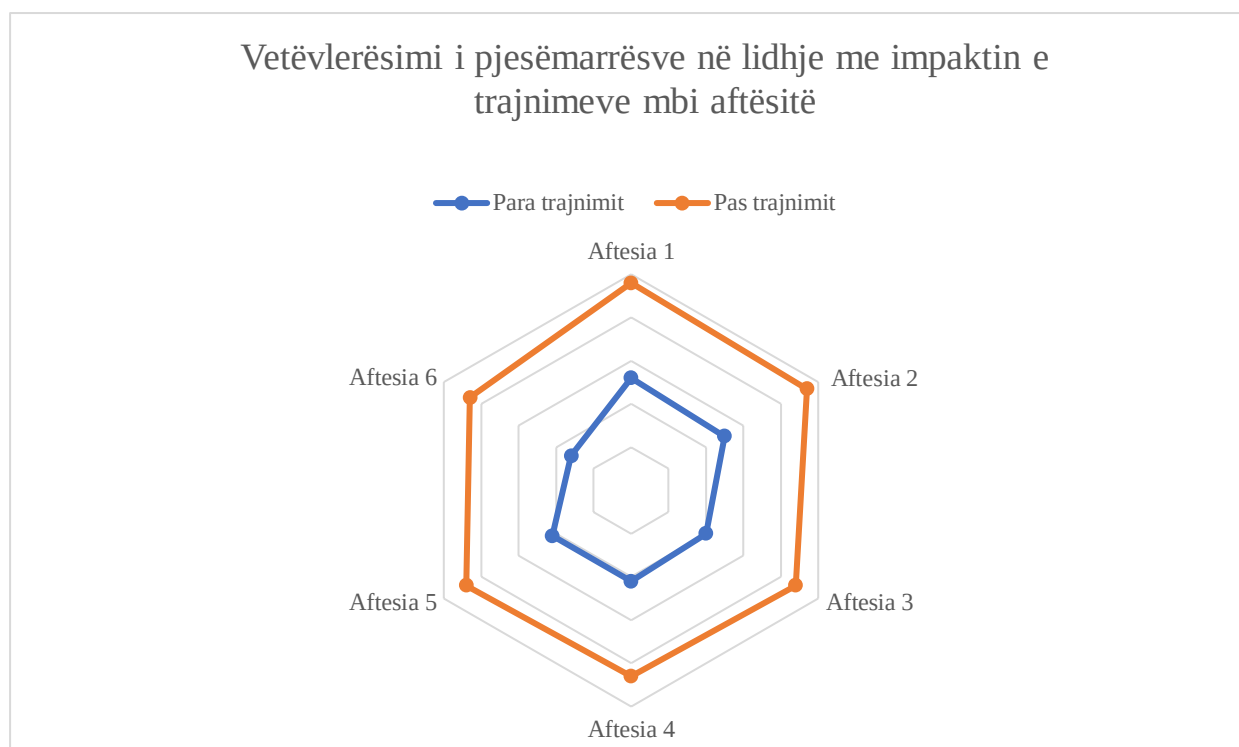
Vetëvlerësimi **pas** pjesëmarrjes në trajnime:

1. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me **asimilimin e informacionit të ri** ka rezultuar në notën mesatare 4.18 i përkthyer si vlerësim maksimal (Shumë mirë);
2. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me **kuptimin e njohurive të marra dhe përdorimi i tyre në përpjekje të asimilimit të njohurive të reja** ka rezultuar në notën mesatare 4.17 i përkthyer si vlerësim maksimal (Shumë mirë);
3. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me **përdorimin e njohurive të marra në zgjidhjen e problematikave gjatë punës** ka rezultuar në notën mesatare 4.14 i përkthyer si vlerësim maksimal (Shumë mirë);
Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me **zbërthimin e informacioneve të reja në fushën e në të cilën kanë ndjekur trajnim dhe interpretimi i tyre** ka rezultuar në notën mesatare 4.13 i përkthyer si vlerësim maksimal (Shumë mirë);
4. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me **kombinimin e njohurive të marra dhe përfundimeve të arritura për të krijuar ose përshtatur një praktikë të re në punë** ka rezultuar në notën mesatare 4.14 i përkthyer si vlerësim maksimal (Shumë mirë);
5. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me **krijimin e kritereve dhe metodologjive vlerësuese për çdo informacion ose praktikë të re që duhet të vendoset në zbatim** ka rezultuar në notën mesatare 4.13 i përkthyer si vlerësim maksimal (Shumë mirë).

Një nga ndikimet më të dukshme të trajnimit sipas vetëvlerësimit të pjesëmarrësve është në aftësinë për të krijuar kritere dhe metodologji vlerësuese për praktikën e reja në punë. Pjesëmarrësit sipas të dhënave kanë shprehur një përmirësim të konsiderueshëm në këtë fushë. Kjo tregon se trajnimet kanë ndikuar pozitivisht në rritjen e kapaciteteve të punonjësve të administratës publike për të kontribuar në zhvillimin dhe përmirësimin e praktikave të reja në punë.

Duke parë rritjen që kanë treguar të dhënat themi se trajnimet kanë pasur një ndikim të pozitiv në aftësitë dhe performancën e punonjësve të administratës publike. Kjo analizë tregon se investimi në trajnimet e punonjësve të administratës publike është një mjet efikas për rritjen e kapaciteteve dhe për përmirësimin e detyrave të tyre funksionale.

Grafik 29. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me impaktin e trajnimeve mbi aftësitë



Në grafikun 1. Janë treguar aftësitë për të cilat pjesëmarrësit kanë dhënë vetëvlerësimin e tyre të shënuara aftësia 1-6 përkatësisht: 1) asimilimi i informacionit të ri, 2) kuptimin e njohurive të marra dhe përdorimi i tyre në përpjekje të asimilimit të njohurive të reja, 3) përdorimin e njohurive të marra në zgjidhjen e problematikave gjatë punës, 4) zbërthimin e informacioneve të reja në fushën e në të cilën kanë ndjekur trajnim dhe interpretimi i tyre, 5) kombinimin e njohurive të marra dhe përfundimeve të arritura për të krijuar ose përshtatur një praktikë të re në punë, 6) krijimin e kriterëve dhe metodologjive vlerësuese për çdo informacion ose praktikë të re që duhet të vendoset në zbatim. Me ngjyrë blu është shënuar mesatarja e vlerësimeve të pjesëmarrësve për këto 6 aftësi përpara se të trajnoheshin kurse me ngjyrë portokalli është shënuar mesatarja e vlerësimeve të pjesëmarrësve për këto 6 aftësi pas ndjekjes së trajnimeve. Sa më larg zhvendosen pikat nga qendra e diagramës drejt periferisë së saj ku janë të shënuar dhe aftësitë sipas numrave përkatës, aq më i lartë është vlerësimi i dhënë për atë aftësi.

7.2. Niveli i dytë: me nivelin menaxherial

Në nivelin menaxherial të vlerësimit të efikasitetit të trajnimeve për punonjësit, janë prezantuar rezultatet e vlerësimeve të kryera para dhe pas trajnimeve në lidhje me aftësitë e tyre.

Vlerësimi i eprorëve për **para** trajnimeve në lidhje aftësitë e punonjësve të tyre:

1. Vlerësimi i eprorëve për punonjësit e tyre në lidhje me **asimilimin e informacionit të ri** ka rezultuar në notën mesatare 3.46 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë);
2. Vlerësimi i eprorëve për punonjësit e tyre në lidhje me **kuptimin e njohurive të marra dhe përdorimi i tyre në përpjekje të asimilimit të njohurive të reja** ka rezultuar në notën mesatare 3.41 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë);
3. Vlerësimi i eprorëve për punonjësit e tyre në lidhje me **përdorimin e njohurive të marra në zgjidhjen e problematikave gjatë punës** ka rezultuar në notën mesatare 3.44 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë);
4. Vlerësimi i eprorëve për punonjësit e tyre në lidhje me **zbërthimin e informacioneve të reja në fushën e në të cilën kanë ndjekur trajnim dhe interpretimi i tyre** ka rezultuar në notën mesatare 3.41 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë).
5. Vlerësimi i eprorëve për punonjësit e tyre në lidhje me **kombinimin e njohurive të marra dhe përfundimeve të arritura për të krijuar ose përshtatur një praktikë të re në punë** ka rezultuar në notën mesatare 3.44 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë).
6. Vlerësimi i eprorëve për punonjësit e tyre në lidhje me **krijimin e kriterëve dhe metodologjive vlerësuese për çdo informacion ose praktikë të re që duhet të vendoset në zbatim** ka rezultuar në notën mesatare 3.38 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë).

Vlerësimi i eprorëve për **pas** trajnimeve në lidhje aftësitë e punonjësve të tyre:

1. Vlerësimi i eprorëve për punonjësit e tyre në lidhje me **asimilimin e informacionit të ri** ka rezultuar në notën mesatare 3.88 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë);
2. Vlerësimi i eprorëve për punonjësit e tyre në lidhje me **kuptimin e njohurive të marra dhe përdorimi i tyre në përpjekje të asimilimit të njohurive të reja** ka rezultuar në notën mesatare 3.88 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë);
3. Vlerësimi i eprorëve për punonjësit e tyre në lidhje me **përdorimin e njohurive të marra në zgjidhjen e problematikave gjatë punës** ka rezultuar në notën mesatare 3.87 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë);
4. Vlerësimi i eprorëve për punonjësit e tyre në lidhje me **zbërthimin e informacioneve të reja në fushën e në të cilën kanë ndjekur trajnim dhe interpretimi i tyre** ka rezultuar në notën mesatare 3.81 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë);
5. Vlerësimi i eprorëve për punonjësit e tyre në lidhje me **kombinimin e njohurive të marra dhe përfundimeve të arritura për të krijuar ose përshtatur një praktikë të re në punë** ka rezultuar në notën mesatare 3.86 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë);
6. Vlerësimi i eprorëve për punonjësit e tyre në lidhje me **krijimin e kriterëve dhe metodologjive vlerësuese për çdo informacion ose praktikë të re që duhet të vendoset në zbatim** ka rezultuar në notën mesatare 3.82 i përkthyer si vlerësim mesatar (Mirë).

Në shqyrtim të të dhënave të nxjerra nga vlerësimi i eprorëve për punonjësit e tyre vërejmë rezultate më të ulëta në krahasim me vetëvlerësimin që punonjësit kanë shprehur në lidhje me aftësitë e mësipërme. Edhe pse theksojmë se edhe në rezultatet e nxjerra nga vlerësimi i eprorëve përsëri ndihet një impakt pozitiv i trajnimeve në zhvillimin e aftësive tek punonjësit por jo në një nivel më të ulët.

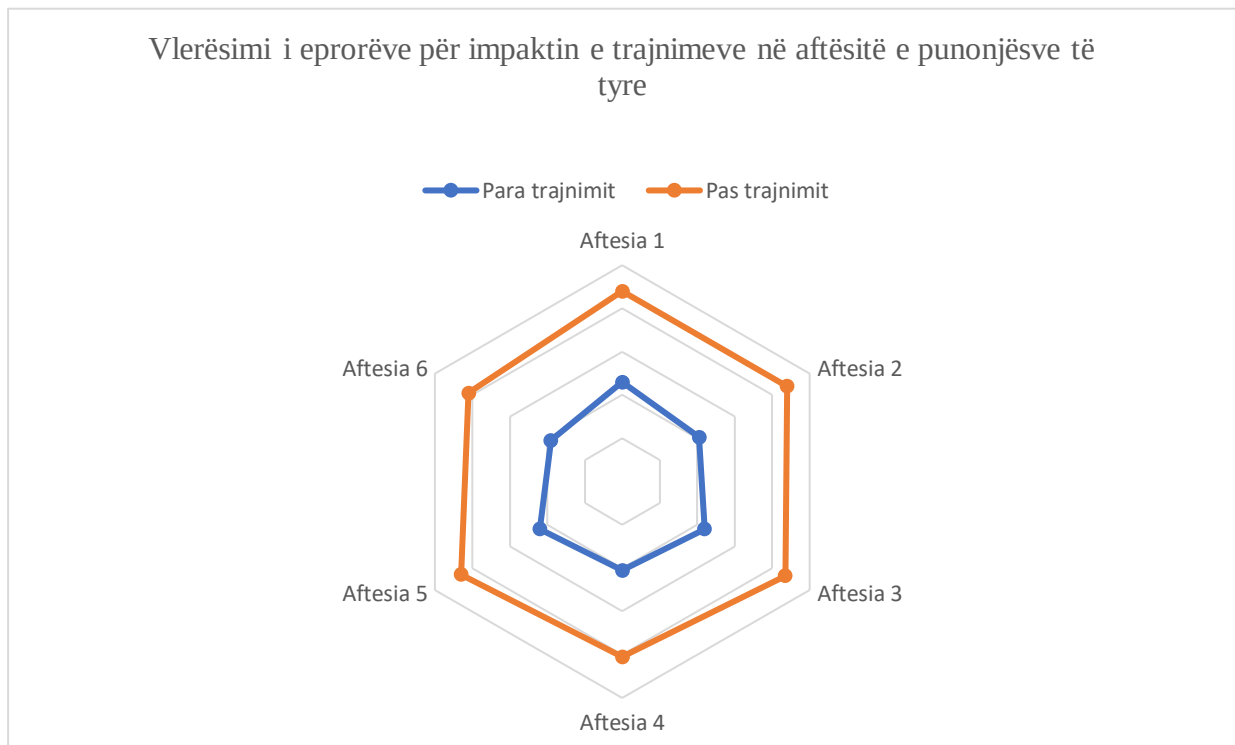
Në vijim të këtij studimi dhe këtyre rezultateve shkolla do të ndërmarë një sërë hapash duke bërë të mundur lëvrimin e opinioneve dhe nevojave të pjesëmarrësve të nivelit menaxherial për të kuptuar si mund të përmirësojmë pritshmëritë që ata kanë për punonjësit e tyre.

Në vijim të këtij studimi, është shqyrtuar vlerësimi i dhënë nga eprorët mbi punonjësit e tyre, në krahasim me vetëvlerësimin e punonjësve në lidhje me aftësitë e tyre të mësipërme. Në përgjithësi, kemi vënë re se pavarësisht se eprorët kanë shprehur një rritje pozitive me zhvillimin e aftësive të tyre përmes trajnimeve të ndryshme, impakti i tyre duket të jetë më i ulët.

Me anë të këtyre rezultateve, shkolla është e gatshme të ndërmarrë hapa të caktuar për të përmirësuar perceptimet dhe nevojat e pjesëmarrësve të nivelit menaxherial. Kjo është e rëndësishme për të kuptuar se si të përmirësojmë pritshmëritë që ata kanë për punonjësit e tyre.

Në të ardhmen, do të angazhohemi në një seri të hollësishme hulumtuese dhe kërkuese për të identifikuar më mirë nevojat dhe preferencat e menaxherëve në lidhje me aftësitë dhe kompetencat e punonjësve. Kjo do të na ndihmojë të zhvillojmë programe trajnimi më të përshtatshme dhe efektive për të rritur kapacitetet e punonjësve dhe për të ndikuar pozitivisht në performancën e tyre.

Grafik 30. Vlerësimi i eprorëve për impaktin e trajnimeve në aftësitë e punonjësve të tyre



Në grafikun 2. Janë treguar aftësitë për të cilat pjesëmarrësit të niveleve menaxheriale kanë dhënë vlerësimin e tyre për 6 aftësi të shënuara aftësia 1-6 për punonjësit që kanë në varësi përkatësisht: 1) asimilimi i informacionit të ri, 2) kuptimin e njohurive të marra dhe përdorimi i tyre në përpjekje të asimilimit të njohurive të reja, 3) përdorimin e njohurive të marra në zgjidhjen e problematikave gjatë punës, 4) zbërthimin e informacioneve të reja në fushën e në të cilën kanë ndjekur trajnim dhe interpretimi i tyre, 5) kombinimin e njohurive të marra dhe përfundimeve të arritura për të krijuar ose përshtatur një praktikë të re në punë, 6) krijimin e kriterëve dhe metodologjive vlerësuese për çdo informacion ose praktikë të re që duhet të vendoset në zbatim. Me ngjyrë blu është shënuar mesatarja e vlerësimeve të pjesëmarrësve për këto 6 aftësi përpara se të trajnoheshin kurse me ngjyrë portokalli është shënuar mesatarja e vlerësimeve të pjesëmarrësve për këto 6 aftësi pas ndjekjes së trajnimeve. Sa më larg zhvendosen pikat nga qendra e diagramës drejt periferisë së saj ku janë të shënuar dhe aftësitë sipas numrave përkatës, aq më i lartë është vlerësimi i dhënë për atë aftësi.



Vlerësimi i Impaktit Të Trajnimit Qershor 2022-Qershor 2023
Shkolla Shqiptare e Administratës Publike