



Republika e Kosovës

Republika Kosova-Republic of Kosovo

Qeveria –Vlada-Government

Ministria e Punëve të Brendshme-Ministarstvo Unutrašnjih Poslova-Ministry of Internal Affairs

Akademia e Kosovës për Siguri Publike

Kosovska Akademija za Javnu Bezbednost / Kosovo Academy for Public Safety

Politikat e implementimit të Modelit Kirkpatrick

Përmbajtja

Akronimet	3
Hyrje.....	4
1. Modeli Kirkpatrick.....	5
1.1 Niveli i parë i modelit Kirkpatrick	7
1.1.0 Qëllimi.....	7
1.1.1 Mjetet e Vlerësimit për Nivelin e parë.....	7
1.1.2 Përmirësimi i cilësisë në trajnime	7
1.2 Niveli i dytë i modelit Kirkpatrick	8
1.2.0 Qëllimi.....	8
1.2.1 Mjetet e Vlerësimit për Nivelin e dytë.....	8
1.2.2 Përmirësimi i cilësisë në trajnime	9
1.3 Niveli i tretë i modelit Kirkpatrick	9
1.3.0 Qëllimi.....	9
1.3.1 Mjetet e Vlerësimit për Nivelin e tretë.....	9
1.3.2 Faktorët që ndikojnë në transferimin e njohurive.....	10
1.3.3 Përmirësimi i cilësisë në trajnime	10
1.4 Niveli i katërt i modelit Kirkpatrick.....	11
1.4.0 Qëllimi.....	11
1.4.1 Mjetet e vlerësimit për Nivelin e katërt.....	11
1.4.2 Faktorët që ndikojnë në rezultate	11
1.4.3 Përmirësimi i cilësisë në trajnime	12
2. Implementimi i modelit Kirkpatrick.....	13
2.1 Implementimi i nivelit të parë dhe të dytë të modelit Kirkpatrick.....	14
2.1.0 Niveli i Parë: Reagimi	14
2.1.1 Niveli i Dytë: Të mësuarit.....	15
2.2 Implementimi i nivelit të tretë të modelit Kirkpatrick	16
2.2.0 Faza pas trajnimit.....	16
2.2.1 Analizimi i të dhënave dhe raportimi.....	16
2.2.2 Rishikimi dhe përmirësimi i cilësisë	17
2.3 Implementimi i nivelit të katërt të modelit Kirkpatrick	17
2.3.0 Faza pas trajnimit.....	17
2.3.1 Analiza e rezultateve dhe raportimi	18
2.3.2 Rishikimi dhe përmirësimi i trajnimeve	18

Akronimet

AKSP Akademia e Kosovës për Siguri Publike

MPB Ministria e Punëve të Brendshme

AKK Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve

KSC Komisioni për Sigurimin e Cilësisë

ISP Institucionet e Sigurisë Publike që veprojnë në AKSP

PK Policia e Kosovës

IPK Inspektorati Policor i Kosovës

AME Agjencia e Menaxhimit Emergjentë

SHKK Shërbimi Korrektues i Kosovës

SHSK Shërbimi Sprovues i Kosovës

DK Dogana e Kosovës

Palët e interesit Institucionet e Sigurisë Publike, duke mos u kufizuar vetëm në: Policia e Kosovës (PK), Dogana e Kosovës (DK), Shërbimi Korrektues i Kosovës (SHKK), Shërbimi Sprovues i Kosovës (SHSK), Inspektorati Policor i Kosovës (IPK) dhe Agjencia për Menaxhimin e Emergjencave (AME)

PN Partnerët ndërkombëtarë, partnerët e përhershëm që veprojnë dhe bashkëpunojnë me AKSP-në si ICITAP, OSBE,

DTPA Departamenti për Trajnime dhe Përkrahje Arsimore

DPSC Departamenti për Planifikim Strategjik dhe Çështje Ligjore

DFSHP Departamenti për Financa dhe Shërbime të Përbashkëta

DSC Divizioni për Sigurimin e Cilësisë

Hyrje

Akademia e Kosovës për Siguri Publike është institucion përgjegjës për ofrimin e trajnimeve dhe zhvillimin e kapaciteteve në fushën e sigurisë publike. Këto trajnime janë të kategorizuara bazuar në Kornizën Kombëtare të Kualifikimeve dhe programeve kombëtare profesionale të cilat validohen nga Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve. Akademia ofron trajnime për Policinë e Kosovës, Inspektoratin Policor të Kosovës, Agjencinë e Menaxhimit Emergjent, Doganën e Kosovës, Shërbimin Korrektues dhe atë Sprovues të Kosovës, por pa u kufizuar vetëm në to. Në kuadër të kategorive nga kjo fushë, Akademia liston trajnime profesionale/vokacionale të validuara, trajnime Themelore, të Avancuara, të Specializuara dhe trajnime për Trajner. Akademia po ashtu e bazon fushën e trajnimeve sipas Analizës së Nevojave për Trajnim të cilat zhvillohen bashkërisht me ISP dhe PN duke derivuar Planin vjetor të trajnimeve të AKSP, i cili implementohet në përputhje me kërkesat dhe strategjitë e Institucioneve të sigurisë përgjatë vitit të planifikuar.

Sigurimi i cilësisë është pjesë e zhvillimit të vazhdueshëm për të gjitha proceset dhe aktivitetet në Akademinë e Kosovës për Siguri Publike. Sistemi i zbatuar i cilësisë jep një pasqyrë të parimeve të menaxhimit të cilësisë në AKSP dhe tregon se si ato parime mund ta përbëjnë bazën për përmirësimin e performancës dhe ekselencës institucionale. Sistemi i brendshëm i menaxhimit të cilësisë së AKSP-së është përshkruar në politikat e cilësisë dhe në këtë mënyrë ka një rol të rëndësishëm në menaxhimin e institucionit në baza ditore. Në frymën e kësaj natyre, Akademia ka hartuar edhe politikat e implementimit të modelit Kirkpatrick duke i hapur rrugën përmbushjes së ciklit vlerësues nga fusha e trajnimeve. Me anë të këtij dokumenti përshkruhen procedurat dhe proceset e implementimit të modelit Kirkpatrick në trajnime përmes organeve nga fusha e cilësisë si ajo e Komisionit për Sigurimin e Cilësisë, Divizionit për Sigurimin e Cilësisë dhe njësive tjera relevante me një përfshirje të gjerë dhe esenciale të ISP-ve respektive.

Pra, Akademia përmes politikave implementuese të modelit Kirkpatrick synon ngritjen e nivelit të përgjegjësisë, planifikimit dhe avancimit në fushën e trajnimit duke siguruar aplikim dhe përmbushje të standardeve vendore dhe ndërkombëtare.

1. Modeli Kirkpatrick

Modeli Kirkpatrick është një nga modelet më të njohura për vlerësimin e trajnimeve dhe zhvillimeve institucionale. Ai përbëhet nga katër nivele, të cilat ndihmojnë në vlerësimin e efektivitetit të një programi trajnues. Politikat e zbatimit të këtij modeli përfshijnë disa aspekte kryesore:

Niveli 1: Reagimi

- **Politikat:** Krijimi i pyetësorëve dhe formularëve për të marrë Feedback nga pjesëmarrësit pas trajnimit. Kjo ndihmon në kuptimin e nivelit të kënaqësisë dhe angazhimit të tyre.
- **Zbatimi:** Pyetësorët janë të thjeshtë dhe të drejtpërdrejt, për të siguruar mbledhjen e informacionit në mënyrë efektive.

Niveli 2: Të mësuarit

- **Politikat:** Vlerësimi i përvetësimit të njohurive dhe aftësive nga pjesëmarrësit. Kjo përfshin edhe fazën testuese ose aktivitete praktike (*internshipin tek trajnimet profesionale*).
- **Zbatimi:** Është e rëndësishme të përcaktohen objektiva të qartë për të mësuarit dhe të matet përparimi i pjesëmarrësve përmes metodave të ndryshme vlerësuese.

Niveli 3: Sjellja

- **Politikat:** Monitorimi i transferimit të njohurive dhe aftësive në vendin e punës. Kjo mund të përfshijë vlerësimin e performancës dhe mbështetje për zbatimin e aftësive të reja.
- **Zbatimi:** Krijimi i një plani mbështetjeje, si mentorimi për të ndihmuar pjesëmarrësit të aplikojnë atë që kanë mësuar.

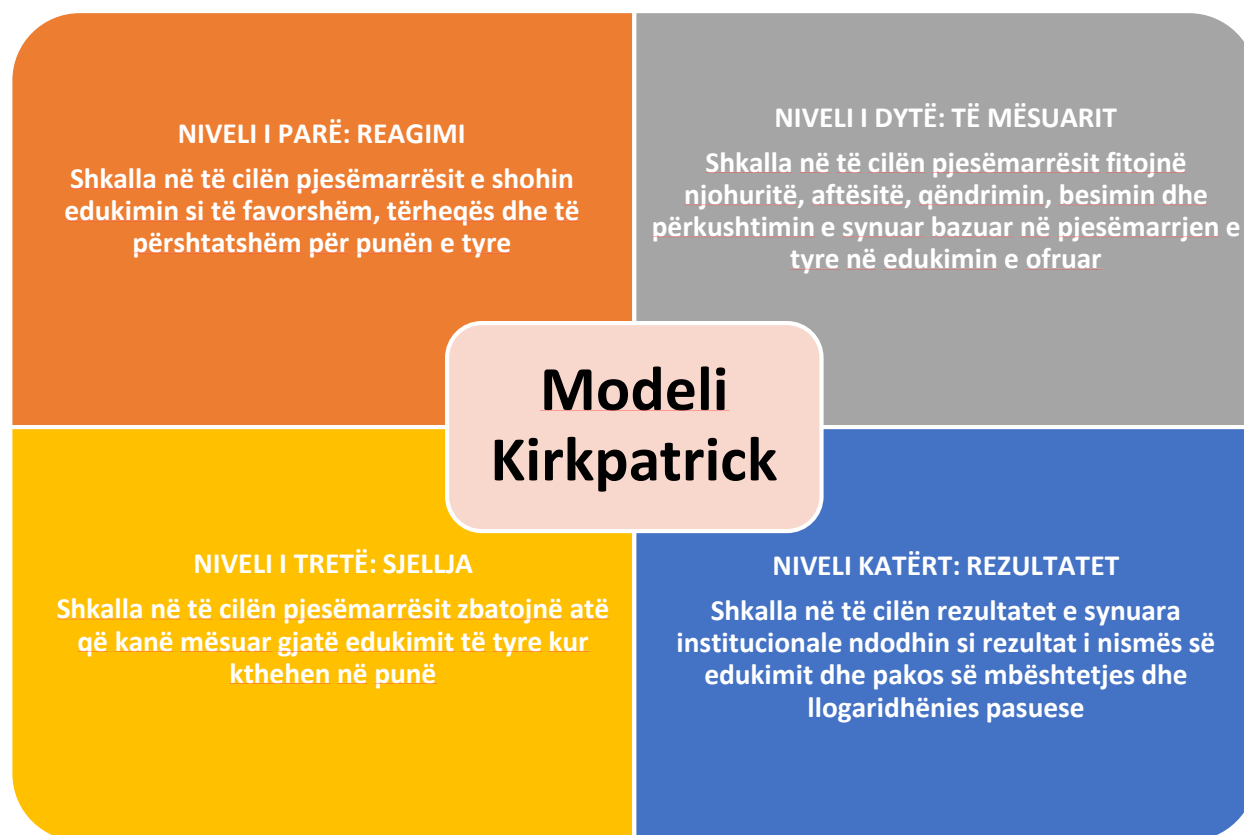
Niveli 4: Rezultatet

- **Politikat:** Vlerësimi i ndikimit të trajnimit në rezultatet institucionale, si rritja e produktivitetit, përmirësimi i cilësisë së shërbimit, etj.
- **Zbatimi:** Përdorimi i treguesve të qartë dhe të matshëm për të vlerësuar efektet afatgjata të trajnimit.

Aspekte të tjera të rëndësishme:

- **Komunikimi:** Komunikimi i qartë mbi objektivat e trajnimit dhe pritshmëritë e performancës pas përfundimit të tij.
- **Pjesëmarrja:** Angazhimi i menaxhmentit dhe mbështetja e vazhdueshme për iniciativat e trajnimit.
- **Rishikimi dhe përmirësimi:** Rishikimi i vazhdueshëm i politikave dhe praktikave për të siguruar përmirësimin e vazhdueshëm të proceseve trajnuese dhe trajnimit në përgjithësi.

Zbatimi i suksesshëm i modelit Kirkpatrick kërkon një qasje sistematike dhe të integruar, duke përfshirë të gjithë nivelet e institucionit për të arritur rezultate të qëndrueshme dhe efektive.



Modeli i vlerësimit

Niveli i vlerësimit	Përshkrimi i vlerësimit	Metoda e vlerësimit	Koha e vlerësimit
<u>Niveli 1: Reagimi</u>	Përshkrimi i ndjenjës dhe kënaqshmërisë gjatë trajnimit/moduleve trajnuese	Pyetësor vlerësimi për modulet trajnuese, trajnimin dhe trajnuesit	Në përmbyllje të trajnimit
<u>Niveli 2: Të mësuarit</u>	Matje e të mësuarit gjatë dhe pas trajnimit	Pyetësor vlerësimi/vlerësimi me anë të testimit	Në përmbyllje të trajnimit
<u>Niveli 3: Sjellja</u>	Matje e nivelit të aplikueshmërisë së njohurive dhe shkathtësive të fituara	Pyetësor vlerësimi individual, me epror/menaxher të vijës së parë	1 deri 6 muaj pas përmbylljes së trajnimit (<i>trajnimet profesionale 1 vit pas përmbylljes së trajnimit</i>)
<u>Niveli 4: Rezultatet</u>	Matja e efektit të përgjithshëm të performancës së tyre	Pyetësor specifik me epror, menaxher, qytetar	6 muaj pas përmbylljes së trajnimit (<i>trajnimet profesionale 1 deri 3 vjet pas përmbylljes së trajnimit</i>)

1.1 Niveli i parë i modelit Kirkpatrick

Niveli i parë i modelit Kirkpatrick, i njohur si **Reagimi**, fokusohet në vlerësimin e përjetimeve dhe opinioneve të pjesëmarrësve pas përfundimit të një trajnimit. Ky nivel është kritik sepse ndihmon në kuptimin e nivelit të kënaqësisë së pjesëmarrësve dhe vlerësimin e aspekteve të ndryshme të programit të trajnimit. Ja disa aspekte të rëndësishme të këtij niveli:

1.1.0 Qëllimi

Qëllimi kryesor i vlerësimit të reagimit është të identifikojë se si ndihen pjesëmarrësit rreth trajnimit dhe nëse trajtimi i materialit, metoda e dorëzimit dhe ambienti ishin efektive. Një reagim pozitiv shpesh lidhet me një angazhim më të lartë në procesin e mësimin.

1.1.1 Mjetet e Vlerësimit për Nivelin e parë

- **Pyetësorë:** Pyetësorët janë një nga mjetet më të zakonshme për të mbledhur reagime. Ato mund të përfshijnë pyetje të mbyllura (me zgjedhje *po/jo*) dhe të hapura (*ku pjesëmarrësit mund të shprehin mendimet e tyre*).
- **Intervista:** Bisedat e drejtpërdrejta me pjesëmarrësit pas trajnimit mund të ofrojnë informacione më të thelluara dhe kontekste të ndryshme rreth përvojës së tyre.
- **Grupet e Fokusit:** Këto mund të ndihmojnë në identifikimin e temave të zakonshme dhe ndjenjave në lidhje me trajnimin. Grupet e fokusit mund të jenë të fushave përkatëse të ISP-ve gjegjëse në përputhje me fushat e përcaktuara edhe në kuadër të planit vjetor të trajnimeve.

Që të arrihet rezultati i dëshiruar, njëherësh kërkohet edhe të njihet fusha e matjes. Me fjalë të tjera, duhet të dihet se “**çfarë të matet**”. Në aspektin e nivelit përkatës të modelit, më poshtë janë vendosur fushat e identifikuar të shoqëruara me pyetjet që për nivelin gjegjës ofrojnë informatën kthyesë të kërkuar për analizë të mëtutjeshme.

- **Kënaqësia:** Sa të kënaqur ishin pjesëmarrësit me trajnimin, materialin, dhe trajnerin/ligjëruesin?
- **Rëndësia:** Sa i rëndësishëm ishte trajtimi i materialit për punën e tyre të përditshme?
- **Pjesëmarrja:** Si e vlerësojnë pjesëmarrësit angazhimin e tyre dhe atmosferën e trajnimit?
- **Praktikueshmëria:** Sa lehtë e gjetën ata mënyrën për të aplikuar atë që kanë mësuar në situata reale?

1.1.2 Përmirësimi i cilësisë në trajnime

Reagimi është indikator i parë për suksesin e trajnimit. Një reagim pozitiv mund të parashikojë një mësim më të mirë dhe transferim të njohurive më të suksesshëm në nivelin e tretë (sjellja). Nëse pjesëmarrësit ndihen të motivuar dhe të angazhuar, është më e mundur që ata të aplikojnë aftësitë e reja në praktikë.

Rezultatet e vlerësimit të reagimit duhet të përdoren për të përmirësuar programe të ardhshme trajnimi. Identifikimi i dobësive dhe forcave ndihmon institucionet të rrisin efektivitetin e iniciativave të tyre të trajnimit dhe të adresojnë nevojat e veçanta të pjesëmarrësve.

Duke e pasur parasysh rëndësinë e këtij niveli, është thelbësore që institucionet të investojnë në mënyra efektive për të mbledhur dhe analizuar reagimet për të arritur përmirësim të vazhdueshëm në proceset e trajnimit.

1.2 Niveli i dytë i modelit Kirkpatrick

Niveli i dytë i modelit Kirkpatrick, i njohur si **të mësuarit**, fokusohet në matjen e përvetësimit të njohurive, aftësive dhe qëndrimeve nga pjesëmarrësit pas trajnimit. Ky nivel është kritik për të vlerësuar nëse trajnimi ka arritur qëllimet e tij dhe nëse pjesëmarrësit kanë mësuar atë që ishte planifikuar. Ja disa aspekte të rëndësishme të këtij niveli:

1.2.0 Qëllimi

Qëllimi kryesor i vlerësimit të të mësuarit është të përcaktojë nëse pjesëmarrësit kanë përvetësuar njohuritë dhe aftësitë e nevojshme që janë trajtuar në programin e trajnimit. Kjo ndihmon në identifikimin e efektivitetit të metodave mësimore dhe materialeve të përdorura.

1.2.1 Mjetet e Vlerësimit për Nivelin e dytë

- **Vlerësimet dhe testet:** Janë ndër metodat më të zakonshme për të matur njohuritë. Ato mund të jenë me shkrim, me përgjigje të mbyllura ose të hapura, dhe mund të aplikohen përpara (*në disa programe ku aplikohet vlerësimi hyrës*) dhe pas trajnimit për të matur përparimin.
- **Aktivitetet praktike:** Simulimet, rolet e luajtura ose detyrat praktike (*internshipit tek trajnimet profesionale*) mund të ndihmojnë në vlerësimin e aftësive të aplikueshme që pjesëmarrësit kanë përvetësuar.
- **Projekte ose detyra:** Kërkimi i pjesëmarrësve për të përfunduar një projekt ose detyrë që tregon se si kanë aplikuar njohuritë e reja.

Që të arrihet rezultati i dëshiruar, njëherësh kërkohet edhe të njihet fusha e matjes. Me fjalë të tjera, duhet të dihet se “çfarë të matet”. Në aspektin e nivelit përkatës të modelit, më poshtë janë vendosur fushat e identifikuara të shoqëruara me pyetjet që për nivelin përkatës na ofrojnë informatën kthyesë të kërkuar për analize të mëtutjeshme.

- **Përvetësimi i njohurive:** A janë pjesëmarrësit në gjendje të tregojnë njohuri të reja dhe të saktësojnë konceptet kryesore të trajtuara?
- **Aftësitë praktike:** A janë ata të aftë të aplikojnë njohuritë e fituara në situata praktike (*pjesa e internshipit tek trajnimet profesionale*)?
- **Qëndrimi:** A ka ndryshuar qëndrimi i pjesëmarrësve ndaj temës së trajtuar? A janë ata më të motivuar për të përdorur aftësitë e reja?

Rëndësia e Nivelit-niveli i mësimi është thelbësor për të kuptuar nëse trajnimi është i efektshëm dhe nëse ai kontribuon në zhvillimin e njohurive dhe aftësive të nevojshme për rolin e punës. Një mësim i suksesshëm krijon një bazë të fortë për transferimin e njohurive në nivelin e tretë (sjellja).

1.2.2 Përmirësimi i cilësisë në trajnime

Rezultatet e vlerësimit të nivelit të dytë duhet të shfrytëzohen për të përmirësuar programet e ardhshme të trajnimit. Identifikimi i pjesëve të forta dhe dobësive në procesin e mësimi ndihmon institucionet të rregullojnë përmbajtjen dhe metodat e dorëzimit për të arritur rezultate më të mira. Në përfundim, niveli i dytë i modelit Kirkpatrick është një hap i rëndësishëm në vlerësimin e efektivitetit të trajnimeve, duke ofruar informacione thelbësore për të siguruar që pjesëmarrësit po përvetësojnë njohuritë dhe aftësitë që janë të nevojshme për suksesin e tyre profesional.

1.3 Niveli i tretë i modelit Kirkpatrick

Niveli i tretë i modelit Kirkpatrick, i njohur si **Sjellja**, fokusohet në vlerësimin e transferimit të njohurive dhe aftësive të përvetësuar gjatë trajnimit në praktikën e përditshme të punës. Ky nivel është kritik sepse mat se sa mirë pjesëmarrësit aplikojnë atë që kanë mësuar dhe si ndikon kjo në performancën e tyre në vendin e punës. Ja disa aspekte të rëndësishme të këtij niveli:

1.3.0 Qëllimi

Qëllimi kryesor i nivelit të sjelljes është të përcaktojë nëse pjesëmarrësit po përdorin njohuritë dhe aftësitë e reja në mënyrë efektive në detyrat e tyre të përditshme. Ky transferim është i rëndësishëm për të justifikuar investimin në trajnime.

1.3.1 Mjetet e Vlerësimit për Nivelin e tretë

- **Vlerësimi i performancës:** Kjo mund të përfshijë monitorimin e rezultateve të punës së individëve pas trajnimit, duke përdorur matje të qarta si produktiviteti, cilësia e punës dhe efikasiteti.
- **Observimi:** Menaxherët ose mentorët mund të observojnë sjelljet e pjesëmarrësve në vendin e punës për të parë nëse ata po aplikojnë aftësitë e reja.
- **Feedback nga kolegu:** Mblidhen mendimet dhe rekomandimet e kolegëve që punojnë me pjesëmarrësit për të vlerësuar ndikimin e trajnimit në sjelljet e tyre të përditshme.

Që të arrihet rezultati i dëshiruar, njëherësh kërkohet edhe të njihet fusha e matjes. Me fjalë të tjera, duhet të dihet se “çfarë të matet”. Në aspektin e nivelit përkatës të modelit, më poshtë janë vendosur fushat e identifikuar të shoqëruara me pyetjet që për nivelin përkatës ofrojnë informatën kthyesë të kërkuar për analizë të mëtutjeshme.

- **Përdorimi i aftësive:** *A e përdorin pjesëmarrësit njohuritë dhe aftësitë e reja në situata reale të punës?*
- **Ndryshimi në sjellje:** *A ka pasur ndryshime pozitive në sjelljen e tyre, si rezultat i trajnimit?*
- **Kënaqësia e menaxherëve:** *Si e vlerësojnë menaxherët performancën e pjesëmarrësve pas trajnimit?*

1.3.2 Faktorët që ndikojnë në transferimin e njohurive

- **Mbështetje nga menaxhmenti:** Një mbështetje aktive nga menaxherët dhe liderët është thelbësore për të inkurajuar përdorimin e aftësive të reja.
- **Kultura e institucionit:** Një kulturë që vlerëson mësimin dhe zhvillimin e vazhdueshëm krijon mjedis më të favorshëm për transferimin e njohurive.
- **Praktika dhe ndihma pas trajnimit:** Ofrimi i mundësive për praktikë dhe mentorim pas trajnimit ndihmon në integrimin e njohurive në rutinat e përditshme.

1.3.3 Përmirësimi i cilësisë në trajnime

Niveli i sjelljes është esencial për të kuptuar efektivitetin afatgjatë të trajnimeve. Edhe nëse pjesëmarrësit e kalojnë nivelin e dytë dhe përvetësojnë njohuritë, pa transferimin e tyre në praktikë, trajnimi mund të mos sjellë përfitime për ISP-të. Një transferim i suksesshëm shpesh lidhet me rezultate më të mira institucionale, përmirësim të shërimit ndaj komunitetit dhe nivelin e lartë të kënaqshmërisë së zyrtarit në përgatitje profesionale.

Për të përmirësuar programet e ardhshme të trajnimit, është e rëndësishme të analizohen rezultatet e vlerësimit të sjelljes. Kjo ndihmon në identifikimin e pengesave të mundshme për transferimin e njohurive dhe në zhvillimin e strategjive për të mbështetur pjesëmarrësit në aplikimin e aftësive të reja.

Në përfundim, niveli i tretë i modelit Kirkpatrick është thelbësor për vlerësimin e ndikimit të trajnimeve në praktikën e përditshme dhe për të siguruar që institucionet të përfitojnë nga investimi i tyre në zhvillimin e stafit.

1.4 Niveli i katërt i modelit Kirkpatrick

Niveli i katërt i modelit Kirkpatrick, i njohur si **Rezultatet**, përqendrohet në vlerësimin e ndikimit të trajnimeve në rezultatet e përgjithshme të institucionit. Ky nivel është kritik sepse ndihmon në përcaktimin nëse trajnimi ka kontribuar në arritjen e qëllimeve strategjike dhe në përmirësimin e performancës institucionale. Ja disa aspekte të rëndësishme të këtij niveli:

1.4.0 Qëllimi

Qëllimi kryesor i nivelit të katërt është të vlerësojë se si ndikon trajnimi në rezultatet e matshme, siç janë rritja e produktivitetit, ulja e kostove, përmirësimi i cilësisë, dhe rritja e kënaqësisë së klientëve. Ky nivel ofron një pamje të qartë mbi efektin e investimeve në trajnime dhe zhvillim.

1.4.1 Mjetet e vlerësimit për Nivelin e katërt

- **Analiza e të dhënave:** Kjo përfshin shqyrtimin e të dhënave të performancës para dhe pas trajnimit. Të dhënat mund të jenë të natyrshme si rritja ose ulja e kostove ose përmirësimi i shërbimeve të ofruara për qytetarin nga zyrtari i trajnuar.
- **Kënaqësia e qytetarëve:** Matja e ndryshimeve në kënaqësinë e qytetarëve përmes anketave ose vlerësimeve pas trajnimit për të kuptuar nëse trajnimi ka ndikuar pozitivisht në shërbimin e ofruar për qytetarin.
- **Studime rastesh:** Analiza e rasteve të suksesshme ku trajnimi ka rezultuar në përmirësime të dukshme në performancën e institucionit.

Që të arrihet rezultati i dëshiruar, njëherësh kërkohet edhe të njihet fusha e matjes. Me fjalë të tjera, duhet të dihet se “çfarë të matet”. Në aspektin e nivelit përkatës të modelit, më poshtë janë vendosur fushat e identifikuar të shoqëruara me pyetjet që për nivelin përkatës ofrojnë informatën kthyesë të kërkuar për analizë të mëtutjeshme.

- **Performanca profesionale:** *A ka pasur përmirësim pas trajnimit?*
- **Cilësia e shërbimit:** *A janë përmirësuar standardet e cilësisë, dhe si ka ndikuar kjo në kënaqësinë e komunitetit që pranon shërbimet?*
- **Rritja e efikasitetit në punë:** *A janë rritur nivelet e efikasitetit në punë?*
- **Shkalla e ruajtjes së zyrtarëve:** *A ka ndikuar trajnimi në uljen e shkallës së rotacionit të zyrtarëve dhe rritjen e angazhimit të stafit?*

1.4.2 Faktorët që ndikojnë në rezultate

- **Mbështetja e përshtatshme:** Mbështetje e vazhdueshme nga menaxhmenti dhe një kulturë që promovon mësimin janë thelbësore për të maksimizuar ndikimin e trajnimeve.
- **Implementimi i aftësive:** Sa më shumë që aftësitë e reja të aplikohen në praktikë, aq më të larta do të jenë rezultatet pozitive.

- **Qëndrimi i zyrtarëve dhe avancimi i tyre në karrierë:** Një qëndrim pozitiv dhe motivim i zyrtarëve, i cili ndihmon në përmirësimin e performancës dhe rezultateve të tyre në punë duke e përcjellë një model të ngritjes në karrierë.

1.4.3 Përmirësimi i cilësisë në trajnime

Niveli i katërt është thelbësor sepse ndihmon në lidhjen e trajnimeve me rezultatet e matshme të institucionit/institucionit. Kjo është mënyrë e fuqishme për të justifikuar investimet në trajnime dhe për të treguar vlerën e tyre në një kontekst më të gjerë institucional. Një analizë e mirë e rezultateve mund të ndihmojë në vendimmarrjen strategjike dhe në planifikimin e programeve të ardhshme të trajnimit.

Analiza e rezultateve duhet të përdoret për të identifikuar mundësi për përmirësim në programet e ardhshme të trajnimit. Kjo ndihmon në përcaktimin e aspekteve që kanë funksionuar mirë dhe atyre që kërkojnë rregullim ose ri-konceptim. Në përfundim, niveli i katërt i modelit Kirkpatrick është vendimtar për të vlerësuar efektivitetin e trajnimeve në kontekstin e rezultateve të përgjithshme institucionale. Ai ofron një perspektivë të qartë mbi atë se si trajnimi kontribuon në suksesin e Institucionit të sigurisë publike dhe ndihmon në justifikimin e investimeve në zhvillimin dhe ngritjen e kapaciteteve njerëzore përmes kompetencës profesionale.

2. Implementimi i modelit Kirkpatrick

Implementimi i modelit Kirkpatrick për vlerësimin e trajnimeve kërkon qasje sistematike dhe të planifikuar. Ja disa hapa të rëndësishëm për ta realizuar këtë:

Definimi i qëllimeve: ndërlidhet me qartësinë e objektivave matës dhe atyre përkufizues të trajnimit. Në fakt përmes objektivave të definuar të trajnimit se cili është qëllimi i trajnimit, çka dëshirojmë të arrijmë me anë të këtij trajnimi, ne arrijmë edhe definimin e qëllimit të parametrave matës për të përfituar një informatë kthyesë se cilat janë rezultatet e pritshme.

Planifikimi i vlerësimit: bazohet në treguesit e matjes, në fakt ky hap është vendimtar në atë se çfarë po dëshirojmë të vlerësojmë.

Identifikimi i treguesve: vendos se çfarë do të matet në çdo nivel të modelit (Reagimi, Të mësuarit, Sjellja, Rezultatet).

Zgjedhja e metodave vlerësuese: në këtë hap vendoset metoda vlerësuese duke përcaktuar mjetet dhe metodat për të mbledhur informatat për secilin nivel. Kjo mund të përfshijë anketa, teste, vlerësime të performancës dhe analiza të të dhënave.

Implementimi i trajnimit

- **Krijimi i programit trajnues:** Zhvilloni dhe ofroni programin e trajnimit në përputhje me objektivat e përcaktuara.
- **Pjesëmarrja:** Sigurohuni që të gjithë pjesëmarrësit të kenë informacion të qartë mbi objektivat e trajnimit dhe pritshmëritë.

Vlerësimi pas trajnimit

- **Niveli 1: Reagimi:** Mblidhni Feedback nga pjesëmarrësit menjëherë pas trajnimit për të kuptuar përvojën e tyre dhe kënaqshmërinë me programin.
- **Niveli 2: Të mësuarit:** Vlerësoni përvetësimin e njohurive dhe aftësive përmes testeve ose aktiviteteve praktike.
- **Niveli 3: Sjellja:** Monitoroni transferimin e njohurive në praktikë disa muaj pas trajnimit. Kjo mund të përfshijë vlerësime të performancës dhe feedback nga menaxherët ose kolegët.
- **Niveli 4: Rezultatet:** Analizoni rezultatet e matshme të institucionit pas trajnimit, si produktiviteti, cilësia e shërbimit dhe kënaqësia e klientëve.

Analiza e të dhënave

- **Interpretimi i të dhënave:** Analizoni të dhënat e mbledhura për të vlerësuar efektivitetin e trajnimit në secilin nivel.

- **Identifikimi i temave:** Kërkoni për tendenca, forcash dhe dobësish që dalin nga analiza e të dhënave.

Raportimi dhe Komunikimi

- **Përgatitja e raporteve:** Krijoni raporte për rezultatet e vlerësimit që përmbledhin informacionin e mbledhur dhe analizat.
- **Komunikimi me stafin dhe menaxhmentin:** Diskutoni gjetjet me të gjitha palët e interesuara për të siguruar mbështetje dhe për të ndarë rekomandime për përmirësim.

Përmirësimi i vazhdueshëm i cilësisë

- **Rregullimi i programeve trajnuese:** Përdorni rezultatet e vlerësimit për të përmirësuar programet e ardhshme të trajnimit. Identifikoni çfarë funksionoi mirë dhe çfarë kërkon rishikim.
- **Kultura e të mësuarit:** Promovoni një kulturë që mbështet zhvillimin e vazhdueshëm dhe mësimin brenda institucionit.

Implementimi i modelit Kirkpatrick është një proces dinamik që kërkon angazhim dhe përkushtim nga të gjithë nivelet e institucionit. Një qasje e tillë ndihmon në maksimizimin e ndikimit të trajnimeve dhe në sigurimin e një zhvillimi të suksesshëm të stafit.

2.1 Implementimi i nivelit të parë dhe të dytë të modelit Kirkpatrick

Implementimi i nivelit të parë dhe të dytë të modelit Kirkpatrick, përkatësisht Reagimi dhe Të mësuarit, përfshin disa hapa të rëndësishëm. Këtu janë detajet për secilin nivel:

2.1.0 Niveli i Parë: Reagimi

Definimi i qëllimeve: Përcaktoni se çfarë dëshironi të dini nga pjesëmarrësit pas trajnimit. A është kënaqshmëria e pjesëmarrësve në nivel në aspektin e përmbajtjes, stilit e ofrimit ose materialit. *Sa janë të kënaqur pjesëmarrësit me trajnimin e ofruar?*

Zgjedhja e metodave të vlerësimit: metodat vlerësuese në këtë hap ofrohet gjatë trajnimit ose në përfundim të trajnimit duke ofruar mundësinë për pyetje të mbyllura dhe të hapura për të mbledhur mendimet e pjesëmarrësve në trajnim. Pas fazës vlerësuese koordinohet edhe takim me koordinatoren e trajnimit dhe aktorët tjerë për bashkëbisedim për të marrë Feedback nga ana e perspektives së pjesëmarrësit dhe përshtypjeve në trajnim.

Mbledhja, analizimi dhe raportimi i të dhënave: Pas përfundimit të trajnimit, shpërndahen pyetësorët ose anketat dhe mbledhen të dhëna për të vlerësuar reagimin e pjesëmarrësve. Këto të

dhëna analizohen për të identifikuar tendencat, pëlqimet dhe shqetësimet e pjesëmarrësve. Kjo ndihmon për të kuptuar se si u përjetua trajnimi. Përgatitet një raport përmbledhës me gjetjet dhe ofrohen rekomandime për përmirësime në trajnime të ardhshme.

2.1.1 Niveli i Dytë: Të mësuarit

Definimi i qëllimeve të të mësuarit: Përcakton se cilat njohuri dhe aftësi do ti matim pas trajnimit. *Çfarë duhet të përvetësojnë pjesëmarrësit?*

Krijimi i mjeteve të vlerësimit: Testimet e ndryshme të arritshmërisë në module/trajnime: Zhvillohen teste për të matur njohuritë pas trajnimit. Këto mund të jenë me shkrim, me përgjigje të mbyllura ose të hapura. Pyetësorët e vlerësimit ofrojnë një mundësi të vetëvlerësimit të pjesëmarrësit rreth nivelit të shkathhtësive dhe aftësive të fituara.

Aktivitetet praktike: Mund të përdorni edhe simulime ose ushtrime praktike për të vlerësuar aftësitë e përvetësuara (*zakonisht kjo pjesë e vlerësimit zhvillohet nga trajneri*). Rezultatet e testeve janë pasqyrë e arritjes së kompetencës në fund të trajnimit. Pyetësorët vlerësues ofrojnë një vetëvlerësim të të trajnuarit për arritjen e shkathhtësive dhe aftësive trajnuese duke identifikuar edhe nevojat për trajnime shtesë.

Mbledhja, analizimi dhe raportimi i të dhënave: Pas trajnimit, organizohet faza e testimit dhe aktivitetet praktike për të matur përvetësimin e njohurive dhe aftësive. Analizohen rezultatet e testeve dhe raporteve vlerësuese për të përcaktuar se sa mirë kanë përvetësuar pjesëmarrësit njohuritë dhe aftësitë. Përgatitet një raport që përmbledh rezultatet e mësimit dhe ofron rekomandime për përmirësimin e përmbajtjes dhe metodave të trajnimit.

Pranohen rezultatet e përgjithshme të testimit nga DKT-ja, e cila integrohet në raportin përfundimtar. Bashkëdyzimi i të dhënave nga testimi dhe raporti vlerësues ofrojnë një pasqyrë të të arriturave sa i përket nivelit të dytë të modelit Kirkpatrick.

Implementimi i nivelit të parë dhe të dytë të modelit Kirkpatrick kërkon një qasje të strukturuar për të mbledhur dhe analizuar të dhëna për reagimin dhe përvetësimin e njohurive. Këto hapat ndihmojnë për të siguruar që trajnimi është i efektshëm dhe i vlefshëm, duke ofruar mundësi për përmirësim në programe të ardhshme.

2.2 Implementimi i nivelit të tretë të modelit Kirkpatrick

Implementimi i nivelit të tretë të modelit Kirkpatrick, **Sjellja**, është një hap i rëndësishëm për të vlerësuar se sa mirë pjesëmarrësit e trajnimeve po aplikojnë njohuritë dhe aftësitë e reja në praktikën e tyre të përditshme. Ja disa hapa për të realizuar këtë nivel:

2.2.0 Faza pas trajnimit

Definimi i qëllimeve të sjelljes: në këtë fazë, neve përcaktojmë dhe identifikojmë qartësimin e aftësive të fituara: Në fakt, ne përcaktojmë se cilat njohuri dhe aftësi do të duhej t'i matim pas trajnimit. Shembull: *Çfarë sjelljesh të reja priten nga pjesëmarrësit në vendin e punës?*

a) Krijimi i planit të monitorimit

- **Përcaktimi i treguesve:** Identifikoni se si do të matim transferimin e njohurive. Kjo mund të përfshijë performancën në punë, ndërveprimin me eprorë/menaxher ose implementimin e proceseve të reja.
- **Zgjedhja e metodave:** Përdorni një kombinim metodash, si vlerësimet e performancës, feedback nga menaxherët dhe kolegët, ose edhe observimin direkt.

b) Mbështetja pas trajnimit

- **Mentorimi:** Ofroni mbështetje pas trajnimit përmes mentorëve ose trajnuesve që mund të ndihmojnë pjesëmarrësit të aplikojnë njohuritë në situata reale.
- **Resurse shtesë:** Siguroni materiale shtesë, si udhëzues, burime online ose sesione rikujtimi për të inkurajuar përdorimin e njohurive të reja.

c) Vlerësimi pas trajnimit

- **Vlerësimi i performancës:** Monitoroni performancën e pjesëmarrësve pas trajnimit përmes matjeve të qarta, si rritja e aspektit profesional dhe sasior të punës, cilësia e punës ose arritjet e objektivave.
- **Feedback nga menaxhmenti:** Kërkoni opinionet e menaxherëve mbi sjelljen dhe performancën e punonjësve pas trajnimit. Kjo mund të përfshijë biseda formale dhe informale.

2.2.1 Analizimi i të dhënave dhe raportimi

- **Shqyrtimi i të dhënave:** Analizoni të dhënat e mbledhura për të vlerësuar nëse ka ndodhur një transferim i njohurive. Kjo mund të përfshijë krahasimin e performancës para dhe pas trajnimit.
- **Identifikimi i temave:** Kërkoni për tendenca dhe modele që tregojnë përmirësimin ose pengesat në sjellje.
- **Përgatitja e raporteve:** Krijoni raporte që përmbledhin gjetjet e vlerësimit të sjelljes, duke përfshirë rekomandime për përmirësime.

- **Diskutimi me stafin:** Diskutoni rezultatet me të gjitha palët e interesuara për të siguruar mbështetje dhe për të ndarë njohuri për përmirësimin e performancës.

2.2.2 Rishikimi dhe përmirësimi i cilësisë

- **Rregullimi i programeve:** Përdorni rezultatet e vlerësimit për të përmirësuar programet e ardhshme të trajnimit, duke identifikuar dobësitë dhe forcat.
- **Krijimi i një kulture të të mësuarit:** Inkurajoni një kulturë institucionale që mbështet mësimin dhe zhvillimin e vazhdueshëm.

Implementimi i nivelit të tretë të modelit Kirkpatrick kërkon një angazhim të vazhdueshëm dhe një fokus në mbështetje dhe monitorim pas trajnimit. Kjo ndihmon në maksimizimin e efektivitetit të trajnimeve dhe në sigurimin e një transferimi të suksesshëm të njohurive në praktikën e përditshme.

2.3 Implementimi i nivelit të katërt të modelit Kirkpatrick

Implementimi i nivelit të katërt të modelit Kirkpatrick, **Rezultatet**, është një hap vendimtar për të vlerësuar ndikimin e trajnimeve në rezultatet e institucionit. Ky nivel ndihmon në përcaktimin nëse trajnimi ka sjellë përfitime të matshme për organizatën. Ja disa hapa për ta realizuar këtë nivel:

2.3.0 Faza pas trajnimit

Definimi i qëllimeve të rezultateve; në këtë fazë ne përcaktojmë qartë se cilat rezultate dëshirojmë ti arrini të trajnuarit si rezultat i trajnimeve. Kjo mund të përfshijë përmirësimin e infrastrukturës, uljen e kostove, rritjen e kënaqësisë së pjesëmarrësve, ose përmirësimin e cilësisë së shërbimeve.

a) Krijimi i treguesve të matshëm

- **Zgjedhja e treguesve:** Përcaktoni se cilat metrika (*metrika-forma matëse të të dhënave të cilat mund të jenë të formateve analitike duke aluduar në fushën që do bëhen matjet. Kjo pikë e prezantimit të rezultateve është e përcaktuar në kuadër të pyetësorëve, intervistave ose anketave*) do të përdoren për të matur rezultatet. Këto mund të jenë të dhëna statistikore (si për shembull numri i të trajnuarve me kompetencë), metrika të cilësisë (*si numri i ankesave kundrejt numrit të vlerësimeve të pranuar vjetore ose atyre ad-hoc nga qytetarët, kolegët, eprorët*), ose tregues të produktivitetit (*sa produktiv kanë janë treguar zyrtarët e trajnuar kundrejt një dukurie të shfaqur*).
- **Vendosja e të dhënave bazë:** Siguroni që keni të dhëna bazë përpara trajnimit për të mundësuar një krahasim të saktë pas trajnimit (*p.sh. ndikimi i trajnimit në një ISP para dhe pas trajnimit të zyrtarëve*)

b) Vlerësimi i performancës pas trajnimit

- **Analiza e të dhënave:** Pas implementimit të trajnimeve, monitoroni dhe analizoni të dhënat për të vlerësuar nëse ka pasur përmirësime në treguesit e identifikuar.
- **Monitorimi i ndryshimeve:** Krahasoni të dhënat pas trajnimit me ato para trajnimit për të identifikuar çdo ndryshim pozitiv.

c) Mbështetje dhe resurse pas trajnimit

- **Implementimi i ndryshimeve:** Ofroni mbështetje për të ndihmuar punonjësit të aplikojnë njohuritë e reja dhe të realizojnë përmirësime në proceset e punës.
- **Burime shtesë:** Siguroni burime të nevojshme për të ndihmuar punonjësit të arrijnë rezultatet e dëshiruara, si trajnim të vazhdueshëm ose materiale mbështetëse.

2.3.1 Analiza e rezultateve dhe raportimi

- **Vlerësimi i ndikimit:** Analizoni të dhënat për të vlerësuar nëse trajnimi ka kontribuar në përmirësimin e rezultatit të matshëm. Kjo ndihmon në identifikimin e lidhjes midis trajnimit dhe performancës institucionale.
- **Identifikimi i faktorëve të tjerë:** Vlerësoni nëse ka faktorë të tjerë që kanë ndikuar në rezultatet, si ndryshimet në politikat e institucionit ose ndryshimet e kërkesave në publik.
- **Përgatitja e raporteve:** Krijoni raporte që përmbledhin gjetjet e vlerësimit të rezultateve, duke përfshirë informacion mbi arritjet dhe rekomandimet për përmirësim.
- **Komunikimi me menaxhmentin:** Diskutoni rezultatet me menaxhmentin dhe ekipet për të siguruar mbështetje për përmirësime të mëtejshme.

2.3.2 Rishikimi dhe përmirësimi i trajnimeve

- **Rregullimi i programeve të trajnimit:** Përdorni rezultatet e vlerësimit për të përmirësuar programet e ardhshme të trajnimit. Identifikoni dobinë dhe dobësitë e trajnimeve për të rritur efektivitetin.
- **Promovimi i një kulture të mësim:** Inkurajoni një kulturë që mbështet mësimin dhe zhvillimin e vazhdueshëm, duke theksuar rëndësinë e trajnimeve në arritjen e rezultateve institucionale.

Implementimi i nivelit të katërt të modelit Kirkpatrick kërkon një qasje sistematike dhe angazhim të vazhdueshëm për të siguruar që trajnimi sjell përfitime të matshme dhe pozitive për institucionin. Kjo ndihmon në justifikimin e investimeve në ngritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore dhe në përmirësimin e përgjithshëm të performancës jo vetëm të zyrtarëve por edhe të institucionit në përgjithësi.

NIVELI I VLERESIMIT	PËRSHKRIMI I VLERËSIMIT	METODAVE E VLERËSIMIT	RËNDËSIA DHE PRAKTIKUESHMËRIA
NIVELI I PARË I VLERËSIMIT <u>“REAGIMI”</u>	▪ Vlerësimi i reagimit ndaj trajnimit ose përvojës së të mësuarit, për shembull: ▪ A e pëlqyen dhe cili ka qenë niveli i arritur i kënaqshmërisë në trajnim? ▪ A e konsideruan të rëndësishëm trajnimin e ndjekur? ▪ A ishte një shfrytëzim i mirë i kohës së tyre? ▪ A u pëlqeu kampusi, infrastruktura, dhe shërbimet përcjellëse? ▪ A ishte i pritur niveli i pjesëmarrjes? ▪ Niveli i përpjekjes që kërkohet për të përfituar sa më shumë nga të mësuarit ▪ Praktikueshmëria dhe potenciali i perceptuar për zbatimin e mësimit ▪ Ndërlidhja e synimeve, objektivave me nevojën për trajnim	▪ Formularët e vlerësimit/pyetësorët në fund të trajnimit. Zakonisht kjo fazë identifikohet me “raport me nivel të lartë të kënaqshmërisë përgjatë trajnimit” ▪ Formularët e vlerësimit/reagimit bazuar në reagimin subjektiv personal ndaj përvojës së trajnimit ▪ Zhvillimi i takimit me koordinatorin e trajnimit dhe pranimin e informatës kthye të reagimit verbal i cili mund të raportohet dhe analizohet ▪ Formularët, anketat ose pyetësorët pas trajnimit ▪ Vlerësimi online nga pjesëmarrësit ▪ Vlerësimi i trajnimit nga ana e instruktorëve (<i>trajnimet profesionale</i>)	▪ Aplikohet pas fazës testuese në përmbyllje të trajnimit ▪ Në aspektin praktik si proces është shumë e lehtë për të pranuar reagime/informatën kthye ▪ Reagimet nuk janë të vështira për t'u mbledhur apo analizuar për grupet e caktuara ▪ E rëndësishme është të dimë se sa ka qenë interaktiv trajnimi në gërshtimin e praktikës dhe teorisë. ▪ E rëndësishme është ta nivelin e kënaqshmërisë së pjesëmarrësve ▪ E rëndësishme është që pjesëmarrësit në trajnime të japin një përshtypje pozitive kur e lidhin përvojën e tyre me të tjerët për eksperiencën dhe përjetimin e tyre në Akademi
NIVELI I DYTE I VLERËSIMIT <u>“TË MËSUARIT”</u>	▪ Vlerësimi i të nxënit “të mësuarit” është matja e rritjes së njohurive ose aftësive intelektuale para dhe pas përvojës mësimore duke i ofruar atyre kompetencë profesionale: ▪ A mësuan dhe a përfituan të trajnuarit atë se për çfarë u trajnuan dhe synonin të mësonin? ▪ A e përjetoi i trajnuari atë që synohej të përjetonte? ▪ Cila është shkalla e avancimit apo ndryshimit të të trajnuarve pas kësaj?	▪ Formulari i vlerësimeve në përmbyllje të trajnimit/modulit ▪ Metodot e vlerësimit duhet të jenë të lidhura ngushtë me qëllimet e të mësuarit/synimet dhe objektivat ▪ Matja dhe analiza është e mundur dhe e lehtë në një shkallë për një grup përkatës ▪ Duhet të vendosen vlerësime dhe matje të besueshme, të qarta, në mënyrë që të kufizohet rreziku i vlerësimit të paqëndrueshëm.	▪ Relativisht e thjeshtë për ta vendosur në sistem, mirëpo kërkon më shumë kohë dhe informata në krahasim me vlerësimin e pjesës së reagimit ▪ Shumë relevante dhe e qartë për trajnime të caktuara si p.sh aftësi të matshme apo atyre të aspektit teknik/modulet ▪ Më pak e lehtë për vlerësimin e pjesës komplekse të të mësuarit, siç është qëndrimi ndaj zhvillimit personal, i cili është

	▪ A ishte trajnimi në drejtimin apo fushë përkatëse për të cilën edhe synohej? ▪ A i përmbushi trajnimi objektivat e trajnimit?	▪ Vlerësimet në letër, elektronike, online janë të gjitha të mundshme dhe duhet të ofrohen në dispozicion	jashtëzakonisht i vështirë për t'u vlerësuar pa intervistë
NIVELI I TRETË I VLERËSIMIT <u>“SJELLJA”</u>	▪ Vlerësimi i sjelljes është shkalla në të cilën të trajnuarit aplikuan mësimi dhe ndryshimi i sjelljes së tyre, dhe kjo mund të ndodhë menjëherë pas trajnimit ose mund të aplikohet 1 deri 6 muaj pas trajnimit, varësisht sipas situatës së vlerësimit ▪ A e zbatuan pjesëmarrësit mësimin e fituar kur u kthyen në punë? ▪ A janë përdorur aftësitë, shkathhtësitë dhe njohuritë përkatëse në vendin dhe detyrën e punës së tyre? ▪ A kishte ndryshim të dukshëm dhe të matshëm në aktivitetet dhe performancën e të trajnuarve pas kthimit të tyre në punë? ▪ Për sa kohë u ruajt dhe u aplikua niveli i ri i njohurive të fituara? ▪ A do të ishte në gjendje i trajnuari t'ia transferonte mësimin e tij tek një person tjetër? ▪ A është i trajnuari i vetëdijshëm për ndryshimin e tij në sjellje, njohuri, apo nivel aftësish dhe të kompetencës së fituar?	▪ Vëzhgimi dhe intervista me kalimin e kohës janë të nevojshme për të vlerësuar ndryshimin, rëndësinë e ndryshimit dhe qëndrueshmërinë e ndryshimit (<i>vlerësimi 1-3 muaj pas trajnimit, në trajnimet profesionale 1 deri 3 vit pas certifikimit</i>) ▪ Vlerësimet arbitrare të çastit nuk janë të besueshme sepse njerëzit ndryshojnë në mënyra të ndryshme në periudha të ndryshme kohore ▪ Vlerësimet duhet të jenë delikate dhe të vazhdueshme, dhe më pas të transferohen në një mjet të përshtatshëm analize për një periudhë të caktuar kohore (<i>vlerësimi 1-3 muaj pas trajnimit, në trajnimet profesionale 1 deri 3 vit pas certifikimit</i>) ▪ Vlerësimet duhet të dizajnohen për të reduktuar gjykimin subjektiv të vëzhguesit ose intervistuesit, i cili është një faktor i ndryshueshëm që mund të ndikojë në besueshmërinë dhe qëndrueshmërinë e matjeve (<i>pyetjet brenda pyetësorit duhet na japin një matje e cila</i>	▪ Matja e ndryshimit të sjelljes është më pak e lehtë për t'u llogaritur dhe interpretuar sesa reagimi dhe vlerësimi i të mësuarit ▪ Sistemet e thjeshta të reagimit të shpejtë nuk kanë gjasa të jenë adekuate ▪ Bashkëpunimi dhe aftësia e vëzhguesve, zakonisht menaxherët e linjës, janë faktorë të rëndësishëm dhe të vështirë për t'u kontrolluar ▪ Menaxhimi dhe analiza e vlerësimeve delikate të vazhdueshme janë të vështira dhe praktikisht është procedurë e pamundur pa një sistem të dizajnuar mirë që në fillim (<i>Roli i Komisionit për Sigurimin e Cilësisë në qasjen tek të trajnuarit</i>) ▪ Vlerësimi i aplikimit është një vlerësim jashtëzakonisht i rëndësishëm – nuk do kishte kuptim matja e reagimit nëse ndryshimet në punë janë të njëjta, prandaj përkundër faktit që është jetik, po ashtu është edhe proces sfidues. ▪ Vlerësimi i ndryshimit të sjelljes është i mundur duke pasur një

		<i>konfirmon deklarin e të anketuarit)</i> ▪ Mendimi i të trajnuarit, i cili është një tregues i rëndësishëm, për informatën kthyesë të ofruar ▪ Feedback-u është një metodë e dobishme për vlerësim mirëpo jo para trajnimit, sepse të anketuarit mund të bëjnë një gjykim për ndryshimin vetëm pas trajnimit, dhe kjo mund të analizohet për grupet e të anketuarve në trajnim ▪ Vlerësimet mund të hartohen rreth skenarëve përkatës të performancës dhe treguesve ose kritereve të veçanta kyçe të performancës (<i>të ndara sipas kategorizimit të trajnimeve në Akademi</i>) ▪ Vlerësimet elektronike nuk janë më të vështira për t'u përfshirë – edhe pse procesi vlerësues dhe ai i informatës kthyesë do duhej të integrohej në kulturat institucionale ekzistuese të menaxhimit dhe organeve bashkërisht të krijuara dhe të koordinuara në veprim. ▪ Vetëvlerësimi mund të jetë i dobishëm, duke përdorur kritere të matura dhe të hartuara me kujdes	mbështetje të mirë dhe përfshirje nga menaxherët e ISP-ve ose të trajnuarit, duke lehtësuar identifikimin e pikave të kontaktit sidomos për nivelin 4 të modelit (<i>që kjo të arrihet duhet fuqizuar Komisionit për Sigurimin e Cilësisë, për një qasje të lehtësuar tek ISP-të gjegjësisht menaxherët e vijës së parë</i>)
NIVELI I KATËRT I VLERËSIMIT <u>“REZULTATI”</u>	▪ Vlerësimi i rezultateve është efekti në vend të punës ose mjedisit që rezulton nga performanca e përmirësuar e të trajnuarit	▪ Është e mundur që shumë nga këto masa janë tashmë të vendosura nëpërmjet sistemeve normale të menaxhimit dhe raportimit	▪ Individualisht, vlerësimi i rezultateve nuk është veçanërisht i vështirë; kur kemi të bëjmë me performancën e individit e cila duhet të jetë e bazuar në

	▪ Matjet zakonisht do të ishin tregues kryesorë të performancës së institucionit si: ▪ Vëllimet, vlerat, afatet kohore, kthimi nga investimi dhe aspekte të tjera të matshme të performancës institucionale, për shembull: numri i ankesave, rialokimi i stafit, mospërputhja, vlerësimet e cilësisë, arritja e standardeve dhe akreditimeve.	▪ Sfida kryesore është të identifikohet se cilat ishin rezultatet dhe si ta ndërlidhim me kontributin dhe ndikimin e të trajnuarit në vendin e tij të punës. ▪ Prandaj është e rëndësishme të identifikohet dhe të pajtohet përgjegjshmëria dhe rëndësia me të trajnuarin në fillim të trajnimit, në mënyrë që ata të kuptojnë se çfarë duhet të matet. ▪ Veçanërisht kjo ndërlidhet me performancën e tyre vjetore dhe përmbushja e objektivave janë pjesë integrale për matjen e rezultateve si produkt i trajnimit.	përmbushjen e objektivave të punës dhe kompetencës së dëshmuar në detyrë e cila i atribuohet trajnimit. ▪ Edhe faktorët e jashtëm ndikojnë në performancën institucionale, të cilët tërthorazi ulin apo rrisin nivelin e kënaqshmërisë tek marrëdhëniet me publikun.
--	--	--	---

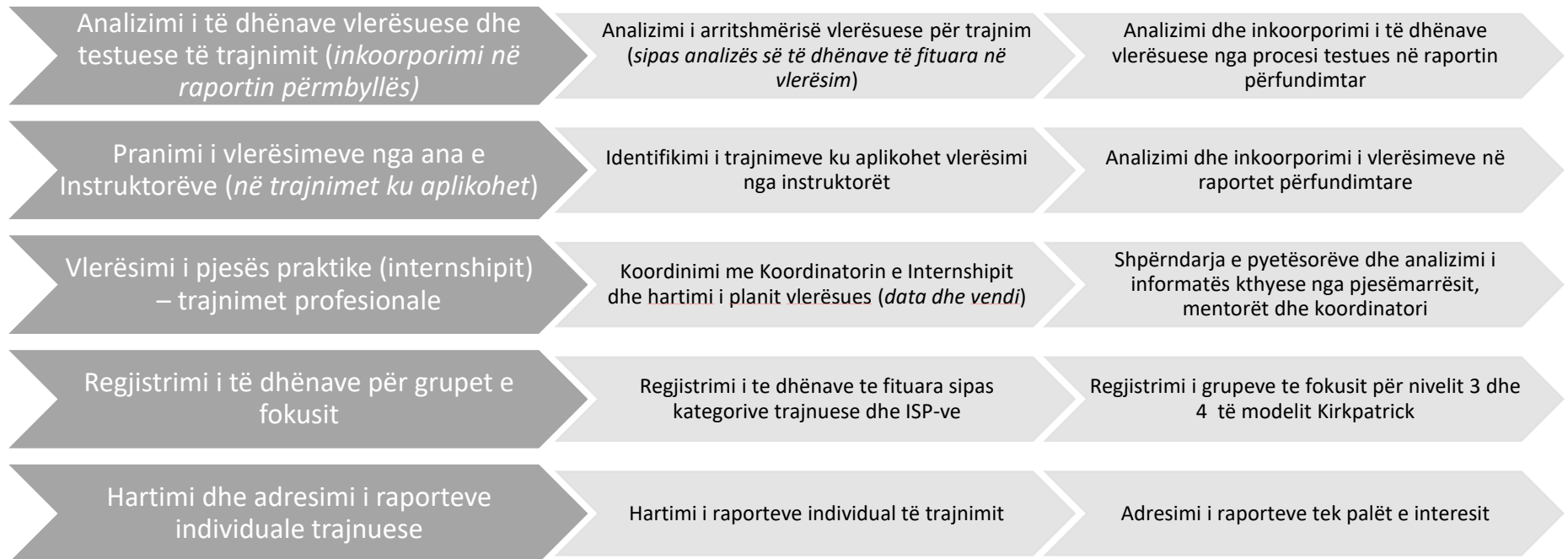
PLANI I IMPLEMENTIMIT TË MODELIT KIRKPATRICK

[illegible]

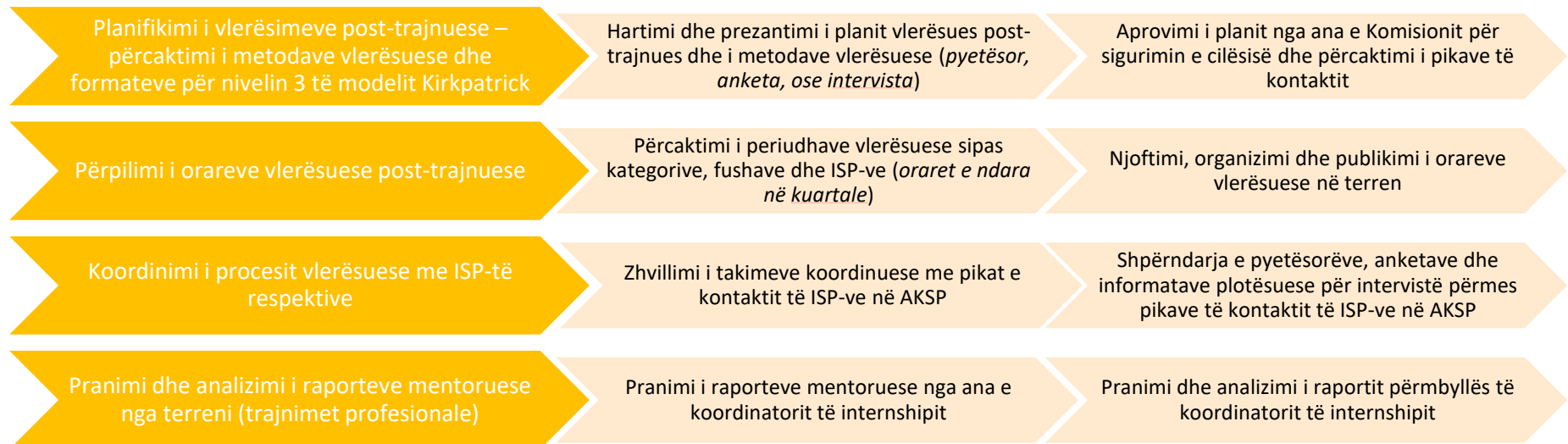
Niveli i parë “REAGIMI”



Niveli i dytë “TË MËSUARIT”



Niveli i tretë “SJELLJA”



Niveli i katërt “REZULTATI”

