



VLERËSIMI I IMPAKTIT TË TRAJNIMIT

Janar-Dhjetor 2025

Raporti i Vlerësimit të Trajnimit Janar-Dhjetor 2025

© Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA)

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.33, ish-Hoteli i Oficerave”, 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.

PASQYRA

1. Përmbledhje	4
2. Metodologjia e përdorur	6
2.1. Analiza e aspekteve të trajnimit dhe trajnerëve	7
2.2. Objektivat e trajnimit	7
2.3. Subjekti i trajtuar (tematika e zhvilluar gjatë trajnimit)	9
2.3.2. Aspektet e trajnimit	11
2.4. Vlerësimi i trajnerëve	19
2.4.1. Vlerësim të përgjithshëm të trajnerëve të aspa	19
3. Paraqitja e niveli 1: reagimi - mbledhja e komenteve të pjesëmarrësve (vlerësimi i kënaqësisë së pjesëmarrësve), sipas pushteteve:	22
3.1. Vlerësimi i objektivave të realizuara gjatë trajnimit sipas pushteteve	22
3.2. Vlerësimi i subjektit të trajtuar (tematikat e zhvilluara gjatë trajnimit)	26
3.3. Vlerësimi i aspekteve të trajnimit	30
4. Niveli 2: të nxënit	34
5. Niveli 3 dhe 4: sjellja dhe rezultatet	35
5.1. Të dhëna të përgjithshme	36
5.2. Analiza e target grupit	36
5.2.1. Analiza sipas institucionit/ organizatës ku janë të punësuar.	37
5.2.2. Analiza sipas marrëdhënies së punësimit	37
5.2.3. Analiza sipas shpërndarjes së pjesëmarrësve në republikën e shqipërisë	38
5.2.4. Analiza sipas pozicionit të punës së pjesëmarrësve	41
5.3. Analiza e impaktit të trajnimit	41
5.3.1. Niveli i parë: me pjesëmarrësit që kanë ndjekur trajnimet e ofruara nga aspa	43
5.3.2. Niveli i dytë: me nivelin menaxherial	45

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, nga planifikimi dhe përcaktimi i objektivave që synohen të arrihen deri në zbatimin e tij, duke përcaktuar mirë 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 kryesore në hartimin e materialeve didaktike: *Malcolm Shepherd Knowles “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;

Vlerësimi i Impaktit të Trajnimit që realizon ASPA synon 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.

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 si dhe vlerësimi i reagimit të pjesëmarrësve, në lidhje me aspektet e trajnimit.

OBJEKTIVAT E VLERËSIMIT TË IMPAKTIT TË TRAJNIMIT

- Vlerësimi i aspekteve të trajnimeve nga pjesëmarrësit;
- Vlerësimi i aspekteve organizative, në zhvillimin e trajnimeve nga pjesëmarrësit;
- Vlerësimi i trajnerëve të kontraktuar nga ASPA, nga pjesëmarrësit;
- Vlerësimi i impaktit të trajnimeve, duke matur ndryshimin në aftësi para dhe pas trajnimit të pjesëmarrësve, duke u bazuar në dy tregues:
 - Vetëvlerësimi i impaktit të trajnimeve nga pjesëmarrësit;
 - Vlerësimi i impaktit të trajnimeve nga eprorët për punonjësit e tyre.

2. METODOLOGJIA E PËRDORUR

Parimet kryesore të metodologjisë

Metodologjia e përdorur në vlerësimin e impaktit të trajnimit bëhet nëpërmjet plotësimit të pyetësorëve online, që janë shpërndarë në administratën publike, për periudhën e vlerësimit Janar - Dhjetor 2025. 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 drejtues.

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 që sjell trajnimi, në sjelljen dhe performancën e pjesëmarrësve. 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, si rezultat i trajnimit;
- Matjen e aftësisë së të trajnuarve, për aplikimin e njohurive të fituara në trajnime;
- Vlerësimin e ndryshimit të performancës të punës së të trajnuarve.

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

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

2.1. Analiza e aspekteve të trajnimit dhe trajnerëve

Në fund të çdo trajnimi, të zhvilluar në periudhën Janar - Dhjetor 2025, pjesëmarrësit në trajnime plotësojnë një pyetësor të dizajnuar për të matur reagimin e tyre, në lidhje me disa aspekte të trajnimeve, duke përmbyllur nivelin e parë të modelit të zbatuar në lidhje me këtë praktikë. Gjatë kësaj periudhe ASPA ka grumbulluar dhe analizuar në total **6032** vlerësime të pjesëmarrësve, të cilët kanë patur mundësinë të japin reagimin e tyre për çdo trajnim të ndjekur. Në këtë proces, pjesëmarrësit kanë vlerësuar këto komponentë:

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

2.2. Objektivat e trajnimit

Vlerësimi i objektive 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 nxënësit. Kjo kornizë për kategorizimin e objektive arsimore/trajnuese 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 rezultatet e grumbulluara në këtë seksion kemi si vijon:

- **4998** pjesëmarrës ose **83%** e tyre janë shprehur se trajnimet i kanë ndihmuar plotësisht për të fituar njohuri të reja;
- **4948** pjesëmarrës ose **82%** e tyre janë shprehur se trajnimet ju kanë shërbyer plotësisht, si mjet për shkëmbimin e informacionit dhe ideve të reja;
- **4471** pjesëmarrës ose **74%** e tyre janë shprehur se trajnimet i kanë ndihmuar plotësisht, në lehtësimin e ushtrimit të detyrave funksionale;
- **3797** pjesëmarrës ose **63%** e tyre janë shprehur se trajnimet i kanë ndihmuar plotësisht, në evidentimin e problematikave në punë;
- **4408** pjesëmarrës ose **73%** e tyre janë shprehur se trajnimet i kanë ndihmuar plotësisht, në gjykimin e situatave dhe problemeve në punën e përditshme;
- **4431** pjesëmarrës ose **73%** e tyre janë shprehur se trajnimet i kanë ndihmuar plotësisht, për të realizuar në mënyrë më efektive dhe eficiente detyrat funksionale.

Në rezultatet e marra, **mesatarisht** pjesëmarrësit janë shprehur si në vijim:

- **74.6%** e pjesëmarrësve kanë deklaruar se të gjitha objektivat janë realizuar plotësisht. Kjo tregon se trajnimet janë efikase në përmbushjen e objektivave të vendosura gjatë dizanjimit të tyre;
- **24.6%** e pjesëmarrësve kanë deklaruar se të gjitha objektivat e trajnimeve të ndjekura janë realizuar pjesërisht, ndërsa vetëm **0.8 %** kanë thënë se objektivat, nuk janë realizuar. Kjo tregon që edhe përkundër ndonjë mosperfeksioni, trajnimet kanë patur 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. Ky 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.

Tabela 1. 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.	4998	1018	16
2	Trajnimi ka shërbyer si mjet mësimi, përmes shkëmbimit të informacioneve dhe ideve me trajnerin edhe pjesëmarrësit	4948	1059	25
3	Trajnimi më ka ndihmuar për të zhvilluar ide që lehtësojnë ushtrimin e detyrave funksionale	4471	1522	39
4	Trajnimi më ka ndihmuar në zgjidhjen e problematikave të evidentuara në punë.	3797	2152	83
5	Trajnimi më ka ndihmuar të gjykoj elementet dhe situatat e trajtuara në trajnim, gjatë punës së përditshme	4408	1591	33
6	Trajnimi më ka ndihmuar në realizimin e punës në mënyrë më efektive dhe eficiente.	4431	1552	49

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

Duke qenë 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:

- **4854** ose **80%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit shprehin se subjekti i trajtuar në trajnim ishte plotësisht relevant. Kjo tregon se trajnimet kanë përmbajtur materialet e nevojshme për pjesëmarrësit;
- **4931** ose **82%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit në studim shprehin se informacionet e reja që kanë marrë në trajnime, kanë qenë plotësisht të dobishme. Kjo paraqet një kontribut pozitiv të trajnimeve, në zbatimin e detyrave të administratës publike;
- **2682** ose **44%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit shprehin, plotësisht, se tematikat e trajtuara në trajnim adresojnë çështje specifike. Kjo tregon se trajnimet janë të përshtatshme, për nevojat e pjesëmarrësve.
- **3048** ose **51%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit në studim shprehin se subjektet e trajtuara nuk janë komplekse, duke mos qenë 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;

- **4919** ose **82%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit në studim shprehin 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;
- **4711** ose **78%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit në studim shprehin se subjektet e trajtuara i përmbushin të gjitha nivelet e të nxënit. Kjo paraqet një përparim të pjesëmarrësve, në njohjen e materialeve të trajtuar;
- **4726** ose **78%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit në studim shprehin 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 sipërpërmendura për subjektet dhe materialet teorike të përdorura gjatë trajnimeve, pjesëmarrësit janë shprehur në masën:

- **70.7%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit shprehin pozitivisht, duke e vlerësuar plotësisht çdo aspekt të subjekteve dhe materiale teorike që kanë ndjekur gjatë trajnimeve.
- Në të njëjtën kohë, **24.2%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit kanë vlerësuar subjektet si pjesërisht të kënaqshme. Kjo sugjeron se, ka ende hapësira për përmirësim në disa aspekte të tyre, me qëllim arritjen e kënaqësisë tek pjesëmarrësit.
- Nëse shohim masën prej **5.1%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, që kanë vlerësuar aspektet në lidhje me tematikat si aspak të kënaqshme, kjo është një shenjë se ka disa sfida që duhet të adresohen në mënyrë të qëndrueshme, për të përmirësuar efektivitetin e trajnimeve.

Tabela 2. 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	4854	1133	45
2	Subjekti i trajtuar përmban informacione të reja, të dobishme	4931	1079	22
3	Subjekti i trajtuar nuk ishte i përgjithshëm	2682	2481	869
4	Subjekti i trajtuar nuk ishte kompleks	3048	1908	1076
5	Subjekti i trajtuar nga ASPA plotëson aspektet teorike dhe praktike	4919	1094	19
6	Subjekti i trajtuar i përmbush të gjitha nivelet e të nxëniet	4711	1295	26
7	Subjekti i trajtuar lidhet me nevojat dhe zhvillimin tim personal	4726	1285	21

2.3.2. 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, për të ndikuar në rritjen e produktivitetit dhe rritjen e efikasitetit të punonjësve.

Sipas vlerësimit të shprehur nga pjesëmarrësit kemi:

- **5416** ose **89.8%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit 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.
- **585** ose **9.7%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit 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.

- **31 ose 0.5%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit shprehin pakënaqësi për trajnimet e ndjekura. Edhe pse ky numër është shumë i vogël, është e rëndësishme të kuptohen 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, duke adresuar çdo problem të identifikuar nga punonjësit, për të siguruar një trajnim më të përshtatshëm dhe efikas për të gjithë personelin.

Tabela nr. 3 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?			
		5416	585	31

Pritshmëritë personale

Nisur nga eksperiencia e shkollës, vlerësimi i pritshmërisë personale të pjesëmarrësve i referohet 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.
- **Relevanten 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:

- **4405** ose **73%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, 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.
- **1601** ose **26.5%**, e vlerësimeve nga pjesëmarrësit 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 materialeve ose nivelin e ndihmës ofruar gjatë trajnimit.
- **26** ose **0.5 %** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, 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: shumica e pjesëmarrësve të kënaqur me atë që është ofruar.

Tabela nr. 4 Vlerësimi i realizimit të pritshmërisë personale

C	Aspekti e trajnimit	Vlerësimi		
		Plotësisht	Pjesërisht	Aspak
2	Në çfarë mase janë arritur pritshmëritë tuaja personale?	4405	1601	26

Vlerësimi i interaktivitetit

Vlerësimi i interaktivitetit të trajnimit nga pjesëmarrësit i referohet ndërveprimit të pjesëmarrësve me trajnerin dhe të pjesëmarrësve me pjesëmarrësit e tjerë, nëpërmjet metodave 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 dhe punë në grupe 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:

- **4029** ose **66.8%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit në studim, kanë vlerësuar maksimalisht metodat interaktive të përdorura në trajnime;
- **1946** ose **32.2%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, 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;
- **57** ose **1%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, 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, 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. 5 Vlerësimi i metodave interaktive të përdorura.

C	Aspekti e trajnimit	Vlerësimi		
3	Si do i vlerësonit metodat e interaktivitetit të përdorur në trajnim?	Shumë efektive	Efektive	Aspak efektive
		4029	1946	57

Vlerësimi i kohëzgjatjes

Vlerësimi i kohëzgjatjes së trajnimit nga pjesëmarrësit i referohet vlerësimin 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 përvetësuar çdo tematikë të trajnimit. Ky vlerësim përfshin vlerësimin e kohëzgjatjes së trajnimit, në krahasim me pritshmërinë e pjesëmarrësve dhe nevojat e tyre, për zhvillim personal dhe profesional.

Në analizën e bërë mbi kohëzgjatjen e trajnimit rezulton:

- **5091 ose 84.4%**, e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, 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 se shumica e pjesëmarrësve ndihen të kënaqur me kohën e caktuar për trajnim dhe kanë arritur të kapin objektivat e tyre të mësimin;
- **717 ose 11.9%**, e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, shprehin 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;
- **224 ose 3.7%**, e vlerësimeve nga pjesëmarrësi, shprehin se trajnimet kanë qenë shumë të shkurta. Kjo tregon se, për disa pjesëmarrës, koha ka qenë e pamjaftueshme për të eksploruar dhe mësuar thellësisht për tematikën e trajnimit.

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

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

Tabela nr. 6 Vlerësimi i kohëzgjatjes së trajnimeve.

C	Aspekti e trajnimit	Vlerësimi		
		Ishte shumë i gjatë	Ishte shumë i shkurtër	E përshtatshme
4	Si do ta vlerësonit kohëzgjatjen e trajnimit?	717	224	5091

Vlerësim të përgjithshëm të organizimit të trajnimeve nga ASPA

Vlerësimi i organizimit të trajnimit dhe logjistikës nga pjesëmarrësi, i 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 p.sh. “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:

- **4943** ose **81.9%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit e kanë vlerësuar ASPA- n se është në gjendje të ofrojë trajnime të mirëplanifikuara 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, organizimin nga stafi i ASPA dhe trajneri. Një ndërhyrje e suksesshme, është ndarja e materialeve dhe temave të trajnimit në kohën e disponueshme.

- **1048** ose **17.3 %** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, 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;
- **41** ose **0.8 %** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, kanë qenë të pakënaqur me mënyrën e administrimit dhe organizimit të trajnimeve.

Analiza tregon se organizimi dhe administrimi i trajnimeve nga ASPA është përgjithësisht 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 përmirësim, 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, Për momentin, është e qartë se ASPA po bën një punë shumë të mirë në këtë fushë.

Tabela nr. 7 Vlerësimi i administrimit dhe organizimit të trajnimit.

C	Aspekti e trajnimit	Vlerësimi		
		Shumë mirë	Mirë	Dobët
5	Si e vlerësoni administrimin dhe organizimin e trajnimit? (Regjistrimin, ndarjen e informacionit, përputhja me programin, zgjidhjen e problemeve logjistike etj.)?			
		4943	1048	41

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 kampion të caktuar të pjesëmarrësve në trajnime. Këto të dhëna shërbejnë për të ardhur në përfundime të sakta, lidhur me performancën e stafit të ASPA.

- **5488** ose **90.9%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, kanë vlerësuar kontributin e stafit të ASPA si maksimal për çfarëdo asistence të ofruar gjatë trajnimeve;
- **528** ose **8.8%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, kanë dhënë një vlerësim mesatar;
- **16** ose **0.3%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, kanë shprehur pakënaqësi në këtë aspekt.

Ky vlerësim 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 **0.3%**, nuk kanë qenë të kënaqur me kontributin e stafit të ASPA. Shkolla do të ndërhyjë në mënyrë që të kuptojmë më shumë për arsyet, se për 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 i faktit 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. 8 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?			
		5488	528	16

Vlerësimi i marketimit të trajnimeve

Shkolla Shqiptare e Administratës Publike 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:

- **5172** ose **85.7%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, shprehin një vlerësim maksimal për marketimin e trajnimeve të ofruara 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. Kjo ka ndihmuar në rritjen e ndërgjegjësimit të tyre për shkollën dhe trajnimet e ofruara.
- **841** ose **14%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, shprehin 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.

- **16 ose 0.3%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, shprehin 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. 9 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?			
		5172	841	16

2.4. Vlerësimi i trajnerëve

2.4.1. 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. 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 kontraktojë jo vetëm specialistët më të mirë në fushat përkatëse por edhe elementët, të cilët e njohin mirë target grupin që do trajnojnë. ASPA ju ka dhënë mundësinë pjesëmarrësve të japin vlerësimin e tyre për trajnerët, rezultatet e të cilave janë paraqitur në tabelën e mësipërme.

Në bazë të analizës, është evidentuar:

Njohuritë e trajnerëve:

- **90%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, kanë shprehur vlerësim maksimal për 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:

- **90%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, kanë shprehur vlerësim maksimal për 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:

- **87%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, kanë shprehur vlerësim maksimal për 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 menaxhojnë me efikasitet kohën në dispozicion dhe të ndihmojnë në përfshirjen e pjesëmarrësve në procesin e trajnimit.

Metodat interaktive online:

- **85%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, kanë shprehur vlerësim maksimal për metodat interaktive online ,të përdorura nga trajnerët. Kjo tregon se trajnerët kanë përdorur me sukses teknologjinë, për të bërë trajnimet më gjithëpërfshirëse dhe tërheqëse për pjesëmarrësit.

Udhëzimet për realizimin e trajnimit:

- **88%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, kanë shprehur vlerësim maksimal për udhëzimet që trajnerët ofrojnë, për sigurimin e realizimit të trajnimit. Kjo tregon se trajnerët janë të përgatitur dhe të gatshëm të ndihmojnë pjesëmarrësit, në përvetësimin e plotë dhe të thelluar të njohurive.

Gatishmëria për zgjidhjen e nevojave:

- **90%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, kanë shprehur vlerësim maksimal për 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:

- **85%** e vlerësimeve nga pjesëmarrësit, kanë shprehur vlerësim maksimal për 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. Ndihma e tyre mund të përmirësohet edhe më tej, duke u mbështetur mbi koherencën e ushtrimeve dhe rasteve studimore si dhe kultivimin e një ambienti më të përshtatshëm mësimdhënie për punonjësit e administratës publike.

Tabela 10. Vlerësim të përgjithshëm të trajnerëve të ASPA

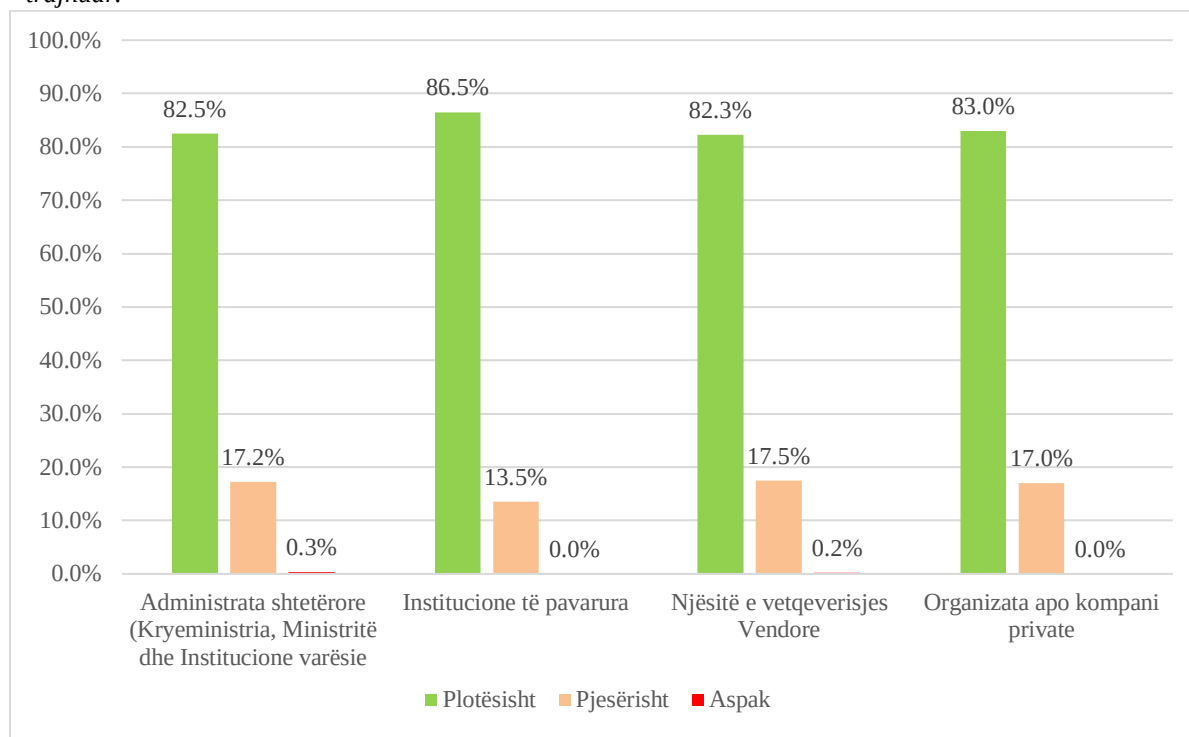
D	Vlerësimi i trajnerit	Shumë mirë	Mirë	Mjaftueshëm	Dobët
1	Si do i vlerësonit njohuritë e trajnerit në lidhje me fushën e trajnimit?	12106	1192	125	53
2	Si do i vlerësonit aftësitë prezantuese të trajnerit?	12132	1204	96	44
3	Si do e vlerësonit menaxhimin e kohës që ofron trajneri për pyetje gjatë zhvillimit të trajnimit?	11745	1524	149	58
4	Si do i vlerësonit metodat interaktive gjatë zhvillimit të trajnimit?	11468	1758	177	73
5	Si do i vlerësonit udhëzimet e ofruara nga trajneri gjatë zhvillimit të trajnimit?	11891	1389	128	68
6	Si do e vlerësonit gatishmëri e trajnerit në zgjidhjen e nevojave të pjesëmarrësve?	12113	1191	124	48
7	Si do i vlerësonit koherencën e ushtrimeve studimore të lidhura me çështjet e punës?	11508	1684	200	84

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

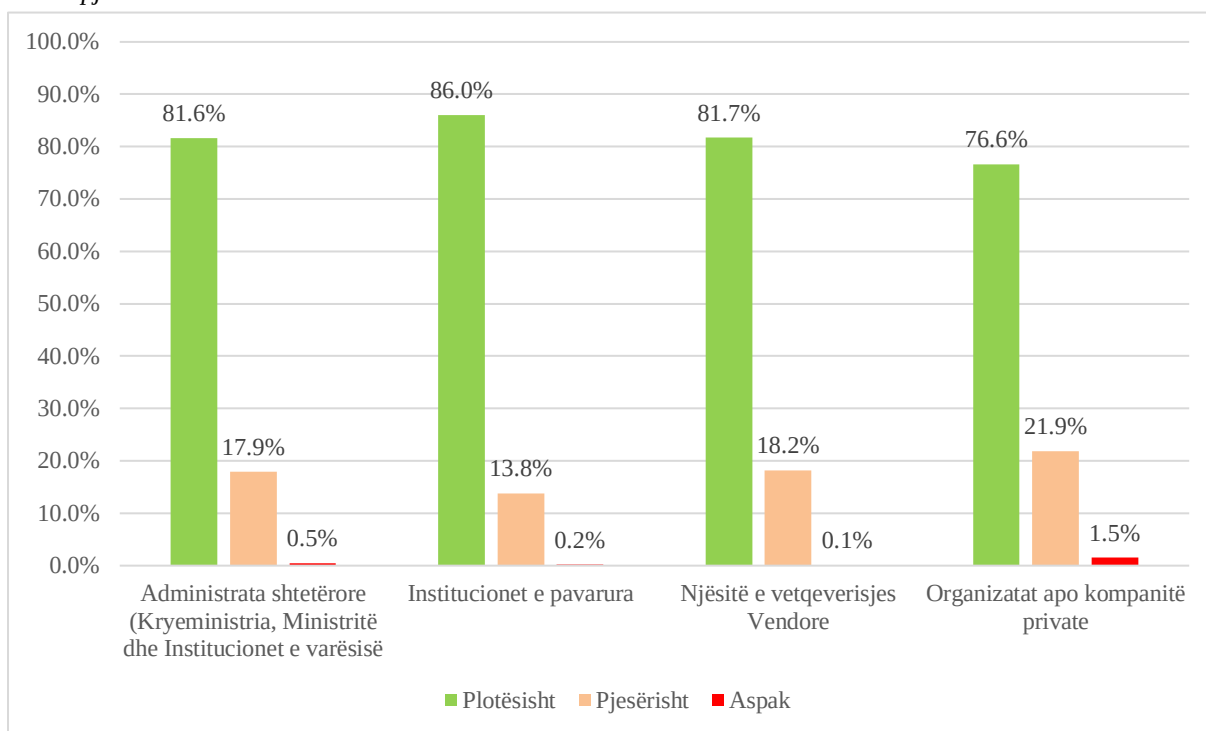
- Administrata shtetërore (Kryeministria, ministritë dhe institucionet e varësie);
- Njësitë e Vetqeverisjes Vendore;
- Institucionet e Pavarura;
- Organizata ose kompani private.

3.1. Vlerësimi i objektivave të realizuara gjatë trajnimit sipas pushteteve

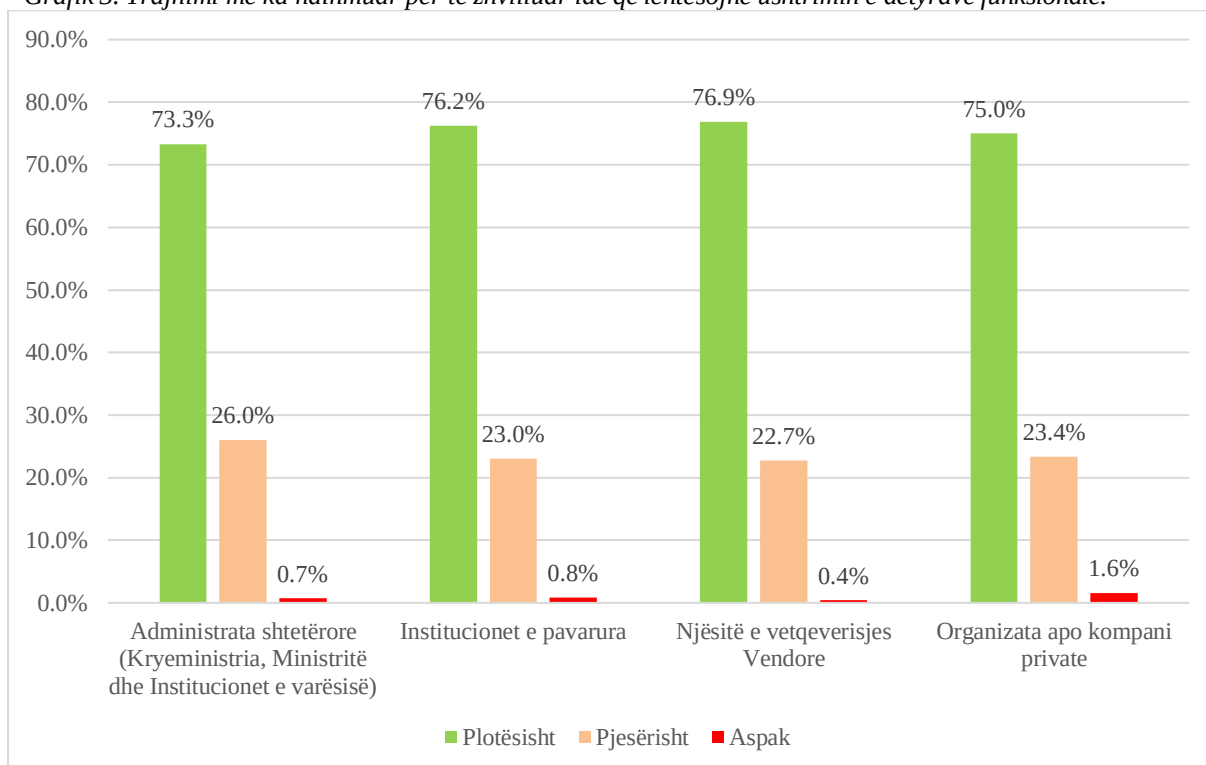
Grafik 1. Trajnimi më ka ndihmuar për të fituar njohuri të përditësuara mbi tematikën e trajnimit ku jam trajnuar.



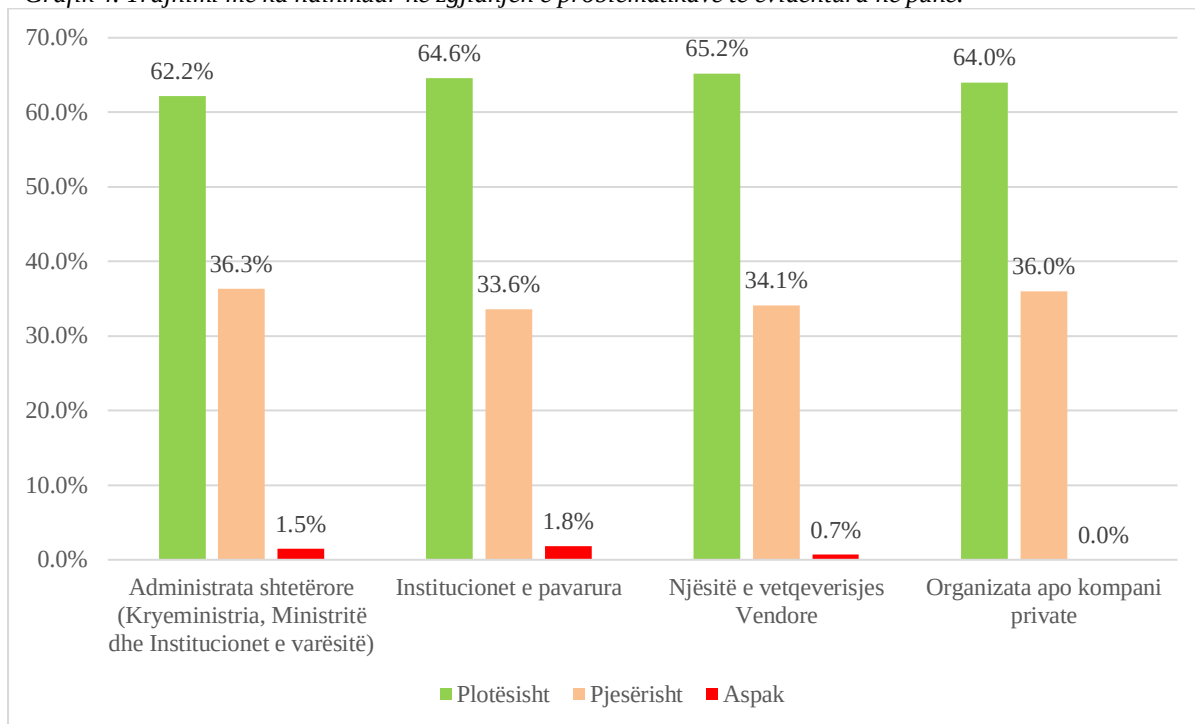
Grafik 2. Trajnimi ka shërbyer si mjet mësimi përmes shkëmbimit të informacioneve dhe ideve me trajnerin edhe pjesëmarrësit.



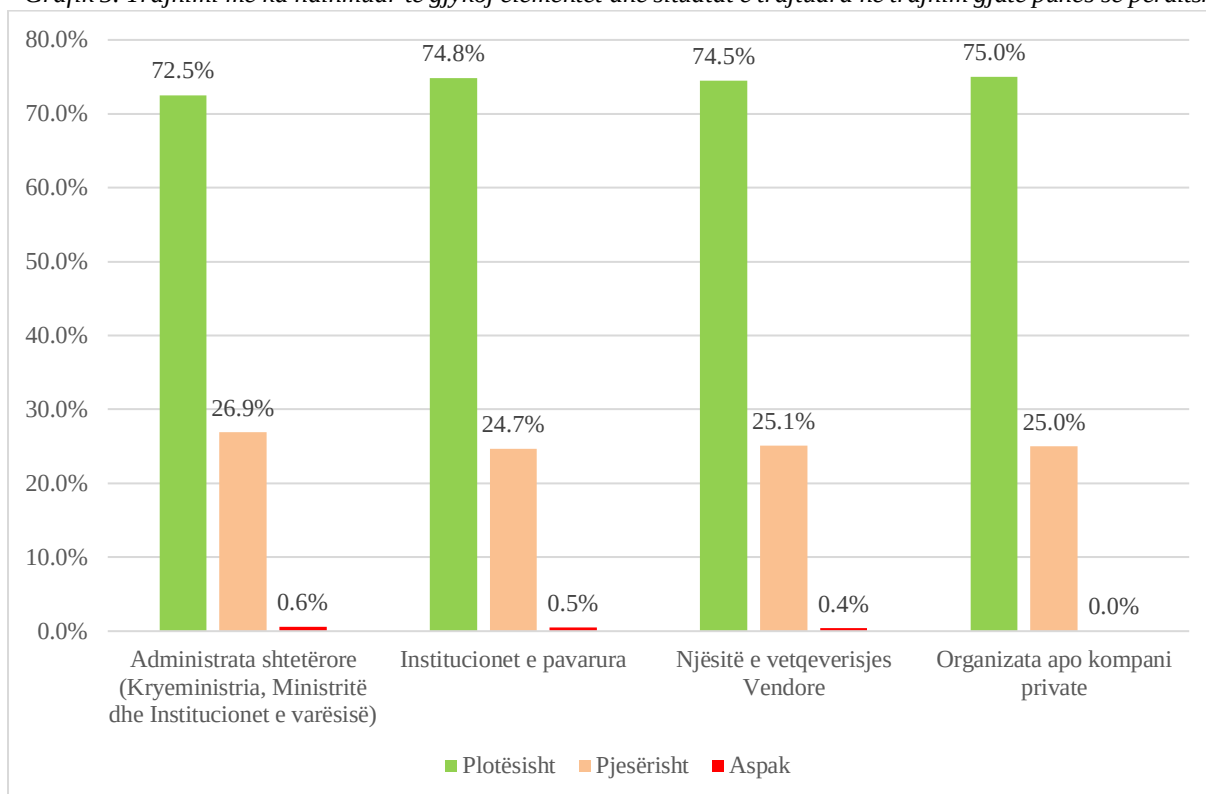
Grafik 3. Trajnimi më ka ndihmuar për të zhvilluar ide që lehtësojnë ushtrimin e detyrave funksionale.



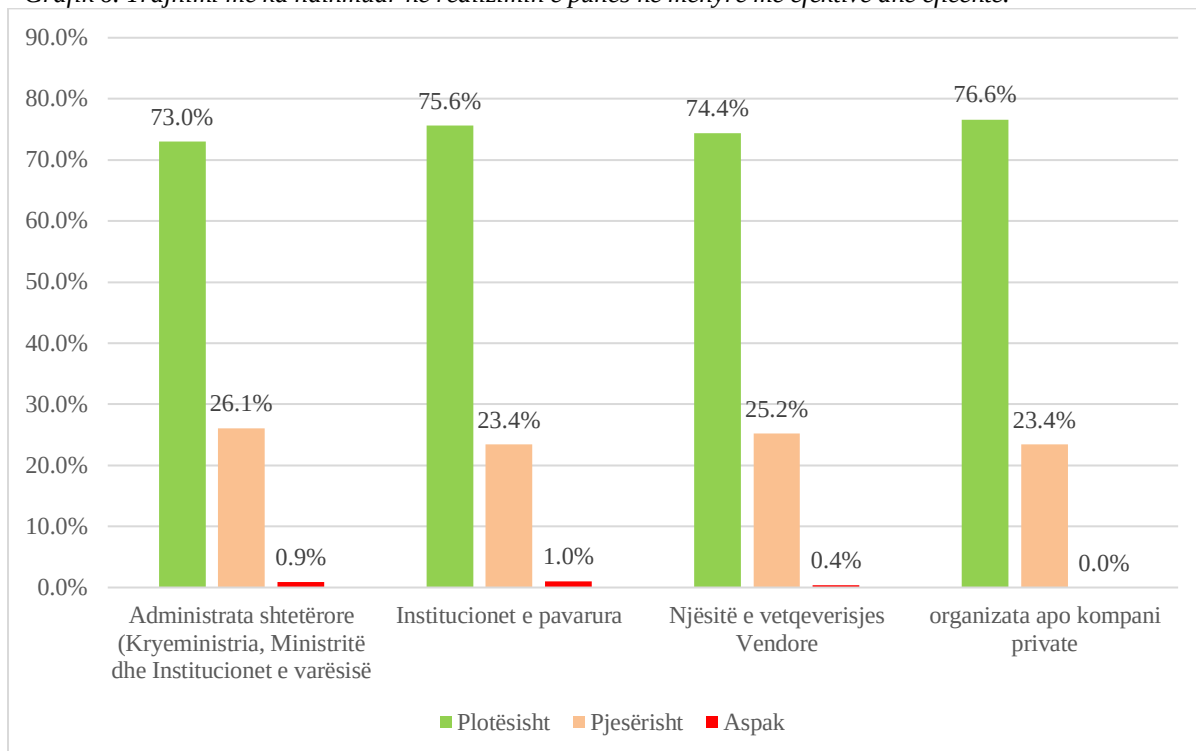
Grafik 4. Trajnimi më ka ndihmuar në zgjidhjen e problematikave të evidentura në punë.



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.

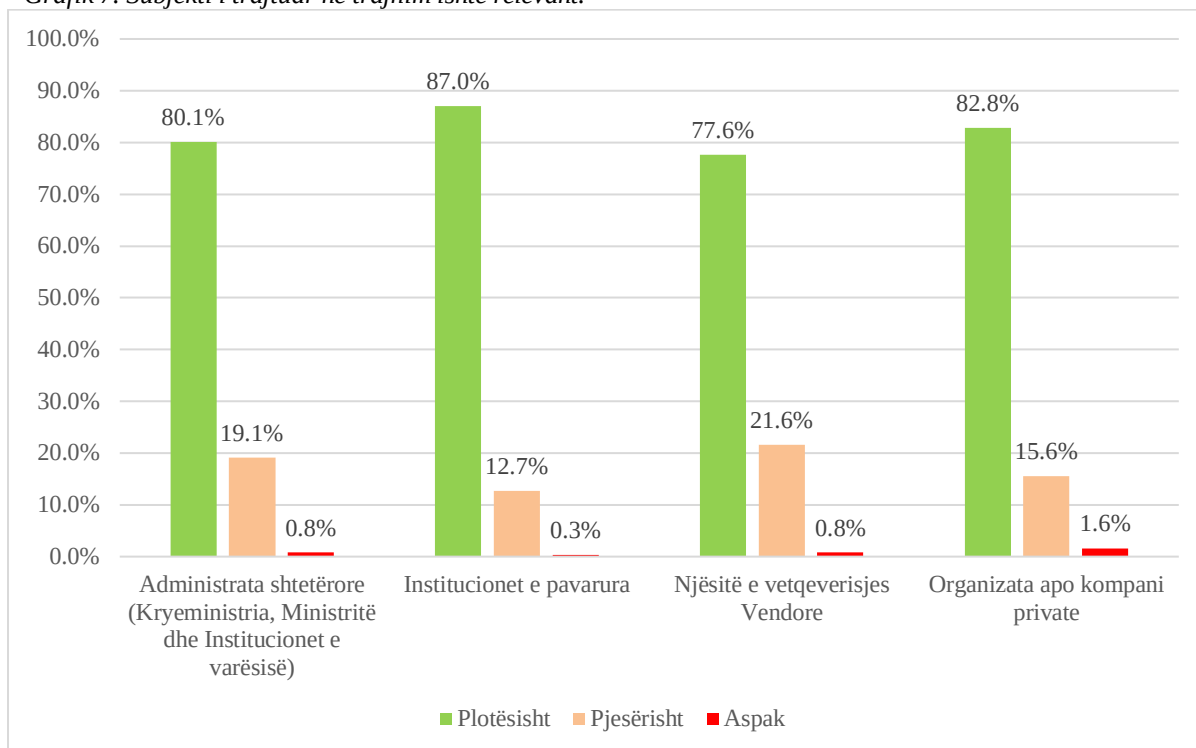
Në objektivat:

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

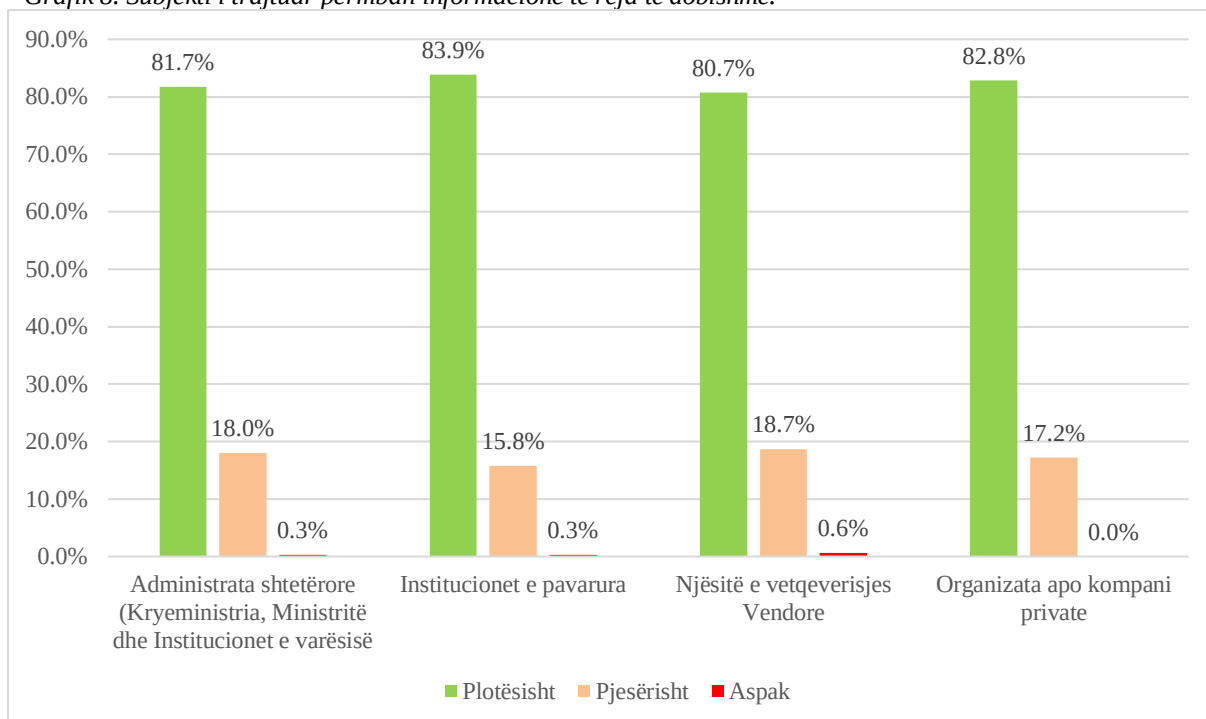
Ku janë marrë vlerësimet më të ulëta, edhe pse fakti që, pjesa tjetër e pjesëmarrësve janë shprehur pjesërisht të kënaqur në realizimin e këtyre objektivave, nuk është një rezultat negativ, përsëri lë të kuptohet që ka vend për analizë dhe monitorim të mëtejshëm, në përpjekje për t’i përmirësuar.

3.2. Vlerësimi i subjektit të trajtuar (tematikat e zhvilluara gjatë trajnimit)

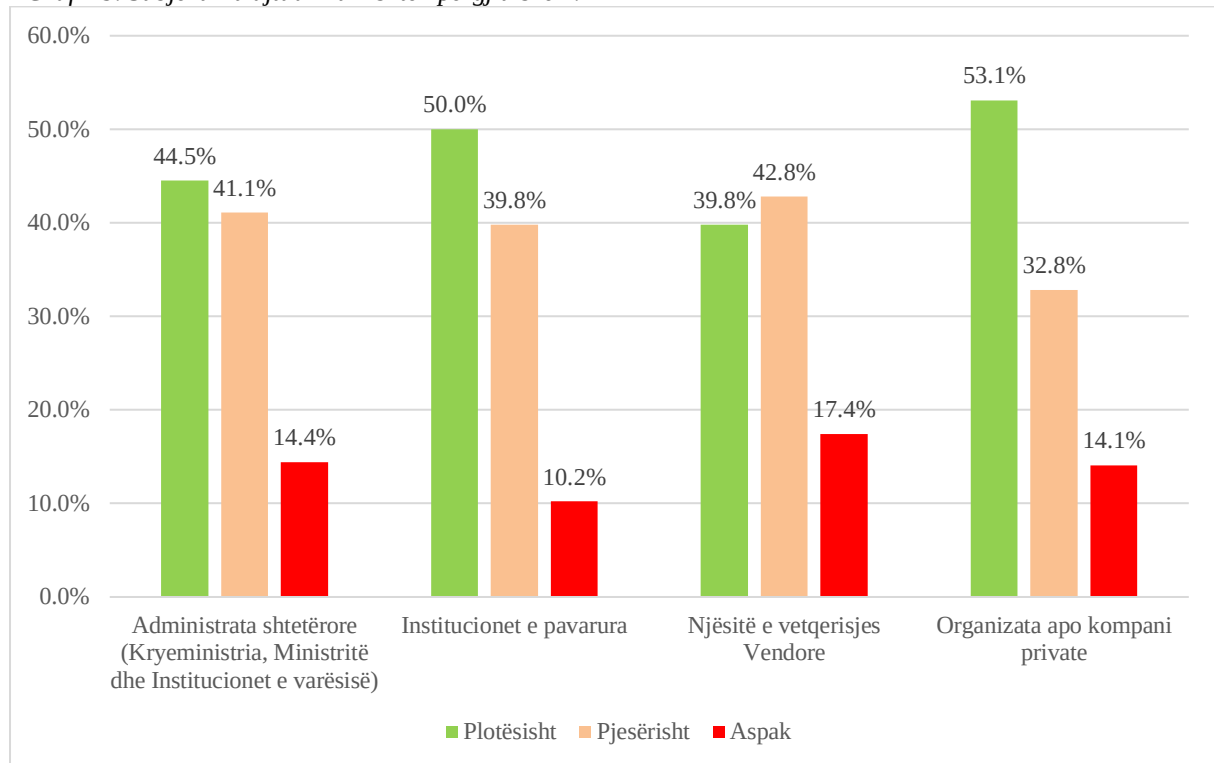
Grafik 7. Subjekti i trajtuar në trajnim ishte relevant.



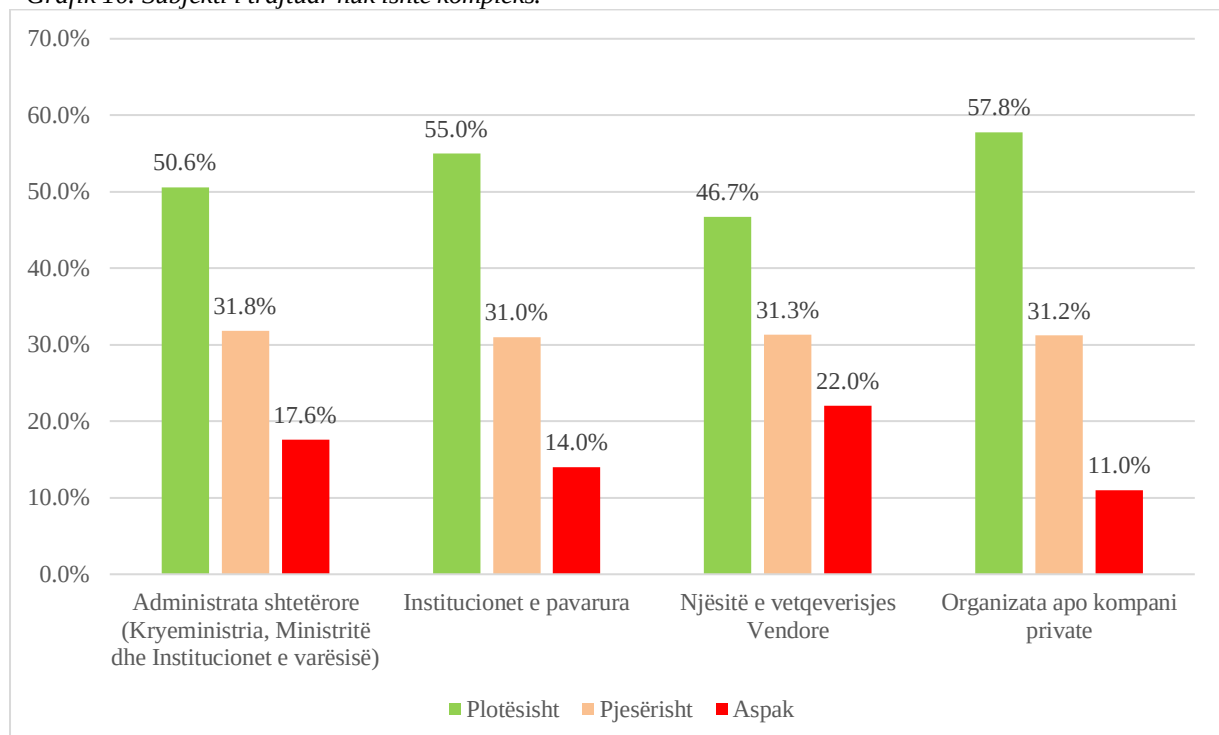
Grafik 8. Subjekti i trajtuar përmban informacione të reja të dobishme.



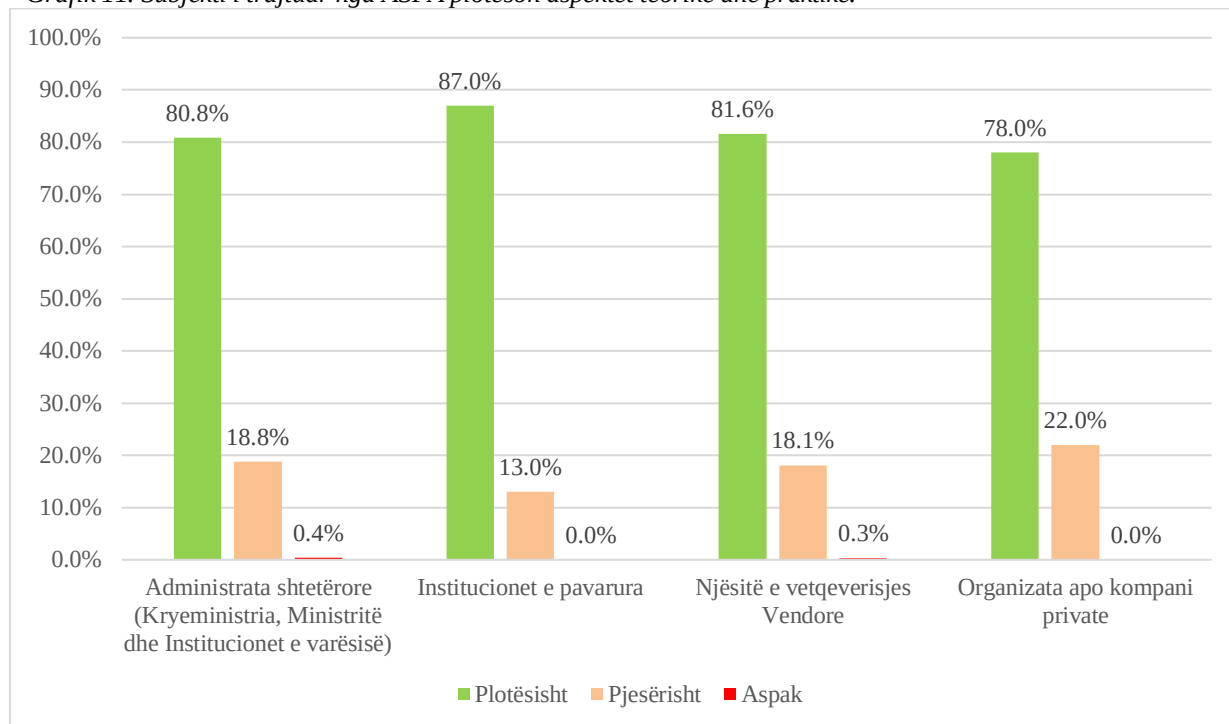
Grafik 9. Subjekti i trajtuar nuk ishte i përgjithshëm.



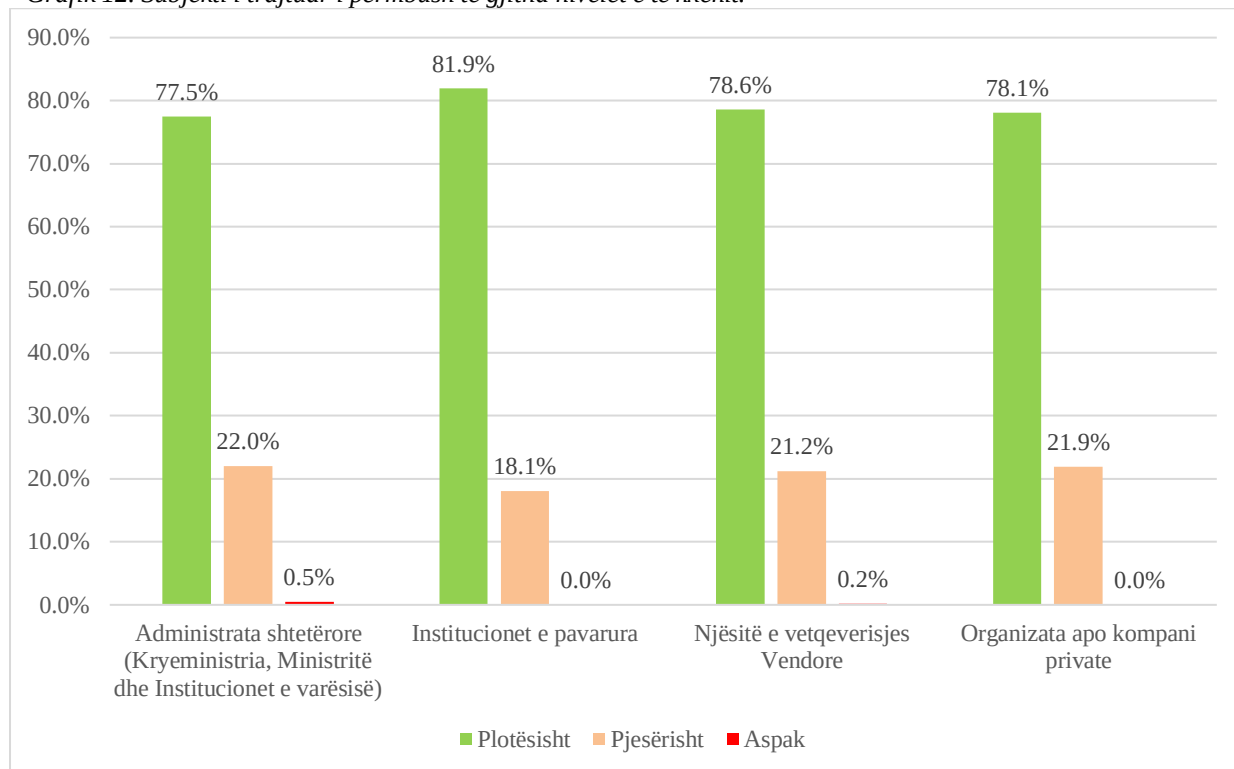
Grafik 10. Subjekti i trajtuar nuk ishte kompleks.



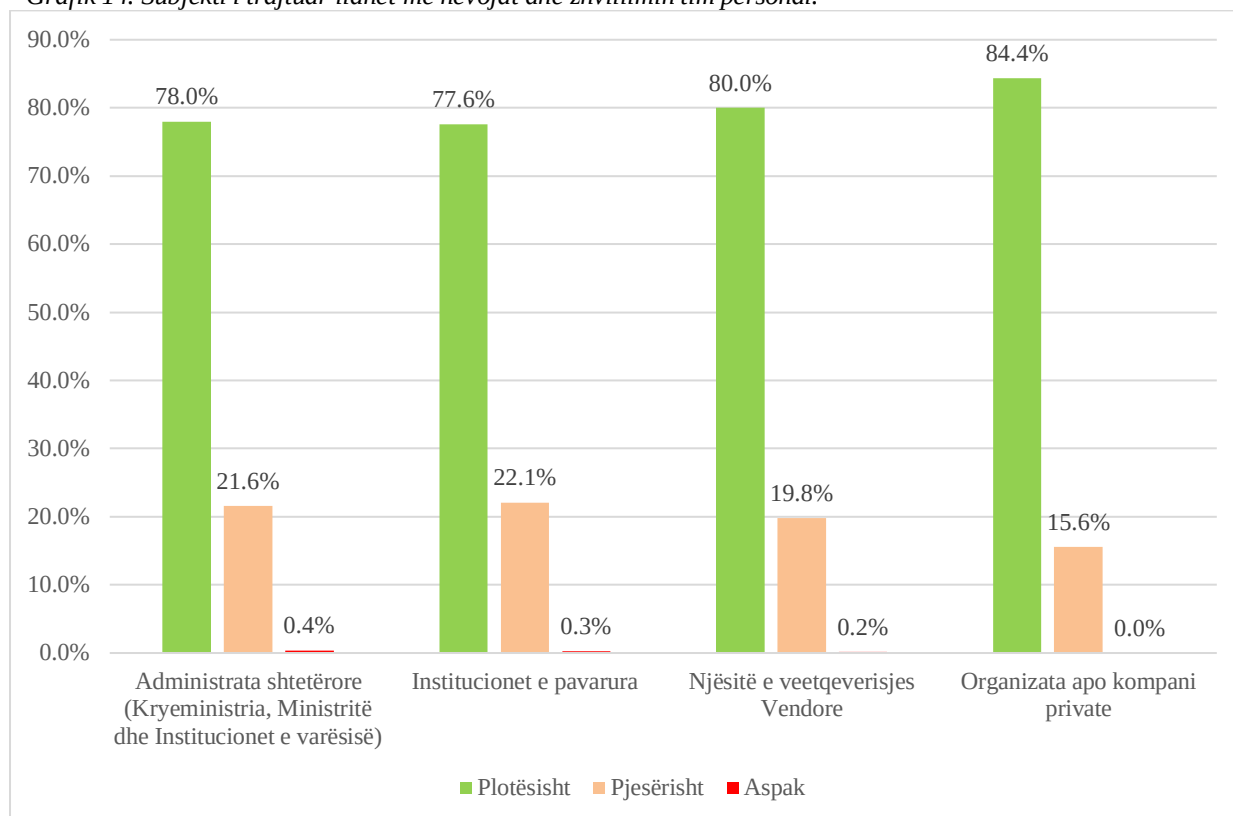
Grafik 11. Subjekti i trajtuar nga ASPA plotëson aspektet teorike dhe praktike.



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, përsa i përket aspekteve mbi të cilat vlerësohen subjektet dhe tematikat që janë trajtuar në trajnim, rezultatet janë pozitive, duke parë që shumica e pjesëmarrësve kanë dhënë vlerësim maksimal dhe 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:

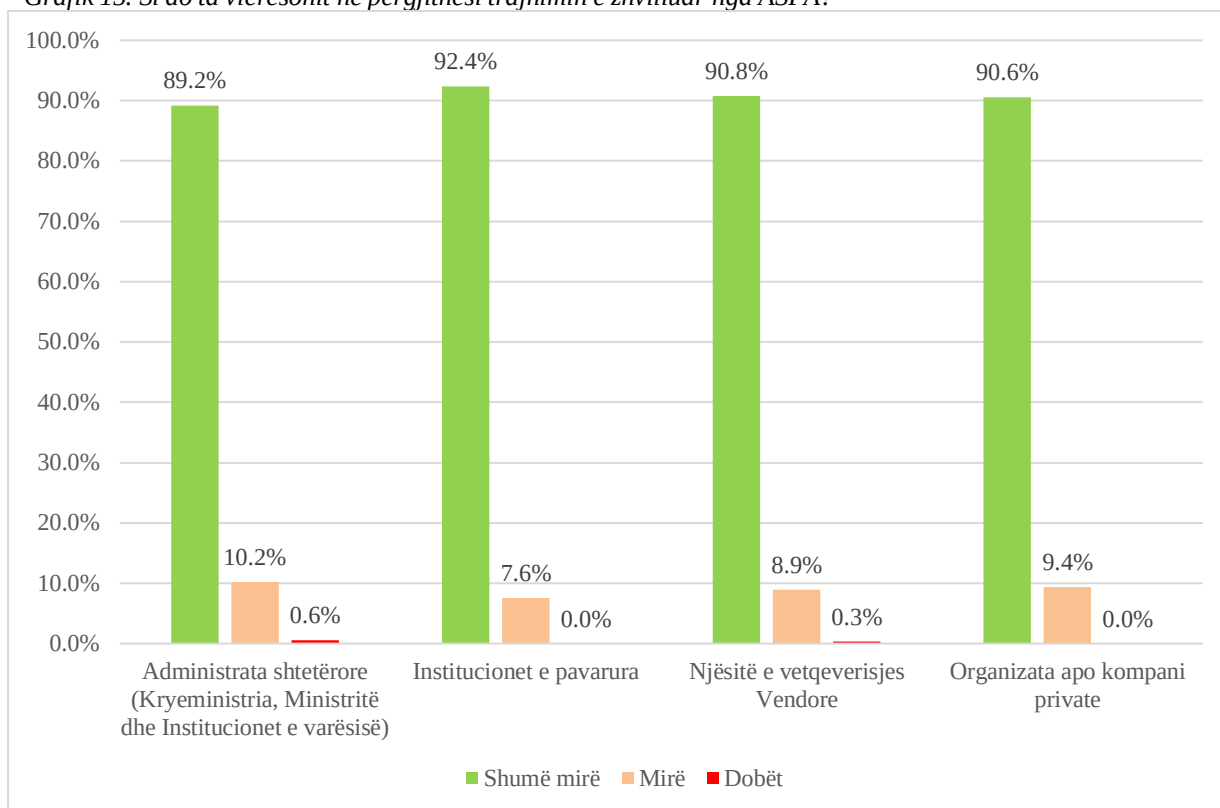
- “Subjekti i trajtuar nuk ishte i përgjithshëm”;
- “Subjekti i trajtuar nuk ishte kompleks”;

kanë marrë numrin më të ulët përsa i përket vlerësimit maksimal, për të cilën pjesëmarrësit janë shprehur në pjesën më të madhe, pjesërisht, dakort me këto pohime.

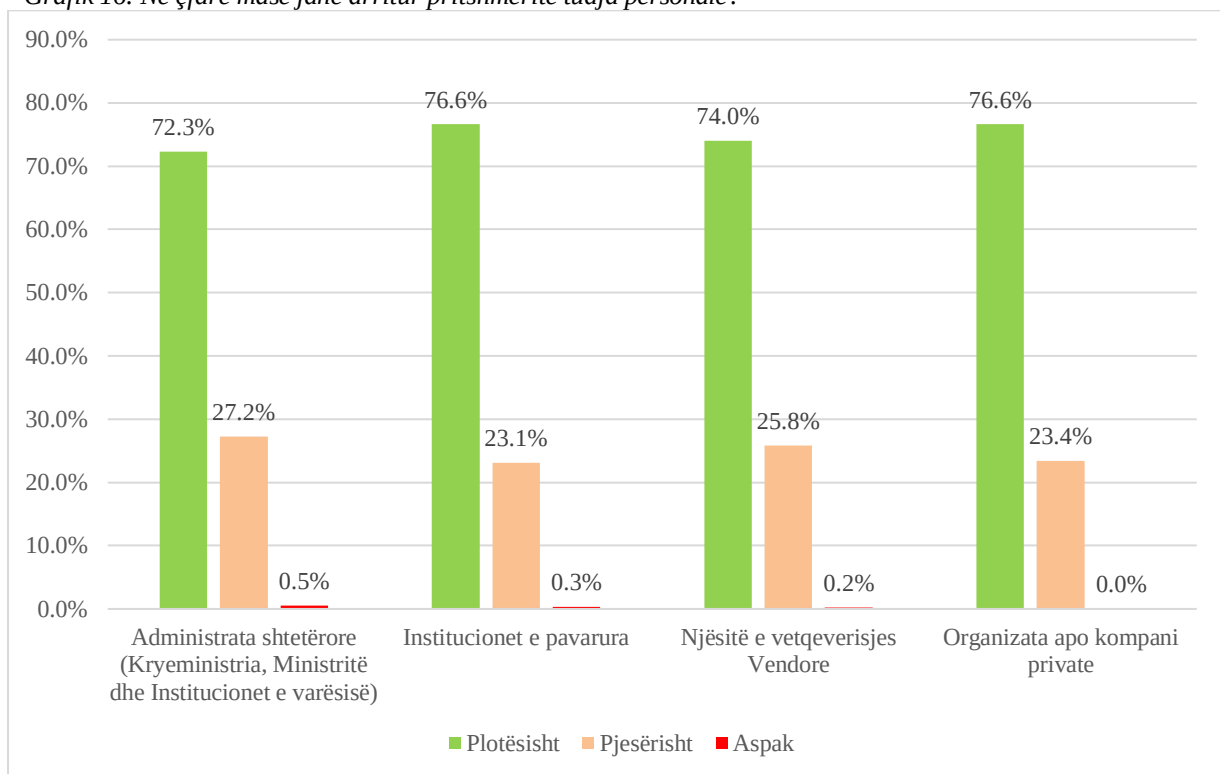
ASPA gjatë kësaj periudhe, numrin më të madh të tematikave, e ka ofruar në trajtën e sesioneve informuese të hapura për të gjithë administratën publike. Në këtë mënyrë, ka patur një pjesëmarrje sasiore por ndoshta jo cilësore, duke sjellë qasjen se subjektet dhe tematikat mund të jenë dukur paksa komplekse 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 grup me nivel të ndryshëm. ASPA po punon për rritjen e cilësisë në përzgjedhjen e pjesëmarrësve të saj në trajnime, me qëllimin rezultate të të nxëniet të dizanuara sipas target grupeve me nivel të ndryshëm, praktikë e cila ka sjellë një numër më të vogël pjesëmarrësish nga vitet e kaluara.

3.3. Vlerësimi i aspekteve të trajnimit

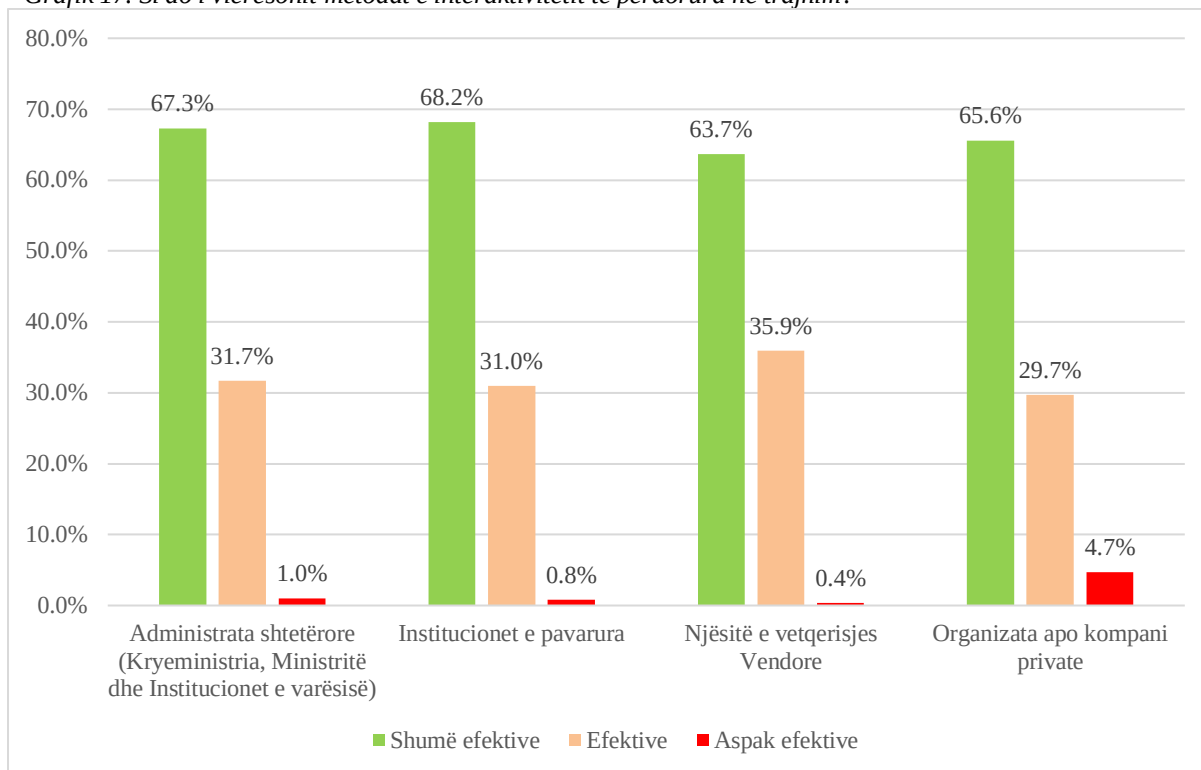
Grafik 15. Si do ta vlerësonit në përgjithësi trajnimin e zhvilluar nga ASPA?



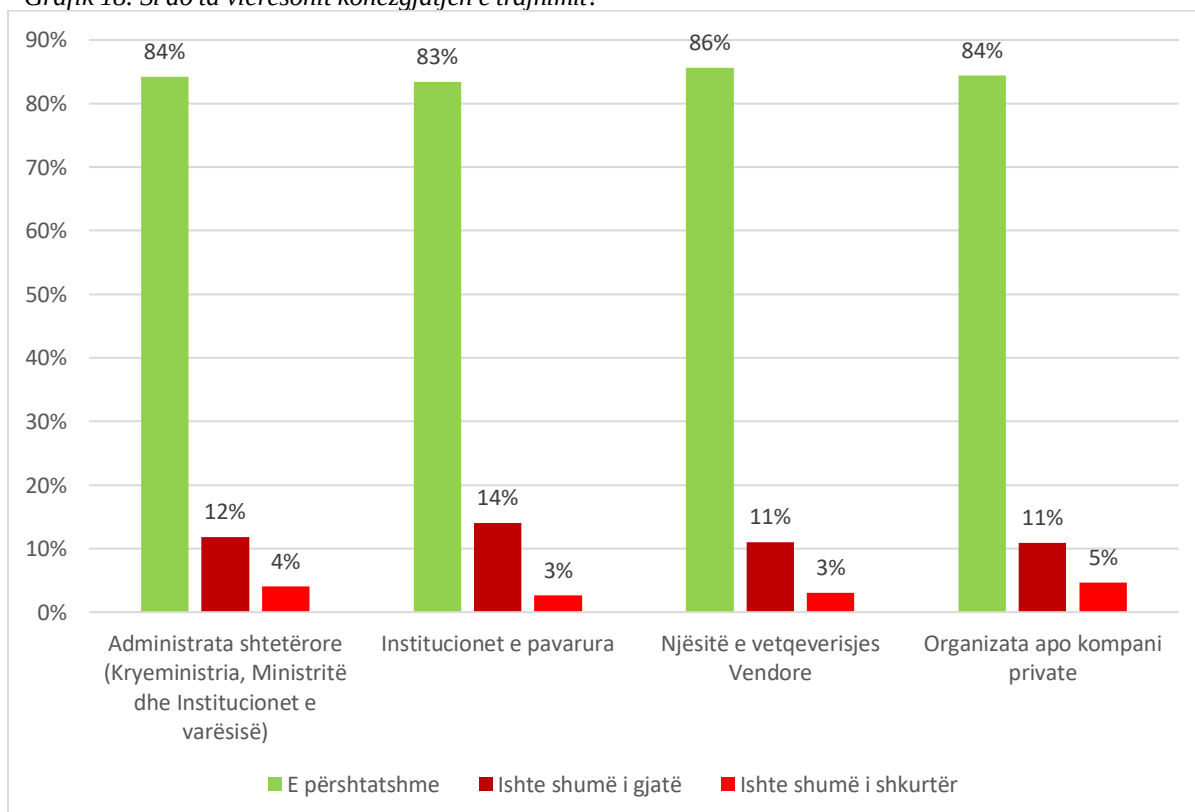
Grafik 16. Në çfarë mase janë arritur pritshmëritë tuaja personale?



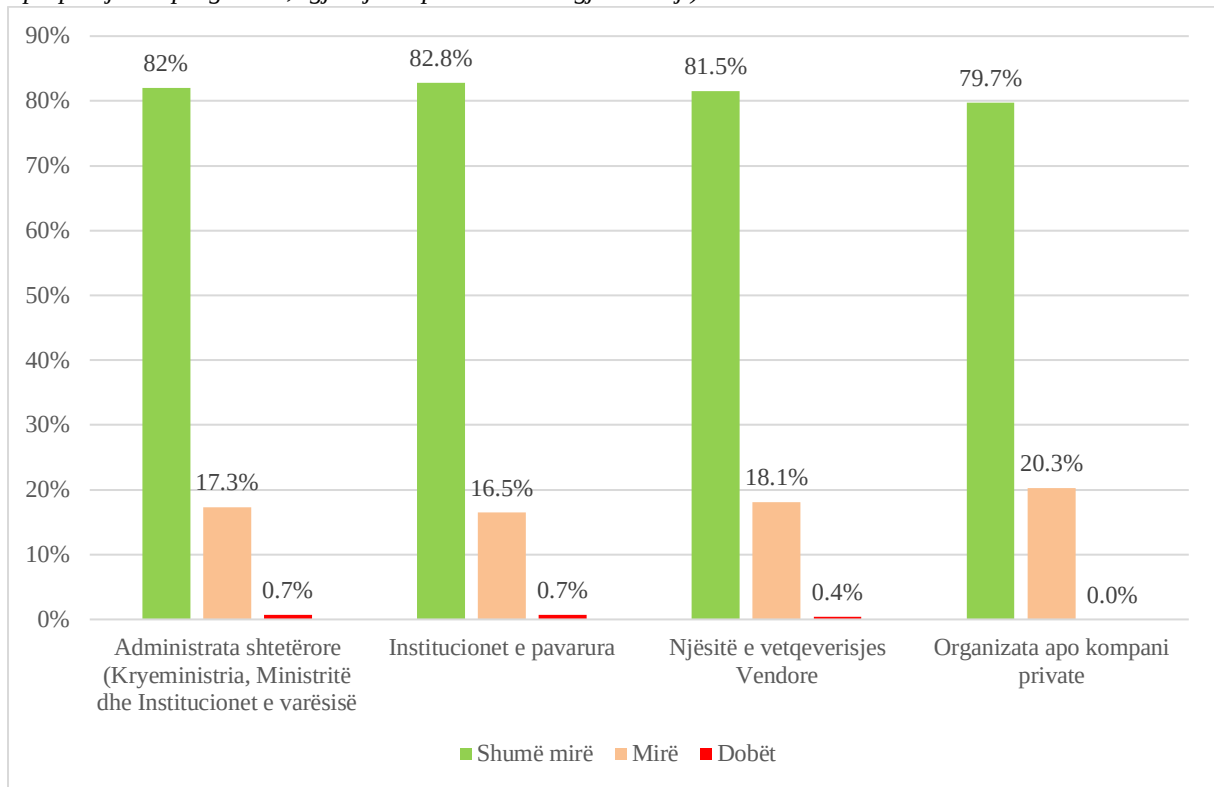
Grafik 17. Si do i vlerësonit metodat e interaktivitetit të përdorura në trajnim?



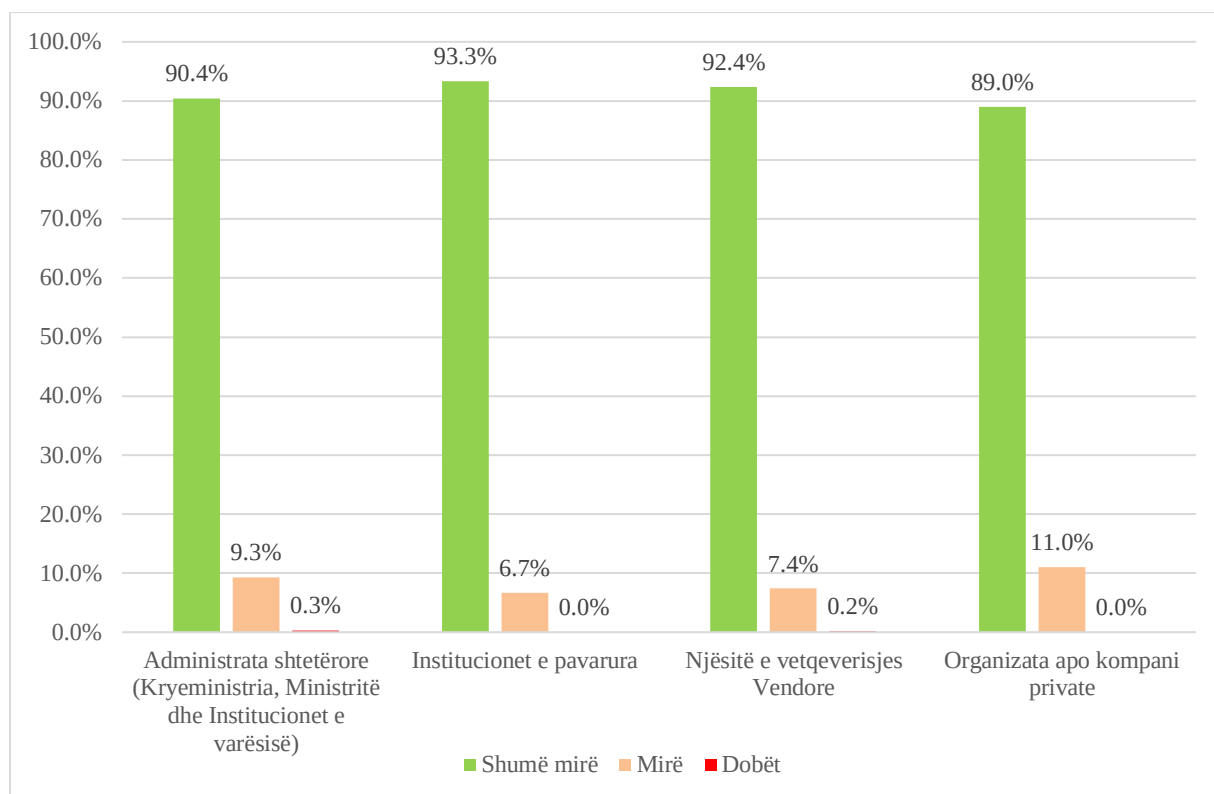
Grafik 18. Si do ta vlerësonit kohëzgjatjen e trajnimit?



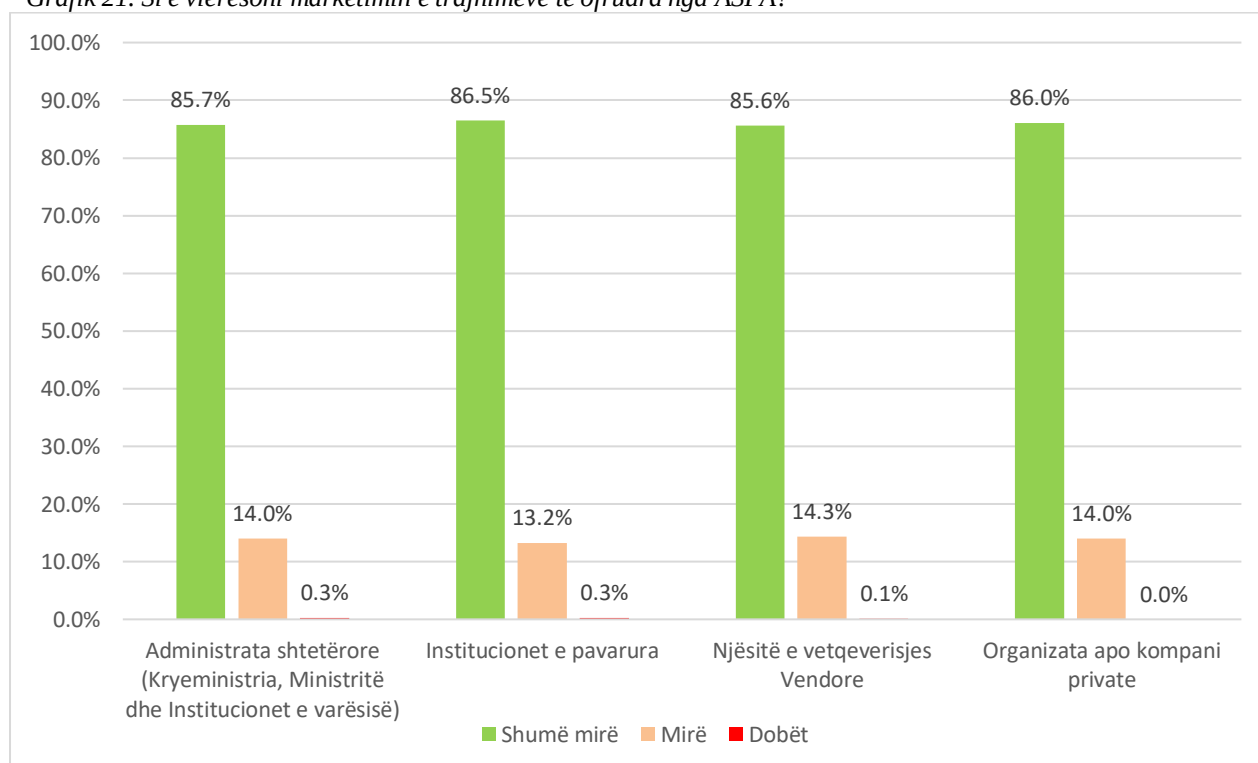
Grafik 19. Si e vlerësoni administrimin dhe organizimin e trajnimit? (Regjistrimin, ndarjen e informacionit, përputhja me programin, zgjidhjen e problemeve logjistike etj.)?



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,

Ata kanë vlerësuar aspektet teknike të trajnimeve, në pjesën më të madhe të tyre. Pjesa tjetër e pjesëmarrësve, janë shprehur të kënaqur por jo plotësisht. Ky vlerësim lë hapësirë për ASPA që të analizojë në vazhdim dhe të ofrojë zgjidhje, me qëllim përmirësimin e trajnimeve të saj dhe pritshmëritë e pjesëmarrësve.

Aspekti teknik, ku vërehet nevoja më e madhe për përmirësim, është përdorimi i metodave interaktive gjatë trajnimit. ASPA po punon me platforma relevante në fushën e trajnimeve online, por është duke punuar edhe me trajnerët e saj, për t'u 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 pavarur, të cilët kanë qënë target grupi me numrin e vlerësimeve maksimale në masë më të ulët.

4. Niveli 2: Të nxënit

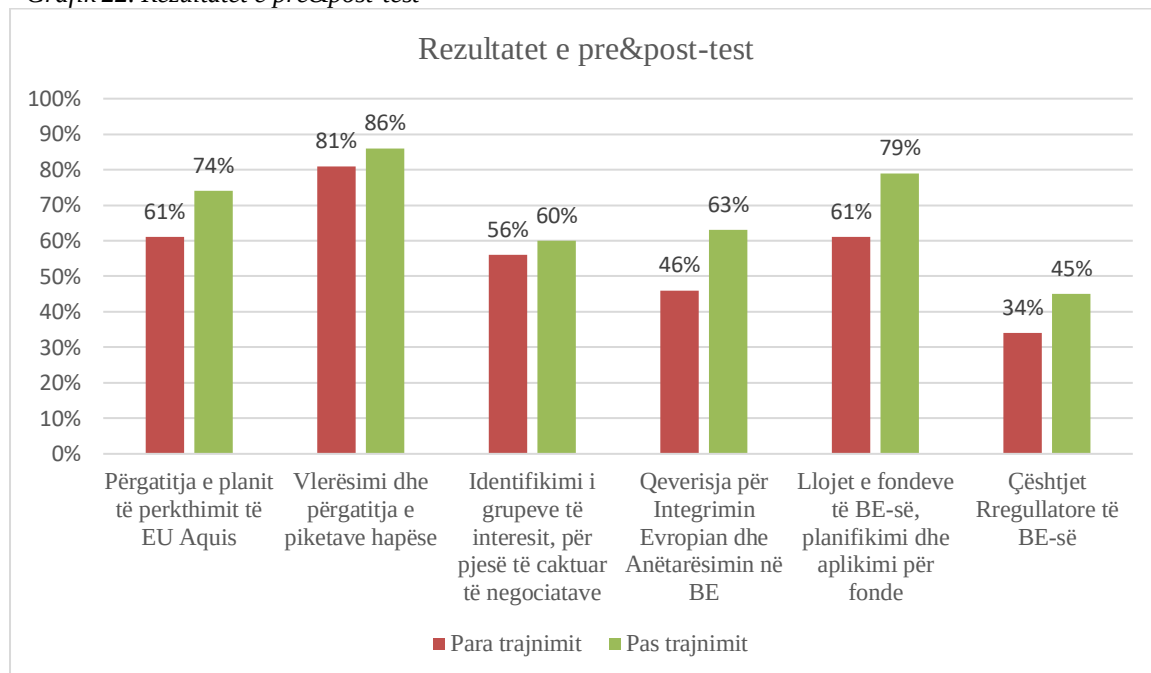
Në këtë nivel jemi përpjekur të masim shkallën e përvetësimit të njohurive dhe aftësive nga pjesëmarrësit si rezultat i trajnimit, si dhe zhvillimin e besimit dhe angazhimit për zbatimin e tyre në praktikë. Ky nivel synon të masë efektivitetin e përmbajtjes trajnuese dhe të metodologjisë së përdorur.

Në kuadër të vlerësimit të impaktit të trajnimeve të ASPA-s për vitin 2025, Niveli 2 është zbatuar përmes testeve para dhe pas trajnimit, si metodë standarde për matjen e progresit të të nxënit. Kjo qasje është aplikuar në mënyrë të fokusuar për trajnimet specifike të zhvilluara për anëtarët e Strukturave për Integrimin Evropian (GNPIE), duke marrë në konsideratë natyrën teknike të përmbajtjes dhe objektivat e lidhura me procesin e integritimit evropian.

Modulet për të cilat është zbatuar kjo qasje janë:

- Përgatitja e planit të perkthimit të EU Aquis;
- Vlerësimi dhe përgatitja e piketave hapëse;
- Identifikimi i grupeve të interesit, për pjesë të caktuar të negociatave;
- Qeverisja për Integrimin Evropian dhe Anëtarësimin në BE;
- Llojet e fondeve të BE-së, planifikimi dhe aplikimi për fonde;
- Çështjet Rregullatore të BE-së.

Grafik 22. Rezultatet e pre&post-test



Analiza krahasuese e rezultateve të testeve para dhe pas trajnimit ka mundësuar evidentimin e nivelit të përmirësimit të njohurive, si dhe ka shërbyer si tregues paraprak i besimit dhe gatishmërisë së pjesëmarrësve për aplikimin e njohurive të fituara në kontekstin institucional.

5. 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.

5.1. Të dhëna të përgjithshme

Studimi për vlerësimin e impaktit të trajnimit është zhvilluar mbi një kampion prej **861** pjesëmarrësish të cilët kanë plotësuar pyetësin e dërguar në adresat e tyre elektronike.

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 grupit;
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 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:

- **540** pjesëmarrës që kanë plotësuar pyetësin, vijnë nga institucione që i përkasin administratës shtetërore (Kryeministria, ministritë dhe institucionet e varësisë);
- **196** pjesëmarrës që kanë plotësuar pyetësin, i përkasin njësive të vetqeverisjes vendore;
- **108** pjesëmarrës që kanë plotësuar pyetësin, i përkasin institucioneve të pavarura;
- **17** pjesëmarrës që kanë plotësuar pyetësin, 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 **62.7 %** të plotësimeve. Kjo vjen si pasojë e faktit që, numri më i madh i punonjësve në administratën publike, janë të punësuar në institucione të pushtetit qendror.

Punonjësit që vijnë nga njësitë e vetqeverisjes vendore zënë 23 % të plotësimeve. Punonjësit që vijnë nga institucionet e pavarura zënë 12.5 % të plotësimeve.

ASPAs, gjatë aktivitetit të saj në trajnimin e punonjësve të administratës publike, ka ofruar trajnime të hapura si një qasje pozitive për zhvillimin saj. Shkolla është duke punuar për të shtrirë aktivitetin e saj si institucioni kryesor, për trajnimin e profesionistëve të ndryshëm brenda dhe jashtë administratës publike. Pesha që zënë këta pjesëmarrës në studimin e bërë ,në raport me totalin e plotësimeve është **1.8 %**.

5.2.2. Analiza sipas marrëdhënies së punësimit

Si institucioni kryesor për trajnimin e nëpunësve civil në përfundim të periudhës së provës, ASPA ka ofruar gjithashtu edhe trajnime të ndryshme, për zhvillimin e mëtejshëm të nëpunësve civil. Në vlerësimet e marra gjatë këtij studimi, nëpunësit civil zënë **74 %** 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, marrëdhënia e punësimit të së cilëve rregullohet me Kodin e Punës. Në këtë studim, vlerësimi i tyre për trajnimet, ka zënë peshën prej **26 %**.

Tabela 11. Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas marrëdhënies së punësimit

Marrëdhënia e punësimit	Nr. pjesëmarrësve	Pjesëmarrja në %
Nëpunës Civil	535	62.1 %
Nëpunës Civil në periudhë prove	102	11.9 %
Nuk janë Nëpunës Civil	224	26 %

5.2.3. Analiza sipas shpërndarjes së pjesëmarrësve në Republikën e Shqipërisë

Deri më vitin 2019, shkolla ka zhvilluar trajnimet në klasë, duke përjashtuar rastet e bashkëpunimit me projekte kombëtare/ ndërkombëtare. Kjo ndikonte që, në shërbimet e ofruara nga shkolla, pjesëmarrësit përfaqësonin kryesisht, institucione që ndodheshin në qytetin e Tiranës ose në afërsi. Kjo krijonte disavantazh për punonjësit në qytetet e largëta, të cilët për të ndjekur trajnimet, duhet të udhëtonin për në qytetin e Tiranës. Kjo sjellte kosto financiare (transport, dieta, etj) dhe kosto në kohë. Me ofrimin e shërbimeve online ,nga viti 2020 deri më tani, është rritur ndjeshëm pjesëmarrja nga i gjithë vendi dhe ka krijuar mundësinë që punonjës i interesuar, të ndjekë trajnimet tona nga zyrat e tyre, duke shmangur kostot financiare dhe kostot në kohë.

Në target grupin e studiuar kemi:

- **532** pjesëmarrës nga qyteti i Tiranës, të cilët zënë **61.8 %** të pjesëmarrjes në total;
- **329** pjesëmarrës ose **38.2 %** e pjesëmarrësve janë jashtë qytetit të Tiranës, ku mund të përmendim pjesëmarrjen në qytetet: Korçë (**4.3 %**), Vlorë (**3.37 %**), Shkodër (**3.02 %**), Fier (**2.44 %**), të cilat kanë një distancë mbi **100 km** nga qyteti i Tiranës.

Tabela 12. Shpërndarja e pjesëmarrësve tanë në RSH

Qytetet	Nr. pjesëmarrësve	Pjesëmarrja në %
Bajram Curri	1	0.12%
Ballsh	4	0.46%
Belsh	1	0.12%
Berat	10	1.16%
Bilisht	2	0.23%
Bulgizë	2	0.23%
Burrel	5	0.58%
Burrel	1	0.12%
Cërrik	2	0.23%
Dimal	1	0.12%
Divjakë	1	0.12%
Durrës	27	3.14%
Elbasan	9	1.05%
Ersekë	7	0.81%
Fier	21	2.44%
Fushë Krujë	10	1.16%
Gjirokastrë	18	2.09%
Gramsh	3	0.35%
Himarë	1	0.12%
Itali	1	0.12%
Kavajë	5	0.58%
Konispol	3	0.35%
Koplik	1	0.12%
Korçë	37	4.30%
Krujë	5	0.58%
Krumë	1	0.12%
Kuçovë	1	0.12%
Kukës	10	1.16%
Kurbin	6	0.70%
Laç	4	0.46%
Lezhë	16	1.86%
Libohovë	1	0.12%
Lushnje	15	1.74%
Maliq	1	0.12%
Memaliaj	1	0.12%
Patos	3	0.35%
Peqin	1	0.12%
Permet	4	0.46%
Peshkopi	4	0.46%

Pogradec	13	1.51%
Poliçan	1	0.12%
Pustec	1	0.12%
Rrogozhinë	1	0.12%
Sarandë	1	0.12%
Selenicë	2	0.23%
Shijak	5	0.58%
Shkodër	26	3.02%
Skrapar	2	0.23%
Tiranë	532	61.79%
Vau i Dejës	1	0.12%
Vlorë	29	3.37%
Vorë	1	0.12%
Total	861	100%

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 vihet re 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 njësitet e burimeve njerëzore përgjegjëse sipas çdo 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 13. Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas pozicionit të punës

Pozicioni i punës	Nr. pjesëmarrësve	Pjesëmarrja në %
Drejtor departamenti	3	0.35%
Drejtor drejtorie	44	5.11%
Drejtor drejtorie të përgjithshme	1	0.12%
Përgjegjës/Shef Sektori	152	17.65%
Punoj në sektorin privat	17	1.97%
Specialist	584	67.8%
Titullar Institucioni	6	0.7%
Tjetër (këshilltar/koordinator/inspektor etj...)	54	6.3%

5.3. 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 mbledhjen e opinioneve nga të trajnuarit dhe nga eprorët direkt të tyre, duke mbajtur parasysh rregullat e etikë, 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 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 .

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

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

Ky vlerësim është kryer mbi një sistem pikëzimi nga 1-5 për secilin nivel, para se të ndiqnin trajnimin dhe pasi kanë ndjekur trajnimin në ASPA:

- | | |
|---------------|----------|
| • 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 praktikatat e reja të paraqitura në punë, duke treguar një menaxhim të mirë të kohës, në kryerjen përpara afateve të detyrave të dhëna dhe, duke qënë në gjendje të vlerësojë 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 praktikatat e reja të paraqitura në punë, duke përmbushur detyrat e dhëna, brenda kohës së dhënë dhe, duke dhënë kontribut në zgjidhjen e situatave dhe problemeve të krijuara në praktikatat 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 praktikatat 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 realizimit të detyrave dhe praktikave të reja në punë. Është pasiv në diskutimet në grup, për të ofruar zgjidhje të problemeve të paraqitura gjatë punës.

5.3.1. 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 4.12, i përkthyer si vlerësim (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 4.16, i përkthyer si vlerësim (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 4.11, i përkthyer si vlerësim (Shumë 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 4.08, i përkthyer si vlerësim (Shumë 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 4.1, i përkthyer si vlerësim (Shumë 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 4.03, i përkthyer si vlerësim (Shumë mirë).

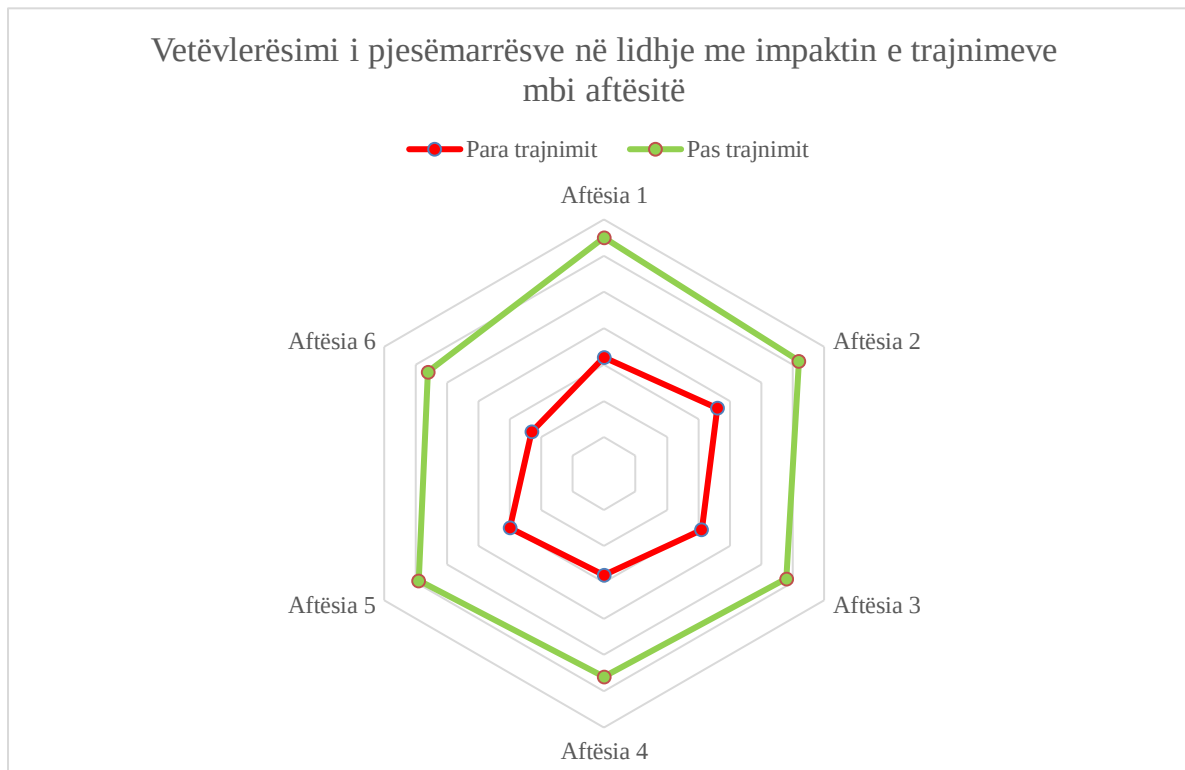
Vetëvlerësimi **pas** pjesëmarrjes në trajnime:

1. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve, në lidhje me **asimilimin e informacionit të ri**, ka rezultuar në notën mesatare 4.45, i përkthyer si vlerësim (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 4.42, i përkthyer si vlerësim (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 4.38, i përkthyer si vlerësim (Shumë 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 4.36, i përkthyer si vlerësim (Shumë 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 4.39, i përkthyer si vlerësim (Shumë 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 4.36, i përkthyer si vlerësim (Shumë mirë).

Një nga ndikimet më të dukshme të trajnimit, sipas vetëvlerësimit të pjesëmarrësve, është në aftësitë për të **“asimilimin e informacionit të ri”** si dhe **“krijimin e kriterëve dhe metodologjive vlerësuese për çdo informacion ose praktikë të re që duhet të vendoset në zbatim”**.

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 përmirësimin e detyrave të tyre funksionale.

Grafik 23. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me impaktin e trajnimeve mbi aftësitë



Në grafikun 21. 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.

5.3.2. 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 me 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 3.65, i përkthyer si vlerësim (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 3.72, i përkthyer si vlerësim (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 3.68, i përkthyer si vlerësim (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 3.61, i përkthyer si vlerësim (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 3.65, i përkthyer si vlerësim (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 3.61, i përkthyer si vlerësim (Mirë).

Vlerësimi i eprorëve për **pas** trajnimeve, në lidhje me 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 4.15, i përkthyer si vlerësim (Shumë 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 4.15, i përkthyer si vlerësim (Shumë 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 4.16, i përkthyer si vlerësim (Shumë 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 4.11, i përkthyer si vlerësim (Shumë 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 4.16, i përkthyer si vlerësim (Shumë 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 4.1, i përkthyer si vlerësim (Shumë 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 nga 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.

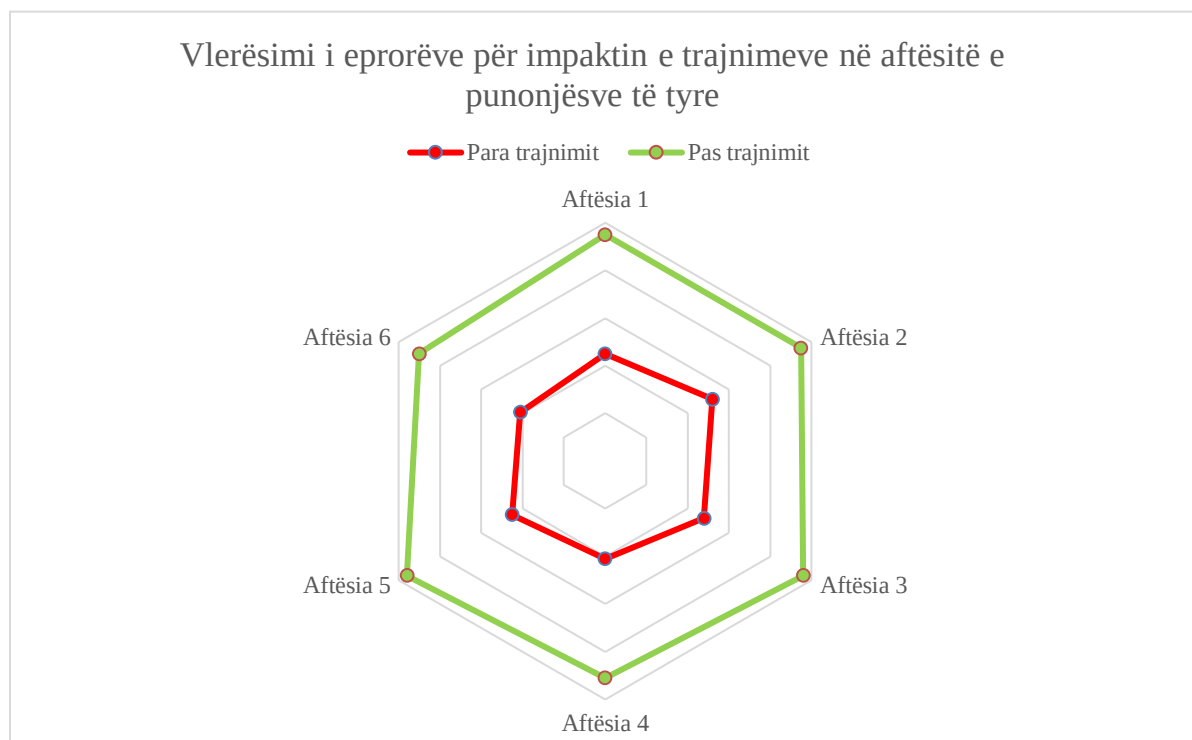
Në vijim të këtij studimi dhe këtyre rezultateve, shkolla do të ndërmarë një sërë hapash, duke bërë të mundur lëvrimin e opinioneve dhe nevojave të pjesëmarrësve të nivelit menaxherial, për të kuptuar si mund të përmirësojmë pritshmëritë që ata kanë për punonjësit e tyre.

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



Në grafikun 22. 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 për 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 kritereve 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 Janar-Dhjetor 2025
Shkolla Shqiptare e Administratës Publike