



UNIVERSITETI METROPOLITAN TIRANA
RAPORT I VLERËSIMIT TË INSTITUCIONIT
NGA STAFI AKADEMIK
VITI AKADEMIK 2024–2025

Institucioni	: Universiteti Metropolitan Tirana
Njësia përgjegjëse	: Njësia e Sigurimit të Brendshëm të Cilësisë (NJSBC)
Periudha kohore	: 12 - 29 maj 2025
Metoda e plotësimit	: Online – Google Forms
Numri i pjesëmarrësve	: 45 anëtarë të stafit Akademik
Përgatiti	: Njësia e Sigurimit të Brendshëm të Cilësisë
Data e publikimit	: 20 qershor, 2025



Përmbajtja

Metodologjia.....	4
Përbërja e njësisë së sigurimit të brendshëm të cilësisë (NJSBC) për vitin akademik 2024-2025.....	4
Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kategorisë akademike.....	5
Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas eksperiencës së punës.....	5
INFRASTRUKTURA FIZIKE DHE TEKNOLOGJIKE E INSTITUCIONIT.....	6
Vlerësimi i pastërtisë dhe mirëmbajtjes së mjediseve të përbashkëta në përputhje me standardet e higjienës.....	6
Vlerësimi i sigurisë fizike dhe mbrojtjes në ambientet institucionale.....	6
Vlerësimi i shërbimeve mjekësore dhe ndihmës së parë në institucion.....	7
Vlerësimi i hapësirës së punës dhe mësimdhënies si faktor motivues për punë efektive.....	8
Vlerësimi i infrastrukturës teknologjike që lehtëson mësimdhënien dhe kërkimin shkencor.....	8
Vlerësimi i numrit të studentëve në klasa në funksion të zhvillimit efektiv të mësimi.....	9
Përmbledhje e fushës I: Infrastruktura fizike dhe teknologjike e institucionit	10
ROLI DHE TË DREJTAT E PERSONELIT AKADEMIK NË INSTITUCION.....	11
Qartësia e përshkrimit të detyrave që i përkasin stafit akademik.....	11
Respektimi i kushteve kontraktuale nga institucioni ndaj stafit akademik...	11
Aksesueshmëria e procedurave për adresimin e ankesave nga stafi akademik...	12
Perceptimi mbi qartësinë, transparencën dhe objektivitetin e procesit të vlerësimit të performancës akademike.....	13
Perceptimi mbi lirinë e shprehjes së mendimeve dhe qëndrimeve nga stafi akademik.....	13
Mbështetja institucionale për idetë dhe kontributet e reja nga stafi akademik	14
Përfshirja e stafit akademik në proceset vendimmarrëse të institucionit....	15
Përputhshmëria e detyrave me fushën akademike të stafit.....	15
Kënaqësia mbi balancën ndërmjet kërkimit shkencor, mësimdhënies dhe shërbimit ndaj komunitetit.....	16
Ndikimi i detyrave administrative në kohën dhe energjinë për angazhimet akademike.....	17
Përmbledhje e fushës II: Roli dhe të drejtat e personelit akademik në institucion.....	18
SHËRBIMET DHE MBËSHTETJA AKADEMIKE E INSTITUCIONIT.....	20
Mbështetja administrative për përmbushjen e detyrave akademike.....	20
Vlerësimi mbi mjaftueshmërinë e personelit administrativ për nevojat institucionale.....	20
Kënaqësia me efektivitetin e punës së sekretarisë së njësive përkatëse.....	21
Perceptimi mbi qëndrueshmërinë e mjedisit të punës dhe sigurinë për vazhdimësinë e angazhimit akademik.....	22
Kënaqësia me atmosferën e përgjithshme të punës në institucion.....	22
Bashkëpunimi konstruktiv dhe i kënaqshëm me kolegët.....	23
Vlerësimi për përdorimin efektiv të ekspertizës profesionale të stafit akademik.....	23
Mbështetja për pjesëmarrjen e stafit akademik në veprimtari shkencore dhe botuese.....	24
Burimet dhe infrastruktura për kërkimin shkencor brenda institucionit.....	25
Rëndësia që i kushtohet programeve të shkëmbimit për stafin akademik dhe studentët.....	26
Akresi i studentëve për të komunikuar me stafin akademik.....	26
Kënaqësia me nivelin akademik dhe përkushtimin e studentëve në procesin e mësimdhënies.....	27



Përmbledhje e fushës III: Shërbimet dhe mbështetja akademike e institucionit	28
VIZIONI DHE STRATEGJIA INSTITUCIONALE.....	29
Ndërgjegjësimi i stafit akademik për misionin dhe vizionin e institucionit.	29
Përshtatshmëria e programeve të studimit me interesat dhe nevojat kombëtare	29
Perceptimi për drejtimin institucional me profesionalizëm dhe integritet...	30
Vlerësimi për rëndësinë që i kushtohet prezantimit kombëtar dhe ndërkombëtar të institucionit.....	30
Perceptimi për UMT-në si institucion të qëndrueshëm për zhvillimin afatgjatë të karrierës akademike.....	31
Vlerësimi për UMT-në si mundësi të shkëlqyer për zhvillimin e karrierës akademike.....	32
Nxitja e përfshirjes së stafit akademik në zhvillimin dhe përmirësimin e strategjive afatgjata.....	32
Përmbledhja e fushës IV: Vizioni dhe strategjia institucionale.....	34
Aspektet kryesore në UMT që japin kënaqësi në punën e stafit akademik.....	36
Elemente që ndihmojnë në rritjen e motivimit të stafit akademik në UMT.....	36
Sugjerime për përmirësimin e administrimit në UMT.....	37

Metodologjia

Procesi i vlerësimit institucional nga stafi akademik në Universitetin Metropolitan Tirana (UMT) është realizuar përmes një pyetësoi të strukturuar elektronik, pjesë e paketës së instrumenteve të cilësisë, i cili u shpërnda dhe u plotësua në mënyrë vullnetare dhe anonime gjatë dy javëve të fundit të muajit maj 2025. Pyetësoi u administrua nëpërmjet platformës *Google Forms*, duke siguruar akses të lehtë dhe mundësi për pjesëmarrje në distancë për të gjithë anëtarët e stafit akademik.

Në total, morën pjesë 45 pedagogë. Ky nivel pjesëmarrjeje, në krahasim me numrin total të stafit akademik, mundëson një panoramë të vlefshme dhe përfaqësuese për të kuptuar perceptimet, vlerësimet dhe sugjerimet e stafit mbi funksionimin dhe zhvillimin e institucionit në disa fusha kyçe të veprimtarisë akademike dhe institucionale.

Pyetësoi përmban një sërë pohimesh të ndara sipas fushave të vlerësimit, të cilat janë analizuar me kujdes për të nxjerrë konkluzione të dobishme për përmirësimin e mëtejshëm të performancës së universitetit. Vlerësimi është bërë në një shkallë 1–5, ku vlerësimet 4 dhe 5 interpretohen si pozitive, vlerësimet 1 dhe 2 si negative, ndërsa vlerësimi 3 konsiderohet neutral. Për çdo fushë, janë përgatitur analiza të kombinuara cilësore dhe sasiore, të mbështetura me grafika përkatëse, si dhe janë paraqitur *sugjerime konkrete dhe profesionale* për përmirësim.

Përbërja e njësisë së sigurimit të brendshëm të cilësisë (NJSBC) për vitin akademik 2024-2025

Njësia e Sigurimit të Brendshëm të Cilësisë përbëhet nga 6 (gjashtë) anëtarë, nga të cilët 3 (tre) janë përfaqësues të personelit akademik të njësive kryesore, një për çdo fakultet, 1 (një) përfaqësues nga administrata, 1 (një) ekspert i jashtëm dhe 1 (një) përfaqësues i Këshillit Studentor. Kryetari dhe Anëtarët e njësisë janë miratuar nga Senati Akademik me propozim të Rektorit.

Nr	Emri Mbiemri	Funksioni	Përfaqësimi
1	Dr.Nikolla Nika	Kryetar	Fakulteti i Inxhinierisë dhe Arkitekturës
2	Prof.Asoc.dr.Aranit Shkurti	Anëtar	Fakulteti i Ekonomisë
3	MSc. Viryt Lesha	Anëtar	Fakulteti i Shkencave Kompjuterike dhe IT
4	Prof.Asoc.Dr. Vita Koja	Anëtar	Administrata
5	Prof.Asoc.Dr. Ramadan Çipuri	Anëtar	Ekspert i jashtëm
6	Mateo Hysa	Anëtar	Përfaqësues i studentëve

Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kategorisë akademike

Nga 45 pjesëmarrës, 14 prej tyre (31.1%) i përkasin kategorisë profesor, 19 të tjerë (42.2%) janë lektorë, ndërsa 12 (26.7%) janë në kategorinë e asistent lektorëve. Kjo përbërje reflekton një përfaqësim të balancuar të niveleve të ndryshme akademike brenda stafit të anketuar.

Kategoria së cilës i përkisni					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A. Profesor	14	31.1	31.1	31.1
	B. Lektor	19	42.2	42.2	73.3
	C. Asistent lektor	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 1 Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas kategorisë akademike

Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas eksperiencës së punës

Tabela tregon shpërndarjen e stafit akademik sipas eksperiencës së tyre profesionale në punë. Nga 45 pjesëmarrës, 16 persona (35.6%) kanë mbi 20 vjet përvojë, duke përfaqësuar grupin më të madh me përvojë të gjatë. Një përqindje e konsiderueshme prej 13 personash (28.9%) kanë nga 1 deri në 5 vjet eksperiencë, ndërsa 12 persona (26.7%) kanë nga 11 deri në 15 vjet përvojë pune. Grupet me përvojë mesatare, prej 6 deri në 10 vjet dhe 16 deri në 20 vjet, përfaqësohen nga respektivisht 3 persona (6.7%) dhe 1 person (2.2%). Kjo strukturë tregon një përzierje të mirë të niveleve të eksperiencës në kuadër të stafit akademik, që mund të kontribuojë në një mjedis profesional dinamik dhe të balancuar.

Eksperienca e punës					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A. 1-5	13	28.9	28.9	28.9
	B. 6-10	3	6.7	6.7	35.6
	C. 11-15	12	26.7	26.7	62.2
	D. 16-20	1	2.2	2.2	64.4
	E. Mbi 20	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 2 Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas eksperiencës së punës

INFRASTRUKTURA FIZIKE DHE TEKNOLOGJIKE E INSTITUCIONIT

Vlerësimi i pastërtisë dhe mirëmbajtjes së mjediseve të përbashkëta në përputhje me standardet e higjienës

Pastërtia dhe mirëmbajtja e mjediseve të përbashkëta janë në përputhje me standardet institucionale të higjienës					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	21	46.7	46.7	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 3 Vlerësimi i pastërtisë dhe mirëmbajtjes së mjediseve të përbashkëta në përputhje me standardet e higjienës

Vlerësimet e stafit akademik për pastërtinë dhe mirëmbajtjen e ambienteve të përbashkëta në UMT tregojnë një perceptim shumë pozitiv. Nga 45 pjesëmarrës, 41 prej tyre (rreth 91%) e konsiderojnë këtë aspekt në përputhje me standardet institucionale të higjienës, duke dhënë vlerësime 4 dhe 5. Vetëm një pjesëmarrës shprehu pakënaqësi me vlerësime 1 ose 2, ndërsa 3 të tjerë (7%) ishin neutralë.

Kjo përqindje e lartë e vlerësimeve pozitive reflekton angazhimin institucional për të siguruar ambiente të pastra dhe të mirëmbajtura, të cilat janë të nevojshme për një mjedis të shëndetshëm dhe produktiv pune dhe mësimdhënie. Megjithatë, edhe pse pakënaqësitë janë minimale, është e rëndësishme që UMT të vazhdojë monitorimin dhe përmirësimin e vazhdueshëm të këtyre standardeve.

Vlerësimi i sigurisë fizike dhe mbrojtjes në ambientet institucionale

Jam i kënaqur me nivelin e sigurisë fizike dhe të mbrojtjes që institucioni ofron					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	4	8.9	8.9	11.1
	4	22	48.9	48.9	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 4 Vlerësimi i sigurisë fizike dhe mbrojtjes në ambientet institucionale

Referuar të dhënave në tabelën e mësipërme, shumica dërrmuese e stafit akademik janë të kënaqur

me nivelin e sigurisë fizike dhe masave mbrojtëse që ofron UMT. Nga 45 pjesëmarrës, 40 prej tyre (rreth 89%) dhanë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5), duke treguar besim dhe kënaqësi në këtë aspekt të rëndësishëm të ambientit të punës dhe mësimi. Në anën tjetër, vetëm 1 personi shprehu pakënaqësi, ndërsa 4 të tjerë (rreth 9%) mbeten neutralë, duke mos shprehur asnjë qëndrim të qartë pozitiv apo negativ. Ky balancim tregon se, ndërsa shumica janë të kënaqur, disa pakënaqësi duhet të merren në konsideratë për përmirësime të mundshme.

Vlerësimi i shërbimeve mjekësore dhe ndihmës së parë në institucion

Shërbimet mjekësore dhe ndihma e parë e ofruar në institucion janë në nivelin e duhur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	2	4.4	4.4	6.7
	3	16	35.6	35.6	42.2
	4	13	28.9	28.9	71.1
	5	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 5 Vlerësimi i shërbimeve mjekësore dhe ndihmës së parë në institucion

Perceptimi i stafit akademik lidhur me shërbimet mjekësore dhe ndihmën e parë të ofruara tregon një gamë të gjerë vlerësimesh, krahasuar kjo me pohimet pararendëse. Nga 45 pjesëmarrës, **26 persona** (rreth 58%) dhanë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5) që tregojnë një kënaqësi të moderuar me këtë shërbim. Një pjesë e konsiderueshme prej 16 personash (rreth 36%) dhanë vlerësime neutrale (nota 3), duke treguar se ndoshta mungon qartësi ose përvojë konkrete lidhur me shërbimet mjekësore të ofruara, ose edhe një perceptim të paqartë mbi standardin e tyre. Nga ana tjetër, vetëm 3 persona (rreth 7%) shprehën pakënaqësi, duke vlerësuar shërbimet në nivele të ulëta (nota 1 dhe 2).

Kjo pasqyrë tregon se, ndonëse një pjesë e stafit është e kënaqur me ndihmën mjekësore, ka hapësirë të konsiderueshme për përmirësime, veçanërisht në rritjen e aksesit dhe cilësisë së shërbimeve.

Vlerësimi i hapësirës së punës dhe mësimdhënies si faktor motivues për punë efektive

Hapësira që kam në vendin e punës dhe mësimdhënies është e mjaftueshme dhe motivuese për punë efektive					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17.8	17.8	17.8
	4	26	57.8	57.8	75.6
	5	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 6 Vlerësimi i hapësirës së punës dhe mësimdhënies si faktor motivues për punë efektive

Analiza e përgjigjeve të stafit akademik tregon se rreth 82% e pjesëmarrësve (37 nga 45) janë të kënaqur me hapësirën që kanë në vendin e punës dhe mësimdhënies, duke e vlerësuar atë si të mjaftueshme dhe motivuese për kryerjen efektive të detyrave të tyre. Në këtë grup përfshihen të gjithë ata që dhanë vlerësime 4 dhe 5, duke reflektuar një ambient pune që kontribuon në produktivitet dhe kënaqësi profesionale.

Nga ana tjetër, një pjesë më e vogël prej 8 personash (rreth 18%) dhanë vlerësime neutrale (nota 3), që mund të nënkuptojë se ata nuk janë plotësisht të kënaqur, por as të pakënaqur me kushtet fizike që u ofrohen. Nuk janë dhënë vlerësime negative në këtë kategori, gjë që tregon mungesën e pakënaqësive të theksuara lidhur me këtë aspekt.

Ky rezultat tregon se infrastruktura dhe hapësira aktuale në institucion përbëjnë një faktor pozitiv në mbështetjen e stafit akademik dhe ndikojnë në motivimin për punë më cilësore.

Vlerësimi i infrastrukturës teknologjike që lehtëson mësimdhënien dhe kërkimin shkencor

Institucioni ofron një infrastrukturë teknologjike bashkëkohore (si projektorë, kompjuterë, rrjet interneti, sistem i menaxhimit të informacionit) që lehtëson mësimdhënien dhe kërkimin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	5	11.1	11.1	13.3
	4	18	40.0	40.0	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 7 Vlerësimi i infrastrukturës teknologjike që lehtëson mësimdhënien dhe kërkimin shkencor

Nga analizimi i përgjigjeve të stafit akademik, rezulton se një pjesë e konsiderueshme e tyre, rreth 87% (39 nga 45 pjesëmarrës), janë të kënaqur me infrastrukturën teknologjike që ofron UMT. Ata i vlerësojnë si të përshtatshme dhe në nivel të mirë pajisjet si projektorët, kompjuterët, rrjetin e internetit dhe sistemet e menaxhimit të informacionit që përdoren për të lehtësuar proceset e mësimdhënies dhe kërkimit shkencor.

Në anën tjetër, një grup më i vogël prej 5 personash (rreth 11%) kanë shprehur një qëndrim neutral, duke mos shprehur qartazi kënaqësi apo pakënaqësi, ndërsa vetëm një pjesëmarrës ka vlerësuar këtë aspekt në nivel të ulët, duke sugjeruar se ka mundësi për përmirësime në këtë fushë.

Megjithatë, përqindja e vogël e përgjigjeve neutrale dhe negative nënkupton nevojën për monitorim të vazhdueshëm dhe përmirësim të shërbimeve teknologjike, duke siguruar akses më të mirë dhe pajisje më të avancuara sipas kërkesave në rritje të stafit akademik. Kjo do të ndihmojë në garantimin e një ambienti modern dhe efikas për mësimdhënie dhe hulumtim, duke mbështetur zhvillimin profesional dhe kërkimin shkencor në UMT.

Vlerësimi i numrit të studentëve në klasa në funksion të zhvillimit efektiv të mësimi

Numri i studentëve në klasa lejon zhvillimin normal dhe efektiv të mësimi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	18	40.0	40.0	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 8 Vlerësimi i numrit të studentëve në klasa në funksion të zhvillimit efektiv të mësimi

Reflektimi i stafit akademik mbi madhësinë e grupeve të studentëve dhe ndikimin në zhvillimin e mësimi është përgjithësisht pozitiv. Nga 45 pjesëmarrës, rreth 89% kanë vlerësuar me nota 4 dhe 5, duke treguar se numri aktual i studentëve në klasë konsiderohet i përshtatshëm për një mësim efektiv dhe të fokusuar. Një pjesë tjetër, rreth 11% dhanë një vlerësim neutral (nota 3), ndërsa nuk ka pasur vlerësime negative. Ky rezultat tregon se grupet e studentëve janë të menaxhuara në mënyrë që të lejojnë zhvillimin normal të procesit mësimor, duke mundësuar angazhim adekuat të stafit me studentët.

Përmbledhje e fushës I: Infrastruktura fizike dhe teknologjike e institucionit

Në këtë pjesë të vlerësimit të infrastrukturës fizike dhe teknologjike të institucionit, përgjigjet e stafit akademik tregojnë një perceptim përgjithësisht pozitiv dhe të qëndrueshëm. Pastërtia dhe mirëmbajtja e mjediseve të përbashkëta vlerësohen lartë, me rreth 91% të pjesëmarrësve që konfirmojnë përputhshmërinë me standardet e higjienës. Po ashtu, siguria fizike dhe masat mbrojtëse marrin vlerësime pozitive nga 89% e stafit, duke reflektuar një ambient pune dhe mësimdhënie të sigurt.

Në lidhje me shërbimet mjekësore dhe ndihmën e parë, vlerësimet janë më të shpërndara, me një pjesë të konsiderueshme stafit që shfaq neutralitet, çka nënkupton nevojën për qartësi më të madhe lidhur me cilësinë dhe aksesin në këto shërbime. Hapësira e punës dhe mësimdhënies, si dhe infrastruktura teknologjike, marrin përkrahje të fortë, me rreth 82-87% të stafit që shprehin kënaqësi, duke vlerësuar kushtet si motivuese dhe të përshtatshme për realizimin e detyrave.

Një tjetër aspekt i rëndësishëm është edhe madhësia e grupeve të studentëve, ku 89% e pjesëmarrësve e konsiderojnë si të përshtatshme për zhvillimin efektiv të mësimin, duke siguruar një angazhim adekuat midis stafit dhe studentëve.

Në mënyrë të përgjithshme, këto rezultate tregojnë se infrastruktura dhe ambienti në UMT mbështesin në masë të madhe efektivitetin e procesit akademik dhe profesional. Megjithatë, përmirësimet e mundshme në shërbimet mjekësore dhe qartësimi i aksesit në to përbëjnë një fushë ku duhet përqendruar vëmendje e mëtejshme, në mënyrë që të sigurohet një ambient gjithëpërfshirës dhe mbështetës për të gjithë pjesëmarrësit në procesin akademik.

ROLI DHE TË DREJTAT E PERSONELIT AKADEMIK NË INSTITUCION

Qartësia e përshkrimit të detyrave që i përkasin stafit akademik

Kam përshkrim të qartë të detyrave që më përkasin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	20	44.4	44.4	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 9 Qartësia e përshkrimit të detyrave që i përkasin stafit akademik

Të dhënat tregojnë se një pjesë shumë e madhe e stafit, konkretisht rreth 91% (41 nga 45 pjesëmarrës), janë të kënaqur me përshkrimin e detyrave që iu përkasin në fushën e tyre akademike. Ata e kanë vlerësuar këtë aspekt me nota 4 dhe 5, duke treguar qartësi dhe njohje të mirë të përgjegjësiave dhe rolit që kanë brenda institucionit. Në anën tjetër, një numër më i vogël prej 4 personash (rreth 9%) dhanë vlerësime neutrale (nota 3), që mund të tregojë një pasiguri të pjesshme apo nevojë për sqarime të mëtejshme mbi disa nga detyrat specifike, teksa nuk ka pasur asnjë vlerësim negativ në këtë drejtim.

Ky rezultat reflekton një nivel të mirë të organizimit dhe komunikimit institucional përsa i përket përcaktimit të përgjegjësiave akademike, çka është thelbësore për funksionimin efektiv të stafit dhe për realizimin e objektivave të institucionit.

Respektimi i kushteve kontraktuale nga institucioni ndaj stafit akademik

Institucioni respekton kushtet kontraktuale lidhur me angazhimin tim					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	20	44.4	44.4	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 10 Qartësia e përshkrimit të detyrave që i përkasin stafit akademik

Vlerësimet e stafit akademik tregojnë një perceptim pozitiv në lidhje me respektimin e kushteve

kontraktuale nga ana e institucionit. Nga 45 pjesëmarrës, 41 persona (rreth 91%) kanë dhënë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5), duke shprehur besimin se marrëdhënia kontraktuale dhe kushtet e punës respektohen në masë të madhe nga UMT. Një pjesë më e vogël, 3 persona (rreth 7%), dhanë një vlerësim neutral (nota 3), ndërsa vetëm 1 person (rreth 2%) shprehu shqetësim me vlerësim negativ (nota 2).

Kjo tregon që shumica e stafit akademik ndihen të sigurt në lidhje me respektimin e marrëveshjeve dhe kushtet e angazhimit të tyre, një faktor kyç për krijimin e një mjedisi pune stabil dhe të besueshëm. Megjithatë, ekzistojnë edhe pak raste që kërkojnë vëmendje të veçantë për të adresuar çdo shqetësim ose pasiguri që mund të ndikojë në motivimin dhe angazhimin e punonjësve.

Ky rezultat korrespondon me vlerësimet pozitive të mëparshme lidhur me përshkrimin e detyrave dhe komunikimin institucional, duke konfirmuar një perceptim të përgjithshëm të mirë për marrëdhëniet dhe kushtet e punës në UMT.

Aksesueshmëria e procedurave për adresimin e ankesave nga stafi akademik

Procedurat për adresimin e ankesave janë të aksesueshme					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	7	15.6	15.6	17.8
	4	18	40.0	40.0	57.8
	5	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 11 Qartësia e përshkrimit të detyrave që i përkasin stafit akademik

Tabela e mësipërme tregon një perceptim përgjithësisht pozitiv lidhur me aksesueshmërinë e procedurave për adresimin e ankesave në institucion. Nga 45 pjesëmarrës, 37 persona (rreth 82%) kanë dhënë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5), duke treguar se shumica konsiderojnë që proceset për trajtimin e ankesave janë të qarta dhe të lehta për t'u përdorur.

Megjithatë, 7 persona (rreth 16%) dhanë vlerësime neutrale (nota 3), ndërsa vetëm 1 person shprehu shqetësim me një vlerësim negativ (nota 2). Kjo tregon se megjithëse ekziston një nivel i mirë i aksesueshmërisë, ka ende hapësirë për përmirësim, sidomos në drejtim të komunikimit më efektiv të këtyre procedurave dhe lehtësimit të mëtejshëm të qasjes.

Perceptimi mbi qartësinë, transparencën dhe objektivitetin e procesit të vlerësimit të performancës akademike

Procesi i vlerësimit të performancës akademike është i qartë, transparent dhe i bazuar në kritere objektive					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	24	53.3	53.3	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 12 Qartësia e përshkrimit të detyrave që i përkasin stafit akademik

Vlerësimet e stafit akademik tregojnë se procesi i vlerësimit të performancës në UMT perceptohet përgjithësisht si i qartë dhe transparent. Nga 45 pjesëmarrës, 39 persona (rreth 87%) kanë dhënë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5), duke vlerësuar që kriteret e përdorura janë objektive dhe procesi është i kuptueshëm dhe i drejtë.

Në të njëjtën kohë, 6 persona (rreth 13%) dhanë një vlerësim neutral (nota 3), që mund të tregojë mungesë të plotë të informacionit ose përvoja të ndryshme nga procesi, që kërkojnë përmirësime. Në këtë drejtim, është e nevojshme që institucioni të përmirësojë komunikimin me stafin akademik duke ofruar informacione më të detajuara dhe të qarta për mënyrën se si zhvillohet procesi i vlerësimit të performancës, në mënyrë që të rritet besimi dhe pjesëmarrja aktive e stafit në këtë proces. Rekomandohet që në fillim të vitit akademik të zhvillohen trajnime për stafin, ku të prezantohen në mënyrë të detajuar instrumentet dhe paketa e re e vlerësimit, për të siguruar një proces më gjithëpërfshirës dhe të mirëkuptuar nga të gjithë.

Perceptimi mbi lirinë e shprehjes së mendimeve dhe qëndrimeve nga stafi akademik

Personeli akademik gëzon liri në shprehjen e mendimeve dhe qëndrimeve të tij					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	22	48.9	48.9	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 13 Perceptimi mbi lirinë e shprehjes së mendimeve dhe qëndrimeve nga stafi akademik

Një prej elementeve kyç të një institucioni të avancuar akademik është garancia e lirive intelektuale për personelin e tij. Në këtë drejtim, rezultatet e pyetësorit tregojnë se shumica dërrmuese e stafit akademik në UMT ndjehet e lirë të shprehë mendimet dhe qëndrimet e veta në ambientin institucional. Kjo liri shprehjeje është një tregues i rëndësishëm i kulturës organizative, që mundëson një mjedis të hapur dhe stimulues për diskutim dhe inovacion akademik.

Në këtë aspekt, përgjigjet e stafit akademik tregojnë një perceptim pozitiv dhe të fortë lidhur me lirinë e tyre për të shprehur mendimet dhe qëndrimet personale në institucion. Nga 45 të anketuar, 43 persona (rreth 95.6%) dhanë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5), duke reflektuar një ambient ku lirshmëria intelektuale dhe e mendimit duket se respektohet dhe inkurajohet.

Vetëm 2 persona (rreth 4.4%) dhanë një vlerësim neutral (nota 3), ndërsa nuk u shënuan vlerësime negative në këtë drejtim, çka tregon se nuk ka shqetësime të dukshme për këtë çështje ndërmjet stafit. Kjo tregon se UMT ka krijuar një mjedis akademik ku personeli ndjehet i lirë dhe i sigurt në komunikimin e ideve të tyre, një nga parakushtet kryesore për zhvillimin profesional dhe intelektual të komunitetit akademik.

Mbështetja institucionale për idetë dhe kontributet e reja nga stafi akademik

Institucioni mbështet dhe inkurajon idetë dhe kontributet e reja nga personeli akademik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	24	53.3	53.3	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 14 Mbështetja institucionale për idetë dhe kontributet e reja nga stafi akademik

Rezultatet e sondazhit tregojnë se një pjesë e konsiderueshme e stafit akademik në UMT vlerësojnë pozitivisht mbështetjen dhe inkurajimin që institucioni u jep për idetë dhe kontributet e reja. Konkretisht, 91.1% e pjesëmarrësve (24 persona ose 53.3% që dhanë vlerësime 4 dhe 17 persona ose 37.8% me vlerësim 5) e perceptojnë këtë mbështetje si të pranishme dhe të fuqishme në ambientin e tyre akademik. Vetëm 8.9% e tyre qëndrojnë në nivel neutral, ndërsa pak më pak se

9% e anketuarve nuk janë plotësisht të bindur në këtë aspekt. Kjo tregon se brenda UMT promovohet kulturën e inovacionit dhe pjesëmarrjes aktive në proceset akademike, duke krijuar një mjedis ku zhvillimi i ideve të reja mbështetet në mënyrë efektive.

Përfshirja e stafit akademik në proceset vendimmarrëse të institucionit

Institucioni nxit përfshirjen e personelit akademik në proceset vendimmarrëse					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	7	15.6	15.6	17.8
	4	20	44.4	44.4	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 15 Përfshirja e stafit akademik në proceset vendimmarrëse të institucionit

Sipas rezultateve, një pjesë e madhe e stafit akademik në UMT ndihen të inkurajuar dhe të përfshirë në proceset vendimmarrëse të institucionit. Saktësisht, 82.2% e pjesëmarrësve (20 persona ose 44.4% me vlerësim 4 dhe 17 persona ose 37.8% me vlerësim 5) e vlerësojnë pozitivisht këtë aspekt, duke treguar për një nivel të mirë përfshirjeje dhe komunikimi institucional me personelin akademik. Në të njëjtën kohë, 15.6% e tyre mbeten në një pozicion neutral, dhe vetëm 2.2% e anketuarve shprehin mendime negative për këtë çështje, duke treguar se ka ende hapësirë për përmirësim në përfshirjen e mëtejshme dhe angazhimin më të thellë të stafit akademik në vendimmarrje.

Përputhshmëria e detyrave me fushën akademike të stafit

Detyrat e mia janë në përputhje me fushën time akademike					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	17	37.8	37.8	48.9
	5	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 16 Përputhshmëria e detyrave me fushën akademike të stafit

Vlerësimet tregojnë që një pjesë e madhe e stafit akademik (36 nga 45, ose rreth 80%) konsiderojnë se detyrat e tyre janë në përputhje të mirë me fushën e tyre akademike, ku 23 persona (51.1%) janë

plotësisht dakord dhe 17 persona (37.8%) janë në masë të madhe dakord me këtë pohim. Vetëm 5 persona (11.1%) kanë një qëndrim neutral, ndërsa askush nuk është shprehur kundër këtij pohimi.

Ky tregues është një sinjal pozitiv për përputhshmërinë e detyrave me profilin profesional të stafit akademik dhe për efektivitetin e ndarjes së përgjegjësisë brenda institucionit. Një përputhje e tillë është thelbësore për ruajtjen e motivimit dhe përkushtimit në punë, si dhe për arritjen e rezultateve cilësore në mësimdhënie dhe kërkim shkencor.

Kënaqësia mbi balancën ndërmjet kërkimit shkencor, mësimdhënies dhe shërbimit ndaj komunitetit

Jam i kënaqur me balancën ndërmjet kërkimit shkencor, mësimdhënies dhe shërbimit ndaj komunitetit					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.9	8.9	8.9
	3	5	11.1	11.1	20.0
	4	21	46.7	46.7	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 17 Kënaqësia mbi balancën ndërmjet kërkimit shkencor, mësimdhënies dhe shërbimit ndaj komunitetit

Të dhënat tregojnë se shumica e stafit akademik janë të kënaqur me balancën ndërmjet kërkimit shkencor, mësimdhënies dhe shërbimit ndaj komunitetit. Nga 45 pjesëmarrës, 36 prej tyre (rreth 80%) e vlerësojnë këtë aspekt pozitivisht, ku 15 persona (33.3%) janë plotësisht dakord dhe 21 të tjerë (46.7%) janë në masë të madhe dakord. Një grup më i vogël prej 5 personash (11.1%) janë neutralë, ndërsa 4 persona (8.9%) shprehin pakënaqësi.

Kjo tregon se institucioni ka menaxhuar në mënyrë efektive ndarjen dhe balancën e roleve akademike. Megjithatë, neutraliteti dhe pakënaqësitë e disa pjesëmarrësve theksojnë nevojën për përmirësime të vazhdueshme dhe angazhim më të madh në përputhje me pritshmëritë e stafit.

Në këtë kuadër, institucioni duhet të sigurojë mbështetje të vazhdueshme dhe të përshtatshme për të balancuar në mënyrë efektive aktivitetet akademike dhe për të adresuar nevojat specifike të stafit, duke forcuar kështu klimën profesionale dhe cilësinë e performancës institucionale.

Ndikimi i detyrave administrative në kohën dhe energjinë për angazhimet akademike

Përfshirja ime në detyra administrative ndikon në kohën dhe energjinë që mund t'i përkushtoj angazhimeve akademike					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	9	20.0	20.0	22.2
	4	16	35.6	35.6	57.8
	5	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 18 Ndikimi i detyrave administrative në kohën dhe energjinë për angazhimet akademike

Vlerësimet e stafit akademik për përfshirjen në detyrat administrative dhe ndikimin e tyre në angazhimin akademik tregojnë përgjithësisht një situatë pozitive dhe të ekuilibruar. Nga 45 persona që kanë dhënë opinion, 35 prej tyre (rreth 78%) e vlerësojnë këtë aspekt pozitivisht, ku 19 persona (42.2%) janë plotësisht dakord dhe 16 persona (35.6%) janë në masë të madhe dakord. Një pjesë prej 9 personash (20%) shprehen neutral, ndërsa vetëm 1 person (2.2%) ka shprehur pakënaqësi në këtë drejtim.

Kjo tregon se shumica e stafit akademik konsideron se përfshirja në detyrat administrative nuk është pengesë kryesore për angazhimin e tyre akademik. Megjithatë, pjesa që shprehet neutralitet apo pakënaqësi tregon se duhet të punohet më shumë në balancimin e këtyre dy detyrave për të siguruar që angazhimi akademik të mos dëmtohet nga barrët administrative. Rrjedhimisht, *institucioni duhet të përqendrohet në optimizimin e detyrave administrative dhe mbështetjen e stafit për të menaxhuar më mirë kohën dhe energjinë e tyre, duke synuar një ekuilibër më të mirë që lehtëson përkushtimin maksimal në aktivitetet akademike dhe kërkimore.*

Përmbledhje e fushës II: Roli dhe të drejtat e personelit akademik në institucion

Në këtë pjesë të vlerësimit për rolin dhe të drejtat e personelit akademik në institucion, përgjigjet e stafit tregojnë një perceptim të përgjithshëm pozitiv lidhur me qartësinë e detyrave që i përkasin, respektimin e kushteve kontraktuale dhe aksesueshmërinë e procedurave për adresimin e ankesave. Rreth 91% e pjesëmarrësve vlerësojnë se kanë një përshkrim të qartë të përgjegjësisë të tyre, duke reflektuar një nivel të mirë të organizimit dhe komunikimit institucional. Në të njëjtën mënyrë, respektimi i kushteve kontraktuale është i njohur dhe i vlerësuar pozitivisht nga po kaq pjesëmarrës, duke krijuar një ambient pune të besueshëm dhe stabil.

Në lidhje me procesin e vlerësimit të performancës akademike, 87% e stafit e konsiderojnë atë të qartë, transparent dhe të bazuar në kritere objektive, megjithëse një pjesë e vogël mbetet neutrale, duke sugjeruar nevojën për komunikim më të mirë dhe trajnime të përshtatshme për të siguruar një kuptim të plotë dhe pjesëmarrje aktive në proces. Po ashtu, perceptimi për lirinë e shprehjes së mendimeve është shumë pozitiv, me mbi 95% që ndihen të lirë të shprehin mendimet e tyre, duke përmirësuar klimën akademike dhe stimuljt për inovacion.

Mbështetja për idetë dhe kontributet e reja konsiderohet e pranishme dhe inkurajuese për 91% të stafit, që reflekton një kulturë institucionale që promovon zhvillimin e ideve dhe pjesëmarrjen aktive. Përfshirja në proceset vendimmarrëse gjithashtu është vlerësuar pozitivisht nga 82.2% e pjesëmarrësve, megjithëse një pjesë neutrale dhe një pakicë me vlerësime negative nënvizojnë hapësirën për përmirësim në këtë aspekt.

Sa i përket përputhshmërisë së detyrave me fushën akademike, rreth 89% e stafit e konsiderojnë të mirë, duke treguar një ndarje të përshtatshme të përgjegjësisë, e cila mbështet motivimin dhe përkushtimin. Gjithashtu, rreth 80% e stafit janë të kënaqur me balancën ndërmjet kërkimit shkencor, mësimdhënies dhe shërbimit ndaj komunitetit, ndërsa një pjesë e vogël shpreh neutralitet dhe pakënaqësi, që kërkojnë vëmendje për përmirësime.

Në lidhje me ndikimin e detyrave administrative në angazhimet akademike, 78% e stafit nuk i perceptojnë këto detyra si pengesë, por neutraliteti dhe pakënaqësia e një pjese tregon nevojën për përmirësim të menaxhimit të kohës dhe energjisë së punonjësve. Kjo kërkon optimizim të mëtejshëm për të siguruar që barrët administrative nuk ndikojnë negativisht në performancën akademike.

Në përmbledhje, rezultatet tregojnë një klimë të shëndetshme profesionale, ku shumica e stafit akademik ndjehet e qartë për detyrat dhe të drejtat e saj, respekton kushtet kontraktuale dhe ka mundësi të shprehë lirshëm mendimet dhe idetë e veta. Megjithatë, disa fusha, veçanërisht përfshirja në vendimmarrje dhe balanca mes detyrave akademike dhe administrative, kërkojnë përmirësime të vazhdueshme për të mbështetur më mirë performancën dhe motivimin e stafit akademik në UMT.

SHËRBIMET DHE MBËSHTETJA AKADEMIKE E INSTITUCIONIT

Mbështetja administrative për përmbushjen e detyrave akademike

Institucioni më ofron mbështetjen administrative të nevojshme për përmbushjen e detyrave të mia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	19	42.2	42.2	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 19 Mbështetja administrative për përmbushjen e detyrave akademike

Të dhënat tregojnë se mbështetja administrative që ofron institucioni vlerësohet shumë pozitivisht nga stafi akademik. Nga 45 pjesëmarrës, 40 prej tyre (rreth 89%) kanë dhënë vlerësime të larta, duke e konsideruar mbështetjen si të mjaftueshme dhe funksionale për përmbushjen e detyrave të përditshme. Konkretisht, 19 persona dhanë notën 4 dhe 21 persona notën 5.

Një pjesë e vogël prej 5 personash (11%) janë pozicionuar në mënyrë neutrale (nota 3), ndërsa asnjë pjesëmarrës nuk ka dhënë vlerësime negative, çka tregon një nivel të lartë kënaqësie dhe besimi në këtë aspekt. Ky rezultat është tregues i një procesi mbështetjeje të qëndrueshme dhe efektive, duke krijuar një bazë të fortë për funksionimin e suksesshëm të stafit akademik në institucion.

Vlerësimi mbi mjaftueshmërinë e personelit administrativ për nevojat institucionale

Numri i personelit administrativ është i mjaftueshëm për të mbështetur nevojat e institucionit					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	19	42.2	42.2	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 20 Vlerësimi mbi mjaftueshmërinë e personelit administrativ për nevojat institucionale

Shumica dërrmuese e stafit akademik e vlerësojnë numrin e personelit administrativ si të mjaftueshëm për të mbështetur nevojat e institucionit. Nga 45 pjesëmarrës, 39 prej tyre (rreth 87%)

kanë dhënë vlerësime pozitive, me 19 persona që dhanë notën 4 dhe 20 persona notën 5, duke treguar një perceptim të fortë për efektivitetin e kapaciteteve administrative.

Një pjesë më e vogël prej 6 personash (13%) kanë dhënë vlerësime neutrale (nota 3), ndërsa asnjë pjesëmarrës nuk ka shprehur pakënaqësi në këtë drejtim. Kjo tregon që, në përgjithësi, personeli administrativ është i mjaftueshëm për të përmbushur kërkesat e stafit akademik dhe funksionimin e institucionit.

Ky rezultat reflekton një situatë të qëndrueshme në aspektin e burimeve njerëzore administrative, që kontribuon në mbështetjen efektive të proceseve akademike dhe operacionale të institucionit.

Kënaqësia me efektivitetin e punës së sekretarisë së njësive përkatëse

Jam i kënaqur me efektivitetin e punës së sekretarisë së njësive përkatëse					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	18	40.0	40.0	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 21 Kënaqësia me efektivitetin e punës së sekretarisë së njësive përkatëse

Të dhënat tregojnë një perceptim kryesisht pozitiv të stafit akademik për efektivitetin e punës së sekretarisë së njësive përkatëse. Nga 45 pjesëmarrës, 40 prej tyre (88.9%) e vlerësojnë këtë aspekt pozitivisht, ku 22 persona (48.9%) janë plotësisht të kënaqur (nota 5) dhe 18 persona (40%) e konsiderojnë punën e sekretarisë si të efektshme (nota 4).

Një grup më i vogël prej 5 personash (11.1%) janë neutralë ndaj këtij pohimi, duke treguar se përvoja e tyre me sekretarinë është mesatarisht e pranueshme. Nuk ka pasur vlerësime negative, që do të tregonte për probleme të mëdha në këtë fushë. Ky rezultat nënvizon një funksionim të qëndrueshëm dhe të besueshëm të sekretarive në njësitë përkatëse, të cilat luajnë një rol kyç në mbështetjen organizative të stafit akademik.

Perceptimi mbi qëndrueshmërinë e mjedisit të punës dhe sigurinë për vazhdimësinë e angazhimit akademik

Institucioni ofron një mjedis pune të qëndrueshëm dhe siguri për vazhdimësinë e angazhimit tim akademik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.7	6.7	6.7
	4	18	40.0	40.0	46.7
	5	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 22 Perceptimi mbi qëndrueshmërinë e mjedisit të punës dhe sigurinë për vazhdimësinë e angazhimit akademik

Analiza e të dhënave tregon se stafi akademik e percepton ambientin e punës në institucion si të qëndrueshëm dhe të sigurt, gjë që favorizon angazhimin e tyre afatgjatë. Nga 45 pjesëmarrës, një shumicë e madhe prej 42 personash (rreth 93%) e vlerësojnë pozitivisht këtë aspekt, duke reflektuar një klimë profesionale të fortë dhe besueshmëri në kushtet e punës. Vetëm një pjesë e vogël e personelit (6.7%) shprehen neutralë, ndërsa nuk janë shënuar vlerësime negative, gjë që përforcon perceptimin pozitiv në këtë drejtim.

Ky rezultat nënvizon rëndësinë e krijimit dhe ruajtjes së një ambienti të qëndrueshëm pune, i cili është thelbësor për motivimin dhe kënaqësinë profesionale të stafit akademik.

Kënaqësia me atmosferën e përgjithshme të punës në institucion

Jam i kënaqur me atmosferën e përgjithshme të punës në institucion					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15.6	15.6	15.6
	4	17	37.8	37.8	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 23 Kënaqësia me atmosferën e përgjithshme të punës në institucion

Të dhënat tregojnë një perceptim kryesisht pozitiv lidhur me atmosferën e përgjithshme të punës në institucion. Nga 45 pjesëmarrës, 38 prej tyre (rreth 85%) shprehin kënaqësi për këtë aspekt, ku 21 persona (46.7%) janë plotësisht të kënaqur dhe 17 të tjerë (37.8%) shprehen në masë të madhe të kënaqur. Një pjesë më e vogël prej 7 personash (15.6%) kanë vlerësime neutrale, ndërsa nuk ka

pasur asnjë vlerësim negativ. Ky rezultat nënvizon se atmosfera e punës në institucion ofron një mjedis stimulues dhe mbështetës për pjesën dërrmuese të stafit akademik, duke kontribuar në motivimin dhe përkushtimin e tyre profesional.

Bashkëpunimi konstruktiv dhe i kënaqshëm me kolegët

Kam një bashkëpunim konstruktiv dhe të kënaqshëm me kolegët					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	16	35.6	35.6	44.4
	5	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 24 Bashkëpunimi konstruktiv dhe i kënaqshëm me kolegët

Bashkëpunimi me kolegët është vlerësuar pozitivisht nga shumica dërrmuese e stafit akademik. Nga 45 pjesëmarrës, 41 prej tyre (rreth 91%) shprehin kënaqësi në bashkëpunimin e tyre, ku 25 persona (55.6%) janë plotësisht të kënaqur dhe 16 persona (35.6%) kanë dhënë një vlerësim të lartë, duke treguar një nivel të mirë të bashkëpunimit dhe harmonisë në mjedisin akademik. Ndërkaq, vetëm 4 persona (8.9%) kanë dhënë një vlerësim neutral, ndërsa nuk ka pasur vlerësime negative për këtë aspekt.

Ky rezultat pasqyron një klimë të shëndetshme bashkëpunimi, e cila është thelbësore për arritjen e qëllimeve të përbashkëta akademike dhe për krijimin e një ambienti pune mbështetës dhe konstruktiv.

Vlerësimi për përdorimin efektiv të ekspertizës profesionale të stafit akademik

Institucioni i kushton rëndësi dhe përdor me efikasitet ekspertizën profesionale të personelit akademik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	22	48.9	48.9	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 25 Vlerësimi për përdorimin efektiv të ekspertizës profesionale të stafit

Vlerësimet e stafit akademik tregojnë një perceptim pozitiv lidhur me rëndësinë që i jepet dhe mënyrën e përdorimit të ekspertizës profesionale në institucion. Nga 45 pjesëmarrës, 40 prej tyre (rreth 89%) e vlerësojnë këtë aspekt me nota të larta, ku 18 persona (40.0%) janë plotësisht dakord dhe 22 persona (48.9%) janë në masë të madhe dakord. Një grup më i vogël prej 5 personash (11.1%) kanë dhënë një vlerësim neutral me notën 3, ndërsa nuk ka pasur asnjë vlerësim negativ.

Kjo tregon se personeli akademik vlerëson se ekspertiza e tij profesionale është vlerësuar dhe përdoret në mënyrë efikase në institucion, duke kontribuar në përmbushjen e objektivave akademike dhe zhvillimin profesional të mëtëjshëm. Për të ruajtur këtë nivel dhe për të inkurajuar edhe më shumë përdorimin e ekspertizës, është e rëndësishme që institucioni të sigurojë vazhdimësinë në njohjen dhe promovimin e aftësive të stafit akademik në të gjitha fushat e veprimtarisë së tij.

Mbështetja për pjesëmarrjen e stafit akademik në veprimtari shkencore dhe botuese

Institucioni ofron mbështetje për pjesëmarrjen e personelit akademik në veprimtari akademike (konferenca shkencore, publikime në revista të rëndësishme, etj.)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	12	26.7	26.7	28.9
	4	14	31.1	31.1	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 26 Mbështetja për pjesëmarrjen e stafit akademik në veprimtari shkencore dhe botuese

Të dhënat tregojnë një shpërndarje të përgjigjeve në lidhje me mbështetjen që institucioni ofron për pjesëmarrjen e stafit akademik në veprimtaritë shkencore dhe publike. Nga 45 pjesëmarrës, një pjesë e konsiderueshme prej 32 personash (71,1%) kanë dhënë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5), duke treguar një perceptim përgjithësisht pozitiv ndaj mbështetjes së ofruar. Megjithatë, 12 persona (26,7%) janë neutralë në këtë çështje, ndërsa vetëm një pjesëmarrës (2,2%) ka shprehur pakënaqësi.

Kjo shpërndarje pasqyron se, edhe pse ekziston një nivel i mirë i përkrahjes nga institucioni, ende ka hapësirë për përmirësim në mënyrën dhe intensitetin e mbështetjes për veprimtaritë akademike. *Rekomandohet që institucioni t'i kushtojë vëmendje të veçantë zgjerimit të mundësive financiare dhe organizative për të gjithë akademikët, duke siguruar një qasje të barabartë në zhvillimin profesional dhe kontributin shkencor brenda institucionit.*

Burimet dhe infrastruktura për kërkimin shkencor brenda institucionit

Institucioni siguron burime dhe infrastrukturë të përshtatshme për zhvillimin e kërkimit shkencor brenda institucionit					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	9	20.0	20.0	24.4
	4	20	44.4	44.4	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 27 Burimet dhe infrastruktura për kërkimin shkencor brenda institucionit

Të dhënat tregojnë një perceptim kryesisht pozitiv nga stafi akademik lidhur me burimet dhe infrastrukturën e siguruar nga institucioni për zhvillimin e kërkimit shkencor. Nga 45 pjesëmarrës, 34 prej tyre, që përbëjnë rreth 76% të totalit, e vlerësuan këtë aspekt pozitivisht, ku 14 persona (31.1%) janë plotësisht dakord dhe 20 persona (44.4%) janë dakord. Një grup prej 9 personash (20%) u pozicionuan neutralisht, ndërsa 2 të tjerë (4.4%) shprehën pakënaqësi.

Kjo tregon se infrastruktura dhe burimet aktuale konsiderohen përgjithësisht të përshtatshme, megjithatë disa pjesëtarë të stafit kanë rezervat e tyre ose janë të pasigurt për kapacitetet ekzistuese. Këto qëndrime neutrale dhe pakënaqësitë e pakta ngrenë nevojën për rishikim dhe përmirësim të mëtejshëm në këtë fushë.

Në këtë kontekst, *është e nevojshme që institucioni të përqendrojë përpjekjet për të zgjeruar dhe përforcuar burimet dhe infrastrukturën që mbështesin kërkimin shkencor, duke garantuar kështu një ambient më të favorshëm për avancimin e punës kërkimore dhe zhvillimin profesional të stafit akademik.*

Rëndësia që i kushtohet programeve të shkëmbimit për stafin akademik dhe studentët

U kushtohet rëndësi e mjaftueshme programeve të shkëmbimit për personelin akademik dhe studentët					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	15	33.3	33.3	46.7
	5	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 28 Rëndësia që i kushtohet programeve të shkëmbimit për stafin akademik dhe studentët

Të dhënat tregojnë se shumica dërrmuese e stafit akademik vlerësojnë rëndësinë e programeve të shkëmbimit për personelin akademik dhe studentët. Nga 45 pjesëmarrës, 39 (87%) shprehen dakord ose plotësisht dakord me këtë pohim, ndërsa 6 (13%) kanë qëndrim neutral. Nuk ka vlerësime negative.

Ky rezultat pasqyron një konsensus të fortë për rëndësinë e këtyre programeve dhe nevojën për mbështetje të vazhdueshme në zhvillimin e tyre.

Aksesi i studentëve për të komunikuar me stafin akademik

Institucioni u siguron studentëve akses të lehtë dhe të mjaftueshëm për komunikim me stafin akademik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	19	42.2	42.2	44.4
	5	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 29 Aksesi i studentëve për të komunikuar me stafin akademik

Të dhënat tregojnë një perceptim shumë pozitiv të stafit akademik lidhur me mundësinë e studentëve për të pasur akses të lehtë dhe të mjaftueshëm në komunikimin me stafin akademik. Nga 45 pjesëmarrës, 44 prej tyre (98%) shprehin dakordësi, ku 25 (56%) janë plotësisht dakord dhe 19 (42%) janë dakord. Vetëm 1 pjesëmarrës ka mbajtur qëndrim neutral, ndërsa nuk ka vlerësime negative.

Ky rezultat tregon një ambient komunikimi të hapur dhe akses të mirë për studentët, çka është thelbësore për efektivitetin e procesit mësimor dhe përfshirjen aktive të studentëve në jetën akademike. Për më tepër, ky nivel i lartë i aksesit nxit bashkëpunimin dhe mirëkuptimin midis studentëve dhe stafit, duke përmirësuar cilësinë e përgjithshme të arsimit.

Kënaqësia me nivelin akademik dhe përkushtimin e studentëve në procesin e mësimdhënies

Jam i kënaqur me nivelin akademik dhe përkushtimin e studentëve në procesin e mësimdhënies					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	12	26.7	26.7	31.1
	4	25	55.6	55.6	86.7
	5	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 30 Kënaqësia me nivelin akademik dhe përkushtimin e studentëve në procesin e mësimdhënies

Në vlerësimin e stafit akademik për nivelin akademik dhe përkushtimin e studentëve në procesin e mësimdhënies, të dhënat tregojnë përgjithësisht një perceptim pozitiv. Nga 45 pjesëmarrës, 31 prej tyre (69%) dhanë vlerësime pozitive duke u shprehur dakord ose plotësisht dakord, ku 25 persona (56%) dhanë notën 4 dhe 6 persona (13%) notën 5. Një grup prej 12 personash (27%) u pozicionuan në mënyrë neutrale me notën 3, ndërsa vetëm 2 persona (4%) dhanë vlerësime më të ulëta (nota 2).

Ky rezultat reflekton një përputhje të mirë midis nivelit akademik dhe përkushtimit të studentëve gjatë mësimdhënies, sipas perceptimit të pjesëmarrësve. Megjithatë, *prania e një numri të konsiderueshëm përgjigjesh neutrale tregon se ekziston hapësirë për përmirësime të mëtejshme në këtë fushë për të rritur kënaqësinë dhe angazhimin e stafit akademik në raport me studentët. Paçka se e vështirë në kushtet e rënies së numrit të të rinjve të interesuar për studime universitare në Shqipëri, vendosja e disa kritereve të cilësisë në pranimin e tyre në fillim mund të jetë një alternativë e mirë për masa paraprake në këtë drejtim.*

Përmbledhje e fushës III: Shërbimet dhe mbështetja akademike e institucionit

Në këtë seksion, vlerësimet e stafit akademik tregojnë një perceptim kryesisht pozitiv lidhur me mbështetjen dhe shërbimet akademike të ofruara nga institucionit. Mbështetja administrative për përmbushjen e detyrave akademike vlerësohet shumë mirë, ku 89% e pjesëmarrësve ndihen të mbështetur në mënyrë të mjaftueshme për detyrat e tyre të përditshme. Gjithashtu, shumica e stafit e konsiderojnë numrin e personelit administrativ adekuat për nevojat institucionale, duke pasqyruar një situatë të qëndrueshme dhe efektive në këtë fushë. Efektiviteti i punës së sekretarisë në njësitë përkatëse përbën gjithashtu një faktor pozitiv, me 89% të stafit të kënaqur me këtë aspekt.

Në lidhje me klimën e punës, një pjesë e madhe e stafit perceptojnë ambientin si të qëndrueshëm dhe të sigurt, duke favorizuar angazhimin afatgjatë, ndërsa atmosfera e përgjithshme e punës dhe bashkëpunimi mes kolegëve janë vlerësuar gjithashtu pozitivisht, me mbi 85% dhe 90% përkatësisht që shprehin kënaqësi dhe bashkëpunim konstruktiv. Për më tepër, ekspertiza profesionale e stafit përdoret në mënyrë efektive, gjë që kontribuon në realizimin e objektivave akademike dhe zhvillimin profesional.

Sa i përket mbështetjes për veprimtaritë shkencore dhe kërkimin, perceptimet janë më të ndryshme: rreth 71% e stafit ndihen të mbështetur në pjesëmarrjen në konferenca dhe publikime, ndërsa 76% vlerësojnë infrastrukturën dhe burimet e kërkimit si të përshtatshme. Megjithatë, ekzistojnë përgjigje neutrale dhe pakënaqësi të vogla që ngrenë nevojën për përmirësime në këto fusha. Për programet e shkëmbimit, 87% e stafit shprehin vlerësim të lartë për rëndësinë që institucionit i kushton këtyre programeve, ndërsa aksesit i studentëve për komunikim me stafin akademik perceptohet shumë mirë nga 98% e pjesëmarrësve.

Në lidhje me nivelin akademik dhe përkushtimin e studentëve, shumica e stafit janë të kënaqur, megjithëse një numër i konsiderueshëm përgjigjesh neutrale tregon se ka hapësirë për përmirësime në këtë fushë, veçanërisht në kontekstin e interesit dhe përkushtimit të tyre gjatë orëve mësimore, gjë kjo që meriton një vëmendje të shtuar nga institucioni.

VIZIONI DHE STRATEGJIA INSTITUCIONALE

Ndërgjegjësimi i stafit akademik për misionin dhe vizionin e institucionit

Jam në dijeni për vizionin dhe misionin e institucionit					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	16	35.6	35.6	44.4
	5	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 31 Ndërgjegjësimi i stafit akademik për misionin dhe vizionin e institucionit

Të dhënat e mbledhura mbi dijeninë e stafit akademik për vizionin dhe misionin e institucionit tregojnë një nivel të lartë njohurie dhe perceptimi pozitiv. Nga 45 pjesëmarrës, 41 prej tyre (91.1%) janë shprehur se njohin dhe janë të informuar për vizionin dhe misionin, ku 25 persona (55.6%) dhanë notën më të lartë, plotësisht dakord, dhe 16 persona (35.6%) janë në masë të madhe dakord. Vetëm një grup i vogël prej 4 personash (8.9%) janë ose pak të informuar ose neutralë ndaj këtij pohimi.

Ky rezultat tregon se shumica dërrmuese e stafit akademik ka një kuptim të qartë për objektivat strategjike të institucionit, që është themelor për përfshirjen aktive dhe përpunjen e punës së tyre me drejtimet e zhvillimit institucional.

Përshtatshmëria e programeve të studimit me interesat dhe nevojat kombëtare

Programet e studimit të ofruara nga institucioni përputhen me interesat dhe nevojat kombëtare					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	1	2.2	2.2	4.4
	4	12	26.7	26.7	31.1
	5	31	68.9	68.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 32 Përshtatshmëria e programeve të studimit me interesat dhe nevojat kombëtare

Rezultatet tregojnë një perceptim pozitiv për përshtatshmërinë e programeve të studimit me interesat dhe nevojat kombëtare. Nga 45 pjesëmarrës, 43 prej tyre (rreth 95.5%) kanë shprehur

vlerësime pozitive, me 12 persona (26.7%) që kanë zgjedhur notën 4 dhe 31 persona (68.9%) notën 5. Vetëm dy persona kanë shprehur mendim neutral, ndërsa askush nuk ka dhënë vlerësime negative për këtë aspekt.

Kjo tregon që shumica e stafit akademik konsideron se programet e studimit të ofruara janë në përputhje të mirë me kërkesat dhe interesat kombëtare, duke reflektuar një adaptim të suksesshëm të ofertës akademike ndaj nevojave të tregut dhe shoqërisë.

Perceptimi për drejtimin institucional me profesionalizëm dhe integritet

Institucioni drejtohet me profesionalizëm dhe integritet					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	3	6.7	6.7	11.1
	4	11	24.4	24.4	35.6
	5	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 33 Perceptimi për drejtimin institucional me profesionalizëm dhe integritet

Rezultatet e vlerësimit për drejtimin profesional dhe integritetin institucional tregojnë një perceptim shumë pozitiv nga ana e stafit akademik. Nga 45 pjesëmarrës, 40 prej tyre (88.9%) kanë dhënë vlerësime të larta, ku 11 persona (24.4%) e kanë vlerësuar me notën 4 dhe 29 persona (64.4%) me notën 5. Vetëm 5 persona kanë shprehur mendim më të rezervuar, me nota 2 dhe 3, duke përbërë rreth 11.1% të totalit.

Kjo situatë tregon se drejtimi i institucionit vlerësohet në një nivel të lartë profesionalizmi dhe integriteti në punën e tij, si një komponent kyç për besueshmërinë dhe efikasitetin në realizimin e misionit dhe objektivave akademike.

Vlerësimi për rëndësinë që i kushtohet prezantimit kombëtar dhe ndërkombëtar të institucionit

Institucioni i kushton rëndësi të veçantë prezantimit kombëtar dhe ndërkombëtar					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	3	6.7	6.7	6.7
	4	12	26.7	26.7	33.3
	5	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 34 Vlerësimi për rëndësinë që i kushtohet prezantimit kombëtar dhe ndërkombëtar të institucionit

93.3%e stafit akademik e konsideron të rëndësishëm prezantimin kombëtar dhe ndërkombëtar të institucionit. Konkretisht, 30 pjesëmarrës (66.7%) janë plotësisht dakord me këtë pohim, ndërsa 12 të tjerë (26.7%) janë në masë të madhe dakord. Vetëm një pakicë prej 3 personash (6.7%) shprehën qëndrime neutrale, dhe asnjë nuk dha vlerësime negative. Kjo përqindje e lartë e përgjigjeve pozitive pasqyron një konsensus të gjerë për prioritetin e zhvillimit të prezantimit institucional, duke reflektuar vëmendjen e theksuar që i kushtohet këtyre aspekteve si pjesë e strategjisë dhe vizionit të përgjithshëm të institucionit.

Perceptimi për UMT-në si institucion të qëndrueshëm për zhvillimin afatgjatë të karrierës akademike

E shoh UMT si një institucion të qëndrueshëm ku mund të zhvilloj karrierën time akademike afatgjatë					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	20.0	20.0	20.0
	4	11	24.4	24.4	44.4
	5	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 35 Perceptimi për UMT-në si institucion të qëndrueshëm për zhvillimin afatgjatë të karrierës akademike

Vlerësimet e stafit akademik për qëndrueshmërinë e UMT-së si institucion në të cilin mund të zhvillohet karriera akademike afatgjatë tregojnë një perceptim kryesisht pozitiv. Nga 45 pjesëmarrës, 25 prej tyre (55.6%) janë plotësisht dakord që UMT është një institucion i tillë, ndërsa 11 persona (24.4%) janë në masë të madhe dakord. Një grup prej 9 personash (20%) ka shprehur qëndrime neutrale, ndërsa nuk ka asnjë vlerësim negativ.

Ky rezultat pasqyron besimin e shumicës së stafit akademik në potencialin e institucionit për të ofruar mundësi afatgjata profesionale dhe për të mbështetur zhvillimin e karrierës akademike në mënyrë të qëndrueshme. Megjithatë, prania e një përqindjeje të konsiderueshme me qëndrim neutral sugjeron nevojën për rritje të transparencës dhe informimit mbi strategjitë e zhvillimit profesional dhe perspektivat afatgjata brenda institucionit.

Vlerësimi për UMT-në si mundësi të shkëlqyer për zhvillimin e karrierës akademike

E sugjeroj UMT si një mundësi të shkëlqyer për zhvillimin e karrierës akademike					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	18	40.0	40.0	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 36 Vlerësimi për UMT-në si mundësi të shkëlqyer për zhvillimin e karrierës akademike

Shqyrtimi i qëndrimeve të stafit akademik lidhur me mundësitë për zhvillim karriere në UMT reflekton një perceptim kryesisht pozitiv. Nga 45 pjesëmarrës, 40.0% e tyre e vlerësojnë UMT-në si një mundësi të madhe për avancim akademik, ndërsa 48.9% e shohin atë si një mundësi të shkëlqyer. Një pjesë prej 11.1% mbetet neutrale, dhe nuk ka asnjë vlerësim negativ.

Ky rezultat tregon se shumica dërrmuese e stafit akademik beson te institucioni si një ambient ku mund të ndërtojnë dhe forcojnë karrierën e tyre akademike. Megjithatë, prania e një përqindjeje të vogël me qëndrim neutral sinjalizon nevojën për rritje të informimit dhe përfshirjes në proceset e zhvillimit profesional brenda institucionit.

Nxitja e përfshirjes së stafit akademik në zhvillimin dhe përmirësimin e strategjive afatgjata

Institucioni inkurajon përfshirjen e personelit akademik në zhvillimin dhe përmirësimin e strategjive të tij afatgjata					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6.7	6.7	6.7
	2	3	6.7	6.7	13.3
	3	6	13.3	13.3	26.7
	4	13	28.9	28.9	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tabela 37 Nxitja e përfshirjes së stafit akademik në zhvillimin dhe përmirësimin e strategjive afatgjata

Rezultatet tregojnë se mbi 73% e stafit akademik shprehin dakordësi të madhe ose plotësisht dakord se institucioni inkurajon përfshirjen e tyre në zhvillimin dhe përmirësimin e strategjive

afatgjata. Ky nivel i lartë i përfshirjes dëshmon për një ambient institucional ku pjesëmarrja dhe bashkëpunimi në vendimmarrjet strategjike janë të promovuara dhe të pranura gjerësisht.

Megjithatë, ekziston një përqindje e vogël prej rreth 20% e stafit që shprehin neutralitet ose pakënaqësi, çka sugjeron nevojën për përforsim të mëtejshëm të komunikimit dhe mekanizmave që lehtësojnë angazhimin aktiv të të gjithë stafit akademik në këtë proces.

Për një zhvillim të qëndrueshëm dhe gjithëpërfshirës, rekomandohet që institucioni të forcojë praktikën e angazhimit të stafit në nivel strategjik, duke siguruar që të gjitha grupet e punës të kenë mundësi reale për të kontribuar dhe për të ndikuar në vendimet afatgjata. Kjo do të rrisë ndjenjën e përkatësisë dhe do të përmirësojë efektivitetin e zbatimit të strategjive institucionale..

Përmbledhja e fushës IV: Vizioni dhe strategjia institucionale

Shumica dërmuese e stafit janë të informuar dhe të vetëdijshëm për misionin dhe vizionin e institucionit, gjë që thekson rëndësinë e komunikimit të qartë dhe përfshirjes së personelit në drejtimet strategjike. Kjo njohuri është thelbësore për lidhjen midis objektivave institucionale dhe punës së përditshme akademike.

Përsa i përket përshtatshmërisë së programeve të studimit me nevojat kombëtare, perceptimi është jashtëzakonisht pozitiv, me 95.5% të stafit që vlerësojnë se ofertat akademike janë në harmoni me kërkesat e tregut dhe shoqërisë, duke siguruar kështu relevancë dhe cilësi në edukimin e ofruar.

Drejtimi institucional vlerësohet me profesionalizëm dhe integritet të lartë, me 88.9% të stafit që e konsiderojnë udhëheqjen si një faktor të besueshmërisë dhe efikasitetit për realizimin e misionit akademik.

Për rëndësinë e prezantimit kombëtar dhe ndërkombëtar, ka një konsensus të fortë prej 93.3% të stafit për këtë prioritet, që reflekton përkushtimin institucional ndaj njohjes dhe zhvillimit të profilit akademik dhe hulumtues në shkallë më të gjerë.

Në lidhje me qëndrueshmërinë e institucionit si një mjedis për zhvillimin afatgjatë të karrierës akademike, shumica e stafit e perceptojnë UMT-në si një mundësi stabile dhe të besueshme, megjithëse rreth 20% mbeten neutral, duke sinjalizuar nevojën për përmirësim në transparencë dhe informim për perspektivat profesionale.

Sa i përket mundësive për zhvillim profesional, 88.9% e stafit e konsiderojnë institucionin si një ambient të favorshëm për ndërtimin dhe avancimin e karrierës akademike.

Përfshirja e stafit në proceset vendimmarrëse është perceptuar pozitivisht nga mbi 82%, duke treguar një nivel të mirë komunikimi dhe angazhimi, megjithatë ekziston hapësirë për rritje të mëtejshme në këtë fushë.

Në aspektin e angazhimit ndaj strategjive afatgjata, 73.3% e stafit ndihen të përfshirë në zhvillimin dhe përmirësimin e tyre, ndërsa një pjesë prej 26.7% shprehin qëndrime neutrale ose negative, çka nënvizon rëndësinë e forcimit të mekanizmave për angazhim më gjithëpërfshirës.

Në përmbledhje, rezultatet e kësaj pjese tregojnë një klimë të qëndrueshme dhe pozitive lidhur me vizionin dhe strategjinë institucionale, me njohje dhe përfshirje të mirë nga stafi akademik. Megjithatë, neutraliteti dhe pakënaqësitë e shprehura në disa pyetje tregojnë se duhet të përqendrohet vëmendja në përmirësimin e komunikimit, transparencës dhe rritjen e pjesëmarrjes aktive në vendimmarrje dhe zhvillimin strategjik të institucionit, në mënyrë që të forcohet ndjenja e përkatësisë dhe të përmirësohet efektiviteti i zbatimit të strategjive të UMT-së.

Aspektet kryesore në UMT që japin kënaqësi në punën e stafit akademik

(Kërkesa: Rendisni disa nga aspektet kryesore në UMT që ju japin kënaqësi në punën tuaj)

Në kuadër të pyetjes së hapur mbi aspektet që kontribuojnë më së shumti në kënaqësinë e stafit akademik në punë, janë evidentuar disa fusha kryesore që përbëjnë burime të rëndësishme të motivimit dhe kënaqësisë profesionale. Në vijim paraqitet një analizë e përqindjes së përgjigjeve pozitive për secilin prej këtyre aspekteve, duke reflektuar faktorët kryesorë që ndikojnë në përmirësimin e mjedisit dhe klimës së punës brenda institucionit..

Bashkëpunimi dhe marrëdhëniet ndërpersonale: Nga 18 persona që komentuan mbi këtë aspekt, **15** e vlerësuan atë si një faktor kryesor të kënaqësisë, duke nxjerrë në pah komunikimin e mirë dhe frymën e ekipit si elementë kyç.

Liria akademike dhe autonomia profesionale: Nga 10 persona që trajtuan këtë temë, **7** vlerësuan lirinë për zhvillimin e ideve dhe autonominë profesionale si shumë të rëndësishme për kënaqësinë e tyre në punë.

Mjedi akademik dhe profesional: Nga 14 komentues, 10 prej tyre përmendën ambientin miqësor dhe klimën pozitive si faktorë që ndikojnë pozitivisht në motivim dhe kënaqësi.

Mundësitë për zhvillim profesional: Nga 12 komentues, 8 e kanë vlerësuar këtë fushë si të rëndësishme për kënaqësinë në punë.

Mbështetja nga drejtuesit dhe pronarët: Nga 9 persona që komentuan, 6 e konsideruan mbështetjen dhe fleksibilitetin e drejtuesve si faktor pozitiv në mjedisin profesional.

Kjo analizë tregon se shumica e stafit akademik e përjeton ambientin profesional në UMT si mbështetës dhe stimulues, me bashkëpunimin dhe lirinë akademike si pikat më të forta. Megjithatë, sugjerimet për përmirësim në infrastrukturë tregojnë vend për përparim që duhet trajtuar në mënyrë prioritare.

Elemente që ndihmojnë në rritjen e motivimit të stafit akademik në UMT

(Kërkesa: Përmendni disa elemente që, sipas mendimit tuaj, do të ndihmonin në rritjen e motivimit tuaj në UMT)

Në këtë pyetje të hapur, stafit akademik iu kërkua të përmendë disa elemente që sipas tyre do të ndihmonin në rritjen e motivimit gjatë punës në UMT. Në vijim jepen temat kryesore të evidentuara dhe numri i atyre që i kanë përmendur:

Zhvillimi profesional dhe trajnimet e vazhdueshme: 10 persona nënvizuan nevojën për mundësi të vazhdueshme trajnimi, shkëmbim eksperiencash dhe rritje të kapaciteteve kërkimore dhe

mësimore.

Përmirësimi i infrastrukturës dhe kushteve të punës: 9 persona përmendën nevojën për përmirësime në ambientet fizike, teknologjinë e aksesueshme dhe mjediset që ndikojnë në mirëqenien dhe produktivitetin.

Reduktimi i barrës administrative: 8 persona evidentuan nevojën për lehtësim të detyrave administrative dhe përqendrim më të madh në angazhimet akademike.

Përmirësimi i komunikimit dhe transparencës: 7 persona kërkuan më shumë transparencë në vendimmarrje dhe përfshirje më të madhe në proceset institucionale.

Sistemet e shpërblimit dhe vlerësimit: 5 persona kërkuan një sistem më transparent dhe drejtues për vlerësimin e kontributeve dhe shpërblimeve.

Këto përgjigje tregojnë se motivimi i stafit akademik varet nga një kombinim faktorësh që përfshijnë aspektet financiare, profesionale, institucionale dhe personale. Vlerësimi i këtyre fushave do të ndihmonte në krijimin e një mjedisi më të qëndrueshëm dhe stimulues për angazhimin dhe performancën akademike.

Sugjerime për përmirësimin e administrimit në UMT

(Kërkesa: Sugjeroni çfarë mund të ndryshohet ose përmirësohet për të arritur një administrim më të mirë në UMT)

Në këtë pyetje të hapur, stafi akademik u kërkua të sugjeronte ndryshime ose përmirësime për administrimin në UMT.

Përmirësimi i bashkëpunimit dhe komunikimit: Nga 16 komentues për këtë temë, 14 dhanë vlerësime pozitive për nevojën e një bashkëpunimi dhe komunikimi më të mirë ndërmjet njësive akademike dhe administrative.

Përgjegjësia dhe koordinimi i njësive: Nga 14 komentues, 12 theksuan rëndësinë e ndarjes së qartë të detyrave dhe koordinimit më efektiv.

Transparenca dhe vlerësimi i performancës: Nga 10 komentues, 8 sugjeruan më shumë transparencë në vendimmarrje dhe mekanizma efektivë të vlerësimit dhe shpërblimit të stafit.

Përmirësimi i shërbimeve administrative: Nga 9 komentues, 7 evidentuan nevojën për përmirësim të shërbimeve dhe trajtimit profesional të stafit administrativ.

Trajnimet dhe zhvillimi i kapaciteteve: Nga 8 komentues, 6 kërkuan trajnime të vazhdueshme për përmirësimin e cilësisë dhe efikasitetit të punës.

Mbështetja për kërkimin shkencor: Nga 7 komentues, 5 kërkuan më shumë mbështetje institucionale për kërkimin dhe projektet akademike.

Kjo qasje jep një pasqyrë të qartë të opinionit të stafit akademik, duke treguar në ç’fusha dhe me sa intensitet janë fokusuar sugjerimet për përmirësim të administrimit në UMT.