

# VLERËSIMI I SISTEMEVE/MEKANIZMAVE EKZISTUES PËR VLERËSIMIN DHE NDIKIMIN E TRAJNIMEVE PËR TË DREJTAT E NJERIUT

METODOLOGJITË DHE MJETET E  
REKOMANDUARA



Financuar  
nga Bashkimi Evropian  
dhe Këshilli i Evropës



COUNCIL OF EUROPE



Zbatohet  
nga Këshilli i Evropës



# **Vlerësimi i sistemeve/mekanismave ekzistues për vlerësimin dhe ndikimin e trajnimeve për të drejtat e njeriut<sup>1</sup>**

Metodologjitë dhe mjetet e rekomanduara

Përgatitur nga Znj. Ivana Roagna

Eksperte Ndërkombëtare

Shkurt 2021

Përkthyer nga gjuha angleze

---

<sup>1</sup> "Vlerësim është kryer në bashkëpunim me Shkollën e Magjistraturës në Shqipëri, Qendrën e Trajnimit Gjyqësor të Malit të Zi, Akademinë Gjyqësore të Serbisë dhe Akademinë e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve të Maqedonisë së Veriut"

**Vlerësimi i sistemeve/mekanizmave ekzistues për vlerësimin dhe ndikimin e trajnimeve për të drejtat e njeriut**  
**Metodologjitë dhe mjetet e rekomanduara**

*Ky vlerësim është prodhuar me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian dhe Këshillit të Evropës. Pikëpamjet e shprehura këtu nuk mund të merren në asnjë rast si pasqyrim i opinionit zyrtar të secilës palë.*

Riprodhimi i ekstrakteve (deri në 500 fjalë) është i autorizuar me përjashtim të qëllimeve komerciale, me kusht që të ruhet integriteti i dokumentit, ekstrakti të mos përdoret jashtë kontekstit, të mos ofrojë informacion të paplotë ose të mos keq orientojë lexuesin rreth natyrës, qëllimit dhe përmbajtjes së dokumentit. Teksti burim duhet të njihet gjithmonë me të drejtën e autorit “© Council of Europe, 2021”. Të gjitha kërkesat në lidhje me riprodhimin ose përkthimin e një pjese ose e të gjithë dokumentit duhet të drejtohen tek Drejtoria e Komunikimit, Këshilli i Evropës (F-67075 Strasbourg Cedex, ose publishing@coe.int).

Çdo korrespondencë tjetër në lidhje me këtë botim duhet t'i drejtohet Departamentit të Zbatimit të të Drejtave të Njeriut, Drejtësisë dhe Standardeve të Bashkëpunimit Ligjor  
Departamenti i zbatimit të të drejtave të njeriut, drejtësisë dhe standardeve të bashkëpunimit ligjor  
Avenue de l'Europe F-67075 Strasbourg Cedex, France  
Tel. +33 (0)3 88 41 20 00  
E-mail: Horizontal.Facility@coe.int

Kopertina dhe paraqitja grafike:  
3M Makarije doo Podgorica

Foto e kopertinës: © Shutterstock

© Këshilli i Evropës, shkurt 2021. Të gjitha të drejtat janë të rezervuara. E liçensuar për Bashkimin Evropian sipas kushteve përkatëse.

Shtypur nga: 3M Makarije doo Podgorica

<b>Lista e shkurtimeve</b>	7
<b>Hyrje</b>	9
1. Informacion i përgjithshëm për projektin	9
2. Metodologjia	10
3. Si të përdoret ky raport: struktura dhe rekomandimet	10
<b>Vlerësimi i trajnimeve për të drejtat e njeriut – Kornica konceptuale</b>	13
4. Përkufizimet	13
5. Modelet e përzgjedhura si paradigma	13
6. Modelet e përdorura	16
7. Integrimi i mjeteve Kirkpatrick të vlerësimit tek CPV e thjeshtuara	16
<b>Vlerësimi i trajnimit të të drejtave të njeriut - Praktika e QTGj</b>	17
8. Metodologjia e mbledhjes së të dhënave	17
9. Mandati i institucioneve përfituese	17
10. Vlerësimi gjatë fazës së planifikimit dhe hartimit: mbarëvajtja e procesit	17
10.1 Vlerësimi gjatë fazës së planifikimit dhe hartimit: sfidat	19
10.2 Rekomandimet (R) për vlerësimin gjatë planifikimit dhe hartimit	21
11. Vlerësimi gjatë fazës së kryerjes/zbatimit: mbarëvajtja e procesit	22
11.1 Vlerësimi gjatë fazës së kryerjes/zbatimit: sfidat	22
11.2 Rekomandimet (R) për vlerësimin gjatë fazës së kryerjes/zbatimit	24
12. Vlerësimi vijues: mbarëvajtja e procesit	25
12.1 Rekomandimet (R) për vlerësimin vijues	25
13. Përfundimet	26
14. Rekomandime shtesë (R)	26
<b>Metodologjia dhe mjetet e vlerësimit</b>	28
<b>Përshkrim përmbledhës i mjeteve të sugjeruara</b>	28
<b>Planifikimi dhe hartimi</b>	31
Mjeti 1 – Rezultatet e vlerësimeve të ndjekjeve të mëparshme	31
Mjeti 2 – Rezultati vlerësimit të mëparshëm formues	31
Mjeti 3 Kuadri i trajnimit (Funksional për Mjetin 5)	32
Formulari Tip 3 Formulari tip i kuadrit trajnues për trajnuesit	34
<b>Dhënia dhe zbatimi</b>	37
Mjeti 4 – Fletët e përshtypjeve (vetëm për organizimin dhe logjistikën)	37
Formulari Tip 4 Shembull i vëzhgimit	37
Mjeti 5 - Pyetëtori	38
Formulari Tip 5 Pyetësor për vlerësimin e arritjeve	38

Mjeti 6 – Raportuesi	42
Udhëzime për Raportuesin	42
Mjeti 7 – Përmbledhje informuese me trajnuesit	42
Udhëzime për përmbledhje informuese me trajnuesit	43
Mjeti 8 – Vëzhgimi i trajnimit	43
Formulari tip 8 Formulari tip i vëzhgimit	44
Mjeti 9 – Pyetëtori	46
Formulari tip 9 pyetëtori	46
Mjeti 10 – Raportuesi	47
Mjeti 11 – Testi para dhe pas trajnimit	47
Formulari Tip 11 Formulari tip për testet para dhe pas trajnimit	47
Mjeti 12 – Ushtrime praktike	48
Formulari Tip 12 Ushtrime praktike	48

<b>Vlerësim vijues</b>	51
Mjeti 13 – Ushtrime praktike	51
Mjeti 14 – Grupet e fokusit	51
Formulari Tip 14 Formulari tip për mbledhjen e të dhënave nga grupet e fokusit të të trajnuarëve	53
Mjeti 15 – Pyetëtori vijues	53
Formulari Tip 15 Pyetëtori vijues	54
Mjeti 16 – Grupet e fokusit	55
Formulari Tip 16 Formulari Tip i mbledhjes të të dhënave për grupet e fokust ku përfshihen aktorë të tjerë (shoqëria civile, gazetarë, juristë dhe profesionistë të tjerë të së drejtës, përdorues të gjykatës, etj.)	55

<b>Lista e burimeve</b>	57
-------------------------	----

## Lista e shkurtimeve

CPV	Cikli i Përmirësimit të Vazhdueshëm
KiE	Këshilli i Evropës
KE	Komisioni Evropian
RrETGj	Rrjeti Evropian i Trajnimit Gjyqësor
BE	Bashkimi Evropian
HELP	Arsimi i profesionistëve të së drejtës për të drejtat e njeriut
IPA	Instrumentet e Ndhmës para Anëtarësimit
QTGj	Qendra e Trajnimit Gjyqësor
OM	Objektivat e mësimi
ZKLDNJ	Zyra e Komisionerit të Lartë për të Drejtat e Njeriut
OKB	Organizata e Kombeve të Bashkuara





## 1. Informacion i përgjithshëm mbi projektin

Në kuadër të programit të përbashkët të Bashkimit Evropian (BE) dhe Këshillit të Evropës (KiE) *Horizontal Facility* për Ballkanin Perëndimor dhe Turqinë, KiE po zbaton Aksionin rajonal mbi "Institutet e Trajnimit Gjqësor për Cilësi dhe Qëndrueshmëri" (Aksioni) që synon përmirësimin e cilësisë së sistemit të drejtësisë nëpërmjet qasjeve të harmonizuara në vlerësimin e trajnimeve për të drejtat e njeriut në vendet e Ballkanit Perëndimor.

Komiteti i Ministrave të KiE pranoi në 2017 që institucionet kombëtare të trajnimit të Shteteve Anëtare të Organizatës për gjyqtarët dhe prokurorët nuk kanë krijuar ndonjë metodologji dhe mjete të qëndrueshme dhe të zbatueshme për të vlerësuar efektivitetin dhe ndikimin e trajnimeve<sup>1</sup>.

Aksioni synon të mbështesë Qendrat e Trajnimit Gjqësor (QTGJ)<sup>2</sup> të Shqipërisë, Malit të Zi, Maqedonisë së Veriut dhe Serbisë duke rritur kompetencat e tyre në teorinë dhe praktikën e vlerësimit arsimor dhe në përfundim duke u siguruar atyre mjete që janë:

- Të frytshme në vlerësimin e ndikimit të trajnimit fillestar për kursantët;
- në gjendje të rrisin aftësinë e QTGJ-ve për të ofruar trajnime efektive;
- metodologjikisht të sigurta dhe të besueshme;
- të integruara plotësisht në ciklin e trajnimit;
- të dobishme dhe të lehta për përdoruesit;
- të qëndrueshme.

Ky Aksion bazohet plotësisht në gjetjet që lidhen me fushën e punës së tanishme, më konkretisht të raporteve më të fundit të vendeve, të publikuara nga Komisioni Evropian (KE). Në lidhje me Shqipërinë, Raporti i vitit 2019<sup>3</sup> vëren se përkundër disa përmirësimeve, "Shkolla vazhdon të mbështetet shumë në ndihmën e donatorëve dhe ka aftësi të kufizuar për sa i përket ambienteve, stafit akademik dhe trajnuesve të specializuar të kualifikuar. Duhet të zhvillohet gjithashtu një vlerësim i strukturuar i nevojave dhe një mekanizëm i duhur vlerësimi për të forcuar efektivitetin e përgjithshëm të Shkollës me burime më të përshtatshme financiare dhe njerëzore."

Raporti mbi Malin e Zi i vitit 2019<sup>4</sup> vëren se "Funksionimi autonom dhe i vetë-qëndrueshëm i Qendrës ende nuk është i garantuar, dhe kapaciteti i asaj administrativ dhe ekspert duhet përmirësuar më tej. Vazhdon marrja e masave për të përmirësuar aftësinë e saj për të identifikuar nevojat e trajnimit dhe për të promovuar trajnime, por nevojiten më shumë përpjekje. Qendra duhet të bëhet më aktive në këtë drejtim dhe të forcojë bashkëpunimin me Këshillat Gjqësorë dhe të Prokurorisë si dhe me aktorët e tjerë të rëndësishëm."

Dhe në fund, Raporti mbi Serbinë<sup>5</sup> i vitit 2019 pranon se "U përgatitën disa dokumente të brendshme strategjike, siç janë manualët dhe udhëzuesit për vlerësimin e mentorëve dhe rregullat për vlerësimin e

1 <https://rm.coe.int/dh-sysc-2017-001-proposals-concerning-rec-2004-4/1680714642>

2 Për lehtësi referimi, të gjithë përfituesve, institucioneve, pavarësisht emërimit të tyre zyrtar, do t'i referohemi si QTGJ.

3 <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20190529-albania-report.pdf>

4 <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20190529-montenegro-report.pdf>

5 <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20190529-serbia-report.pdf>

trajnimin të vazhdueshëm." Sidoqoftë, raporti del në përfundimin se "Duhet të miratohet një program pune shumëvjeçar për trajnimin gjyqësor. Po ashtu, ende nuk është krijuar një mekanizëm i kontrollit të cilësisë, i cili rregullisht dhe në mënyrë efektive do të vlerësonte ndikimin e trajnimin të ofruar. Në përgjithësi, nuk ka qasje sistematike për përmirësimin profesional përmes trajnimin të staft gjyqësor. Përmirësimi i mëtejshëm i aftësive të brendshme dhe organizimi i Akademisë Gjyqësore është në pritje". Raporti vëren gjithashtu se "Cilësia e programeve fillestare dhe të vazhdueshme të trajnimin të ofruara nga Akademia Gjyqësore duhet të përmirësohet. Trajnimi duhet t'u përgjigjet më mirë nevojave reale, për shembull, duke u përqendruar në aftësitë gjyqësore dhe vlerat etike, përfshirë rolin e gjykatësit në një shoqëri demokratike. [...] Aktivitetet e vazhdueshme të trajnimin, të cilat gjithashtu kërkojnë përpjekje koordinuese për të shmangur mbivendosjen, janë ende shumë të varura nga donatorë të ndryshëm. Bashkëpunimi midis Akademisë Gjyqësore dhe KLGJ duhet të forcohet. U përgatitën disa dokumente të brendshme strategjike si manuale dhe udhëzime për vlerësimin e mentorëve dhe rregulla për vlerësimin e trajnimin të vazhdueshëm. Një bazë e re e të dhënave lejon qasje më të lehtë në praktikën gjyqësore të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut në lidhje me Serbinë. Ende nuk është miratuar një program pune shumëvjeçar mbi trajnimin gjyqësor."

Hapat e parashikuar nga Aksioni, të cilat duket se janë në gjendje tu përgjigjen disa prej sfidave të theksuara në Raportet e BE-së të përmendura më lart, janë këto:

1. Hartoni udhëzime për kryerjen e vlerësimin të sistemeve/mekanizmave ekzistues;
2. Kryeni një vlerësim bazë të sistemeve/mekanizmave ekzistues;
3. Hartoni metodologjinë për matjen dhe vlerësimin e ndikimit të trajnimeve për të drejtat e njeriut
4. Hartoni rekomandime të hollësishme për qendrat e trajnimin gjyqësor;
5. Paraqitni metodologjinë dhe rekomandimet gjatë eventit rajonal që do të organizohet me përfaqësuesit e qendrave përkatëse të trajnimin gjyqësor;
6. Ofroni një trajnim gjysëm-ditor mbi mjetet ekzistuese online, si pjesë e një eventit rajonal.

## 2. Metodologjia

Ky raport paraqet rezultatin e parashikuar në hapat 2-4 të Aksionit dhe bazohet në të dhënat e standardizuara të mbledhura nga ekspertët kombëtarë mbi bazën e formularit fakt-mbledhës të zhvilluar në hapin nr. 1. Informacioni dhe të dhënat u dhanë nga ekspertët kombëtarë të cilët i mblodhën nëpërmjet hulumtimeve nga zyra por edhe nëpërmjet kontakteve të drejtpërdrejta me përfaqësuesit e QTGj-ve të përfshira. Më pas këto të dhëna u dërguan tek Eksperti ndërkombëtar për analizë të mëtejshme. Faktet dhe shifrat e siguruar u krahasuan, kur ishte e mundur, me informacionin e përfshirë në Raportet e BE-së për vendet, të viteve 2018 dhe 2019. Rekomandimet dhe metodologjia e sugjeruar për vlerësimin e ndikimit të trajnimin për të drejtat e njeriut përfituan gjithashtu nga shqyrtimi në zyrë i një sërë punimesh që dalin nga organizata të ndryshme, duke filluar nga BE deri tek Kombet e Bashkuara (OKB) apo Rrjeti Evropian i Trajnimit Gjyqësor (RrETGj), referenca e të cilit është përfshirë në Raport.

Të gjithë Ekspertët dëshirojnë të shprehin mirënjohjen e tyre për të gjithë ata që u takuan/kontaktuan për kohën dhe mendimet e vëna në dispozicion të Aksionit.

## 3. Si të përdoret ky raport: qëllimi, struktura dhe rekomandimet

Para se të vazhdohet më tej, është e rëndësishme të sqarohet se qëllimi i kësaj pune është i dyfishtë: nga njëra anë, synon të sigurojë një paketë mjetesh të gatshme për përdorim, fleksibël, lehtësisht të adaptueshme, miqësore për përdoruesit, që mbështet QTGj-të në shkarkimin e detyrave të vlerësimin që, të paktën pjesërisht, ato tashmë i kryejnë; e nga ana tjetër, ai synon t'u ofrojë atyre frymëzim,

perspektivë dhe ide të reja se si të maksimizojnë përpjekjet e tyre. Matricat dhe mjetet paraqiten në një mënyrë mjaft të hollësishme. Çdo mjet i paraqitur përdoret gjerësisht nga institucionet e trajnimit në të gjithë botën dhe shoqërohet me udhëzime dhe këshilla se si ta zbatoni më mirë, duke lehtësuar kështu funksionimin e tyre. Sidoqoftë, vendimet për mjetet e miratimit dhe mënyrën e zbatimit të tyre do të kërkojnë konsiderata shtesë nga KPT-të. Në fund të fundit, ata do të vendosin se cila strategji i përshtatet më mirë mjediseve të tyre. Sfidat e natyrshme të metodologjisë së propozuar nuk duhet të konsiderohen si një justifikim i vlefshëm që QTGj-të të qëndrojnë në zonën e tyre të rehatisë.

Metodologjia e zhvilluar zbatohet për vlerësimin e cilësisë dhe ndikimit që ka trajnimi fillestar dhe ai i vazhdueshëm i ofruar nga QTGj dhe tregon se cilat mjete i përshtaten më shumë llojeve të ndryshme të trajnimit. Është e rëndësishme të sqarohet se puna aktuale nuk shtrihet në vlerësimin e përgatitjes ose kapacitetit të pjesëmarrësve në trajnime, për shembull për qëllimin e emërimit, siç është rasti për trajnimin fillestar, ose vlerësimin. Këto aktivitete prekin çështje që lidhen me pavarësinë e gjyqësorit, sundimin e ligjit dhe qasjen në sistemin e drejtësisë që nuk janë objekt i diskutimit të tanishëm. Kjo deklaratë është e rëndësishme pasi sqaron se rekomandimet e paraqitura nuk bien ndesh me udhëzimet e tjera për vlerësimet që QTGj mund të kenë tashmë, për shembull ato të përpunuara nga RrETGj, për të cilat vlerësimi i trajnimit fillestar synon gjithashtu të përcaktojë përshtatshmërinë e kandidatët për pozicionin. Kështu, për shembull, ndërsa kjo punë sugjeron anonimitet për testet para dhe pas-trajnimit që synojnë të matin rritjen e njohurive (niveli 2 Kirkpatrick), ajo e bën këtë sepse fokusi është për efektivitetin e trajnimit dhe jo për aftësinë e trajnuesve për qëllimin e emërimit gjyqësor ose vlerësimin. Në çdo rast, është mjaft e qartë se mjetet e propozuara në këtë punë për vlerësimin e të nxënit (dmth. njohuritë e nxëna) mbeten mjaft sipërfaqësore dhe në asnjë mënyrë nuk mund të krahasohen me vlerësimin e bazuar në kompetencë si pjesë e procesit të hyrjes në profesion.

Struktura e këtij Raporti përfshin një përmbledhje të kuadrit konceptual që ka lidhje me vlerësimin e trajnimit për të drejtat e njeriut dhe përshkruan dy modelet e vlerësimit që janë përdorur si model. Këto janë modeli Kirkpatrick, ndoshta modeli më i përhapur dhe më i përdorur si model<sup>6</sup>, dhe Cikli i Përmirësimit të Vazhdueshëm (CPV), i cili është një model ciklor vlerësimi i rekomanduar nga Zyra e Komisionerit të Lartë e OKB për të Drejtat e Njeriut (ZKLBNDJ). Ky Raport nuk aspiron të jetë një vepër akademike apo teorike. Zgjedhja e modeleve të paraqitura u bazua në informacionin dhe të dhënat e mbledhura nga QTGj dhe tek ekspertët kombëtarë, të kombinuara me ekspertizën dhe praktikën e autorit. Përfundimisht, paraqitet modeli i përdorur për qëllimin e metodologjisë së tanishme, që është një CPV e thjeshtuar që integron edhe modelin e Kirkpatrick.

Raporti vazhdon duke paraqitur gjendjen e lojës së përpjekjeve të vlerësimit të miratuara nga QTGj-të e anketuara për secilën nga fazat e trajnimit të konsideruara - **planifikimin dhe hartimin, shpërndarjen dhe zbatimin, dhe vijimin** - në bazë të paraqitjeve të ekspertëve kombëtarë. Tregohen sfidat e zbuluara për secilën fazë. Pyetjet të paraqitura tek QTGj-të dhe të dhënat që i janë dhënë ekspertët vendas, të bazuara në përfundimet e këtij raporti, janë përfshira në dokumentin në fjalë.

Bazuar në gjetjet, rekomandimet specifike trajtohen institucioneve përfituese në mënyrë që të sigurojnë një udhërrëfyes edhe për ndihmën teknike të ardhshme. Rekomandimet ndahen në dy kategori: kryesore dhe shtesë. Të parat janë ato për të cilat sugjerohet zbatimi i menjëhershëm. Gjatë përpilimit të sugjerimeve, vëmendje e veçantë iu kushtua formulimit të propozimeve që

6 Modeli Kirkpatrick u zhvillua dhe u prezantua nga Don Kirkpatrick në 1959. Modele të tjera vlerësimi përfshijnë CIRO (Konteksti, të dhënat e futura, rezultati, produkti) i zhvilluar në vitet '70 nga Peter Warr, Michael Bird dhe Neil Rackham, ROI Modeli i investimeve) i zhvilluar në të njëjtën periudhë nga Jack Phillips, i cili zgjerohet në modelin e Kirkpatrick me një shtesë të një niveli të pestë duke bërë të mundur llogaritjen e analizës kosto-përfitim për të përcaktuar vlerën e trajnimit, modelin e niveleve të të mësuarit të Kaufman (LOL), i cili gjithashtu shton një nivel të pestë në Kirkpatrick, duke analizuar pasojat shoqërore/klientëve dhe modelin KPMT të zhvilluar nga Kearns dhe Miller. Metoda më e fundit e Suksesit të Brinkerhoff's (SCM), Modeli Anderson Vlerësimit të të nxënit, Metoda Thalheimer e Vlerësimit të të nxënit (LTEM) Modele të tjera, krejtësisht të palidhura me atë të Kirkpatrick, janë vlerësimi i përgjegjshëm i Pulley, vlerësimi i kontekstit të Newby dhe pyetja vlerësuese e Preskill dhe Torres. Ju lutem vini re se kjo listë nuk është shteruese.

janë praktike, realiste, të menaxhueshme, të qëndrueshme dhe me kosto të ulët. Për këtë arsye, veprimet e rekomanduara nuk kërkojnë ndryshime në legjislacion ose strukturën e brendshme të përfituesve dhe ato duhet të jenë lehtësisht të zbatueshme nga QTGj-të. Sidoqoftë, nuk mund të fshihet fakti që zbatimi dhe funksionimi i tyre i duhur mund të kërkojë udhëzim të duhur. Shoqërimi i QTGj-ve në zbatimin e tyre ka avantazhin për të siguruar që mjetet dhe metodologjia të përshtaten me nevojat specifike të QTGj-ve dhe garanton që zbatimi i tyre të mos përfundojë duke rezultuar thjesht në një ushtrim kozmetik.

Është e rëndësishme të theksojmë se jo të gjitha rekomandimet do të zbatohen në mënyrë të barabartë për të gjitha QTGj-të, pasi disa mund të kenë krijuar tashmë procedura që përputhen me ato të sugjeruara. Sidoqoftë, nëse kjo ndodh, Rekomandimet duhet të konsiderohen dhe peshohen me kujdes, pasi ato mund të nxisin një reflektim në praktikën dhe politikat aktuale, në mënyrë që të arrihet që masat në fuqi të përputhen me arsyetimin e rekomandimeve në praktikë dhe jo thjesht në teori.

Bazuar në Rekomandimet kyçe, propozohen metodologjitë dhe mjetet funksionale për të iniciuar ose forcuar aftësinë e QTGj-ve në vlerësimin e trajnimit për të drejtat e njeriut të ofruar në nivelin kombëtar, duke përfshirë të gjitha fazat e ciklit të trajnimit. Formulimi i tyre ka ardhur pas shkëmbimit të mendimeve me palët e interesuara, mendimet e të cilëve janë pasqyruar në versionin përfundimtar, për të siguruar autorësinë e tyre nga institucionet vendase.

Ky raport vazhdon të paraqesë me hollësi mjetet e propozuara, që i lidh ato me tre faza të modelit të thjeshtuar të CPV. Veprimet e sugjeruara nuk duhet të zëvendësojnë domosdoshmërisht aktivitetet e ndryshme të vlerësimit të vendosura aktualisht nga QTGj-të: përkundrazi, ato duhet të shihen dhe përdoren si mjete plotësuese të afta për të forcuar dhe rregulluar mirë përpjekjet që QTGj-ve aktualisht i bëjnë në vlerësimet e lidhura me secilën fazë të ciklit të trajnimit. Mjetet kanë për qëllim të përdoren gjatë trajnimit ballë për ballë. Sidoqoftë ato mund të zbatohen lehtësisht edhe për trajnimin në distancë ose atë të kombinuar, në veçanti duke përdorur burimet në internet (*online*)<sup>7</sup>. Duke pasur parasysh implikimet praktike të vlerësimit, qasja e propozuar qartëson se vlerësimi nuk është një objektiv fundor në vetvete, por shërben për të përmirësuar vazhdimisht ndikimin e punës së kryer nga QTGj-të. Për të qenë sa më të plotë në këtë qasje, duhet të përmendim faktin se qasja dhe mjetet e paraqitura nuk janë as shteruese e as përjashtuese. Mjetete e përdorura për secilën fazë, për shembull, mund të shtohen. Për më tepër, shtrirja e zbatimit të tyre mund të ndryshojë gjithashtu edhe në lidhje me kapacitetin dhe burimet që kanë në dispozicion zbatuesit. Meqenëse sigurimi i një plani realist u konsiderua si përparësia kryesore e kësaj pune, këtu janë përfshirë vetëm mjetet që janë praktike dhe mund të zbatohen lehtësisht. Asgjë nuk i ndalon që, kur e lejojnë rrethanat, QTGj-të të kalojnë në struktura më komplekse dhe të sofistikuara të vlerësimit.

Raporti përmban gjithashtu disa rekomandime të natyrës së përgjithshme, disa prej të cilave iu drejtuan edhe Këshillit të Evropës. Këto mund të përdoren për të nxitur diskutimet e ardhshme se si të forcohet kapaciteti dhe performanca e QTGj-ve kur bëhet fjalë për vlerësimin e trajnimit të dhënë, por jo vetëm në lidhje me të drejtat e njeriut.

<sup>7</sup> Për specifikat e trajnimit në internet, ju lutemi referojuni Manualit të Mësimit në Distancë të Metodave të Trajnimit Gjyqësor RrETGJ, i botuar në Dhjetor 2020, i disponueshëm në adresën: <http://www.EJNT.eu/Documents/About%20RRETGJ/Distance%20learning%20Handbook.pdf>

### 4. Përkufizimet

Para se të vazhdohet me vlerësimin thelbësor të të dhënave të marra, duket se është e përshtatshme të kujtojmë përkufizimin e vlerësimit të trajnimeve për të drejtat e njeriut që u përdor për të vlerësuar informacionin e marrë nga QTGj-të kombëtare.

Sipas “Vlerësimit të Aktiviteteve të Trajnimit të të Drejtave të Njeriut të ZKLKBDNj-së: Një manual për vlerësimin e arsimtarëve për të drejtat e njeriut”, **vlerësimi i trajnimit për të drejtat e njeriut mund të përcaktohet si “Aktiviteti sistematik i përdorur për:**

- **të mbledhur informacione për shtrirjen e ndryshimeve në nivelin e individit, organizatës/grupit dhe komunitetit/shoqërisë më të gjerë duke çuar në një respektim më të madh të të drejtave të njeriut që mund të lidhen në mënyrë të arsyeshme me një ndërhyrje të caktuar arsimore;**
- **mbështetur vendimet për të përmirësuar efektivitetin e aktiviteteve dhe ofertave të trajnimit për të drejtat e njeriut.”<sup>8</sup>**

Nuk ka dyshim se vlerësimi i ndikimit të arsimit ose trajnimit për të drejtat e njeriut për profesionistët është një operacion i ndërlikuar, i cili ndikohet në mënyrë të brendshme nga faktorë politikë, ekonomikë dhe socialë. Sfidat e shpeshta të hasura nga aktorët që duhet të kryejnë vlerësimin përfshijnë mungesën e burimeve dhe përvojës në vlerësim dhe faktin që përmirësimi në këtë fushë duhet të matet jo vetëm në aspektin e njohurive dhe aftësive, por edhe duke vlerësuar ndryshimet në sjellje dhe qëndrime. Këto, për më tepër, ndodhin, në periudha të ndryshme, jo vetëm në nivelin e individit, por edhe në atë të organizatës/grupit dhe të komunitetit/shoqërisë më të gjerë.

### 5. Modelet e zgjedhura si paradigmë

Në literaturë ekzistojnë një sërë modelesh të vlerësimit të trajnimit. Për qëllimet e punës aktuale, u zgjedhën dy modele si paradigmë. Këto janë modeli i vlerësimit të trajnimit të Kirkpatrick dhe cikli i përmirësimit të vazhdueshëm (CPV). Metodologjia e RrETGj për vlerësimin e trajnimit gjyqësor, e cila ishte ndarë në të kaluarën me QTGj, sillet rreth modelit të Kirkpatrick<sup>9</sup>; anasjelltas, ZKLKBDNj propozon një qasje për vlerësimin e aktiviteteve të trajnimit për të drejtat e njeriut që kombinon të dy skemat. Megjithatë nuk ka një recetë të vetme për vlerësimin në përgjithësi (aq më pak kur bëhet fjalë për trajnimin për të drejtat e njeriut), kjo çështje është më afër opsionit të dytë. Kjo zgjedhje bazohet në faktin se bashkimi i dy teorive lejon që pjesërisht të përdoren të njëjtat mjete të parashikuara për vlerësimin e seancave të vetme të trajnimit në kontekstin e menaxhimit dhe vlerësimit të programit, duke maksimizuar kështu burimet. Në të vërtetë, informacioni i mbledhur në katër nivelet e modelit të Kirkpatrick mund të informojë në lidhje me vendimet e marra në kontekstin e hartimit dhe zbatimit të programeve të trajnimit arsimor për profesionistët e lartë, që është edhe arsyeja kryesore e përfituesve QTGj. Kështu, edhe pse fokusi i punës së tanishme është për vlerësimin e trajnimit për të drejtat e njeriut të ofruara nga QTGj, përfundimet e nxjerra mund të kenë një fushë më të gjerë të zbatimit. Kjo do të thotë që ato mund të zbatohen edhe jashtë fushës së trajnimit për të drejtat e njeriut, në mënyrë që të sigurojnë ndikim të shtuar të punës së përgjithshme të QTGj-ve. Në një rast të tillë, natyrisht, rezultatet do të maksimizohen.

<sup>8</sup> Ndodhet në adresën <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/EvaluationHandbookPT18.pdf>, page 17.

<sup>9</sup> Shikoni, për shembull, Metodatat e Trajnimit Gjyqësor RRETGJ. Udhëzime për Vlerësimin e Praktikave të Trajnimit Gjyqësor dhe Manuali i RrETGj mbi Metodologjinë e Trajnimit Gjyqësor në Evropë. Më shumë burime të zhvilluara nga RRETGJ të disponueshme në adresën <http://www.EJNT.eu/en/>

## Modeli Kirkpatrick

Modeli i Kirkpatrick, i njohur gjithashtu si modeli me katër nivele, përbëhet nga katër nivele të vlerësimit të të mësuarit. Këto kanë qenë objekt i shtjellimit të mëtejshëm në modelin më të fundit të "New World Kirkpatrick". Shpjegimet e reja shënohen me \*.<sup>10</sup>

Ajo që vijon është një ilustrim i niveleve dhe i asaj që mund të matet në çdo fazë:

### Niveli 1 Reagimi (K1)

**Reagimi** - ajo që kanë menduar dhe ndjerë nxënësit për trajnimin dhe mësimin e tyre.

**Angazhimi\*** - mënyra se si pjesëmarrësit janë përfshirë në mënyrë aktive dhe kontribuojnë në përvojën e të nxënit.

**Rëndësia\*** - mundësinë që do të kenë pjesëmarrësit për të zbatuar në punën e tyre ato që mësuuan.

### Niveli 2 Të nxënit (K2)

**Të nxënit** - rritja e kapacitetit si rezultat i trajnimit, i marrë në tërësi

**Njohuri** ("Unë e di atë.")

**Aftësi** ("Unë mund ta bëj këtë tani.")

**Qëndrimi** ("Unë besoj se kjo do të jetë e vlefshme për ta bërë në punën time.")

**Vetëbesimi\*** ("Unë mendoj se mund ta bëj atë në punë.")

**Përkushtimi\*** ("Unë synoj ta bëj atë në punë.")

### Niveli 3 Sjellja/Transferimi (K3)

**Sjellja/transferimi** - shkalla ose shtrirja e përmirësimit të sjelljes dhe aftësisë dhe zbatimi/aplikimi.

**Shtytësit e kërkuar** - proceset dhe sistemet që forcojnë, inkurajojnë dhe shpërblejnë performancën e sjelljeve kyçe në punë.

### Niveli 4 Ndikimi (K4)

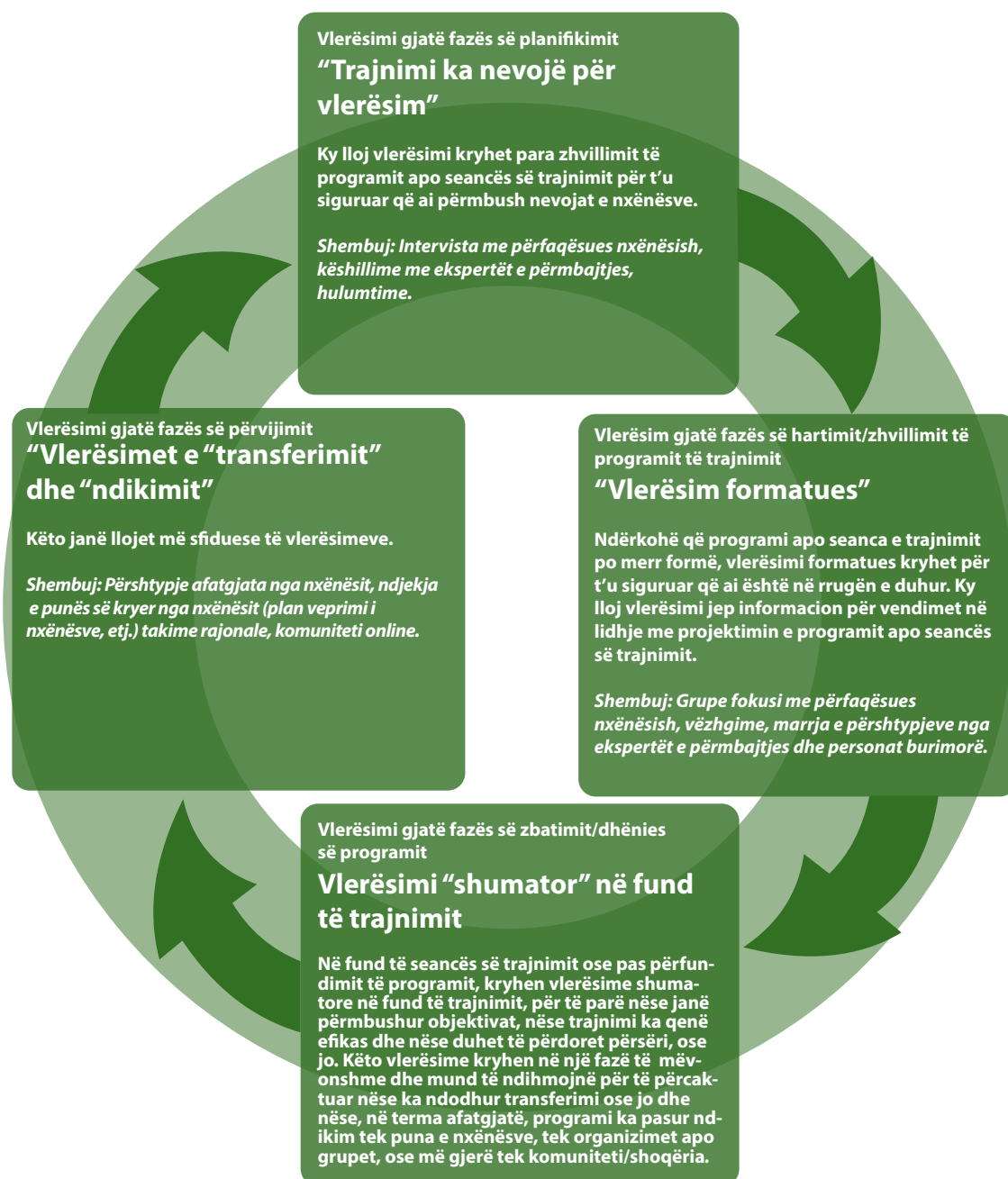
**Ndikimet** - efektet në bashkësinë në përgjithësi, të cilat vijnë nga veprimet e nxënësit.

**Treguesit kryesorë** - vëzhgime dhe matje afatshkurtra që sugjerojnë se sjelljet kyçe janë në rrugën e duhur për të krijuar një ndikim pozitiv në rezultatet e dëshiruara.

<sup>10</sup> Përshtatur nga <https://www.kirkpatrickpartners.com/Our-Philosophy/The-New-World-Kirkpatrick-Model>

## Cikli i Përmirësimit të Vazhdueshëm (CPV)

CPV, nga ana tjetër, paraqet një model rrethor të vlerësimit, sipas të cilit vlerësimi sistematik ndodh në katër faza për të siguruar përmirësimin e vazhdueshëm të programit të përgjithshëm të trajnimit. Katër fazat e vlerësimit të modelit CPV përkojnë me katër fazat kryesore të një cikli jetësor të një programi arsimor. Modeli thekson se si vlerësimi duhet të bëhet pjesë integrale e ciklit të projektimit të trajnimit. Vlerësimi, me fjalë të tjera, nuk duhet të konceptohet si një aktivitet i veçantë që do të zhvillohet në fund të një cikli trajnimi, por një pjesë integrale e tij gjatë gjithë kohës.



Burimi: Timothy J. Newby et al., "Vlerësimi i procesit udhëzues" në Teknologjinë Udhëzuese për Mësimdhënie dhe Nxënie (New York, Prentice Hall, 1996). cituar në aktivitetet e ZKLDNj për vlerësimin e trajnimeve për të drejtat e njeriut: Një udhëzues për vlerësimin e arsimtarëve të të drejtave të njeriut, 2011, faqe 25, gjendet në adresën <https://www.ZKLDNj.org/Documents/Publications/EvaluationHandbookPT18.pdf>.





### 8. Metodologjia e mbledhjes së të dhënave

Me synimin për të pasur një qasje gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme, është krijuar një pyetësor për marrje informacioni për vlerësim. Çdo këshilltar vendas e plotësoi atë me informacionin e marrë nga QTGj-të përkatëse dhe ofroi dokumente shtesë mbështetëse. Përgjigjet e marra mund të gjenden në adresën HFII – Institutet Gjyqësore të Trajnimit Për Cilësi dhe Qëndrueshmëri (coe.int). Rezultatet e sondazhit janë përmbledhur në faqet vijuese në një mënyrë të përgjithshme pasi, me vetëm disa përjashtime që do të theksohen, të gjithë përfituesit ndajnë praktika dhe sfida të ngjashme.

Të dhënat e mbledhura nga QTGj-të u analizuan duke përdorur këndvështrimin e modelit të thjeshtuar CPV të pasqyruar më lart, duke marrë në konsideratë gjithashtu qasjet e vlerësimit, mjetet dhe metodat, të zbatuara nga përfituesit. Është ekzaminuar edhe aftësia institucionale për të kryer vlerësime të tilla.

### 9. Mandati i institucioneve përfituese

Të gjitha QTGj-të që përfitojnë nga ky veprim janë përgjegjës për trajnime fillestare dhe të vazhdueshme të gjyqtarëve dhe prokurorëve. QTGj malazeze ofron trajnime fillestare dhe të vazhdueshme për gjyqtarët dhe prokurorët, por edhe për praktikantët dhe këshilltarët ligjorë përmes programeve të specializuara. Për më tepër, bazuar në Memorandumet e mirëkuptimit, organizohen trajnime për grupe më të gjera të synuara si noterët, avokatët, përmblyesit dhe zyrtarët e përmblyesit. Programi i trajnimit specifik të trajnuesve kryhet për lektorë dhe trajnues (veçanërisht në fushën e të drejtave të njeriut). QTGj-të e tjera gjithashtu adresojnë një audiencë më të gjerë. QTGj-të shqiptare i shërbejnë gjithashtu avokatëve të shtetit, asistentëve ligjorë dhe këshilltarëve, kancelarëve të gjykatave dhe prokurorëve. Me kërkesën e institucioneve të interesuara, ato mund të sigurojnë trajnim të vazhdueshëm për gjyqtarët dhe prokurorët, nëpunësit civilë dhe profesionistët e tjerë juridikë, në bashkëpunim me Këshillin e Lartë Gjyqësorë dhe Këshillin e Lartë të Prokurorisë. Në mënyrë të ngjashme, në Maqedoninë Veriore QTGj-të gjithashtu ofrojnë trajnime për stafin gjyqësor dhe prokuror, nëpunësit civilë dhe përfaqësuesit e profesioneve të tjera juridike. QTGj-ja serbe është e detyruar gjithashtu të trajnojë pedagogë dhe mentorë dhe të organizojë dhe zbatojë zhvillimin profesional të gjyqësorit dhe prokurorisë. Ajo gjithashtu mund të zbatojë programe për agjentët përmblyes, noterët dhe ndihmësit e tyre dhe praktikantët.

### 10. Vlerësimi gjatë fazës së planifikimit dhe hartimit: mbarëvajtja e procesit

Sipas modelit CPV, integrimi i vlerësimit në fazat e planifikimit dhe projektimit përfshin tre hapa. Këto janë:

1. Kryeni një vlerësim të nevojave për trajnim, me qëllim identifikimin e ndryshimit të nevojshëm;
2. Përcaktoni rezultatet, duke përshkruar ndryshimin e dëshiruar;
3. Kryeni vlerësimin formues për të rritur efektivitetin e Aksionit, për shembull duke angazhuar ekspertë të fushës, kolegë dhe nxënës në rishikimin e materialeve të trajnimit si dhe aspekte të tjera të trajnimit.

Të dhënat e mbledhura nga ekspertët kombëtarë sugjerojnë që të gjitha QTGj-të implementojnë, megjithëse përmes metodave të ndryshme dhe në nivele të ndryshme, të tre hapat e renditur

më lart, duke treguar kështu që vlerësimi është i integruar në fazat e planifikimit dhe projektimit. Proceset dhe mjetet e renditura në Raportet Kombëtare duket se sugjerojnë që konteksti, edhe i parë nga këndvështrimi i të drejtave të njeriut, si dhe analiza e detyrave, janë kryer në mënyrë të mjaftueshme. Shumëllojshmëria e aktorëve të përfshirë siguron këndvështrime të shumta.

## Shqipëria

Nevojat për trajnim mbledhen nga magistratët, palët e interesuara (të tilla si Këshilli i Lartë Gjyqësor dhe Këshilli i Lartë i Prokurorisë), merren në konsideratë projektet e ndryshme ku merr pjesë QTGj, si dhe përparësitë e nxjerra në dokumentet strategjike kombëtare dhe planet e veprimit për gjyqësorin, ndarja e vlerësimeve dhe reagimet e marra në kurset e mëparshme. Kurrikulat për të drejtat e njeriut për trajnimin fillestar janë përgjegjësi e stafit pedagogjik dhe ekspertëve që janë përgjegjës për këtë lëndë dhe të cilët janë miratuar nga Këshilli Drejtues. Në aktivitetet e trajnimit të vazhdueshëm, kurrikulat e secilit aktivitet trajnimi varen nga tema specifike e trajnimit dhe nga ekspertët që janë të përfshirë.

## Mali i Zi

QTGj analizon nevojën për zhvillim në bazë vjetore, duke mbledhur të dhëna nga gjykatat, prokurorët e shtetit dhe partnerët strategjikë (Këshilli i Gjykatës, Këshilli i Prokurorëve, Ministria e Drejtësisë, Dhomat e Noterisë, Dhomat e Përmbauesve, Akademia e Policisë dhe ministritë individuale), merr në konsideratë përparësitë e paraqitura në dokumentet strategjike kombëtare në fushën e gjyqësorit dhe në planet e veprimit, dhe kontribuon në vlerësimin dhe mendimet e marra në kurset e mëparshme. Kurrikulat përcaktohen më pas nga Komiteti i Programit për Trajnime Fillestare dhe të Vazhdueshme.

## Maqedonia e Veriut

Programi për trajnimin fillestar rishikohet në fillimin e programit fillestar për çdo brez të ri nga Këshilli i Programit dhe miratohet nga Bordi Menaxhues. Në lidhje me trajnimin e vazhdueshëm, kërkohen të dhëna nga gjykatat dhe prokuroritë, ministritë dhe palët e tjera të interesuara. Merren parasysh rekomandimet e bëra në Raportet e Progresit të Komisionit Evropian, raportet e organizatave përkatëse ndërkombëtare dhe OJQ-ve kombëtare dhe ndërkombëtare, si dhe informacionet e dhëna në programin kombëtar për miratimin e acquis communautaire të hartuar nga Qeveria e Maqedonisë së Veriut. Reflektohen reagimet e mbledhura nga kursi i mëparshëm dhe gjithashtu vlerësohen dhe komentet e bëra nga trajnuesit e QTGj. Propozimi dy vjeçar i hartuar nga QTGj pastaj u dërgohet për komente Prokurorive të Larta dhe Gjykatave të Apelit, Gjykatës Supreme, si dhe Zyrës së Prokurorit Publik. Programi përfundohet më pas nga Këshilli i Programit i QTGj dhe miratohet nga Bordi Menaxhues.

## Serbia

QTGj kryen analiza vjetore të nevojave të trajnimit në bazë të një pyetësoi që hartohet nga Departamenti i Kërkimit dhe Përmirësimit të Arsimit dhe u dërgohet gjyqtarëve, prokurorëve publikë, zëvendësprokurorëve publikë, të trajnuarve, administratorëve të gjykatave dhe stafit të prokurorëve publikë, noterëve, përmbauesve, Zyrës së Avokatisë së Shtetit, Dhomës së Avokatëve dhe organizatave të shoqërisë civile. Pyetësoi modifikohet dhe përshtatet me njohuritë e reja vit pas viti dhe përveç nevojave arsimore, ai trajton gjithashtu aspekte të tjera të rëndësishme të trajnimit (zgjedhja e metodave arsimore, aspektet organizative, kompetencat didaktike të trajnuesve...). Për më tepër, vitin e kaluar u prezantuan grupet e fokusit si një

metodë shembulli kontrolli, si dhe mjete për të konfirmuar gjetjet e pyetësorëve. Të dhënat i jepen Këshillit të Programit dhe grupeve të programeve të komisioneve të përhershme të Këshillit (ekziston një grup programi për të drejtat e njeriut) i cili pastaj përcakton kurrikulën e cila miratohet nga Komiteti Drejtues.

## 10.1 Vlerësimi gjatë fazës së planifikimit dhe hartimit: sfidat

Sipas modelit CPV, vlerësimi i nevojave për trajnim duhet të kryhet para zhvillimit të një programi trajnimi, në mënyrë që të sigurohemi që ai plotëson nevojat e nxënësve. Në modelin e thjeshtuar, teksa programi merr formë, zhvillohet vlerësimi formues që përfshin ekspertë të përmbajtjes dhe persona të burimeve (përfshirë përfaqësues nxënës).

Nga një këndvështrim zyrtar, metodat e përdorura nga QTGj-të për të integruar vlerësimin në fazën e planifikimit dhe të projektimit duken të mjaftueshme, pasi trajnimi i ofruar përcaktohet pas mbledhjes së të dhënave nga një larmi aktorësh të ndryshëm, jo vetëm nga përfituesit e veprimeve, dhe rishikohen nga ekspertë të lëndës. Duhet të theksohet se informacioni i dhënë nga konsulentët kombëtarë nuk lejon të vlerësojë thellësinë në të cilën bëhet vlerësimi dhe përfshihet në këto faza. Megjithatë, të bësh të mjaftueshëm nuk do të thotë se procesi është i mjaftueshëm. Në radhë të parë, dy faktorë shfaqen për të zbutur vlerësimin: a) numri i kufizuar i palëve të përfshira; b) mungesa e procedurave dhe të dhënave në lidhje me transferimin dhe ndikimin e trajnimit të dhënë (që në një model ciklor, njofton për veprimet e reja).

Në lidhje me pikën a) mund të vërehet kjo gjë: megjithëse konsultohen rregullisht aktorët institucionalë gjyqësorë dhe përfshihen në përkufizimin e nevojave dhe programeve të trajnimit pasues, vetëm disa nga QTGj-të e anketuara mbledhin informacione nga OJQ-të dhe përdoruesit përfundimtarë, përfshirë këtu publikun në përgjithësi dhe kategori të tjera profesionale që janë rregullisht në kontakt me sistemin gjyqësor (p.sh. avokatët, punonjësit socialë, përkthyesit, përfaqësuesit e viktimave etj). Kjo është një e metë e cila është veçanërisht e rëndësishme pasi një nga qëllimet e trajnimit për të drejtat e njeriut, përveç përcimit të njohurive, është të promovojë një ndryshim në vlera dhe qëndrime. Zgjerimi i audiencës së thirrur për të ndihmuar QTGj gjatë fazës së planifikimit, si dhe sigurimin e ekuilibrit gjinor të bashkëbiseduesve, duket e rëndësishme për të siguruar që vlerësimi të përfshihet siç duhet në këtë fazë. Për këtë qëllim, sugjerohet të përfshihen në vlerësimin e ndikimit një audiencë më e gjerë vëzhguesish dhe përfituesish të mundshëm, siç tregohet nga Mjeti 16.

Në lidhje me pikën b) është e qartë se mungesa e informacionit mbi transferimin dhe ndikimin e trajnimit (të cilat janë sfidat më të mëdha në të gjithë procesin e vlerësimit) nuk lejon që QTGj-të të rregullojnë dhe të përmirësojnë ofertën e tyre më shumë deri në masën e nevojshme. Për këtë arsye, sugjerohet që vlerësimi i kryer si në paraqitje ashtu edhe në zbatim, dhe më me rëndësi në fazat përvijuese, të përmbledhen në një raport të saktë dhe të lehtë për përdoruesit, duke nënvizuar gjetjet e ushtrimeve vlerësuese. Ky raport më pas paraqet Mjetin 1 të ciklit të parë të ri. Shqyrtimi i vlerësimeve të mëparshme i lejon QTGj-ve që të zbatojnë vendime të mirëinformuara të cilat synojnë rritjen e efektshmërisë së aktiviteteve të trajnimeve për të drejtat e njeriut të cilat janë në prag të hartimit.

Gjatë fazës së projektimit, të gjitha QTGj-të përfshijnë hartimin e lëndëve dhe ekspertët e fushës. Vetëm kjo, megjithatë, nuk mjafton për të arritur standardet e dëshiruara dhe mund të veçohen një sërë problemesh. E para është që vlerësimi gjatë planifikimit dhe fazës së projektimit kërkon jo vetëm njohuri thelbësore të lëndës, e cila padyshim është e pranishme, por edhe ekspertizë speciale në dinamikën e arsimit të të rriturve dhe specifikat e trajnimit për të drejtat e njeriut. Kjo e fundit e bën të domosdoshme jo vetëm të punohet në aftësi dhe kompetenca, por edhe në qëndrime, vlera dhe sjellje. Sigurisht, ndryshimet nuk do të jenë të menjëhershme, pasi ato janë të lidhura me bindje individuale të rrënjosura thellë dhe do të varen shumë nga hapja dhe

gatishmëria e pjesëmarrësve për të sfiduar bindjet e tyre. Sidoqoftë, pavarësisht nga vështirësitë dhe koha e rezultateve (qëndrimet, për shembull, mund të ndryshohen më lehtë sesa vlerat), trajnimi për të drejtat e njeriut duhet të përfshijë të gjithë objektivat e lartpërmendur. Të gjitha QTGj-të kanë bërë anketime për të drejtat kryesore të njeriut (përfshirë ato për barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin) në shumicën e kurseve, përveç që ofrojnë seanca të veçanta për temat e zgjedhura. Kjo do të thotë, nga një këndvështrim metodologjik, që praktikisht të gjitha kurset duhet të përfshijnë gjithashtu ndryshime në vlera dhe qëndrime si objektiva mësimi.

Edhe efektiviteti i rritur i trajnimit të propozuar kalon përmes zgjedhjeve metodologjike (nga ato themelore, siç janë kohëzgjatja e trajnimit dhe kohëzgjatja e ditëve të trajnimit, në ato më komplekse, siç është përmbajtja e trajnimit dhe metodat që përshtaten më mirë me objektivat e dëshiruara të mësimi). Nga të dhënat e mbledhura, përkufizimi i trajnimit duket se është mjaft i standardizuar (p.sh. trajnimi zgjat një ose maksimum dy ditë në të gjitha QTGj-të) dhe ka shumë pak informacion se sa larg shkojnë organet vendimmarrëse në diskutimin e të gjitha detajeve të trajnimit, përfshirë aspektet që lidhen me ekuilibrin gjinor si të pjesëmarrësve ashtu edhe të trajnuesve. Në shumicën e rasteve, vendimet për mënyrën e zbatimit të trajnimit duket se u lihen trajnuesve/lehtësuesve, të cilët nuk duket se janë të detyruar të paraqesin plane të detajuara, të standardizuara të trajnimit, duke zgjedhur për shembull objektiva konkrete të të mësuarit, metodologji dhe rezultate të trajnimit. E cila, nga një këndvështrim i caktuar, mund të kishte kuptim dhe të duket e arsyeshme. Nga ana tjetër, megjithatë, kjo zgjedhje do të kërkonte që të gjithë trajnuesit e punësuar të zotërojnë plotësisht parimet dhe dinamikën e arsimit të të rriturve (ose të ashtuquajturën metodologji HELP, nëse përdorim gjuhën e Këshillit të Evropës), gjë që nuk ekziston domosdoshmërisht gjithmonë. Nga ky këndvështrim, duhet të theksohet se Shqipëria, Maqedonia e Veriut dhe Serbia tregojnë se ose ofrohet trajnim i trajnuesve për të siguruar qëndrueshmërinë dhe ekspertizën profesionale të lehtësuesve (Shqipëri) ose që trajnuesit e punësuar nga QTGj kanë marrë trajnimin për pedagogë të ofruar nga QTGj në mënyrë që të angazhohen në aktivitete edukative (Maqedonia Veriore dhe Serbia). Sidoqoftë, cilësia dhe shpeshësia e këtyre kurseve nuk mund të vlerësohet. Për më tepër, të gjitha QTGj-të e lënë derën hapur për punësimin e trajnuesve që nuk i plotësojnë kërkesat e lartpërmendura, veçanërisht në fushat e specializuara. Përderisa përdorimi i burimeve të jashtme është i pranueshëm, kjo mund të ulë standardet e zbatueshme për kërkesat e aftësive të trajnimit.

Së fundmi, megjithëse është e lavdërueshme që reagimi i të trajnuarve merret në konsideratë kur vlerësohen nevojat dhe përcaktohen programet e trajnimit, duhet të mbahet mend se metodat e vlerësimit të përdorura nga të gjitha QTGj-të shfaqen të kufizuara në reagim dhe, herë pas here, në nivelet e të nxënësve, siç përcaktohet nga modeli i Kirkpatrick. Prandaj, të dhënat janë të kufizuara në fushëveprim dhe thellësi dhe sigurisht nuk japin udhëzime se cili është niveli i efektivitetit të trajnimit dhe çfarë do të duhet të merret në konsideratë për ta përmirësuar atë.

Sa i përket aktiviteteve të drejtuara nga donatorët, mund të themi këto: trajnimet e jashtme sigurisht janë të mirëpritura pasi pasurojnë katalogun e kurseve të ofruara nga QTGj-të. Ato gjithashtu lejojnë që pjesëmarrësit të ekspozohen ndaj trajnuesve të jashtëm të cilët mund të prezantojnë metodologji të reja ose të ndryshme të trajnimit. Këto mund të përdoren në një mënyrë krahasuese dhe me të vërtetë mund të çojnë në praktikantë që kërkojnë, në vlerësimet e tyre, forma më pak tradicionale të trajnimit. Sidoqoftë, me sa duket, shpesh këto nisma të drejtuara nga donatorët paraqiten si pako të gatshme të ofruara për përfituesit. Në bazë të informacionit që kemi në dispozicion, nuk është e mundur të vlerësohet niveli i përfshirjes së përfituesve në fazën e planifikimit dhe projektimit, i cili mund të jetë, edhe për shkak të kohës së zbatimit të projektit, mjaft i largët nga momenti i realizimit të tyre. Sidoqoftë, në rastin e të gjitha QTGj-ve, ato përpiqen të sigurojnë pronësinë e nismës, megjithëse në një nivel të ndryshëm. Për shembull, për Shqipërinë, thuhet qartë se nismat e drejtuara nga donatorët duhet të përputhen me nevojat e shprehura nga përfituesit përfundimtarë (pjesëmarrësit) në trajnime dhe se parashikohet përfshirja e të paktën një eksperti nga shkolla. Në Serbi, kurset e jashtme u nënshtrohen të njëjtit proces miratimi si ato të aktiviteteve të brendshme.

## 10.2 Rekomandimet (R) për vlerësimin gjatë planifikimit dhe hartimit

### Rekomandimet kyçe – vlerësimi i nevojave të trajnimit

**R1.** Në vitin 0 të zbatimit të modelit të propozuar, ndërkohë që presim një sistem gjithëpërfshirës dhe të integruar të transferimit dhe vlerësimit të ndikimit që të jetë plotësisht funksional, duket se QTGj-të sigurojnë që përshtypjet e pjesëmarrësve të mblidhet përmes grupeve të fokusit (**shiko Mjetin 1 dhe 14 dhe gjithashtu R20**).

**R2.** Duhet të merret edhe mendimi i trajnuesve (**shiko Mjetin 7 dhe R20**).

**R3.** Gjithashtu duhet të mblidhen mendimet e shoqërive civile përmes fokus grupeve (**shiko Mjetin 16 dhe gjithashtu R20**).

### Rekomandime shtesë – vlerësimi i nevojave të trajnimit

**R4.** Sondazhet e shkurtra elektronike për marrjen e opinioneve, të administruara për një pjesë të madhe të profesionistëve përmes burimeve falas të cilat sigurojnë anonimin (p.sh. *SurveyMonkey.com*, *traincheck.com* ose të ngjashme) mund të sigurojnë një shtrirje të gjerë dhe të mundësojnë mbledhjen dhe përpunimin automatik të përgjigjeve për nevojat e trajnimit direkt nga kursantët.

### Rekomandime kyçe – hartimi i plan programit

**R5.** Kurrikulat për të drejtat e njeriut ose përmbajtja e të drejtave të njeriut, të përfshira në kurse të tjera specifike për lëndët, duhet të përcaktohen me kontributin e stafit androgogjik dhe ekspertëve që zotërojnë parimet e arsimit profesional të të rriturve.

**R6.** Secila QTGj duhet të jetë në gjendje të mbështetet në stafin e trajnuar siç duhet në menaxhimin e ciklit të trajnimit për të zbatuar hapat e ndryshëm të vlerësimit dhe të kryejë aktivitete, të udhëzojë dhe mbështesë trajnuesit kur të detajojë programet mësimore dhe kornizat e trajnimit.

**R7.** QTGj-të duhet të përdorin vetëm trajnuesit që kanë marrë trajnim metodologjik. Idealja është që trajnimi metodologjik të organizohet nga QTGj-të rregullisht. Duhet të zbatohet gjithashtu trajnimi rifreskues.

**R8.** Kurrikulat duhet të përcaktohen në bazë të një modeli kornizë trajnimi (mjeti 3) që përcakton qartë objektivat e mësimit (bazuar në nevojat e identifikuara të trajnimit), metodologjitë e sugjeruara për t'i arritur ato, implikimet e të drejtave të njeriut që duhet të theksohen, si dhe treguesit e përdorur për të matur, minimalisht në afat të shkurtër, arritjen e objektivave të tilla nga të trajnuarit dhe trajnuesit. Gjithashtu, trajnuesve të jashtëm (d.m.th. për zbatimin e trajnimeve të drejtuara nga donatorët) duhet tu kërkohet të plotësojnë matrica të tilla.

**R9.** QTGj-të duhet të mbikëqyrin nga afër zhvillimin e kurrikulës nga ekspertët(-et) e emëruar, të cilëve nuk mund t'i jepet "carte blanche" kur kryejnë një trajnim. Veçanërisht, por pa u kufizuar në, kur ofrohet trajnim specifik për të drejtat e njeriut, duhet të përfshihen një larmi metodologjish të ndryshme për të siguruar që trajnimi nuk është vetëm i bazuar në njohuri por edhe aftësi dhe është i orientuar drejt vlerave.

**R10.** QTGj duhet të sigurojnë që këndvështrimi i drejtave të njeriut (përfshirë dimensionin gjinor dhe mosdiskriminimin) të përfshihet në të gjitha trajnimet ligjore të ofruara. Natyra gjithëpërfshirëse e parimeve të të drejtave të njeriut duhet të reflektohet gjithnjë dhe po ashtu të përfshihet dhe këndvështrimi që rrjedh nga aplikimi i vlerave të ndërlidhura.

## 11. Vlerësimi gjatë fazës së kryerjes/zbatimit: mbarëvajtja e procesit

Të dhënat e mbledhura gjatë fazës së parë të Veprimit, sugjerojnë se të gjitha QTGj-të pranojnë rëndësinë që të përfshijnë vlerësimin gjatë fazave të paraqitjes dhe zbatimit. Përpjekjet, megjithatë, duket se janë të kufizuara në nivelin e reagimit të Kirkpatrick të nivelit 1. Kjo vlen njësoj si për trajnimet fillestare, ashtu edhe ato të vazhdueshme. Mjetet e përdorura përfshijnë formularë anonimë të vlerësimit të mbushura normalisht në letër, duke përfshirë një numër pyetjesh të mbyllura dhe të hapura në lidhje me përmbajtjen, organizimin dhe ofrimin e trajnimit. Formularët e përdorur duken të mjaftueshme, pasi ato sigurojnë të dhëna sasiore dhe cilësore. Ata janë funksionalë për të vlerësuar nivelin e kënaqësisë së praktikantëve dhe, në një farë mase, duke vlerësuar korrespondencën midis objektivave të pritshëm dhe atyre të vërtetë. Pyetjet variojnë nga logjistika, tek cilësia e ligjëratave dhe materialeve, përgatitja e pedagogëve. Normalisht, trajnuesve u jepet mundësia të propozojnë tema të ardhshme të trajnimit dhe të japin rekomandime se si të përmirësojnë ofertën dhe përvojën e trajnimit. Shumë interesant është fakti se Raporti i Serbisë tregon se pyetësorët për trajnime të drejtuara nga donatorët janë shpesh pak më të artikuluar.

Angazhimi për të vlerësuar rritjen e njohurive (niveli 2 i Kirkpatrick - të mësuarit), nga ana tjetër, ndryshon. Kërkimi bazë i kryer nga QTGj-të, nënvizon një konfuzion të caktuar në lidhje me qëllimin e mjeteve të vlerësimit të njohurive (me fjalë të tjera, testet para dhe pas trajnimit apo kuizet) që mund të përdoren për t'iu adresuar nivelit 2 të Kirkpatrick. Në lidhje me këtë është shembulli që përgjigjja e dhënë nga QTGj-të e Mali të Zi ku nënvizohet rezistenca që bëhet nga gjyqtarët dhe prokurorët aktivë ndaj një sistemi të vlerësimit të njohurive, gjë e cila në anën tjetër, konsiderohet e pranueshme në kuadër të trajnimit fillestar. Po të njëjtat raporte tregojnë përpjekje që janë bërë në të kaluarën, por me pak sukses. Është mjaft interesant fakti që formularët e marrjes së të dhënave tregojnë se futja e një sistemi të tillë vlerësimi mund, për mendimin e QTGj, të zvogëlojë numrin e profesionistëve që dëshirojnë të bashkohen në trajnim. Formulari i mbledhjes së të dhënave përmend se QTGj aktualisht po diskuton futjen e testeve të vetëvlerësimit pas trajnimit, rezultatet e të cilave duhet të përdoren si udhëzime për të përmirësuar trajnimin. Kjo është inkurajuese pasi paraqet në mënyrë korrekte mjetet e vlerësimit të njohurive të përdorura në kontekstin e vlerësimit si instrumente të vetëvlerësimit, rezultatet e të cilave janë vetëm për sytë e pjesëmarrësit, megjithatë janë në gjendje të sigurojnë të dhëna të grumbulluara mbi kurbat e të nxënit pas një ngjarjeje që mund të përdoret për të vlerësuar ndikimin e tij.

Qasja ndaj vlerësimit është e ndryshme kur bëhet fjalë për trajnimet online. Megjithatë nga QTGj-të e anketuara vetëm ajo e Maqedonisë së Veriut duket se ka një sistem të plotë, Raporti për Shqipërinë tregon që po punohet për krijimin e kurseve të mësimin në distancë dhe stafi akademik dhe IT i QTGj kanë marrë trajnimet përkatëse. Sidoqoftë, në fushën e të drejtave të njeriut, mungesa e sistemeve institucionale është plotësuar nga kurset e HELP. Në lidhje me raste të tilla, standardet e vlerësimit janë procedura të parashikuara nga Këshilli i Evropës, që është gjithashtu përgjegjës për zbatimin e tij dhe përpunimin e të dhënave përkatëse. Vlerësimi bëhet ose vetëm online (Mali i Zi) ose si online ashtu edhe fizikisht (Serbia). Nga përgjigjet, megjithatë, nuk është e qartë se sa janë ndarë rezultatet e vlerësimeve me QTGj-të. Gjithashtu nuk dihet nëse bëhen dhe si bëhen përpjekje për të siguruar pronësinë institucionale kombëtare të procesit dhe nëse kjo e fundit përdoret si një formë e mentorimit për stafin e QTGj-së se si të vlerësohet trajnimi online.

### 11.1 Vlerësimi gjatë fazës së kryerjes/zbatimit: sfidat

Vlerësimi i mjeteve dhe metodave të përdorura për vlerësimin e përgjithshëm në fazat e ofrimit dhe zbatimit zbulon sfidat me të cilat përballen QTGj-të në këtë fazë kur përipiqen që të kalojnë nga niveli i parë Kirkpatrick, për shembull duke hulumtuar nivelin 3, që ka të bëjë me të nxënit.

Sfida e parë përfaqësohet nga rezistenca kulturore e shfaqur nga profesionistë, siç u përmend më lart. Gjykatësit dhe prokurorët në detyrë nuk e pëlqejnë sidomos idenë e “testimit”, edhe pse vlerësimi eventual që do të bëhet do të shërbente për të siguruar cilësinë e trajnimit të propozuar në krahasim me vlerësimin e njohurive, aftësive dhe qëndrimeve të pjesëmarrësve për trajnimin. Administrimi i testeve anonime para dhe pas trajnimit, të dizajnuara në atë mënyrë që të lejojë të identifikohet një prirje në rritjen e njohurive, pa zbuluar individët që qëndrojnë pas testeve, për shembull, mund të mjaftojë për të zvogëluar ankthin e performancës dhe i shërben qëllimit të vlerësimit të tyre.

Sfida e dytë është e lidhur me përshtatshmërinë metodologjike të qasjes së vlerësimit. Në fakt, kryerja e një vlerësimi të mirë kërkon mjete dhe burime të shumta për mbledhjen e të dhënave, të afta për të konfirmuar rezultatet përmes “trekëndëshit”. Kjo do të thotë që gjetjet duhet të mbështeten nga të paktën tre lloje të ndryshme të të dhënave (p.sh. të dhëna për intervistën, rishikimin e dokumenteve, të dhënat e sondazhit, vëzhgimin e drejtpërdrejtë ...) dhe secili lloj i të dhënave duhet të përdorë sa më shumë burime të ndryshme (p.sh. intervista me palë të ndryshme të interesit si p.sh. studentë, trajnues, drejtues prokurorish). Për më tepër, procesi i “trekëndëshit” mund të kompensojë pjesërisht mungesën e të dhënave të marra nga një burim i vetëm. Aktualisht, duket se vlerësimi gjatë fazës së kryerjes/zbatimit bëhet kryesisht (nëse jo ekskluzivisht) përmes pyetësorëve anonimë të dorëzuar tek të trajnuarit në fund të trajnimit që synon vlerësimin e trajnuesve (nivelin e reagimit). Vlerësimi duket se kufizohet kryesisht në cilësinë akademike të performancës së trajnuesve, duke prekur vetëm në një masë të kufizuar specifikat e arsimit për të drejtat e njeriut, si të paraqitura në faqet e mëparshme. Për më tepër, shkalla në të cilën konsiderohen specifikat e arsimit të të rriturve gjatë këtij vlerësimi nuk është plotësisht e qartë.

Sfida e tretë lidhet me nevojën e disponimit të burimeve të përshtatshme në mënyrë që të sigurohet jo vetëm që arrihet konfirmimi i të dhënave nëpërmjet “trekëndëshit”, por edhe që informacionet e mbledhura përpunohen siç duhet dhe shndërrohen në veprim. Në lidhje me konfirmimin e të dhënave nëpërmjet “trekëndëshit”, duhet të futen metoda të ndryshme, për shembull vëzhgimi i orëve të mësimin, vlerësimi i ushtrimeve praktike, mbledhja e reagimeve duke përdorur grupe fokusi që përfshijnë veçmas trajnuesit dhe kursantët. Do të ishte e rëndësishme të standardizohet përpunimi i të dhënave dhe përdorimi i tij i mëvonshëm, në mënyrë që cilësia e vlerësimit të mos ngelet në varësi të aftësive të një punonjësi të vetëm (ose grupi ekspertësh), por të jenë të përcaktuara qartë, në masën e mundshme, si një proces shkencor. Këto qasje nuk mund të fillojnë të përdoren brenda një dite dhe kërkojnë burime njerëzore dhe materiale që jo domosdoshmërisht të gjitha QTGj-të i zotërojnë aktualisht. Vetëm Raporti i Serbisë, për shembull, tregon qartë se dy nga tre anëtarët e Departamentit të Përmirësimit të Arsimit kanë ekspertizë specifike në andragologji dhe arsimim për të rritur. Megjithatë nuk ka dyshim se punonjësit/menaxherët e QTGj-ve të ngarkuar me përpunimin e vlerësimit të trajnimeve dhe trajnuesit kanë të gjitha kualifikimet dhe njohuritë e nevojshme ligjore, ekzistojnë rezerva për ekspertizën në dispozicion në lidhje me trajnimin e të rriturve dhe arsimimin mbi të drejtat e njeriut, për të cilat frekuentimi herëpashere i kurseve të specializuara është i nevojshëm, por jo i mjaftueshëm.

Për sa i përket mënyrës në të cilën rezultatet e vlerësimit futen në proces, nuk është referuar asnjë procedurë specifike shkencore (përveç një vlerësimi dhe rishikimi të përgjithshëm) në lidhje me mënyrën se si reagimet e mbledhura do të përdoren në të vërtetë për të përmirësuar cilësinë e trajnimit përveç shmangies së mbështetjes gjithmonë tek trajnues të caktuar. Sidoqoftë, dy formularë të mbledhjes së të dhënave (Shqipëria dhe Serbia) tregojnë specifikisht se rishikimi i dobët i ligjëruesve pasqyrohet në marrëdhëniet e vazhdueshme të këtyre të fundit me QTGj.

## 11.2 Rekomandimet (R) për vlerësimin gjatë fazës së kryerjes/zbatimit

### Rekomandimet kyçe

**R11.** QTGj-të duhet të përfshijnë vlerësimet e njohurive (si testet, kuizet, detyrat...) si pjesë e trajnimeve të tyre, të paktën në formën e testeve anonime para dhe pas trajnimit, të lidhura me përmbajtjen e dhënë (**shiko Mjetin 11**). Për të zvogëluar rezistencën kulturore të shfaqur shpesh nga pjesëmarrësit në kurse të trajnimit të vazhdueshëm, pjesëmarrësit duhet të informohen për qëllimin e testeve, pozicionin e tyre brenda ciklit të trajnimit dhe përdorimin e tyre. Kjo gjithashtu do të sigurojë që kursantët të ndjehen të përfshirë në ciklin e trajnimit dhe që zëri i tyre do të dëgjohet.

**R12.** Administrimi i pyetësorëve të kënaqësisë në fund të seancave të trajnimit, i cili është metoda e zakonshme që ka treguar se mbledh reagime nga trajnuesit, mund të konsiderohet si praktikë e mirë. Megjithatë, në realitet ajo paraqet disa pengesa: e para është fakti që pyetësorët shpesh plotësohen me nxitim në minutat e fundit të trajnimit. Prandaj duhet të gjenden alternativa më efektive.

**R13.** Duke u nisur nga seancat trajnuese 2-ditore, të cilat janë veçanërisht të zakonshme, duhet të gjenden alternativa ndaj mbledhjes së mendimeve vetëm përmes pyetësorëve. Për shembull, mbledhja e komenteve në lidhje me logjistikën dhe aspektet e organizatës mund të ndahet nga reagimet mbi komentet që mund të mblidhen shpejt para përfundimit të sesionit të dytë të mëngjesit përmes formularëve vlerësues që janë të lehtë për tu plotësuar nga përdoruesit, të cilat mund të shpërndahen edhe gjatë pushimeve të kafesë (**shiko Mjetin 4**).

**R14.** Vetëm mjetet e vlerësimit të njohurive dhe të kënaqësisë nuk mund të japin informacion të mjaftueshëm për QTGj-të lidhur me cilësinë e trajnimit të ofruar dhe veprimet korrigjuese që duhen ose mund të ndërmerren për të përmirësuar standardet. Ato duhet të mbështeten nga burime të tjera në mënyrë që të konfirmojnë rezultatet përmes “trekëndëshit” dhe të kompensojnë të dhënat e pamjaftueshme që vijnë nga një prej burimeve.

**R15.** Si një mjet plotësues ose një alternativë ndaj pyetësorëve të kënaqësisë në letër, që përfshijnë nivelin 1 të *Kirkpatrick*, veçanërisht angazhimin dhe rëndësinë, mund të ishte caktimi, për secilin trajnim, i një pjesëmarrësi si Raportues: roli i tij/saj do të ishte marrja e reagimeve nga pjesëmarrësit si gjatë ashtu edhe në përfundim të trajnimit dhe paraqitja e tyre në QTGj në një raport të shkurtër, përmbajtja e të cilit duhet të pasqyrojë udhëzimet e përfshira në Mjetin 6. Mbledhja me gojë e përshtypjeve, të tilla si ato të kryera nga Raportuesi, mund të sigurojë njohuri nga pjesëmarrësit të cilët mund të mos jenë të gatshëm/nuk kanë kohë për të plotësuar me shkrim pyetësorët nëse janë të kënaqur ose jo.

**R16.** Një numër statistiki i rëndësishëm i seancave të trajnimit duhet të zgjidhen me qëllim të vëzhgimit nga ekspertë të brendshëm ose të jashtëm, duke zotëruar temën e metodologjisë së trajnimit për të rritur. Gjetjet e ekspertit duhet të krahasohen me planin e trajnimit të hartuar nga trajnuesi në bashkëpunim me QTGj për të bazuar një vlerësim objektiv të performancës dhe për të identifikuar se ku është më e nevojshme mbështetja e QTGj për trajnuesit (**shiko Mjetin 8**).

**R17.** Rezultatet e vëzhgimit do të përdoren gjithashtu për të konfirmuar me anë të “trekëndëshit” reagimet e marra nga trajnuesit dhe të trajnuarit e të njëjtave seanca. Gjetjet duhet të përdoren si bazë fillestare ose standarde për të përmirësuar ofertën e përgjithshme të trajnimit, duke filluar nga faza e planifikimit dhe projektimit.

### Rekomandimet shtesë

**R18.** QTGj-të duhet të jenë në gjendje të mbështeten në stafin që ka mundësi të përdorin burimet pa pagesë të TI-së në mbështetje të vlerësimeve në të gjitha fazat.



**R19.** Mjete elektronike falas si Mentimeter.com, të cilat janë shumë të lehta për tu përdorur edhe nga ata pjesëmarrës që nuk janë shumë të aftë me teknologjinë, përmes telefonave të tyre inteligjentë. Pjesëmarrësit mund të kenë një përvojë të drejtpërdrejtë të mbledhjes së të dhënave në një mënyrë anonime, e cila mund të rrisë besimin kur administrohen pyetësorët e letrës.

## 12. Vlerësimi vijues: mbarëvajtja e procesit

Duke parë vlerësimet e transferimit dhe ndikimit, që përfaqësojnë nivelet 3 dhe 4 të modelit të Kirkpatrick, sondazhi zbulon se asnjë prej QTGj-ve të anketuara nuk bën vlerësimin e ndikimit të trajnimit të administruar. Në këtë drejtim, megjithatë, disa vëzhgime duhet të bëhen. Marrja e rezultateve objektive në këtë fazë mund të jetë jashtëzakonisht e vështirë dhe kërkon shumë kohë. Izolimi i ndikimit të trajnimit në performancën e përgjithshme të gjyqësorit kërkon ilustrimin e një lidhje shkakore që është e vështirë të provohet, pasi rezultatet mund të ndikohen nga faktorë të jashtëm ose përveç atyre të trajnimit. Implikimet shkencore, për më tepër, nuk mund të nënvlerësohen: matjet e duhura duhet të zgjidhen dhe maten para dhe pas trajnimit, brenda një periudhe kohore të pranueshme, e cila është midis 3 dhe 12 muajsh. Sipas modelit të *Kirkpatrick*, pyetësorët duhet të dërgohen brenda këtij afati kohor duke u kërkuar pjesëmarrësve të specifikojnë nëse dhe si trajnimi i ndihmoi ata në kryerjen më mirë të detyrave të tyre. E meta kryesore e një sistemi të tillë është numri në përgjithësi i ulët i përgjigjeve. Një element tjetër që duhet marrë në konsideratë është vështirësia që pjesëmarrësit hasin në vizualizimin e seancës së cilës i referohet pyetësori.

Ka shumë të ngjarë që disa të dhëna mund të nxirren nga statistikat që lidhen me llojin dhe numrin e aplikimeve në GjEDNj, numrin dhe llojin e gjykimeve dhe vendimeve nga gjykatat e apelit/më të larta dhe GjEDNj, të dhëna mbi ekzekutimin e gjykimeve të GjEDNj, studimeve apo raporteve vendase të gjendjes aktuale, pyetësorëve për të kuptuar nëse janë të kënaqur ose jo dhe raporteve të ekspertëve. Sidoqoftë, kjo kërkon përpjekje masive të përhapura gjatë një periudhe kohe të konsiderueshme si edhe bashkëpunim me aktorët e jashtëm.

Në këtë fazë, duket tepër ambicioze të pritet që QTGj-të të jenë plotësisht të angazhuara në këtë nivel. Duke pasur parasysh rëndësinë e kësaj faze në arkitekturën e përgjithshme të vlerësimit, megjithatë, duhet të bëhen përpjekje, siç janë ato të përfshira në Rekomandime, për të marrë të paktën njohuri mbi çdo ndryshim që ka shkaktuar trajnimi.

Në lidhje me trajnimin online, përgjigjet e paraqitura nga QTGj malazeze tregojnë që vlerësimi i transferimit bëhet nga Këshilli i Evropës në lidhje me kurset HELP të ofruara në nivel kombëtar. Sidoqoftë, sondazhi nuk zbulon nëse dhe si zotërohen këto informacione nga QTGj.

### 12.1 Rekomandimet (R) për vlerësimin vijues

#### Rekomandimet kyçe

**R20.** QTGj-të duhet të përpiqen të prezantojnë vlerësimin e transferimit dhe ndikimit. Në fillim, vlerësime të tilla mund të bëhen me rastin e grupeve të fokusit (**shiko Mjetin 14 dhe 16**) të mbajtur, për kursantët dhe grupet e tjera përkatëse (p.sh. shoqëria civile, gazetarët, profesionistë të tjerë të gjyqësorit) në fazën e planifikimit dhe modelimit (**shiko R1, R2 dhe R3**).

**R21.** Pyetësorët vijues (**shiko Mjetin 15**) duhet të administrohen në intervale për pjesëmarrësit në trajnim me qëllim të mbledhjes së informacionit për ndryshimet individuale që mund të lidhen me trajnimin. Preferohen sondazhet elektronike me zgjedhje të shumëfishta, pasi ato kërkojnë më pak kohë, mund të kapërcejnë hezitimin e pjesëmarrësve për t'u përfshirë në ushtrime të tilla për mbledhjen e të dhënave.

**R22.** Ose paralelisht ose si një alternativë ndaj pyetësorëve, tendencat e identifikuar në testet para dhe pas trajnimit mund të përdoren për të formuar probleme/skenarë të vegjël që profesionistëve u kërkohet të zgjidhin në mënyrë anonime, për shembull, duke renditur dimensionin e të drejtave të njeriut që duhet marrë në konsideratë si dhe implikimet e tij, përfshirë vis-à-vis legjislacionit kombëtar. Kjo mund të bëhet ose nga distanca (duke rrezikuar një pjesëmarrje të ulët) ose në fillim të seancave trajnuese në klasë. Në raste të tilla, pjesëmarrësve do t'u jepen skenarë të ndryshëm në varësi të kurseve që kanë ndjekur më parë dhe për të cilat bëhet vlerësimi vijues. (**shiko Mjetin 13**).

## 13. Përfundimet

Objekti i këtij raporti ishte të sigurojë një vlerësim fillestar të mjeteve dhe mekanizmave që aktualisht përdoren nga QTGj-të për të vlerësuar ndikimin e aktiviteteve të tyre të trajnimit, të rekomandojnë një kurs veprimi dhe të identifikojnë një metodologji dhe mjete të mundshme. Megjithatë fokusi i deklaruar i këtij Aksioni është të shihet ndikimi i trajnimit për të drejtat e njeriut, duket se është e pamundur të veçohet trajnimi për të drejtat themelore nga pjesa tjetër e veprimtarisë edukative për të cilën QTGj-të janë përgjegjëse. Kjo gjithashtu për shkak se sondazhi zbulon se të drejtat e njeriut në shumicën e rasteve përfshihen në ofrimin e trajnimeve që janë në dispozicion.

Ajo që doli qartë nga sondazhi është se:

- Të gjitha QTGj-të integrojnë vlerësimin përmes metodave të ndryshme dhe në nivele të ndryshme, gjatë fazës së planifikimit dhe projektimit, si dhe gjatë fazave të ofrimit dhe zbatimit (niveli 1 i reagimit të Kirkpatrick);
- Sidoqoftë, të dhënat nuk paraqiten të konfirmuara sipas "treëndëshit". Lloji dhe numri i burimeve të informacionit janë të kufizuara dhe shpesh mbivendosen. Ato nuk mund të konsiderohen të mjaftueshme për të vërtetuar gjetjet;
- Kur bëhet fjalë për nivelin e njohurive të Kirkpatrick, përpjekjet e QTGj-ve janë ndeshur me rezistencën kulturore të shfaqur nga përfituesit. Nismat e jashtme duket se janë në gjendje ta kapërcejnë më mirë këtë pengesë;
- Mungesa e informacionit të detajuar e bën të vështirë të arrihet në përfundim mbi cilësinë dhe thellësinë e integritetit të vlerësimit (si në aspektin e metodave të përdorura ashtu edhe me përdorimin e rezultateve) në ciklin e trajnimit në terma shkencorë. Kjo është veçanërisht e rëndësishme duke marrë parasysh specifikat e arsimit profesional mbi të drejtat e njeriut;
- Duket se ka mungesë të përgjithshme të kërkesave të standardizuara për trajnuesit se si të zhvillohet trajnimi për të rritur;
- Trajnimi online nuk është ende plotësisht i integruar në ofertën nga QTGj-të. Kurset HELP paraqesin një përsosmëri të konsiderueshme. Vlerësimi në nivelin e reagimit dhe njohurive (herë pas here edhe ndikimit) konsiderohet një pjesë integrale e paketës. Megjithatë përgjigjet në pyetësorë nuk zbulojnë përgjegjësi të plotë në lidhje me procesin e vlerësimit dhe rezultateve, të cilat ndoshta kanë nevojë për tu forcuar.

Pas analizës së gjendjes së vlerësimit në QTGj-të e ndryshme, u formuluan rekomandime kryesore dhe shtesë në lidhje me secilën fazë të ciklit të trajnimit, duke trajtuar pikërisht gjetjet e renditura më lart. Kështu rekomandimet kryesore janë përkthyer në metodologji dhe mjete specifike, që janë paraqitur me hollësi. Udhëzimi i propozuar duhet të udhëzojë QTGj-të drejt trajnimit të boshllëqeve të identifikuar dhe forcimit të përpjekjeve të tyre të vlerësimit, me qëllim që të garantohet që trajnimi profesional në përgjithësi dhe përbërësi i tij i të drejtave të njeriut, në veçanti, të kenë ndikim të lartë dhe të përfaqësojnë një kthim të mjaftueshëm të investimit të burimeve që QTGj-të kanë ofruar.

## 14. Rekomandime shtesë (R)

Përveç rekomandimeve kyçe dhe shtesave specifike për faza të caktuara, më poshtë jepen vëzhgime të tjera të natyrës së përgjithshme dhe të asaj të lidhur me politikën.

## Rekomandime të përgjithshme

**R23.** Kurrikulat vjetore të trajnimit të dërguara pjesëmarrësve të mundshëm duhet të përmbajnë informacion shtesë (objektivat e mësim, përmbajtjen kryesore, metodologjinë) dhe duhet të formulohen në atë mënyrë që të jetë e qartë se ai është i përqendruar tek problemi dhe është i orientuar tek aftësitë dhe jo thjesht njohuritë. Numri i trajnimeve të bazuara në njohuri duhet të mbahet në minimum.

**R24.** Mbledhja e thjeshtë e të dhënave bëhet e padobishme nëse nuk përpunohen siç duhet. Prandaj, kontributet, të dhënat dhe reagimet që vijnë nga burime të ndryshme, duhet të konsolidohen nga stafi i QTGj-ve të trajnuar në mënyrën e duhur për menaxhimin dhe vlerësimin e ciklit të trajnimit.

**R25.** Sondazhet e kënaqësisë, jo të kufizuara në trajnimet e ofruara, por të shtrira në udhëzimet e përgjithshme të ofruara nga QTGj-të në përgatitjen e aktivitetit, duhet të shpërndahen sistematikisht te trajnuesit.

**R26.** Rezultatet e ushtrimeve të vlerësimit të bëra në secilën fazë të ciklit të trajnimit duhet të paraqiten në një Raport Vjetor të Vlerësimit, i cili të shpërndahet gjerësisht. Raporti duhet të përmbajë të dhëna të ndara sipas gjinisë dhe duhet të shkruhet në një gjuhë gjinie neutrale.

**R27.** Duke marrë parasysh që zbatimi i duhur i standardeve të të drejtave të njeriut kërkon, përveç dijes, një ndryshim në qëndrim dhe vlera, duhet të ofrohet trajnim ad-hoc leadership-i për drejtuesit gjyqësorë, në mënyrë që të sigurohet që ata të jenë në gjendje të jenë aktorë ndryshimi në institucionet e tyre në lidhje me të drejtat e njeriut.

**R28.** Këshilli i Evropës duhet të përfshijë QTGj-të përkatëse në procesin e vlerësimit që lidhet me shpërndarjen dhe zbatimin e kurseve HELP, në mënyrë që të sigurojë përgjegjësi në lidhje me mjetin dhe rezultatet dhe, në të njëjtën kohë, ofrimin e këshillimit për stafin e QTGj në mbledhjen, analizimin dhe përdorimin e të dhënave dhe informacioneve të mbledhura.

## Rekomandime për politikat

**R29.** Trajnimi gjatë shërbimit duhet të jetë i detyrueshëm për të gjithë gjyqtarët dhe prokurorët në detyrë. Pjesëmarrja në trajnime dhe vlerësimi i performancës gjatë trajnimit nuk duhet të merret në konsideratë gjatë procedurave të vlerësimit.

**R30.** E para dhe më e rëndësishmja, sidoqoftë, është se QTGj-të duhet të sigurojnë që trajnimi gjatë gjithë jetës të konsiderohet si pjesë integrale e karrierës profesionale, të fillojë të perceptohet jo si detyrë, por si një mundësi për të kryer më mirë detyrat gjyqësore, si në aspektin e efikasitetit ashtu edhe të cilësisë.

**R31.** Përfshirja e drejtpërdrejtë e përfituesve, dhe jo vetëm e përfaqësuesve hierarkikë, që nga fillimi (p.sh. në fazën e projektimit dhe planifikimit), së bashku me një komunikim të rregullt, të lehtë për përdoruesit, e rezultateve të përfshirjes së tillë dhe të cilësisë së perceptuar të trajnimit të ofruar, duket se është një strategji kryesore, e menaxhueshme dhe me kosto të ulët për të kapërcyer rezistencën kulturore ndaj trajnimeve që shpesh shfaqet nga përfaqësuesit e gjyqësorit, veçanërisht ata në detyrë. Përzgjedhja e përfituesve të përfshirë duhet të jetë e balancuar nga ana gjinore dhe gjeografike.

**R32.** Rezultatet e sondazheve të kënaqësisë dhe perceptimit mbi gjyqësorin të bëra rregullisht duhet të merren në konsideratë nga QTGj-të kur përcaktojnë nevojat e trajnimit për të drejtat e njeriut. Planet dhe programet mësimore pasuese duhet të sigurojnë që gjetjet të pasqyrohen në mënyrë të përshtatshme, veçanërisht në lidhje me mangësitë në drejtim të qëndrimit, aftësive dhe vlerave përsa i përket të drejtave të njeriut që tregojnë rezultatet e sondazheve të tilla.

## Metodologjia dhe mjetet e vlerësimit

### Përshkrim përmbledhës i mjeteve të sugjeruara

Mjetet	Nivelet e Kirkpatrick (K)	Objektivi	Grupi i synuar	Kur
<p>4. Përshtypjet</p> <p>5. Pyetësorët</p> <p>6. Raportuesi</p> <p>7. Përmbledhje me trajnuesit</p> <p>8. Vëzhgimi</p>	<b>Niveli 1 – Reagimi (K1)</b>	<p>Matni nivelin e kënaqësisë së pjesëmarrësve në trajnim në lidhje me organizimin e ngjarjes dhe përmbajtjen e tij. Disa nga pyetjet që do të marrin përgjigje në këtë nivel janë:</p> <p>Çfarë menduan pjesëmarrësit për veprimtarinë mësimore?</p> <p>A ishte organizuar mirë trajnimi?</p> <p>A u kujdesën si duhet organizatorët për nevojat dhe pritshmëritë e pjesëmarrësve?</p> <p>A janë të kënaqur pjesëmarrësit për përvojën e të mësuarit?</p> <p>A ishin të të integruara mjaftueshëm në aktivitete të drejtat e njeriut (përfshirë edhe ato për mos-diskriminimin dhe barazinë gjinore)?</p>	Të gjitha mjetet e renditura mund të përdoren në lidhje me trajnimin fillestar dhe atë të vazhdueshëm	Gjatë ose menjëherë (disa ditë ose javë) pas trajnimit
<p>9. Pyetësori (në lidhje me mjetin 3 të kuadrit të trajnimit 3)</p> <p>10. Raportuesi</p> <p>11. Testi para dhe pas trajnimit</p> <p>12. Ushtrime praktike</p>	<b>Niveli 2 – të nxënit (K2)</b>	<p>A kanë mësuar pjesëmarrësit atë që ishte synuar?</p> <p>A u arritën OM?</p>	<p>Të gjitha mjetet e renditura mund të përdoren në lidhje me trajnimin fillestar dhe të vazhdueshëm</p> <p>Mjetet shtesë që synojnë të kontrollojnë aftësinë e gjyqtarëve dhe prokurorëve kandidatë para emërimit duhet të parashikohen si pjesë e procesit të emërimit. Ato bien jashtë kompetencave të kësaj vepre.</p>	Gjatë trajnimit

13. Ushtrime praktike	<b>Niveli 3 – Sjellja/transferimi (K3)</b>	A i zbatojnë pjesëmarrësit në praktikë ato që kanë mësuar?	Rekomandohet vetëm në lidhje me trajnimin e vazhdueshëm	3-12 muaj pas trajnimit
14. Grupe fokusi (kursantët)		A ka nxitur trajnimi ndryshime në nivelin personal?		
15. Pyetësor për të kontrolluar vijimësinë.	<b>Niveli 4 – Ndikimi (K4)</b>	A ka ndonjë përmirësim të cilësisë në performancën gjyqësore që mund të lidhet me trajnimin?	Rekomandohet vetëm në lidhje me trajnimin e vazhdueshëm	18-24 muaj pas trajnimit
16. Grupet e fokusit (shoqëria civile, gazetarët, profesionistë të së drejtës, përdorues të gjykatës...)		A respektohen më mirë standardet dhe vlerat e të drejtave të njeriut? A ka tendenca të dukshme që mund t'i atribuohen trajnimit?		

## Integrimi i mjeteve të vlerësimit në modelin CPV dhe ciklin trajnues

### Hartimi dhe planifikimi

Vlerësimi i nevojave për trajnim i kryer tashmë nga QTGJ-të (mjetet e veta) të integruara me:

- Rezultatet e grupeve të fokusit (kursantë dhe shoqëria civile, gazetarë, avokatë, përdorues të gjykatës, profesionistë të tjerë të drejtësisë ...) në lidhje me ciklin e mëparshëm të trajnimit (mjeti 1)
- Raportet mbi praktikën më të mira dhe mësimet e marra gjatë ofrimit dhe zbatimit të trajnimeve të mëparshme (mjetet 2)
- Kuadri i trajnimit (mjeti 3)

### Paraqitja dhe zbatimi

- Përshtypjet
- Pyetësori
- Raportuesi
- Përmbledhje informuese me trajnuesit
- Vëzhgimi
- Grupe fokusi me trajnuesit
- Teste para dhe pas trajnimit

### Vijueshmëria

- Grupe fokusi (shoqëri civile, gazetarë, përdorues të gjykatës, profesionistë të tjerë të së drejtës...)
- Ushtrime praktike
- Pyetësor vijues



# Hartimi dhe planifikimi

## Mjeti 1 – Rezultatet e vlerësimeve përvijuese të mëparshme

### Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm

Të dhënat e mbledhura gjatë studimit të projektit zbulojnë se, në fazën e hartimit dhe planifikimit, QTGj-të kryejnë një vlerësim të nevojave duke mbledhur kontribute kryesisht nga përfituesit e drejtpërdrejtë të trajnimeve të ardhshme. Mjeti 1 synon tejkalimin e sfidave të identifikuara në faqet e mëparshme, përkatësisht a) numrin e kufizuar të palëve të interesuara të përfshira; b) mungesën e procedurave dhe të dhënave në lidhje me transferimin dhe ndikimin e trajnimit të ofruar.

Mjeti 1 konsiston në një raport konciz, të lehtë për përdoruesit, që përmbledh gjetjen e vlerësimit vijues të kryer në ciklin e mëparshëm të trajnimit (mjetet 13-15). Është e rëndësishme që gjetjet të paraqiten në një mënyrë të qartë, duke theksuar perspektivat mbi palët e ndryshme të interesit të përfshira në proces (veçanërisht ata që nuk janë përfshirë drejtpërdrejt në trajnime). Këto gjetje do të duhet të merren parasysh së bashku me ato të mbledhura përmes kanaleve të vendosura nga QTGj, në mënyrë që të sigurohet që trajnimi i planifikuar të jetë në gjendje të përmbushë nevojat e identifikuara.

Shënim: Në vitin 0 të zbatimit të metodologjisë së propozuar, mjeti 15 i parashikuar për vlerësimin vijues mund të administrohet drejtpërdrejt në këtë fazë, në mënyrë që të sigurohet që vlerësimi i nevojave të trajnimit të marrë parasysh një perspektivë më të gjerë.

## Mjeti 2 – Rezultatet e vlerësimit të mëparshëm formues

### Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm

Të dhënat, informacionet dhe inputet e mbledhura gjatë vlerësimit formues, që ndodhin gjatë ofrimit dhe zbatimit të trajnimit të mëparshëm, duhet të merren në konsideratë për qëllimin e planifikimit. Gjetjet e mbledhura përmes mjeteve 4-12 gjatë ciklit të mëparshëm të trajnimit duhet të pasqyrohen në një raport të saktë, të lehtë për tu përdorur nga përdoruesit. Është e rëndësishme që gjetjet të paraqiten në një mënyrë të qartë, duke nënvizuar praktikatat e mira, mësimet e nxjerra, sugjerimet dhe komentet që të trajnuarit dhe trajnuesit kanë paraqitur. Kjo do të kontribuojë në përmirësimin e vazhdueshëm të trajnimit të ofruar.

Shënim: Në vitin 0 të zbatimit të metodologjisë së propozuar, nëse nuk do të ketë të dhëna të mjaftueshme në lidhje me vlerësimin e trajnimit të mëparshëm, mund të ngrihet një fokus grup me të trajnuar dhe trajnues (mjeti 14) për të mbledhur me shpejtësi informacionin përkatës ose për të konfirmuar nëpërmjet “trekëndëshit” ato informacione që janë tashmë në dispozicion.

### Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm Niveli 1 Kirkpatrick - Reagimi

Metodologjia e mëposhtme trajton prirjen e QTGj, siç zbulohet nga sondazhi, për t'u mbështetur tepër te trajnuesit e caktuar kur bëhet fjalë për zhvillimin e kurrikulës ose klasës që do të zbatohet, përkatësisht në lidhje me objektivat e mësimit, skicën e detajuar e kursit, raste studimore, detyra praktike, mjete vlerësimi, listë e materialeve shtesë dhe referencave. Megjithëse është e kuptueshme që disa prej zgjedhjeve të mbeten brenda kompetencave të trajnuesit, QTGj-të duhet të bëjnë mbikëqyrjen e procesit. Në veçanti, ata duhet të sigurojnë jo vetëm që a) të paraqitet një plan i duhur dhe gjithëpërfshirës i trajnimit; por gjithashtu që a) trajnimi të jetë i përqendruar te problemi dhe jo vetëm i bazuar në njohuri; b) të drejtat e njeriut të jenë të pranishme mjaftueshëm në kurrikulë; dhe c) që vlerat dhe qëndrimet të trajtohen në mënyrë të mjaftueshme. Modeli i propozuar përfaqëson një mjet të rëndësishëm jo vetëm për të arritur objektivat e mësipërm, por edhe për të mundësuar konfirmimin e informacionit mbi zbatimin dhe ofrimin e trajnimit të mbledhur përmes burimeve të ndryshme.

**Vini re:** kuadri duhet t'u shpërndahet pjesëmarrësve në fillim të trajnimit në mënyrë që ata të mund të mbështesin reagimet e tyre. E fundit, por jo më pak e rëndësishmja, ai përfaqëson një dokument të rëndësishëm për të krahasuar rezultatin e vëzhgimeve të trajnimit.

Siç sqarohet në metodologjinë<sup>1</sup> e HELP të Këshillit të Evropës, identifikimi i objektivave të të mësuarit (OM) është një parakusht thelbësor për trajnime<sup>2</sup> të suksesshme. OM-të do të ndihmojnë trajnuesin të hartojë se si elementët e ndryshëm të dizajnit të trajnimit integrohen së bashku në mënyrë që të formojnë një ngjarje ose kurs koherent trajnimi i cili mbështet përparimin drejt arritjes së qëllimeve dhe OM-ve.

Arsyet pse duhet të nxirren OM të qarta janë të shumta:

- përshkruani atë që një nxënës duhet të jetë në gjendje të demonstrojë deri në fund të kursit/programit;
- identifikoni metodologjinë më të mirë të trajnimit që mund të ndihmojë në arritjen e objektivit;
- sqaroni qëllimet - si për trajnuesin ashtu edhe për nxënësin. Të gjithë e kuptojnë se çfarë përfshin fokusi i trajnimit, dhe në këtë mënyrë shmangen keqkuptimet e mundshme;
- Siguroheni që trajnimi është i rëndësishëm për nevojat e nxënësit, dhe mund të dorëzohet brenda kohës së disponueshme. Pa OM, trajnimi thjesht mund të diskutohet, ose është shumë ambicioz;
- Nxënësit fitojnë një qëndrim "Unë mund ta bëj" ndaj trajnimit që forcon nocionin e trajnimeve të bazuara në kompetenca brenda organizatës ose shërbimit publik.

Për shkak se OM do të vlerësohet, trajnuesi dhe nxënësi kanë mundësinë të vlerësojnë shkallën në të cilën trajnimi ka qenë i suksesshëm. Për më tepër, OM mund të tregojë thellësinë e njohurive dhe aftësive të një nxënësi dhe angazhimin për zbatimin e të drejtave të njeriut në praktikë.

OM-të duhet të jenë të arritshme, por kërkojnë rritje të nivelit të njohurive dhe aftësive pasi niveli i vetëdijes dhe përvoja e nxënësve rritet.

1 <https://rm.coe.int/help-guidebook-on-human-rights-training-methodology-for-legal-professio/16807b8fe2>, faqet 104 dhe në vijim.

2 Objektivat e të mësuarit shpesh përdoren si sinonime të rezultateve të të nxënësit. Të dyja kanë të bëjnë me qëllimin e trajnimit, qoftë nga këndvështrimi i instruktorit (objektivat e të mësuarit) ose i nxënësit. Të dy konceptet janë të lidhura ngushtë, pasi objektivat e të mësuarit duhet të përkthehen përfundimisht në rezultatet e të nxënësit. Për qëllim të këtij raporti, pra, të dy termet do të përdoren në mënyrë të njëjtë.



Për shkak të funksioneve të shumta të OM-ve, ato kërkojnë saktësi në gjuhë. Qartësia e shprehjes do të ndihmojë në sigurimin e qartësisë së mendimit në fazat vijuese. Për ta arritur këtë, ekzistojnë dy këshilla të dobishme: së pari, që OM-të duhet të jenë "SMART". Kjo do të thotë se OM duhet të jetë:

**Specifike** (Specific) – Çdo objektiv duhet të jetë konkret, i qartë dhe jo i dykuptimtë. Duhet të synojë diçka specifike - për shembull, të kuptuarit e qartë të një teme.

**I matshëm** (Measurable) - Objektivi do të përfshijë disa tregues se si mund të matet përparimi i nxënësve.

**E arritshme** (Attainable) - Objektivi duhet të jetë i përshtatshëm për ata që e shfrytëzojnë atë.

**Me rëndësi** (Relevant) - Objektivi duhet të jetë i rëndësishëm, të ketë lidhje për ata që ndjekin kursin.

**Specifik për kohën** (Time-specific) - Objektivi duhet të specifikojë parametrat e kohës brenda së cilës duhet të përfundojë detyra.

Për të udhëhequr trajnuesit në zhvillimin e kurrikulës, ata mund të nxiten me këto konsiderata:

- **Çfarë njohurish, aftësish dhe qëndrimesh kanë pjesëmarrësit tuaj që përpara regjistrimit në kurs?**
- **Çfarë informacioni ose përmbajtje dëshironi që pjesëmarrësit të mësojnë së paku nga trajnimi?**
- **Çfarë dëshironi që ata të bëjnë me atë informacion?**
- **Cilat aftësi ose kompetenca dëshironi që ata të mësojnë, zhvillojnë, zgjerojnë ose përmirësojnë?**
- **Nëse dikush i pyet pjesëmarrësit se çfarë mësuam nga trajnimi juaj, si do të dëshironit të përgjigjeshin?**
- **Çfarë do të duhet të bëjnë nxënësit për të demonstruar se kanë arritur OM-të?**

**Shënim:** matja e arritjes së OM nuk është e lehtë. Sidoqoftë, në masën e mundshme, trajnuesi duhet të përcaktojë një bazë fillestare (p.sh. me testin para-trajnimit) dhe të vlerësojë gjatë trajnimit, në mënyrë sasiore dhe cilësore, për shembull pas zhvillimit të argumenteve nga pjesëmarrësit, ose numrit të mendimeve të kundërta kur grupi sfidohet me dilemë ose studim rasti, duke parë ndryshimet e mundshme. Është e qartë se, sa më i gjatë trajnimi, aq më e lehtë është detyra.

### Këshilla

- Mund të përdorësh të njëjtën folje aktive më shumë se një herë në OM, nëse është për të shprehur atë që dëshiron që nxënësit të jenë në gjendje të arrijnë.
- Mundohuni të kufizoni OM-të tuaj: 2 ose 3 për seminarin e një dite janë më se të mjaftueshme.
- Udhëzime të mëtejshme për mënyrën e shkrimit të OM mund të gjenden në manualin HELP për Metodologjinë e Trajnimit të të Drejtave të Njeriut për Profesionistët Ligjorë, nga i cili janë përshtatur pjesë të këtij seksioni.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> <https://rm.coe.int/help-guidebook-on-human-rights-training-methodology-for-legal-professionio/16807b8fe2>

### Shembulli 3 Formulari Tip kuadër i trajnimit për trajnues

Kohëzgjatja dhe titulli i seancës	Objektivat e Përgjithshme të të mësuarit (OM)	Objektivat Specifike të të mësuarit (OM)	Dimensioni i të drejtave të njeriut (përfshirë këndvështrimin gjinor dhe mosdiskriminimin)	Metodologjia	Treguesit e arritjes së OM

### Shembulli kuadër i trajnimit për trajnues

Kohëzgjatja dhe titulli i seancës	Objektivat e përgjithshme të të nxënit (OM)	Objektivat specifike të të nxënit (OM)	Dimensioni i të Drejtave të Njeriut (përfshirë këndvështrimin gjinor dhe atë mos-diskriminues)	Metodologjia	Treguesit e arritjes së OM
Seminar për gjyqtarët mbi lirinë e shprehjes dhe mediat. 3 orë me pushim	Të njohim gjyqtarët me praktikën gjyqësore të GjEDNj në lidhje me nenin 10 dhe përgjegjësinë e gazetarëve	<p>Deri në fund të sesionit pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:</p> <p>1. njohin parimet kryesore të interpretimit të Nenit 10, KEDNj në lidhje me lirinë e medias [njohuri]</p> <p>2. vlerësojnë në mënyrë kritike qasjen e miratuar nga GjEDNj te rastet që përfshijnë përgjegjësitë e mediave në një demokraci [analizë; sintezë]</p> <p>3. Zbatoni legjisllacionin kombëtar në kontekstin e parimeve të KEDNj-së</p>	Në këtë rast, dimensionin e të drejtave të njeriut është i natyrshëm në trajnimin e cili merret me një çështje specifike të të drejtave të njeriut. Në raste të tjera, do të jetë e përshtatshme të përshkruhet dimensionin e të drejtave të njeriut që do të trajtohet: d.m.th. në një trajnim në lidhje me procedurat e divorcimit, barazia gjinore (në lidhje me burrat dhe gratë) do të duhet të trajtohet; në rastet e kujdestarisë, mund të shqyrtohen çështjet në lidhje me diskriminimin në bazë të orientimit seksual/identitetit gjinor/fesë/besimit të njërit prej prindërve	<p>OM1. Rrahje Mendimesh Leksion i shkurtër</p> <p>OM2. Video ose pjesë e shkëputur nga një gazetë, që riprodhon gjuhë fyese/seksiste nga një politikan drejtuar një kundërshtari politik gjatë një interviste televizive dhe përgjegjësisë së gazetarit</p> <p>Ose/dhe</p> <p>Lojë me role duke vendosur në skenë situatën e përshkruar më sipër (alternativë ndaj së parës)</p> <p>Ndjekur nga diskutimi i drejtuar</p> <p>Ose / dhe Manual me studime të rastit që do të përdoren në grupe të vogla</p> <p>Ndiqet nga diskutim plenar dhe debriefing pas punës në grup</p> <p>dhe/ose Konkurs mes grupeve</p> <p>dhe/ose Sondazhe</p>	<p>OM1. Nr. i përgjigjeve të sakta në testet me zgjedhje të shumëfishtë para dhe pas trajnimit (rezultatet anonime, për tu krahasuar)</p> <p>OM2. Zgjidhja e një studimi të rastit përkundrejt standardeve të paraqitura - Nr. i pjesëmarrësve brenda një grupi që zgjedhin argumente të sakta</p> <p>OM3. Përpunimi i listave të kontrollit të zbatueshme për një rast të vërtetë në lidhje me përgjegjësinë e gazetarit për përdorimin e gjuhës së urrejtjes të shqiptuar gjatë një shfaqjeje televizive - Nr. dhe cilësia e artikujve të renditur</p> <p>Për të gjithë: pyetësorët e përfundimit të trajnimit</p>

Modeli i mësipërm duhet të përgatitet nga secili trajnues dhe t'i dorëzohet personit përkatës në QTGj i cili duhet ta rishikojë atë dhe të sigurojë përputhjen midis objektivave të mësimit dhe metodologjisë dhe që aftësitë dhe vlerat dhe qëndrimet e të drejtave të njeriut pasqyrohen siç duhet. Si rezultat i këtij procesi bashkëpunues, versioni përfundimtar i kornizës së trajnimit (me përjashtimin e treguesve të arritjeve, të cilat mund t'u sugjerojnë pjesëmarrësve se ata janë nën vëzhgim dhe se performancat e tyre do të vlerësohen disi) do t'u shpërndahet pjesëmarrësve së bashku me axhendën e eventit (ose të integruar në të), dhe referuar nga pjesëmarrësit dhe vëzhguesit kur plotësojnë pyetësorët e tyre.

Ky model duhet t'u jepet pjesëmarrësve para ose të paktën në fillim të trajnimit, në mënyrë që të lehtësojë gjithashtu përpilimin e pyetësorit (Mjeti 3). Duhet t'i kushtohet vëmendja e duhur faktit që pjesëmarrësit mund ta shohin konfuz vlerësimin e arritjes së OM të përgjithshme dhe specifike. Prandaj, i takon QTGj -së të vendosë të përdorë OM që janë si të përgjithshme ashtu edhe specifike, ose vetëm specifike.



# Kryerja dhe zbatimi

## Mjeti 4 – Formularët e përshtypjeve (vetëm për organizimin dhe logjistikën)

### Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm Niveli 1 Kirkpatrick - Reagimi

Ndarja e reagimeve të organizatës dhe logjistikës nga pyetësi i vlerësimit ka avantazhin e lejimit të pjesëmarrësve të përqendrohen, kur plotësojnë pyetësorët (Mjeti 3), vetëm në përmbajtjen e trajnimit. Kjo është veçanërisht e rëndësishme, duke marrë parasysh që shpesh pyetësorët administrohen në fund të trajnimit dhe plotësohen me nxitim. Nga ana tjetër, formularët e përshtypjeve/vlerësimit janë të lehtë për tu përdorur nga përdoruesit dhe kanë kuptim dhe përdorim të menjëhershëm. Ato mund të shpërndahen dhe mbledhen lehtësisht gjatë pushimit të kafes në mëngjes ose pushimit të drekës së ditës së dytë, duke lënë kështu më shumë kohë për të plotësuar pyetësorin.

### Formulari Tip 4 Shembull i formularit të përshtypjeve<sup>1</sup>

Shembull i deklaratës	Shembuj të shprehjes
Vendndodhja e trajnimit ishte e përshtatshme	
Organizimi i trajnimit ishte i përshtatshëm	
Informacioni i ofruar më parë për trajnimin ishte i mjaftueshëm	
Koha e trajnimit (koha e vitit, kohëzgjatja) ishte e pranueshme	
Ushqimi dhe Vendndodhja ishin të përshtatshme	
Mbështetja e ofruar nga QTGj ishte e kënaqshme	
Do ja rekomandoja këtë trajnim kolegëve të mi	

<sup>1</sup> Përshtatur nga Metodatat e Trajnimit Gjyqësor RrETGj. Udhëzime për Vlerësimin e Praktikave të Trajnimit Gjyqësor, 2017, faqe 19-20 në adresën [http://www.EJNT.eu/MRDDocuments/EJNT\\_JTM\\_Guidelines%20for%20Evaluation%20of%20judicial%20Training%20Practices%20Handbook%202017\\_2.pdf](http://www.EJNT.eu/MRDDocuments/EJNT_JTM_Guidelines%20for%20Evaluation%20of%20judicial%20Training%20Practices%20Handbook%202017_2.pdf)

## Mjeti 5 – Pyetësi

### Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm Niveli 1 Kirkpatrick - Reagimi

Megjithëse të gjitha QTGj-të miratojnë pyetësorë të trajnimit në fund të trajnimit për të mbledhur reagime të pjesëmarrësve, duket se është e përshtatshme të ndajmë modelin e zhvilluar nga RrETGj pasi ai përfaqëson një praktikë të mirë bazuar në përvojën evropiane. QTGj-të nxiten të shikojnë këtë model të mjeteve për të përshtatur pyetësorët e tyre në mënyrë që t'i përmbahen modelit dhe udhëzimeve dhe këshillave që lidhen me mënyrën e zhvillimit dhe përdorimit të mjeteve të tilla. Modeli përmban pyetje të hapura dhe të mbyllura, sasiore dhe cilësore. Mund të administrohet lehtësisht në mënyrë elektronike. Rekomandohet që, në kundërshtim me ato që janë përfshirë në disa nga pyetësorët që aktualisht janë në përdorim nga QTGj-të, të mos kërkohet informacion identifikues.

Shembujt e pyetjeve janë të ndara në pyetje thelbësore dhe pyetje opsionale. Nëse përdoret çdo pyetje, pyetësi i vlerësimit do të jetë shumë voluminoz, prandaj bëni kujdes kur vendosni se cilat të dhëna duhet të mblidhen dhe si ta bëni këtë.

Mos harroni të ftoni pjesëmarrësit të plotësojnë formularin e vlerësimit teksa kanë përpara tyre kornizën e trajnimit (Mjeti 3) të shpërndarë në fillim të seancës. Mbajtja e dy formularëve përpara tyre do tu mundësojë pjesëmarrësve të vlerësojnë shkallën në të cilën janë përmbushur objektivat e të mësuarit. Pikëpamjet e pjesëmarrësve, së bashku me mjetet e tjera të përdorura për konfirmimin e gjetjeve, do të kontribuojnë në formësimin më të mirë të kursit ose, ndoshta, vetëm për të rregulluar komunikimin duke e bërë atë më efektiv. Nuk ka asgjë më të keqe sesa një klient që mendon se nuk iu dorëzua ajo që i ishte premtuar (ose blerë). Në mënyrë ideale, edhe formulari i vlerësimit duhet të shpërndahet në fillim të trajnimit, në mënyrë që pjesëmarrësit ta plotësojnë atë gradualisht. Nëse është i pranishëm më shumë se një trajnues, duhet të përfshihen pyetje të veçanta në lidhje me seancën e secilit trajnues.

Shënim: Megjithëse pyetësi përfshin pyetje që prekin reagimin dhe të mësuarit, ai renditet si një mjet për të dy nivelet 1 dhe 2 të Kirkpatrick.

### Formulari Tip 5 Pyetësi për vlerësimin nëse kanë mbetur të kënaqur<sup>2</sup>

Lloji i pyetjes	Pyetjet shembuj	Përgjigje shembuj
<b>Pjesa 1: Në lidhje me pritshmëritë dhe relevancën (pjesa opsionale, por e rekomanduar)</b>		
Cilësore	Cilat ishin pritshmëritë tuaja nga aktiviteti i trajnimit?	Pyetje e hapur
Sasiore	A keni pasur pritshmëri specifike në lidhje me elementin e të drejtave të njeriut?	Po / jo
Sasiore	A u përmbushën pritshmëritë tuaja?	Po / jo
Cilësore	Nëse jeni përgjigjur jo, pse jo?	Pyetje e hapur

<sup>2</sup> Përshtatur nga Metodatat e Trajnimit Gjqësor RrETGj. Udhëzime për Vlerësimin e Praktikave të Trajnimit Gjqësor, 2017, faqe 19-20 në adresën [http://www.EJNT.eu/MRDDocuments/EJNT\\_JTM\\_Guidelines%20for%20Evaluation%20of%20judicial%20Training%20Practices%20Handbook%202017\\_2.pdf](http://www.EJNT.eu/MRDDocuments/EJNT_JTM_Guidelines%20for%20Evaluation%20of%20judicial%20Training%20Practices%20Handbook%202017_2.pdf)

Sasiore	Sa i rëndësishëm ishte trajnimi për rolin tuaj si gjyqtar/prokuror?	Renditja, me vlerësim 4 ose 5-pikë (shembulli paraprak: jashtëzakonisht i rëndësishëm, i rëndësishëm, pjesërisht i rëndësishëm, jo i rëndësishëm, aspak i rëndësishëm)
---------	---	--

**Pjesa 2: Në lidhje me përgatitjet para trajnimit (pjesë opsionale, por e rekomandueshme)**

Sasiore	Në cilën mënyrë/a u përgatitët përpara aktivitetit trajnues?  (Kjo mund të jetë një pyetje e hapur ose me përzgjedhje alternative)	Pyetje me përgjigje alternative, për shembull: Unë lexoj për trajnimin, programin mësimor. Diskutova kursin dhe pritshmëritë e mia me kolegët e mi dhe/ose eprorin Krijimi i përshtypjeve të fshehta/gjithëpërfshirëse Nuk bëra asgjë sepse... Tjetër (pyetje e hapur)
---------	--	---

Sasiore	Deri në cilën masë ndihmuan materialet para trajnimit për përgatitjen dhe nxënien?	Renditja, me vlerësim 4- ose 5- (për shembull: plotësisht, shumë, pjesërisht, jo shumë, aspak)
---------	--	--

**Pjesa 3: Për përmbajtjet/rezultatit e të mësuarit (Pjesa thelbësore)**

Përdorni pyetjen A për çdo përmbajtje domethënëse/rezultatet e të mësuarit të trajnimit, dhe pyetje B dhe C një herë për të gjithë përmbajtjen dhe çdo rezultat mësimor, si përmbledhje

Sasiore	Përshkruajeni përmbajtjen/ rezultatit e të nxëniet: Në çfarë mase u arrit rezultati?	Renditja, me vlerësim 4- ose 5- (për shembull: plotësisht, shumë, pjesërisht, jo shumë, aspak)
---------	--	--

Cilësore	Çfarë përmbajtje ju duket veçanërisht e dobishme për jetën tuaj profesionale?	Pyetje e hapur
----------	---	----------------

Sasiore	A mendoni se dimensionet e të drejtave të njeriut të temave është trajtuar sa duhet? Konsideroni gjithashtu qasjen gjinore dhe mosdiskriminimin ndaj çështjeve.	Renditja, me vlerësim 4- ose 5- (për shembull: plotësisht, shumë, pjesërisht, jo shumë, aspak)
---------	---	--

Cilësore	Ju lutemi jepni shpjegime	Pyetje e hapur
----------	---------------------------	----------------

Cilësore	Çfarë mund të përmirësohet në lidhje me përmbajtjen?	Pyetje e hapur
----------	--	----------------

#### **Pjesa 4: Për trajnuesit/ekspertët (pjesa thelbësore)**

Përdorni pyetjen për çdo trajnues/ekspert të rëndësishëm, por duhet të jetë opsionale për facilituesit dhe udhëzuesit, etj.

Sasiore	Emri i trajnuesve/ekspertëve: Si ju duk aftësia e trajnuesit/ekspertit për të shpjeguar përmbajtjen/temën, a krijoi përmbajtje interesante dhe për të përfshirë pjesëmarrësit, pra, aftësitë e tij/saj pedagogjike?	Renditja, me vlerësim 4- ose 5-Vlerësimi (për shembull: Shkëlqyeshëm, shumë mirë, mirë, dobët, shumë dobët)
Cilësore	Ju lutem komentoni për pikët tuaja	Pyetje e hapur

#### **Pjesa 5: Në lidhje me metodat (pjesa thelbësore)**

Cilësore (Sasiore nëse përdoret me përgjigje alternative)	Cilat metoda trajnimi që u përdorën i vlerësuat më së shumti?	Pyetje e hapur ose vlerësim me pikë nga 1 – 5 në listën e metodave të përdorura, për shembull:  Leksioni ____ Seminari ____ Diskutimi në grup ____ Workshop-i ____ Laboratori ____ Etj ____
Cilësore	Pse? Ose kur përdorni vlerësimin me pikë: Komentoni për dobinë dhe efektshmërinë etj.	Pyetje e hapur

#### **Pjesa 6: Trajnimi si i tërë (pjesë thelbësore)**

Sasiore	Nga këndvështrimi i temës, kohëzgjatja e trajnimit ishte e:	Renditja, me vlerësim 4- or 5- (për shembull: Tepër shkurt, pak shkurt, e përshtatshme, pak gjatë, tepër gjatë)
Cilësore	Ju lutemi jepni shpjegime	Pyetje e hapur
Sasiore	Cili është vlerësimi juaj i përgjithshëm për përmbajtjen, metodologjinë dhe dobinë e trajnimit?	Renditja, me vlerësim 4- ose 5- (për shembull: Shkëlqyeshëm, shumë mirë, mirë, dobët, shumë dobët)
Cilësore	Ju lutemi jepni shpjegime	Pyetje e hapur
Sasiore	A do t'ia rekomandoni trajnimin kolegëve tuaj?	Renditja, me vlerësim 4- ose 5- (Për shembull: Patjetër, ndoshta, pjesërisht, aspak, në asnjë mënyrë)
Cilësore	Ju lutem komentoni	Pyetje e hapur
Cilësore	Komente të tjera për trajnimin?	Pyetje e hapur



### Rekomandime të përgjithshme për pyetëtorët vlerësues<sup>3</sup>

- Kur përdorni një pyetësor vlerësimi, është e rëndësishme të jeni fleksibël gjatë plotësimit të tij. Modeli i pyetësorit i dhënë në shtojcë, përbëhet nga pjesë të ndryshme që vlerësojnë aspekte të ndryshme të trajnimit. Pyetjet tip mund të përdoren si një e tërë, ose të përshtaten sipas nevojës;
- Pyetësori i vlerësimit duhet të përmbajë si pyetje të mbyllura ashtu edhe të hapura me tekst. Sigurohuni që ka mjaftueshëm hapësirë për përgjigjet e pjesëmarrësve për pyetjet e hapura. Preferohet pyetësori elektronik i vlerësimit pasi analizimi i të dhënave do të jetë më i lehtë dhe sistemi IT i përdorur normalisht përmban shumë karakteristika të dobishme;
- Numri i notave në pyetje të mbyllura mund të jetë katër ose pesë. Nëse përdoren katër nota, tre janë pozitive dhe një negative (për shembull: e shkëlqyeshme, shumë e mirë, e mirë dhe e dobët). Në rastin e pesë notave, ekzistojnë dy alternativa negative: e dobët dhe shumë e dobët. Mund të ekzistojë gjithashtu një thënie alternative: Nuk mori pjesë ose nuk gjen zbatim;
- Gjatësia e pyetësorit të vlerësimit nuk duhet të kalojë tre faqe, 10-15 pyetje;
- Prezantojini pjesëmarrësit me pyetësorin e vlerësimit në fillim të aktivitetit trajnues dhe kujtojeni ata gjatë gjithë trajnimit;
- Lini të paktën 10-15 minuta në fund të seancës trajnuese për pjesëmarrësit që të plotësojnë formularët e vlerësimit;
- Nëse përdorni një pyetësor elektronik të vlerësimit, ekziston një zgjedhje që t'ia dërgoni pjesëmarrësve para ose pas aktivitetit të trajnimit. Përparësitë e dërgimit të tij më parë janë të shumta: ata mund tu përgjigjen pyetjeve gjatë aktivitetit trajnues, që do të thotë se do të merrni përgjigje nga shumë të anketuar dhe ata do të kenë mjaft mendime për përmbajtjen dhe trajnuesit. Avantazhi i dërgimit të pyetësorit të vlerësimit pas përfundimit të aktivitetit është se reagimet e para të pjesëmarrësve janë zhdukur dhe mundësia për të marrë informacion më të dobishëm është më e lartë, megjithëse numri i pjesëmarrësve do të jetë më i ulët;
- Rekomandohet që sa më shumë pjesëmarrës të plotësojnë pyetësorin e vlerësimit, kështu që ata duhet të kujtohen pas trajnimit. Dërgimi i emaileve kujtuese dhe/ose mos-dhënia e certifikatës atyre, deri pasi të kenë plotësuar pyetësorin e vlerësimit, janë dy mënyra për të rritur numrin e pjesëmarrësve që përgjigjen;
- Pjesëmarrësi duhet t'i përgjigjet pyetësorit të vlerësimit në mënyrë anonime dhe afati kohor për t'u përgjigjur duhet të jetë dy javë. Sidoqoftë, për të siguruar mbledhjen e të dhënave të ndara sipas gjinisë, pjesëmarrësve mund t'u kërkohet të përmendin gjininë e tyre.

**Shënim: shih gjithashtu mjetin 9 për shpjegime shtesë.**

<sup>3</sup> Përshtatur nga Metodatat e Trajnimit Gjqësor RRETGJ. Udhëzime për Vlerësimin e Praktikave të Trajnimit Gjqësor, 2017, faqe 9, gjendet në adresën [http://www.ejtn.eu/MRDDocuments/EJTN\\_JTM\\_Guidelines%20for%20Evaluation%20of%20judicial%20Training%20Practices%20Handbook%202017\\_2.pdf](http://www.ejtn.eu/MRDDocuments/EJTN_JTM_Guidelines%20for%20Evaluation%20of%20judicial%20Training%20Practices%20Handbook%202017_2.pdf)

## Mjeti 6 - Raportuesi

### Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm

#### Niveli 1 Kirkpatrick – Reagimi me zhvillim të mundshëm të mëtejshëm për nivelin 2 – Të nxënit

Një raportues mund të caktohet midis pjesëmarrësve për secilin trajnim që zgjat më shumë se një ditë. Raportuesi mund të zëvendësojë administrimin e pyetësorit ose të jetë shtesë e tij. Në një rast të tillë, kjo do të ndihmojë në marrjen e informatave kthyesë më komplekse dhe informacionin të konfirmuar nga mjete të tjera.

Detyra e Raportuesit është të përmbledhë mendimet e pjesëmarrësve mbi përmbajtjen dhe cilësinë e sesionit të trajnimit dhe të përgatisë një projekt-raport.

Në fund të sesionit të trajnimit, projekt-raporti mund t'u paraqitet pjesëmarrësve për miratim dhe më pas të dërgohet në QTGj ose të dërgohet drejtpërdrejt pa u vërtetuar nga pjesëmarrësit. Kjo e fundit (paraqitja e drejtpërdrejtë në QTGj) këshillohet kur Raportuesi nuk është i vetmi mjet për të mbledhur reagimet e pjesëmarrësve.

Reagimet që Raportuesi mund të mbledhë, për shembull gjatë pushimeve të kafesë, bisedimeve joformale, ngjarjeve shoqërore mund të lidhen me pikat e renditura më poshtë.

#### Udhëzues për Raportuesin

- Nëse qëllimet dhe objektivat e seancës ishin të qarta
- Nëse metodologjia ishte e përshtatshme për t'i ndjekur ato (d.m.th. ekuilibri midis teorisë dhe praktikës, ushtrimi praktik) (mund të jetë gjithashtu i rëndësishëm për nivelin 2)
- Nëse seanca ishte e organizuar mirë (renditja e temave dhe aktiviteteve, kohëzgjatja, vendndodhja)
- Nëse trajnimi i bërë ka lidhje të drejtpërdrejtë me punën (mund të jetë gjithashtu i rëndësishëm për nivelin 2)
- A janë ilustruar implikimet e të drejtave të njeriut. Dimensionet gjinore dhe jo-diskriminuese duhet të përmenden në mënyrë specifike
- Nëse trajnimi rriti besimin dhe përkushtimin në lidhje me aftësinë dhe kapacitetin për të respektuar, mbrojtur, promovuar dhe përmbushur të drejtat e njeriut në punën time aktuale (relevante për nivelin 2)
- Pikat kryesore të trajnimit
- Të metat e trajnimit
- Mënyrat për të përmirësuar sesionin
- Çdo koment ose rekomandim tjetër

## Mjeti 7 – Takim përmbledhës informues me trajnuesit

### Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm

#### Niveli 1 Kirkpatrick – Reagimi

Trajnuesit duhet të informohen se menjëherë pas trajnimit, ose brenda dy ditëve pas tij, ata do të kryejnë një takim përmbledhës informues me një përfaqësues të QTGj-së të ngarkuar me vlerësimin. Ata duhet të informohen se ky përmbledhje informuese (debriefing) ndihmon në konfirmimin e reagimeve të marra nga pjesëmarrësit dhe nga burime të tjera (d.m.th. vëzhgimi, testet e njohurive) dhe për të vërtetuar rezultatet. Ky debriefing përqendrohet në trajnimin e ofruar dhe nuk duhet të ngatërrohet me vlerësimin e kapacitetit të trajnuesit, gjithashtu për qëllime punë-

simi. Personi që zhvillon debriefing duhet të hartojë një raport të shkurtër që përmbledh gjetjet. Përndryshe, secilit trajnues mund t'i kërkohet të paraqesë një raport të shkurtër që mbulon të njëjtat çështje. Sidoqoftë, duhet të preferohet deklarimi me gojë pasi do të mundësojë që QTGj të hulumtojë më tej çështjet në varësi të përgjigjes së marrë. Secila nga aktivitetet duhet të kryhet duke mbajtur në dorë modelin për kornizën e trajnimit (Mjeti 1.1) të përpiluar më parë.

### **Udhëzimet për përmbledhjen debriefing me trajnuesit**

- Cila është ndjenja juaj e përgjithshme në lidhje me trajnimin?
- A keni qenë në gjendje të arrini objektivat e deklaruara të mësimit? Ju lutem shpjegoni.
- A ishte e suksesshme përpjekja juaj për të përfshirë të drejtat e njeriut në seancë?
- Ku mund të përfshini një dimension gjinor në trajnim (duke filluar nga gjuha e përdorur, te shembujt dhe ushtrimet e propozuara)
- Cilat aktivitete ishin më të suksesshme dhe pse?
- Cilat aktivitete ishin më pak të suksesshme dhe pse?
- Çfarë sugjeroni të ndryshoni për të ardhmen?

**Shënim:** në mënyrë që të kurseni kohë, ju mund të mblidhni kolektivisht informacion nga trajnuesit përmes një fokusi grup gjysmë të strukturuar, më pak zyrtar (shih mjetin 14). Nëse vendosni për fokus grupin, pyetjet që do të bëhen do të ndjekin udhëzimet e mësipërme.

## **Mjeti 8 – Vëzhgimi i trajnimit**

### **Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm**

#### **Niveli 1 Kirkpatrick – Reagimi me zhvillim të mundshëm të mëtejshëm për nivelin 2 – Të nxënit**

### **Metodologjia**

Vëzhgimi i sesioneve të trajnimit mund të plotësojë (konfirmojë) informacionin e mbledhur përmes vëzhgimit, pyetësorëve të feedback-ut dhe/ose grupeve të fokusit. Në rastin më të mirë, vëzhguesi duhet të jetë një profesionist, ekspert në të drejtat e njeriut dhe metodologjinë e trajnimit të të rriturve. Vëzhguesi do të jetë në gjendje të vlerësojë nëse të drejtat e njeriut janë mjaftueshëm të integruara dhe nëse metodologjia e miratuar për të trajnuar pjesëmarrësit është mjaft e gjithanshme për të përcjellë njohuri, për të ndërtuar aftësi dhe për të favorizuar zhvillimin e qëndrimeve, vlerave dhe sjelljeve të drejtuara nga të drejtat e njeriut. Mund të jetë ose i brendshëm për organizatën ose i jashtëm.

Trajnuesit duhet të informohen paraprakisht për ushtrimin e vëzhgimit dhe qëllimin e tij, duke sqaruar se ai nuk do të përdoret kurrësi si një mjet për të vlerësuar performancën e tyre, por është një mjet që synon të rrisë kapacitetin e QTGj-ve për planifikimin dhe ofrimin e trajnimeve me cilësi të lartë (për të drejtat e njeriut). Pjesëmarrësit duhet të informohen për praninë e vëzhguesit dhe gjithashtu qëllimin e ushtrimit.

Para vëzhgimit, vëzhguesi duhet të marrë nga trajnuesi planin e trajnimit të zhvilluar dhe ta përdorë atë për të krahasuar rezultatet e vëzhgimit.

**Shënim:** vëzhguesi duhet të përmbahet e të mës ndërhyjë në asnjë mënyrë në trajnim.

## Formulari Tip 8 - Formulari Tip i vëzhgimit

Emri i vëzhguesit:	
Emri i lektorit /trajnesit:	
Data e vëzhgimit:	

Titulli i trajnimit:	
----------------------	--

Kohëzgjatja e trajnimit:	
Numri i përafërt i pjesëmarrësve:	

Rezultatet e pritura të mësimit dhe metodologjia e lidhur me to, siç ilustron nga trajnuesi ose është marrë në planprogram ose plan studim.	
---	--

### Gjatë vëzhgimit

Shtirja e vëzhgimit	Komentet e vëzhguesit
1. <b>Organizimi</b> - A ishte organizuar mirë seanca? A kishte ndonjë plan mësimor?	
2. <b>Përmbajtja/Përshtatshmëria</b> - A ishte paraqitja e përmbajtjes në një nivel të duhur? Tepër informacion? Shumë pak?	
3. <b>Hyrje</b> - A e prezantoi trajnuesi veten (nëse nuk njihej nga të pranishmit)? A ishte e qartë për të pranishmit se si kjo seancë lidhet me materialin e mëparshëm? A dha hyrja një përmbledhje të trajnimit? A u ishin prezantuar të pranishmëve OM të sesionit? A u përmend apo nënvizua përbërësi i të drejtave të njeriut në seancë? A u veçuan mjaftueshëm gjinia dhe mos-diskriminimi?	
4. <b>Përfundim</b> - A u ofrua një përmbledhje e ideve kryesore ose një rishikim i pikave kryesore? A ofronte përfundimi lidhje me praktikën? A u kërkoi pedagogu / trajnuesi të pranishmëve reagime mbi rezultatet e të nxënimit?	
5. <b>Metodat</b> - Cilat metoda mësimore janë përdorur? A ishin ato të përshtatshme me temën, kontekstin dhe pjesëmarrësit? A ishin ato të drejtuara në ndërtimin e aftësive praktike të profesionistëve të drejtësisë? A përputheshin metodat me objektivat e përcaktuara të mësimit? A ishin metodat në gjendje të nxisnin pasqyrimin e mjaftueshëm mbi dimensionet e të drejtave të njeriut të qenësishme për temat e trajtuara?	

<p><b>6. Aktivitetet e pjesëmarrësve</b> A ishin të pranishmit në gjendje të kryenin detyrat e kërkuara? Në çfarë mënyrash ishin ata të angazhuar me mësimin e tyre? - Si u demonstrua kjo? A u sfiduan të pranishmit të mendojnë, reflektojnë dhe komentojnë pjesë të sesionit?</p>	
<p><b>7. Kryerja</b> - A ishte seanca e duhur në lidhje me temën e trajtuar, rendin e ditës? A kishte vend për pyetje apo diskutime?</p>	
<p><b>8. Përfshirja e kursantëve</b> - Si e rriti njohurinë/kuptimin e pjesëmarrësve përdorimi i shembujve? A u kërkuan shembuj nga të pranishmit? A u bënë lidhje me mësimin e mëparshëm ose përvojat e mëparshme të pjesëmarrësve? A janë bërë referenca në praktikën gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut?</p>	
<p><b>9. Përshtypjet</b> - A ishte reagimi i ofruar konstruktiv dhe i dobishëm?</p>	
<p><b>10. Burimet</b> - A e rritën apo e zvogëluan përfitimin nga mësimi burimet e përdorura gjatë sesionit (p.sh. mjetet vizuale, artefaktet, mjetet mësimore)?</p>	
<p><b>11. Aftësitë e trajnuesit</b> A ishin aftësitë e komunikimit të mira? A u përdor komunikimi jo verbal (d.m.th. përdorimi i hapësirës dhe kohës, gjestet, imitimi)? A kishte një larmi (d.m.th. ton, lartësi, vëllim, ritëm) në komunikimin verbal?</p>	
<p><b>12. Qëndrimi i trajnuesit</b> A ka dhënë trajnuesi përshtypjen se i përkushtohet të drejtave të njeriut? A kishte ndonjë mospërputhje mes udhëzimeve të tij dhe qëndrimit të tij personal të perceptuar ndaj të drejtave të njeriut, përfshirë barazinë gjinore dhe mos-diskriminimin?</p>	
<p><b>13. Relevanca praktike</b> - Në çfarë mënyre ishte kjo një përvojë mësimore nga e cila pjesëmarrësit ishin në gjendje të kuptonin, mësonin dhe vinin në zbatim aftësi/njohuri të reja?</p>	
<p><b>14. Informacion shtesë</b> - Shtoni këtu çdo gjë tjetër të diskutuar që nuk është përfshirë në seksionet e mëparshme.</p>	

**Shënim:** pyetja nr. 12 është me vend pasi nënvizon rëndësinë që trajnuesit të mos jenë thjesht të familjarizuar me të drejtat e njeriut, por kanë pranuar thellësisht atë që GjEDNJ e përshkruan si “fryma e Konventës” që është treguesi i “refleksit të të drejtave të njeriut” që çdo trajnim për të drejtat e njeriut duhet të synojë të zhvillojë. Sa më e thellë të jetë lidhja me të drejtat e njeriut, aq më shumë të ngjarë ka që trajnuesi të jetë në gjendje të ushtrojë ndikime në qëndrimet dhe vlerat e pjesëmarrësve, duke filluar kështu ndryshimet e kërkuara.

**Vini re!** Vëzhgimi është një mjet që mund të përdoret shumë mirë edhe për qëllimet e niveleve të Kirkpatrick 3. Sidoqoftë, qasja do të ishte e ndryshme, pasi vëzhgimi në vendin e punës ngre çështje që lidhen me pavarësinë dhe autonominë e gjyqtarëve dhe prokurorëve. Mjeti mund të keqpërdoret. Puna e tanishme, pra, sugjeron vëzhgim vetëm për qëllimin e nivelit 1 (me disa zgjerime të mundshme në nivelin 2).

## Mjeti 9 – Pyetësi

### Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm Niveli 2 Kirkpatrick –Të nxënit

Shikoni përshkrimin e Mjetit 5. Ju lutem vini re se Mjetet 5 dhe 9 mund të bashkohen në mënyrë që të maksimizoni kohën dhe burimet. Ndarja e tyre në dy pjesë të veçanta do t'u mundësojë pjesëmarrësve të reflektojnë më mirë mbi ndryshimin midis niveleve. Kjo duhet t'u shpjegohet qartë pjesëmarrësve kur administrojnë pyetëtorët. Nëse përdoren dy pyetësorë (njëri për nivelin 1 dhe tjetri për nivelin 2), koha e dy pyetësorëve duhet të jetë e ndryshme (d.m.th. mjeti 5 gjatë drekës së fundit ose pushimeve të kafesë, mjeti 9 në fund të aktivitetëve).

### Formulari Tip 9 Pyetësi

<b>Pjesa 1: Për rezultatet e përmbajtjes/të nxënit (pjesa thelbësore)</b>		
Përdorni pyetjen A për çdo përmbajtje/ rezultat të rëndësishëm të ngjarjes së trajnimit, dhe përdorni pyetjen B dhe C një herë për tërë përmbajtjen dhe çdo rezultat të mësimit, si një përmbledhje.		
Sasior	Përshkruaj përmbajtjen/rezultatit e të nxënit: Deri në çfarë mase u arrit rezultati?	Shkallëzimi, shkalla me 4 ose 5 pikë (për shembull: Plotësisht, në mënyrë të konsiderueshme, pjesërisht, jo shumë, aspak)
Cilësor	Cila përmbajtje ju duk veçanërisht e dobishme për jetën tuaj profesionale?	Pyetje e hapur
Sasior	A mendoni se dimensionet e të drejtave të njeriut ishte trajtuar sa duhet? Gjithashtu merrni parasysh qasjen gjinore dhe jo-diskriminuese ndaj çështjeve.	Shkallëzimi, shkalla me 4 ose 5 pikë (për shembull: Plotësisht, në mënyrë të konsiderueshme, pjesërisht, jo shumë, aspak)
Cilësor	Ju lutemi jepni shpjegime	Pyetje e hapur
Cilësor	Cilat përmirësime në lidhje me përmbajtjen mund të bëhen?	Pyetje e hapur

<b>Pjesa 2: Për trajnuesit/ekspertët (pjesa thelbësore)</b>		
Përdorni pyetjen për secilin trajnues/ekspert të rëndësishëm të përfshirë, por duhet të jetë opsional për ofruesit, transmetuesit etj.		
Sasior	Emri i trajnuesve/ekspertëve: Si ju duk aftësia e trenerit/ekspertit për të shpjeguar përmbajtjen/temën, për ta bërë përmbajtjen interesante dhe për të përfshirë pjesëmarrësit, domethënë aftësitë e tij/saj pedagogjike?	Shkallëzimi, shkalla me 4 ose 5 pikë (për shembull: Shkëlqyeshëm, shumë i mirë, i mirë, i dobët, shumë i dobët)
Cilësor	Ju lutem komento notat tuaja	Pyetje e hapur

## Mjeti 10 – Raportuesi

### Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm

#### Niveli 2 Kirkpatrick – Të nxënit (zgjerim me nivelin 1 – Reagimi)

Shikoni mjetin 6 për përshkrim. Pasi ka mundësi që teksta flet me pjesëmarrësit, Raportuesi të mbledhë informacione jo vetëm në nivelin e reagimit, por edhe në nivelin e të nxënit, ky mjet (i cili ka avantazhin e të qenit mjaft i drejtpërdrejtë dhe me kosto të ulët) mund të përdoret për të mbledhur informacione për të dy nivelet.

## Mjeti 11 – Testet për para dhe pas trajnimit

### Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm

#### Niveli 2 Kirkpatrick – Të nxënit

Testet me përgjigje alternative para dhe pas trajnimit janë një mjet i dobishëm, edhe pse i thjeshtë, me një qëllim të dyfishtë. Ata u mundësojnë trajnuesve dhe pjesëmarrësve të matin njohuritë dhe të kuptuarit e pjesëmarrësve për një temë të caktuar para trajnimit, në mënyrë që të përshtasin pak përmbajtjen menjëherë, si dhe të kontrollojnë çdo ndryshim që ka ndodhur në njohuritë rreth koncepteve themelore si rezultat i trajnimit. Të dyja testet, para dhe pas trajnimit duhet të jenë të njëjtë, në mënyrë që të mundësojnë krahasimin.

Testi para-trajnimit duhet të administrohet menjëherë pas pjesës hyrëse të trajnimit, pas prezantimit të axhendës dhe metodologjisë, dhe para prezantimit të pjesëmarrësve (kjo është veçanërisht e rëndësishme nëse është parashikuar një ushtrim ç'tensionues, për ngritjen e humorit para trajnimit). Shpjegimet e përfshira në fillim të testit, veçanërisht pjesa në lidhje me konfidencialitetin dhe qëllimin e ushtrimit, duhet të përsëriten përpara se të administroni testin.

Në varësi të përdorimit të testit (vlerësim i njohurive bazë ose mjet vetëvlerësimi) korigjimi do të bëhet ose menjëherë pas testit (vlerësim i njohurive bazë) ose në fund të trajnimit (mjet vetëvlerësimi). Në rastin e fundit, korigjimi i të dy testeve mund të bëhet në seancë plenare, në fund të trajnimit, me secilin pjesëmarrës që korigjon testin e vet (profesionistët do të jenë në gjendje të identifikojnë testet përmes shenjës identifikuese të ilustruar në udhëzime) dhe menjëherë të shihni për cilat koncepte apo nocione ata u përgjigjën gabim.

Testet para dhe pas trajnimit (të dyja rastet me shenjat e identifikimit personal) do të mblidhen nga organizatorët dhe do të analizohen. Ato do të jenë në gjendje të japin informacion të dobishëm për pikat e forta dhe të dobëta të pjesëmarrësve, në formën e një prirjeje. Informacioni mund të përdoret gjithashtu për të formuluar mjetet e vlerësimit të ndikimit (shiko më poshtë).

### Formulari Tip 11. Modelet për testet para dhe pas trajnimit<sup>4</sup>

*Të nderuar pjesëmarrës,*

*Ky test ka për qëllim të vlerësojë njohuritë tuaja në lidhje me disa nocione kryesore që kanë të bëjnë me (vendos këtu temën e trajnimit). Testi ka për qëllim kryesisht të jetë një mjet vetëvlerësimi që mund t'ju ndihmojë të identifikoni fushat në të cilat tashmë mund të mbështeteni në njohuri thel-*

<sup>4</sup> Paketat e para të testeve kanë testet para fillimit të trajnimit, dhe ato që bëhen pas trajnimit do të shënohen si teste pas trajnimit.

bësore, si dhe në ato çështje ose tema që kanë nevojë për thellim të mëtejshëm. Testi është i përbërë vetëm nga pyetje me shumë zgjedhje, **ku vetëm një përgjigje është e saktë.**

Ju lutemi vini re se ky është një **test individual** dhe nuk lejohet konsultimi me pjesëmarrësit e tjerë. Gjithashtu, vini re se **ky nuk është një provim me libra të hapur**, kështu që mund të mos jeni në gjendje t'i referoheni shënimeve, KEDNJ-së ose materialeve të tjera gjatë kohës së testit.

Nëse ndjeni nevojën për sqarim për ndonjë nga pyetjet, ju lutemi ngrini dorën dhe prisni derisa të vijë njëri prej trajnuesve. Do të keni maksimumi 10 minuta (mund të përshatet në varësi të numrit të pyetjeve) për t'iu përgjigjur të gjitha pyetjeve.

Për të siguruar privatësinë, **ju lutemi mos shkruani emrin tuaj** ose ndonjë shenjë tjetër identifikimi në faqet e testit: në vend të kësaj, **shënojeni testin me një shenjë identifikimi personale** (një simbol, një sekuencë numrash ose shkronjash ...) dhe ndiqni udhëzimet e dhëna për ju. Kur t'ju kërkohet të korrigjoni/vlerësoni testin, ju lutemi përdorni kutinë e sipërme në të djathtë për të dhënë numrin **e përgjigjeve të sakta** (për shembull 18/20 – varet nga numri i pyetjeve). Çdo përgjigje e saktë vlerësohet me 1 pikë. Asnjë pikë nuk hiqet në rast të përgjigjeve të gabuara apo mosdhënies së përgjigjes.

Vendosni këtu pyetje me zgjedhje të shumëfishtë.

## Mjeti 12 – Ushtrim praktik

### Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm

#### Niveli 2 Kirkpatrick – Të nxënit

Ky mjet mund të përdoret ose në formën e aktivitetit para dhe pas trajnimit ose për të vlerësuar ndikimin e trajnimit (shih mjetin 13). Kur e përdorni për të vlerësuar nivelin 2 të Kirkpatrick, mos harroni se, në krahasim me kuiz-et, administrimi i tij dhe korrigjimi pasues i pyetjeve kërkon më shumë kohë.

Përpunoni një skenar të shkurtër, në të cilin janë në diskutim disa nga vlerat dhe standardet e të drejtave të njeriut që dëshironi të studioni dhe kërkojuni pjesëmarrësve të japin përgjigje në pika për të renditur çështjet që duhet të merren në konsideratë. Temat përkatëse duhet të zgjidhen duke përdorur të dhënat e mbledhura me testet para dhe pas trajnimit, vëzhgimin, grupet e fokusit në fazën e vlerësimit të nevojave për trajnim dhe *debriefing* me trajnues që merren me çështje të të drejtave të njeriut, dhe duhet të trajtojnë tema që dolën se janë veçanërisht larg sjelljes së profesionistëve që morën pjesë në trajnime të tilla.

### Formulari Tip 12 – Skenare praktike

#### Shembuj në lidhje me diskriminimin

##### Rasti nr. 1

Pasi ka punuar për 3 vjet në atë pozicion, Maria pushohet nga detyra si oficer e sigurisë nga ndërmarrja shtetërore e energjisë elektrike; arsyeja është që ajo nuk është burrë dhe nuk kishte përfunduar shërbimin ushtarak. Shkarkimi u bë në përputhje me legjislacionin kombëtar.

Ju lutemi rendisni me pika çështjet e të drejtave të njeriut lidhur me këtë rast dhe ilustroni shkurtimisht zgjidhjen e çështjes sipas legjislacionit kombëtar (rast i bazuar në çështjen *Emel Boyraz kundër Turqisë*).



## **Rasti nr. 2**

Një gruaje transjinore, e cila i është nënshtruar një operacioni për ndryshimin e seksit, i kërkohet të dalë në pension në moshën e parashikuar për burrat pasi ndryshimi i seksit nuk njihet në bazën e të dhënave të sigurimeve shoqërore.

Ju lutemi rendisni me pika çështjet e të drejtave të njeriut lidhur me këtë rast dhe ilustroni shkurtimisht zgjidhjen e çështjes sipas legjislacionit kombëtar (rast i bazuar në çështjen *Christine Goodwin kundër Mbretërisë së Bashkuar*).

## **Shembull në lidhje me dimensionet e së drejtës civile në legjislacionin penal**

Legjislacioni kombëtar parashikon ruajtjen për një periudhë të pacaktuar të mostrave të ADN-së të personave të arrestuar, por që më vonë janë shpallur të pafajshëm ose akuzat ndaj tyre kanë rënë.

Ju lutemi rendisni me pika çështjet e të drejtave të njeriut lidhur me këtë rast dhe ilustroni shkurtimisht zgjidhjen e çështjes sipas legjislacionit kombëtar nëse një person ankohet për paligjshmërinë e kësaj praktike (bazuar në çështjen *S dhe Marper kundër Mbretërisë së Bashkuar*).



# Ndjekja/monitorimi

## Formulari Tip 13 – Ushtrim praktik

### Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm Niveli 3 Kirkpatrick – Sjellja/transferimi

Shikoni shpjegimin e mjetit 12. Kur përdoret për të vlerësuar ndikimin e trajnimit, ai duhet t'u administrohet pjesëmarrësve në një trajnim të caktuar në një interval prej 3-12 muaj pas trajnimit dhe duhet të përmbajë disa nga çështjet më të mprehta, veçanërisht në lidhje me vlerat dhe qëndrimet, që kanë dalë nga vlerësimi i kryer në nivelin 2. Anonimiteti i mjetit siguron që ish-pjesëmarrësit të mos ndihen nën vëzhgim. Ajo që është e rëndësishme, kur administrohet ky mjet, është se ai mundëson identifikimin e trendeve, në krahasim me vlerësimin e sjelljes së një gjykatësi specifik. Kjo mund të bëhet në kontekstin e procedurave të vlerësimit që janë jashtë fushës së punës aktuale.

## Mjeti 14 – Grupet e fokusit

### Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm Niveli 3 Kirkpatrick – Sjellja/transferimi

#### Çfarë është grupi i fokusit?

- Fokus grupet janë mjete që lejojnë të mbledhin, brenda një periudhe të kufizuar kohore dhe me pak investime, të dhëna të konsiderueshme për të prodhuar diçka, për ta ndryshuar, për ta përmirësuar, për ta modifikuar atë. Varet nga organizatori i grupit të fokusit për të vendosur se cilat të dhëna do të mbledhë. Fokus grupet preferohen nga intervistat individuale të kursantëve pasi ato janë me më shumë kohë dhe me kosto më të ulët dhe i lejojnë pjesëmarrësit të përcjellin mendimet më lirshëm.

#### Cili është objektivi?

- Brenda fazës së ndjekjes/përvijimit, qëllimi i grupeve të fokusit është të kuptojnë se sa efektiv është trajnimi (për të drejtat e njeriut) i ofruar nga QTGj, sa përfshihen të drejtat e njeriut në trajnimin e rregullt dhe të gjejnë mënyra për ta përmirësuar atë për të ardhmen. Kjo mund të arrihet duke dëgjuar nxënësit dhe personat që punojnë në kontakt të ngushtë me pjesëmarrësit në trajnim. Atyre do t'u kërkohet të tregojnë përvojën e tyre në lidhje me atë që mësuuan dhe se si ishin në gjendje ta zbatonin atë, si në nivelin individual ashtu edhe në atë organizativ. Ai do të tregojë se si është organizuar, zbatuar trajnimi dhe si mund të përmirësohet ai.

#### Kur duhet të organizohet? Cili duhet të ftohet?

- Disa javë pas trajnimit të caktuar.

#### Kur duhet të organizohet? Cili duhet të ftohet?

- Për nivelet 3 Kirkpatrick 3-12 muaj larg njëra tjetrës nga trajnimi të cilit i referohet;
- Ish trajnues të të njëjtit trajnim apo të ngjashëm me të.

**Mos harroni: në rast nevoje, ky mjet mund të përdoret edhe për të mbledhur me shpejtësi informacione në lidhje me mjetet 5 dhe 7.**

### **Kohëzgjatja**

- Kohëzgjatja e grupeve të fokusit mund të varet nga një numër faktorësh: kapaciteti i facilituesit, përfshirja e diskutuesve, reagimet e pjesëmarrësve, prezantimi i temave ose këndvështrimeve të papritura nga pjesëmarrësit, etj. Si rregull, grupet e fokusit do të zgjasin diku nga 1.5 deri në 3 orë, me mundësinë për të përfshirë një pushim.

### **Axhenda**

- Axhenda e trajnimit, që tregon qëllimin e takimit, do të duhet të shpërndalet paraprakisht, kur të dërgohen ftesat.

## **Implementimi i fokus grupit – rrjedha e punës**

### **Hapja**

- Moderatorët vetë-prezantohen.
- Prezantimi i qëllimit të fokus grupit. Sigurohuni që pjesëmarrësit të kuptojnë se ata nuk janë nën kontroll: një grup fokus nuk është edhe një kontroll i cilësisë, as një audit, por një ushtrim mësimi i kryer me objektivin që të mësoni dhe të përmirësoni së bashku.
- Fto pjesëmarrësit të flasin në cilësinë e tyre personale (jo institucionale).
- Informoni pjesëmarrësit se rezultatet e intervistës do të sintetizohen në një shënim të shkurtër përfundimtar me qëllim të përgatitjes së metodologjisë së vlerësimit të ndikimit, pa ja atribuar deklaratat askujt.
- Kërkoni pëlqimin për të mbajtur shënime në kompjuter (nëse aplikohet).

### **Diskutimi**

- U jepet fjala me radhë pjesëmarrësve (mos përsërisni informacionin që keni tashmë në listën tuaj të pjesëmarrësve).
- Bëni një përmbledhje të aktiviteteve trajnuese të ndjekura/mbajtura.
- Ndiqni modelin e mbledhjes së të dhënave për të filluar diskutimin.
- Jepuni fjalën pjesëmarrësve dhe vlerësoni përvojën dhe mendimet e tyre personale.

### **Mbyllja**

- Përsërisni dhe përmbledhni idetë kryesore të diskutuara gjatë takimit në lidhje me ndikimin dhe rekomandimet.

### **Vini re!**

- Mos lejoni që pjesëmarrësit dominues të monopolizojnë diskutimin ose të ndikojnë në qëndrimet dhe mendimet e pjesëmarrësve të tjerë.
- Koha është shpesh problem: qëndroni të përqendruar dhe shmangni devijimet.
- Jini të kujdesshëm për komunikimin jo verbal.
- Përmbledhni para se të arrini konsensus.
- Mos harroni të përdorni gjuhë të ndjeshme ndaj gjinisë ose gjuhë asnjëse kur i drejtoheni grupit dhe kur raportoni.

### **Materialet**

- Lista e të pranishmëve me informacion mbi vjetërsinë/statusin dhe trajnimet e ndjekura ose të mbajtura/dhëna (data e përfshirë).
- Formular tip i mbledhjes së të dhënave (në kompjuter, nëse është e mundur).
- Axhenda për pjesëmarrësi.

## Formulari Tip 14 – Formulari Tip i mbledhjes së të dhënave për fokus grupin e kursantëve

I/ë intervistuari(t)	Të trajnuarit e QTGj
Funksioni/et	
Data e takimit	
Intervistuesi/it	
Vendndodhja	
Konfidencial/mund të ndahet me të tjerë	Konfidencial

Moderatori duhet të përgatitet për grupin e fokusit duke rishikuar kornizën/at e trajnimit të zhvilluara për trajnimin/et specifike nën shqyrtim.

1. A jeni përballur shpesh me çështjet e të drejtave të njeriut në punën tuaj, dhe si i trajtoni ato? A ka ndryshuar ky aspekt i punës suaj si rezultat i trajnimeve të marra, përse i përket të drejtave të njeriut? A mund të jepni shembuj të ndryshimeve në një nivel personal që nxiti trajnimi i marrë?

Këshillë: kërkonte një qasje të të drejtave të njeriut për të analizuar punën, përtej thjesht zbatimit të ligjit. Kërkonte shembuj/çështje që hasen më shpesh, dhe si trajtohen ato në praktikë. Nxisni reflektim mbi barazinë gjinore dhe mos diskriminimin, për shembull në lidhje me situatat që janë të zakonshme në vend. Vetëm atëherë bëni lidhjen me trajnimin dhe përpquni të kuptoni pse pjesëmarrësit zgjedhin një qasje përkundrejt një tjetre.

2. A mund të ndani informacione për ngjarje apo aktivitete të rëndësishme të ndodhura pas seancës trajnuese në të cilën reaguat ndryshe (në aspektin e zbatimit ose interpretimit të ligjit, qasjes me palët, viktimat ...) nga një perspektivë e të drejtave të njeriut si rezultat i trajnimit të marrë?

Këshillë: Jepni shembuj/situata të jetës reale, përfshirë ato që lidhen me gjininë dhe mosdiskriminimin.

3. A mund të thoni që aftësia juaj për të identifikuar implikimin e të drejtave të njeriut në një rast është rritur si rezultat i trajnimit të marrë?

Çfarë përfituat nga ai trajnim?

Këshillë: përpquni të eksploroni aspektet specifike të të drejtave të njeriut të përfshira në trajnim.

4. Cilat ndryshime rekomandoni për ta bërë trajnimin më të përputhshëm me nevojat tuaja? Ndonjë koment/ide shtesë?

## Mjeti 15 – Pyetësi për ndjekjen/përvijimin<sup>1</sup>

### Zbatimi: Trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm

#### Niveli 3 Kirkpatrick – Sjellja/transferimi

Qëllimi i këtij mjeti është të mbledhë informacione nga nxënësit rreth rezultateve individuale ose organizative, afatmesme ose afatgjata, ose rreth ndryshimeve që mund të lidhen në mënyrë të arsyeshme me seancën e trajnimit. Prandaj, pyetësi synohet të administrohet ndërmjet 3 dhe 8 muaj pas trajnimit Mjeti gjithashtu siguron informacione mbi dobinë dhe rëndësinë e trajnimit me kalimin e kohës. Pyetësi mund të dërgohet në mënyrë elektronike ose në letër. Të dhënat e mbledhura duhet të konfirmohen me ato që vijnë nga burime të tjera, përfshirë sondazhet e perceptimit publik ose informacione të tjera të jashtme. Fokus i këtij pyetësi është në të drejtat e njeriut, por ky aspekt shumë mirë mund të integrohet në një pyetësor më të përgjithshëm, i cili do të hartohet bazuar në mjetin nr. 9.

<sup>1</sup> I gjithë seksioni është përshtatur nga ZKLDNJ, duke vlerësuar aktivitetet e trajnimit për të drejtat e njeriut: Një manual për trajnuesit për të drejtat e njeriut, 2011, faqe 236-241, gjendet në adresën <https://www.ZKLDNJ.org/Documents/Publications/EvaluationHandbookPT18.pdf>

Rekomandohet që pyetësi të dërgohet së bashku me axhendën dhe kornizën e trajnimit të kursit të përmendur, për të ndihmuar kujtesën.

Vini re se përgjithësisht pjesëmarrja për këtë lloj mjetesh është mjaft e ulët.

### Formulari Tip 15 - Pyetësi ndjekës/vijues

Lloji i pyetjeve	Shembuj pyetjesh	Shembuj përgjigjesh
<b>Pjesa 1: Ndryshime në kapacitetin individual</b>		
Sasiore	A po përdorni njohuritë, aftësitë dhe metodat e të drejtave të njeriut të fituara gjatë seancës trajnuese (përfshirë gjininë dhe mosdiskriminimin) në punën tuaj të përditshme?	Po/Jo
Cilësore	Në secilën nga kategoritë e mëposhtme, ju lutemi përshkruani se çfarë po përdorni nga sesioni i trajnimit: Njohuri mbi përmbajtjen Aftësitë Qëndrimet/Vlerat	Pyetje e hapur
Cilësore	Ju lutemi përshkruani disa nga sfidat me të cilat përballeni duke përdorur ato që keni mësuar në punën tuaj të përditshme	Pyetje e hapur
Sasiore	A kanë ndryshuar idetë/perceptimet dhe qëndrimet tuaja si rezultat i trajnimit?	Po/Jo
Cilësore	Nëse po, ju lutem shpjegoni ndryshimet	Pyetje e hapur
<b>Ndryshime në kapacitetin e organizatave</b>		
Sasiore	A është përfshirë në punën tuaj në zyrë ajo që keni mësuar nga trajnimi?	Po/Jo
Cilësore	Nëse po, jepni hollësi. Nëse jo, ju lutemi shpjegojeni.	Pyetje e hapur
Sasiore	A keni qenë në gjendje të ndikoni në sjelljen e kolegëve tuaj për të siguruar që njohuritë që keni fituar të forcojnë kapacitetin e zyrës tuaj?	Po/Jo
Cilësore	Nëse po, jepni hollësi. Nëse jo, ju lutemi shpjegojeni.	Pyetje e hapur
Cilësore	Ju lutemi përshkruani nëse dhe se si mësimi juaj ka kontribuar në përmirësimin e cilësisë së punës së zyrës tuaj.	Pyetje e hapur
<b>Materialet dhe mjetet</b>		
Cilësore	Gjatë punës tuaj, a keni përdorur ndonjë nga materialet e dhëna për ju gjatë trajnimit? Nëse po, ju lutem shpjegoni	Pyetje e hapur
<b>Success stories (optional)</b>		
Cilësore	Ju lutemi ndani me ne çdo histori suksesi të lidhura me mësimin tuaj nga sesioni trajnues ku morët pjesë.	Pyetje e hapur
<b>General comments</b>		
Cilësore	Ju lutemi ndani me ne çdo koment ose sugjerim që keni.	Pyetje e hapur

Faleminderit! Kjo do të ndihmojë në përmirësimin e trajnimit tonë dhe përshtatjen e tij me nevojat tuaja.

## Mjeti 16 – Grupet e fokusit

### Aplikimi: trajnimi i vazhdueshëm Niveli 4 Kirkpatrick – Ndikimi

Shikoni mjetin nr. 14 për një prezantim të përgjithshëm të mjetit. Për qëllimin e vlerësimit të nivelit të ndikimit, grupet e fokusit duhet të mbahen me palë/aktorë të tjerë.

#### Kur duhet të organizohet? Cili duhet të ftohet?

- Për nivelin 4 Kirkpatrick 18-24 muaj pas përfundimit të ciklit të trajnimeve të cilit i referohet dhe një herë në 3-4 vjet;
- Përfaqësuesit e shoqërisë civile, gazetarë, avokatë dhe profesionistë të tjerë të drejtësisë që punojnë në kontakt të ngushtë me gjyqtarët dhe prokurorët, për shembull përkthyes, ndërmjetësues, punonjës socialë, përfaqësues të viktimave, përdorues të gjykatave...).

### Formulari Tip 16 – Formular tip për mbledhjen e të dhënave për fokus grupe që përfshijnë aktorë të tjerë (shoqëria civile, gazetarë, avokatë dhe profesionistë të tjerë të drejtësisë, përdorues të gjykatave)

I/të intervistuari/t	Përfaqësues të shoqërisë civile aktivë në sferën e drejtësisë, gazetarë që raportojnë për çështje gjyqësore, avokatë dhe profesionistë të tjerë të drejtësisë, përdorues të gjykatave...)
Funksioni/et	
Data e takimit	
Intervistuesi/t	
Vendodhja	
Në konfidencë/ndaje më të tjerët	Konfidencial

1. A keni qenë ndonjëherë i përfshirë në aktivitetet trajnuese të QTGj? Ju lutemi specifikoni (Vini re se kjo pyetje mund të mos jetë e zbatueshme për përdoruesit e gjykatave private).
2. Nëse keni qenë të përfshirë, si e vlerësoni cilësinë e trajnimit për të drejtat e njeriut (qoftë specifike apo të përfshira në kurse të tjera) të ofruara nga QTGj?
3. Si do ta vlerësonit nivelin e të kuptuarit të të drejtave të njeriut nga gjyqësori? Po për dimensionin gjinor dhe mosdiskriminimin?
4. A keni regjistruar një përmirësim të situatës ndër vite? Ju lutemi shtjelloni
5. Çfarë mendoni se duhet dhe mund të bëjë QTGj për të përmirësuar më tej situatën?
6. Përveç trajnimit specifik, çfarë tjetër mendoni se mund të bëjë QTGj?

**Këshillë:** përdorni këtë pyetje në rast se përgjigjeni në pyetjen nr. 5 përqendrohet vetëm në trajnimin tematik. Këtu pjesëmarrësit duhet të drejtohen drejt trajnimit që trajton sjelljet, vlerat dhe qëndrimet.

7. Ndonjë koment/ide shtesë?

**Shënim:** rezultatet e informacionit, inputeve, të dhënave, praktikave më të mira dhe mësimëve të marra të mbledhura në fazën pasuese duhet të përmbledhen në një raport që do të përfaqësojë Mjetin 1, që do të përdoret në fillim të një cikli të ri trajnimi për të dhënë informacion të nevojshëm për fazën e re të projektimit dhe planifikimit.





## Lista e burimeve

Këshilli i Evropës, Udhëzuesi HELP për Metodologjinë e Trajnimit për të Drejtat e Njeriut për Profesionistët e së Drejtës, 2016, ndodhet në adresën <https://rm.coe.int/help-guidebook-on-human-rights-taining-methodology-for-legal-professio/16807b8fe2>

Libri për Metodatat e Trajnimit Gjyqësor në Distancë të RrETGj, 2020, gjendet në adresën <http://www.RrETGj.eu/Documents/About%20RRETGJ/Distance%20learning%20Handbook.pdf>

Metodat e trajnimit gjyqësor RrETGj. Udhëzimet për vlerësimin e praktikave të trajnimit gjyqësor, 2017, ndodhet në adresën [http://www.RrETGj.eu/MRDDocument/RrETGj\\_JTM\\_Guidelines%20for%20Evaluation%20of%20judicial%20Training%20Practices%20Handbook%202017\\_2.pdf](http://www.RrETGj.eu/MRDDocument/RrETGj_JTM_Guidelines%20for%20Evaluation%20of%20judicial%20Training%20Practices%20Handbook%202017_2.pdf)

RrETGj, Studim mbi Praktikatat më të mira në trajnimin e gjyqtarëve dhe prokurorëve, 2014, ndodhet në adresën [https://www.dropbox.com/s/vkz7hs84fdg1br/3\\_Study\\_Lot\\_1.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/s/vkz7hs84fdg1br/3_Study_Lot_1.pdf?dl=0)

ZKLDNj, Vlerësimi i Aktiviteteve të Trajnimit për të Drejtat e Njeriut: Një Doracak për Edukatorët për të Drejtat e Njeriut, 2011, ndodhet në adresën <https://www.ZKLDNj.org/Document/Publications/EvaluationHandbookPT18.pdf>





*Ky vlerësim është prodhuar me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian dhe Këshillit të Evropës. Pikëpamjet e shprehura këtu nuk mund të merren në asnjë rast si pasqyrim i opinionit zyrtar të secilës palë.*

Këshilli i Evropës është organizata kryesore e kontinentit për të drejtat e njeriut. Në të bëjnë pjesë 47 shtete anëtare, përfshirë të gjithë anëtarët e Bashkimit Evropian. Të gjithë shtetet anëtare të Këshillit të Evropës kanë nënshkruar Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut, dokument i cili është hartuar për të mbrojtur të drejtat e njeriut, demokracinë dhe shtetin e së drejtës. Gjykata Evropiane mbikëqyr zbatimin e Konventës nga shtetet anëtare.

[www.coe.int](http://www.coe.int)

Shtetet Anëtare të Bashkimit Evropian kanë vendosur të lidhin së bashku dijen, burimet dhe fatet e tyre. Së bashku, ata kanë ndërtuar një zonë të stabilitetit, demokracisë dhe zhvillimit të qëndrueshëm, duke e ruajtur kulturën diversitetit, tolerancën dhe liritë individuale. Bashkimi Evropian është i angazhuar t'i ndajë arritet dhe vlerat e tij me vendet dhe popujt përtej kufijve të saj.

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

Financuar  
nga Bashkimi Evropian  
dhe Këshilli i Evropës



COUNCIL OF EUROPE



Zbatohet  
nga Këshilli i Evropës