



UNIVERSITETI METROPOLITAN TIRANA
RAPORT I VLERËSIMIT TË INSTITUCIONIT
NGA STAFI ADMINISTRATIV
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	: 20 anëtarë të stafit administrativ
Përgatiti	: Njësia e Sigurimit të Brendshëm të Cilësisë
Data e publikimit	: 23 qershor, 2025

Përmbajtja

Metodologjia	4
Përbërja e njësisë së sigurimit të brendshëm të cilësisë (NJSBC) për vitin akademik 2024-2025	4
Përbërja e stafit administrativ sipas pozicionit	5
Përçindja e stafit administrativ sipas eksperiencës së punës	5
I. INFRASTRUKTURA FIZIKE DHE TEKNOLOGJIKE E INSTITUCIONIT.....	7
Vlerësimi i pastërtisë dhe mirëmbajtjes së mjediseve të përbashkëta në përputhje me standardet institucionale	7
Kënaqësia me sigurinë fizike dhe mbrojtjen në institucion	7
Vlerësimi i stafit për cilësinë e shërbimeve mjekësore dhe ndihmës së parë në institucion	8
Vlerësimi i hapësirës së vendit të punës dhe ndikimit të saj në motivimin për punë	8
Vlerësimi i infrastrukturës teknologjike dhe ndikimi në proceset administrative	8
Vlerësimi i mundësive për shërbime sociale dhe ndikimi në mirëqenien në vendin e punës	9
Vlerësimi i infrastrukturës fizike dhe teknologjike si bazë për mirëqenien dhe efektivitetin në vendin e punës	9
II. ROLI DHE TË DREJTAT E PERSONELIT ADMINISTRATIV NË INSTITUCION.....	12
Përceptimi për qartësinë e detyrave të punës dhe rolin në institucion	12
Respektimi i kushteve kontraktuale nga institucioni	12
Funksionaliteti i procedurave për adresimin e ankesave	12
Marrëdhënia dhe vlerësimi i mendimit të stafit nga drejtuesit e administratës	13
Liria e shprehjes së mendimeve dhe qëndrimeve nga personeli administrativ	13
Mbështetja dhe inkurajimi i ideve dhe kontributeve të reja nga personeli administrativ	14
Përfshirja e personelit administrativ në proceset vendimmarrëse	14
Përputhshmëria e detyrave me fushën e specializimit të stafit administrativ	15
Mjaftueshmëria e numrit të personelit administrativ në institucion	15
Kënaqësia me efikasitetin dhe mbështetjen e njësisë administrative	16
Roli dhe të drejtat e personelit administrativ: Qartësia e detyrave, respektimi i kontratave dhe mundësitë e pjesëmarrjes	16
III. SHËRBIMET DHE MBËSHTETJA ADMINISTRATIVE E INSTITUCIONIT.....	19
Mbështetja administrative për përmbushjen e detyrave	19
Mjedisi i punës dhe siguria për vazhdimësinë e angazhimit profesional	19
Kënaqësia me atmosferën e përgjithshme të punës në institucion	20
Bashkëpunimi konstruktiv dhe i kënaqshëm me kolegët e administratës	20
Kënaqësia nga bashkëpunimi me personelin akademik të institucionit	20
Efikasiteti në përdorimin e ekspertizës profesionale të personelit administrativ	21



Mbështetja institucionale për pjesëmarrjen në trajnime profesionale.....	21
Mundësitë për trajnime zhvillimi profesional të personelit administrativ.	22
Shërbimet dhe mbështetja administrative: Efikasiteti, bashkëpunimi dhe zhvillimi profesional.....	23
IV. VIZIONI DHE STRATEGJIA INSTITUCIONALE.....	25
Njohja e stafit administrativ me vizionin dhe misionin e institucionit...	25
Profesionalizmi dhe integriteti në drejtimin e institucionit.....	25
Angazhimi institucional për prezantimin kombëtar dhe ndërkombëtar.....	25
Perceptimi për qëndrueshmërinë dhe zhvillimin afatgjatë të karrierës në UMT.....	26
Sugjerimi i UMT-së si mundësi për zhvillimin e karrierës profesionale....	26
Vlerësimi i UMT-së si një nga zgjedhjet më të mira për karrierë.....	27
Përfshirja e personelit administrativ në zhvillimin e strategjive afatgjata të institucionit.....	27
Vlerësimi i vizionit, drejtimit dhe përfshirjes së stafit administrativ në UMT.....	28
Aspektet kryesore që ndikojnë në kënaqësinë e stafit në Universitetin Metropolitan Tirana (UMT).....	28
Rekomandime të stafit administrativ për rritjen e motivimit në UMT.....	29

Metodologjia

Procesi i vlerësimit institucional nga stafi administrativ në Universitetin Metropolitan Tirana (UMT) u zhvillua përmes një pyetësoi të strukturuar elektronik, pjesë e paketës së instrumenteve të cilësisë së brendshme. Ky pyetësor u shpërnda dhe u plotësua në mënyrë vullnetare dhe anonime gjatë dy javëve të fundit të muajit maj 2025. Përdorimi i platformës Google Forms mundësoi një akses të thjeshtë dhe të përshtatshëm për të gjithë anëtarët e stafit administrativ, duke lehtësuar pjesëmarrjen në distancë.

Në këtë proces morën pjesë 20 anëtarë të stafit administrativ, një përqindje e konsiderueshme që ofron një pamje përfaqësuese për perceptimet dhe vlerësimet e tyre lidhur me funksionimin dhe zhvillimin institucional në fushat kyçe të veprimtarisë administrative dhe institucionale.

Pyetësoi përfshiu një seri pohimesh të ndara sipas aspekteve të ndryshme të vlerësimit, të cilat u analizuan me kujdes për të nxjerrë konkluzione të rëndësishme që mund të shërbejnë si bazë për përmirësime të ardhshme. Vlerësimet u bënë në një shkallë 1–5, ku vlerësimet 4 dhe 5 konsiderohen pozitive, 1 dhe 2 negative, ndërsa vlerësimi 3 trajtohet si neutral. Për secilën fushë të analizuar, janë hartuar analiza të kombinuara, ku përfshihen të dhëna cilësore dhe sasiorë, përkrahur nga grafika përkatëse, si dhe janë dhënë rekomandime profesionale për avancimin e cilësisë së shërbimeve dhe proceseve administrative në institucion.

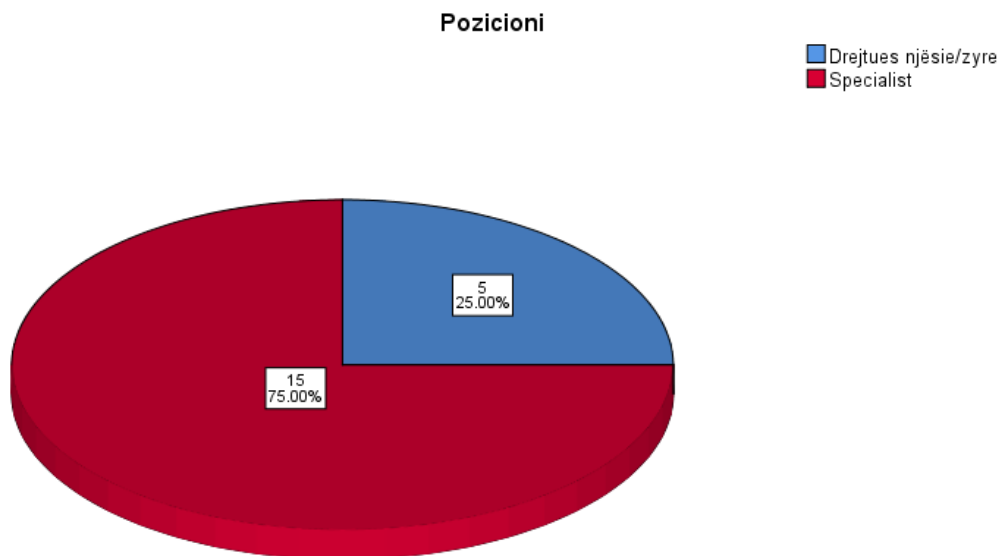
Përbërja e njësisë së sigurimit të brendshëm të cilësisë (NJSBC) për vitin akademik 2024-2025

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.

№	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. Virtyt 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

Përbërja e stafit administrativ sipas pozicionit

Grafiku tregon përbërjen e stafit administrativ që mori pjesë në vlerësim, ku 75% e tyre janë specialistë, ndërsa 25% zënë drejtuesit e njësive ose zyrës. Ky raport tregon se pjesëmarrja në procesin e vlerësimit përfshin kryesisht staf operativ, duke siguruar një perspektivë të gjerë nga nivelet e ndryshme organizative. Kjo përbërje mund të ndikojë pozitivisht në pasqyrimin gjithëpërfshirës të realitetit administrativ brenda institucionit.



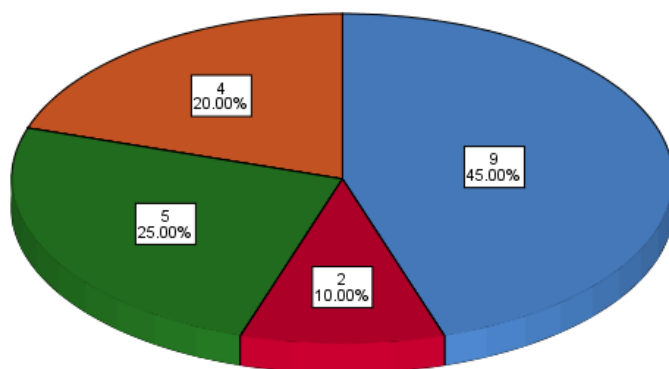
Përqindja e stafit administrativ sipas eksperiencës së punës

Ky grafik ilustron shpërndarjen e stafit administrativ sipas viteve të përvojës në punë. Gati gjysma e pjesëmarrësve (45%) kanë një eksperiencë pune midis 1 dhe 5 viteve, duke treguar një prezencë të konsiderueshme të stafit të ri apo me përvojë të kufizuar. Një pjesë e rëndësishme (25%) ka eksperiencë prej 6 deri në 10 vjet, ndërsa 20% kanë mbi 20 vjet përvojë, duke reflektuar edhe prezencën e stafit me eksperiencë të gjatë. Vetëm 10% kanë eksperiencë mes 16 dhe 20 vjet. Kjo shpërndarje tregon një balancë të mirë mes brezave të ndryshëm, e cila mund të kontribuojë në dinamikën e zhvillimit institucional dhe transmetimin e përvojës profesionale.



Eksperiencia e punës

- 1-5
- 16-20
- 6-10
- Mbi 20



I. INFRASTRUKTURA FIZIKE DHE TEKNOLOGJIKE E INSTITUCIONIT

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

Nga 20 pjesëmarrës të stafit administrativ, 16 prej tyre (80%) kanë vlerësuar pozitivisht pastërtinë dhe mirëmbajtjen e mjediseve të përbashkëta në institucion, duke zgjedhur notat 4 dhe 5. Konkretisht, 10 persona (50%) janë plotësisht dakord, ndërsa 6 persona (30%) shprehen dakord. Një grup prej 3 personash (15%) ka shprehur një qëndrim neutral me notën 3, ndërsa vetëm 1 person (5%) ka shprehur vlerësim negativ. Ky rezultat tregon një perceptim të përgjithshëm të kënaqshëm për kushtet higjienike, megjithatë *sugjerohet forcimi i monitorimit dhe mirëmbajtjes për ato raste të izoluar që mund të kenë shkaktuar pakënaqësi tek ndonjëri prej anëtarëve të stafit.*

Pastërtia dhe mirëmbajtja e mjediseve të përbashkëta janë në përputhje me standardet institucionale të higjienës					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	3	15.0	15.0	20.0
	4	6	30.0	30.0	50.0
	5	10	50.0	50.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 1 Vlerësimi i pastërtisë dhe mirëmbajtjes së mjediseve të përbashkëta

Kënaqësia me sigurinë fizike dhe mbrojtjen në institucion

Rezultatet tregojnë se 16 nga 20 pjesëmarrësit (80%) kanë dhënë vlerësime pozitive, ku 50% janë plotësisht të kënaqur me nivelin e sigurisë, ndërsa 30% shprehen të kënaqur në masë të madhe. Në anën tjetër, 2 persona (10%) janë neutralë dhe po aq kanë shprehur pakënaqësi me vlerësime negative. *Sugjerohet një vlerësim më i thelluar i arsyeve të pakënaqësisë për të adresuar nevojat specifike dhe për të forcuar ndjenjën e sigurisë në mjediset e punës.*

Jam i kënaqur me nivelin e sigurisë fizike dhe të mbrojtjes që institucioni ofron					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	10.0	10.0	10.0
	3	2	10.0	10.0	20.0
	4	6	30.0	30.0	50.0
	5	10	50.0	50.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 2 Kënaqësia me sigurinë fizike dhe mbrojtjen në institucion

Vlerësimi i stafit për cilësinë e shërbimeve mjekësore dhe ndihmës së parë në institucion

Nga 20 të anketuar, 16 persona (80%) kanë dhënë vlerësime pozitive për shërbimet mjekësore dhe ndihmën e parë në institucion, me 8 prej tyre (40%) plotësisht të kënaqur dhe 8 (40%) të kënaqur. Një pjesë prej 2 personash (10%) kanë shprehur vlerësim neutral, ndërsa 2 të tjerë (10%) kanë treguar pakënaqësi. *Është e rëndësishme që institucioni të shqyrtojë arsyet e këtyre vlerësimeve negative për të siguruar mbështetje më të mirë shëndetësore dhe reagueshmëri në raste emergjente.*

Shërbimet mjekësore dhe ndihma e parë e ofruar në institucion janë në nivelin e duhur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	10.0	10.0	10.0
	3	2	10.0	10.0	20.0
	4	8	40.0	40.0	60.0
	5	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 3 Vlerësimi i stafit për cilësinë e shërbimeve mjekësore dhe ndihmës së parë

Vlerësimi i hapësirës së vendit të punës dhe ndikimit të saj në motivimin për punë

Në këtë pyetje, 16 nga 20 pjesëmarrës (80%) kanë vlerësuar pozitivisht hapësirën e punës si të mjaftueshme dhe motivuese, ku 9 persona (45%) janë plotësisht të kënaqur dhe 7 (35%) janë të kënaqur. Një grup prej 3 personash (15%) kanë dhënë një vlerësim neutral, ndërsa vetëm 1 person (5%) është shprehur pakënaqësisht. *Për të forcuar më tej efektivitetin dhe motivimin në punë, mund të jetë e dobishme shqyrtimi i elementeve që ndikojnë në ndjenjën e komfortit dhe motivimit në hapësirat ekzistuese.*

Hapësira që kam në vendin e punës është e mjaftueshme dhe motivuese për punë efektive					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	3	15.0	15.0	20.0
	4	7	35.0	35.0	55.0
	5	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 4 Vlerësimi i hapësirës së vendit të punës

Vlerësimi i infrastrukturës teknologjike dhe ndikimi në proceset

administrative

Sipas rezultateve, 18 nga 20 pjesëmarrës (90%) e vlerësojnë pozitivisht infrastrukturën teknologjike që ofron institucioni, ku 11 persona (55%) janë plotësisht të kënaqur dhe 7 (35%) janë të kënaqur. Vetëm 2 persona (10%) kanë dhënë vlerësime neutrale ose negative. Kjo tregon një perceptim të fortë për efektivitetin e pajisjeve moderne si projektorë, kompjuterë, rrjeti i internetit dhe sistemi i menaxhimit të informacionit, të cilat kontribuojnë në lehtësimin dhe optimizimin e proceseve administrative. *Sugjerohet që të vazhdohet monitorimi dhe përditësimi i infrastrukturës teknologjike për të ruajtur këtë nivel të lartë.*

Institucioni ofron një infrastrukturë teknologjike bashkëkohore (si projektorë, kompjuterë, rrjetet interneti, sistem i menaxhimit të informacionit) që lehtëson proceset administrative					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	1	5.0	5.0	10.0
	4	7	35.0	35.0	45.0
	5	11	55.0	55.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 5 Vlerësimi i infrastrukturës teknologjike

Vlerësimi i mundësive për shërbime sociale dhe ndikimi në mirëqenien në vendin e punës

Nga 20 pjesëmarrës, 6 persona (30%) dhanë vlerësime pozitive, ku 3 persona (15%) janë plotësisht të kënaqur dhe 3 të tjerë (15%) të kënaqur me shërbimet sociale që ofron institucioni. Ndërkohë, 9 persona kanë dhënë vlerësim neutral me notën 3, ndërsa 5 persona të tjerë (25%) shprehën pakënaqësi me notën 2. Ky rezultat tregon një perceptim të kufizuar të kënaqësisë për ofrimin e hapësirave sociale dhe nevojën për përmirësim në këtë drejtim. *Rekomandohet që këto shërbime të zhvillohen dhe planifikohen me kujdes edhe në ambientet e kampusit të ri për të siguruar një mjedis të përshtatshëm dhe mbështetës për stafin dhe studentët.*

Institucioni ofron mundësi të përshtatshme për shërbime sociale (si kafene, ngrënie e drekës, mjedise sportive etj.) që lehtësojnë komoditetin dhe mirëqenien gjatë orarit të punës					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	25.0	25.0	25.0
	3	9	45.0	45.0	70.0
	4	3	15.0	15.0	85.0
	5	3	15.0	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 6 Vlerësimi i mundësive për shërbime sociale dhe

Vlerësimi i infrastrukturës fizike dhe teknologjike si bazë për

mirëqenien dhe efektivitetin në vendin e punës

Në bazë të të dhënave të mbledhura nga stafi administrativ i UMT-së, vlerësimet tregojnë një perceptim të përgjithshëm pozitiv mbi infrastrukturën fizike dhe teknologjike të institucionit, si dhe mbi kushtet e punës dhe shërbimet mbështetëse që kontribuojnë në mirëqenien dhe efikasitetin e punonjësve.

Në fushën e pastërtisë dhe mirëmbajtjes së mjediseve të përbashkëta, 80% e pjesëmarrësve kanë dhënë vlerësime pozitive, ku gjysma janë plotësisht të kënaqur. Kjo reflekton respektimin e standardeve institucionale të higjienës, megjithatë, *sugjerohet një monitorim më i rreptë për rastet e izoluara të pakënaqësisë*. Sa i përket sigurisë fizike dhe mbrojtjes, një përqindje e ngjashme, 80%, ka shprehur kënaqësi, me një pjesë të vogël që shpreh pakënaqësi ose neutralitet, duke nënvizuar nevojën për vlerësim të thelluar të shkaqeve të shqetësimeve për të forcuar sigurinë në ambientet e punës.

Shërbimet mjekësore dhe ndihma e parë janë vlerësuar pozitivisht nga 80% e stafit, por *prania e vlerësimeve negative të vogla nënvizon nevojën për përmirësim të vazhdueshëm dhe reagim më efikas në rastet emergjente*. Hapësira e vendit të punës perceptohet si e mjaftueshme dhe motivuese për shumicën (80%) e stafit, ku sugjerimet për fokusim në rritjen e komfortit mund të ndihmojnë në rritjen e produktivitetit dhe mirëqenies.

Në aspektin teknologjik, një përqindje e konsiderueshme prej 90% shpreh kënaqësi me infrastrukturën moderne që përfshin pajisje dhe sisteme që lehtësojnë proceset administrative. Kjo tregon një nivel të lartë besimi në kapacitetin teknologjik të institucionit për të mbështetur funksionimin efikas.

Në kontrast, mundësitë për shërbime sociale janë vlerësuar më pak pozitivisht, me vetëm 30% që shprehen të kënaqur. Një përqindje e konsiderueshme prej 45% është neutral, dhe 25% shprehin pakënaqësi, duke evidentuar një nevojë të qartë për zhvillimin dhe përmirësimin e këtyre shërbimeve. *Kjo është veçanërisht e rëndësishme në kuadër të planifikimit të ambientit të kampusit të ri, ku këto hapësira duhet të jenë pjesë integrale e një mjedisi pune të balancuar dhe mbështetës*.

Në këtë kuadër, rezultatet tregojnë se UMT ka arritur një nivel të lartë standardesh në infrastrukturën fizike dhe teknologjike, të cilat janë të vlerësuara pozitivisht nga stafi administrativ. Megjithatë, ka hapësira për përmirësime të fokusit në shërbimet sociale dhe në monitorimin e vazhdueshëm të pastërtisë dhe sigurisë. Përmes këtyre përmirësimeve, institucioni

mund të forcojë më tej ambientin e punës, duke rritur motivimin dhe efikasitetin e stafit, në përputhje me objektivat strategjike për një mjedis pune të qëndrueshëm dhe inovativ.

II. ROLI DHE TË DREJTAT E PERSONELIT ADMINISTRATIV NË INSTITUCION

Përceptimi për qartësinë e detyrave të punës dhe rolin në institucion

Në këtë pyetje, 14 nga 20 pjesëmarrës (70%) dhanë vlerësime pozitive, me 11 persona (55%) që janë plotësisht të kënaqur dhe 3 persona (15%) që janë kryesisht të kënaqur me qartësinë e detyrave që kanë në punë. Nga ana tjetër, 5 persona kanë dhënë vlerësim neutral me notën 3, ndërsa vetëm 1 person shprehu pakënaqësi me notën 2. Kjo tregon një perceptim përgjithësisht pozitiv për ndarjen dhe komunikimin e detyrave brenda institucionit, megjithatë, *sugjerohet që të vazhdohet përmirësimi i komunikimit për të reduktuar neutralitetin dhe paqartësitë e mundshme në disa raste.*

Kam përshkrim të qartë të detyrave që më përkasin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	5	25.0	25.0	30.0
	4	3	15.0	15.0	45.0
	5	11	55.0	55.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 7 Përceptimi për qartësinë e detyrave të punës dhe rolin në institucion

Respektimi i kushteve kontraktuale nga institucioni

Rreth 80% të pjesëmarrësve (16 nga 20) shprehen dakord ose plotësisht dakord që institucioni respekton kushtet kontraktuale lidhur me angazhimin e tyre, duke reflektuar një besim të lartë ndaj menaxhimit institucional në këtë aspekt. Një grup prej 3 personash (15%) janë neutralë në këtë çështje, ndërsa vetëm 1 pjesëmarrës (5%) shpreh pakënaqësi. Ky rezultat tregon që për shumicën, marrëdhënia kontraktuale është e qartë dhe e drejtë, *por sugjerohet të përmirësohet komunikimi dhe transparencja për të adresuar shqetësimet e grupit neutral dhe pakënaqësinë e vogël të evidentuar.*

Institucioni respekton kushtet kontraktuale lidhur me angazhimin tim					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	3	15.0	15.0	20.0
	4	5	25.0	25.0	45.0
	5	11	55.0	55.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 8 Respektimi i kushteve kontraktuale nga institucioni

Funksionaliteti i procedurave për adresimin e ankesave

Një shumicë e konsiderueshme prej 85% të pjesëmarrësve (17 nga 20) vlerësojnë se procedurat për adresimin e ankesave janë funksionale, duke zgjedhur vlerësimet 4 dhe 5 (dakord dhe plotësisht dakord). Kjo tregon besim dhe kënaqësi ndaj mënyrës sesi institucioni trajton shqetësimet e stafit. Megjithatë, 3 pjesëmarrës (15%) kanë shprehur pakënaqësi (vlerësim 2), duke sugjeruar nevojën për rishikim dhe përmirësim të mëtejshëm të këtyre procedurave. *Rekomandohet të rritet transparenca dhe efikasiteti në trajtimin e ankesave për të përmirësuar besimin e të gjithë stafit në këtë proces.*

Procedurat për adresimin e ankesave janë funksionale					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	15.0	15.0	15.0
	4	8	40.0	40.0	55.0
	5	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 9 Funksionaliteti i procedurave për adresimin e ankesave

Marrëdhënia dhe vlerësimi i mendimit të stafit nga drejtuesit e administratës

Një pjesë e madhe e stafit administrativ, 95% (19 nga 20), ndjehet se drejtuesit e administratës dhe eprorët marrin seriozisht parasysht mendimet e tyre, duke dhënë vlerësime pozitive 4 dhe 5. Vetëm një person (5%) ka shprehur një qëndrim neutral (vlerësim 3), ndërsa nuk ka asnjë vlerësim negativ. Ky rezultat reflekton një mjedis të hapur komunikimi dhe përfshirjeje midis stafit dhe drejtuesve, çka është thelbësore për përmirësimin e vazhdueshëm të procesit administrativ. *Përforcimi i kanaleve të komunikimit dhe feedback-ut mund të kontribuojë edhe më shumë në këtë marrëdhënie pozitive.*

Drejtuesit e administratës/eprorët e marrin parasysht mendimin tonë					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	5.0	5.0	5.0
	4	9	45.0	45.0	50.0
	5	10	50.0	50.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 10 Marrëdhënia dhe vlerësimi i mendimit të stafit nga drejtuesit e administratës

Liria e shprehjes së mendimeve dhe qëndrimeve nga personeli

administrativ

Një shumicë e theksuar prej 95% të stafit administrativ (19 nga 20) ndjehet e lirë të shprehë mendimet dhe qëndrimet e saj në ambientin institucional, duke dhënë vlerësime pozitive 4 dhe 5. Vetëm një person (5%) ka marrë një vlerësim neutral (3), ndërsa nuk ka vlerësime negative. Kjo tregon një klimë të mirë institucionale që mbështet komunikimin e hapur dhe pjesëmarrjen aktive të stafit. *Mund të jetë e dobishme të vazhdohet promovimi i këtij parimi për të forcuar më tej transparencën dhe dialogun brenda institucionit.*

Personeli administrativ gëzon liri në shprehjen e mendimeve dhe qëndrimeve të tij					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	5.0	5.0	5.0
	4	7	35.0	35.0	40.0
	5	12	60.0	60.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 11 Liria e shprehjes së mendimeve dhe qëndrimeve

Mbështetja dhe inkurajimi i ideve dhe kontributeve të reja nga personeli administrativ

Një pjesë dërrmuese prej 90% të stafit administrativ (18 nga 20) vlerësojnë pozitivisht mbështetjen dhe inkurajimin e ideve dhe kontributeve të tyre, duke zgjedhur notat 4 dhe 5. Një person (5%) ka shprehur një qëndrim neutral (3), ndërsa vetëm një tjetër (5%) ka dhënë një vlerësim negativ (2). Këto rezultate tregojnë një ambient që promovon inovacionin dhe pjesëmarrjen aktive të stafit në zhvillimin institucional. *Rekomandohet të vazhdohet nxitja e kësaj fryme, duke siguruar mundësitë për angazhim dhe prezantim të ideve të reja.*

Institucioni mbështet dhe inkurajon idetë dhe kontributet e reja nga personeli administrativ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	1	5.0	5.0	10.0
	4	6	30.0	30.0	40.0
	5	12	60.0	60.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 12 Mbështetja dhe inkurajimi i ideve dhe kontributeve të reja nga personeli administrativ

Përfshirja e personelit administrativ në proceset vendimmarrëse

Gjithsej 18 nga 20 persona (90%) kanë dhënë vlerësime pozitive (4 dhe 5) për nxitjen që

institucioni i bën pjesëmarrjes së tyre në vendimmarrje. Një pjesë e vogël prej 2 personash (10%) kanë shprehur qëndrim neutral ose pakënaqësi (nota 3 dhe 2). Kjo tregon një përfshirje të lartë të stafit administrativ në proceset vendimmarrëse, megjithatë *sugjerohet të vazhdohet fuqizimi i mekanizmave për të rritur edhe më tej angazhimin dhe ndikimin e tyre në vendimet strategjike të universitetit.*

Institucioni nxit përfshirjen e personelit administrativ në proceset vendimmarrëse					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	1	5.0	5.0	10.0
	4	10	50.0	50.0	60.0
	5	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 13 Përfshirja e personelit administrativ në proceset vendimmarrëse

Përputhshmëria e detyrave me fushën e specializimit të stafit administrativ

Gjysma e stafit, pra 10 nga 20 persona (50%), kanë dhënë vlerësime pozitive (nota 4) për përputhshmërinë e detyrave me fushën e tyre të specializimit, ndërsa 7 persona (35%) janë plotësisht dakord (nota 5). Kështu, gjithsej 85% e stafit administrativ ndjehen të përputhur me fushën e tyre të studimit. Një grup i vogël prej 3 personash (15%) ka shprehur qëndrim neutral ose pakënaqësi (nota 3 dhe 2). *Për një përmirësim më të madh, do të ishte e dobishme të zhvillohen mekanizma më të qartë për përshtatjen e detyrave me ekspertizën specifike të personelit.*

Detyrat e mia janë në përputhje me fushën time të specializimit/studimeve					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	2	10.0	10.0	15.0
	4	10	50.0	50.0	65.0
	5	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 14 Përputhshmëria e detyrave me fushën e specializimit të stafit administrativ

Mjaftueshmëria e numrit të personelit administrativ në institucion

Një shumicë e konsiderueshme prej 17 nga 20 pjesëmarrës (85%) kanë vlerësuar pozitivisht mjaftueshmërinë e numrit të personelit administrativ, ku 12 persona (60%) janë plotësisht dakord

(nota 5) dhe 5 persona (25%) dakordësinë e tyre e kanë shprehur me notën 4. Ndërkohë, 3 persona (15%) kanë dhënë vlerësime neutrale ose negative (nota 3 dhe 2). *Për të garantuar vazhdimësinë e këtij niveli të kënaqësisë, rekomandohet një monitorim i rregullt i ngarkesës së punës dhe nevojave të stafit për të adresuar në kohë çdo kërkesë për rritje të burimeve njerëzore.*

Numri i personelit administrativ të institucionit është i mjaftueshëm					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	10.0	10.0	10.0
	3	1	5.0	5.0	15.0
	4	5	25.0	25.0	40.0
	5	12	60.0	60.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 15 Mjaftueshmëria e numrit të personelit administrativ në institucion

Kënaqësia me efikasitetin dhe mbështetjen e njësive administrative

Një shumicë prej 16 nga 20 pjesëmarrës gjithsej (80%) kanë shprehur kënaqësi me efikasitetin dhe mbështetjen që ofrojnë njësitë administrative, ku 7 persona (35%) janë plotësisht dakord dhe 9 persona (45%) dakordësinë e tyre e kanë shprehur me notën 4. Nga ana tjetër, 3 persona (15%) kanë shprehur një qëndrim neutral (nota 3), ndërsa vetëm 1 person (5%) ka dhënë një vlerësim negativ (nota 2). *Është e rëndësishme që institucionet të monitorojnë vazhdimisht këto shërbime për të adresuar nevojat e mundshme dhe për të rritur më tej efektivitetin dhe mbështetjen ndaj stafit.*

Jam i kënaqur me efikasitetin dhe mbështetjen që ofrojnë zyrat/njësitë administrative të njësive përkatëse					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	3	15.0	15.0	20.0
	4	9	45.0	45.0	65.0
	5	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 16 Kënaqësia me efikasitetin dhe mbështetjen e njësive administrative

Roli dhe të drejtat e personelit administrativ: Qartësia e detyrave, respektimi i kontratave dhe mundësitë e pjesëmarrjes

Analiza e të dhënave nga stafi administrativ i UMT-së tregon një perceptim pozitiv mbi rolin dhe të drejtat e tyre në institucion. Siç u vu re edhe më sipër, rreth 70% e pjesëmarrësve shprehen të

kënaqur me qartësinë e detyrave të punës, me 55% që janë plotësisht të kënaqur. Megjithatë, një grup prej 25% është neutral, që nënkupton një hapësirë për përmirësim në komunikimin dhe ndarjen e detyrave për të eliminuar paqartësitë e mundshme.

Respektimi i kushteve kontraktuale merr një vlerësim pozitiv nga 80% e stafit, me vetëm 5% pakënaqësi, duke reflektuar besimin e tyre në drejtësinë dhe qartësinë e marrëdhënieve kontraktuale. Në këtë drejtim, sugjerohet të rritet transparenca për të adresuar shqetësimet e një grupi të vogël.

Procedurat për adresimin e ankesave përbëjnë një tjetër fushë ku 85% e stafit shprehin kënaqësi, megjithatë 15% shprehën pakënaqësi, duke kërkuar përmirësime në efikasitetin dhe transparencën e këtyre proceseve.

Një aspekt shumë pozitiv është marrëdhënia me drejtuesit, ku 95% e stafit ndjehen të dëgjuar dhe vlerësuar në mendimet e tyre. Kjo tregon një klimë të hapur dhe bashkëpunuese, e cila përforcon angazhimin institucional dhe transparencën. Në përputhje me këtë, 95% e stafit ndjehen të lirë të shprehin mendimet dhe qëndrimet e tyre, duke reflektuar një ambient të shëndetshëm institucional për komunikim dhe përfshirje.

Mbështetja dhe inkurajimi i ideve të reja vlerësohet pozitivisht nga 90% e pjesëmarrësve, duke treguar një kulturë që promovon inovacionin dhe përfshirjen aktive të stafit në zhvillimin institucional.

Përfshirja e personelit administrativ në vendimmarrje është gjithashtu në nivele të larta, me 90% që ndjehen të inkurajuar për të marrë pjesë, duke ofruar një mundësi të rëndësishme për influencën në zhvillimet strategjike.

Në aspektin profesional, 85% e stafit ndjehen që detyrat e tyre përputhen me fushën e specializimit, duke treguar një përputhje të mirë mes përgjegjësive dhe ekspertizës.

Mjaftueshmëria e numrit të personelit administrativ vlerësohet pozitivisht nga 85% e pjesëmarrësve, duke reflektuar një situatë të qëndrueshme në këtë aspekt, ndërsa monitorimi i vazhdueshëm i ngarkesës së punës rekomandohet për të adresuar nevojat emergjente.

Në përgjithësi, 80% e stafit shprehen të kënaqur me efikasitetin dhe mbështetjen e njësive administrative, edhe pse një pjesë e vogël mbetet neutrale ose pakënaqur, që kërkon vëmendje për përmirësime të vazhdueshme.

Këto rezultate nënvizojnë rëndësinë e komunikimit të qartë, transparencës dhe pjesëmarrjes së stafit në proceset institucionale për të siguruar një mjedis pune të motivuar, të drejtë dhe efikas, në përputhje me objektivat strategjike të UMT-së.

III. SHËRBIMET DHE MBËSHTETJA ADMINISTRATIVE E INSTITUCIONIT

Mbështetja administrative për përmbushjen e detyrave

18 nga gjithsej 20 pjesëmarrës (90%) kanë shprehur se marrin mbështetjen administrative të nevojshme për përmbushjen e detyrave të tyre, ku 11 persona (55%) janë plotësisht dakord dhe 7 persona (35%) dakord me këtë pohim. Një person (5%) ka shprehur neutralitet (nota 3), ndërsa një tjetër (5%) ka dhënë vlerësim negativ (nota 2). *Për të ruajtur këtë nivel mbështetjeje, rekomandohet që institucioni të vazhdojë të përsosë dhe të monitorojë shërbimet administrative në funksion të nevojave specifike të stafit.*

Institucioni më ofron mbështetjen administrative të nevojshme për përmbushjen e detyrave					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	1	5.0	5.0	10.0
	4	7	35.0	35.0	45.0
	5	11	55.0	55.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 17 : Mbështetja administrative për përmbushjen e detyrave

Mjedisi i punës dhe siguria për vazhdimësinë e angazhimit profesional

Në përgjithësi, institucioni ofron një mjedis pune të qëndrueshëm dhe siguron një ndjenjë sigurie për vazhdimësinë e angazhimit profesional të stafit administrativ. Saktësisht, 16 nga 20 pjesëmarrës (80%) kanë dhënë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5), ndërsa 3 persona (15%) shprehin një qëndrim neutral (nota 3), dhe vetëm 1 person (5%) ka shprehur pakënaqësi me notën 2. *Për të forcuar edhe më shumë këtë perceptim pozitiv, rekomandohet të vazhdohet me përmirësimin e politikave dhe praktikave që lidhen me stabilitetin dhe zhvillimin profesional brenda institucionit.*

Institucioni ofron një mjedis pune të qëndrueshëm dhe siguri për vazhdimësinë e angazhimit tim profesional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	3	15.0	15.0	20.0
	4	5	25.0	25.0	45.0
	5	11	55.0	55.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 18 Mjedisi i punës dhe siguria për vazhdimësinë e angazhimit profesional

Kënaqësia me atmosferën e përgjithshme të punës në institucion

Shumica dërrmuese e stafit administrativ shpreh kënaqësi me atmosferën e përgjithshme të punës në institucion. Nga 20 pjesëmarrës, 16 persona (80%) kanë dhënë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5), ndërsa 3 persona (15%) kanë një qëndrim neutral (nota 3), dhe vetëm 1 person (5%) ka shprehur pakënaqësi me notën 2. *Mund të jetë e dobishme të theksohet më tej rëndësia e përmirësimit të komunikimit dhe bashkëpunimit për të ruajtur dhe forcuar këtë atmosferë pozitive.*

Jam i kënaqur me atmosferën e përgjithshme të punës në institucion					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	3	15.0	15.0	20.0
	4	7	35.0	35.0	55.0
	5	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 19 Kënaqësia me atmosferën e përgjithshme të punës në institucion

Bashkëpunimi konstruktiv dhe i kënaqshëm me kolegët e administratës

Pjesa më e madhe e stafit administrativ (18 nga 20, ose 90%) vlerësojnë pozitivisht bashkëpunimin me kolegët, duke zgjedhur notat 4 dhe 5. Një person ka shprehur qëndrim neutral (nota 3), ndërsa vetëm një person ka shprehur pakënaqësi (nota 2). *Për të ruajtur këtë klimë bashkëpunimi, rekomandohet të vazhdohet me iniciativat që nxisin komunikimin dhe punën në grup mes stafit.*

Kam një bashkëpunim konstruktiv dhe të kënaqshëm me kolegët e administratës					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	1	5.0	5.0	10.0
	4	5	25.0	25.0	35.0
	5	13	65.0	65.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 20 Bashkëpunimi konstruktiv dhe i kënaqshëm me kolegët e administratës

Kënaqësia nga bashkëpunimi me personelin akademik të institucionit

Shumica dërrmuese e stafit administrativ (19 nga 20, ose 95%) shprehën kënaqësi nga bashkëpunimi me personelin akademik, duke vlerësuar me nota pozitive (4 dhe 5). Vetëm një person (5%) mbajti qëndrim neutral. Ky rezultat pasqyron një marrëdhënie të mirë ndërmjet stafit

administrativ dhe atij akademik, që është thelbësore për funksionimin efikas të institucionit. *Rekomandohet të vijohet më tej me praktikat që forcojnë komunikimin dhe bashkëpunimin ndërmjet këtyre dy grupeve.*

Jam i kënaqur nga bashkëpunimi me personelin akademik të institucionit					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	5.0	5.0	5.0
	4	6	30.0	30.0	35.0
	5	13	65.0	65.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 21 Kam një bashkëpunim konstruktiv dhe të kënaqshëm me kolegët e administratës

Efikasiteti në përdorimin e ekspertizës profesionale të personelit administrativ

Nga 20 pjesëmarrës, 17 (85%) dhanë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5) për efikasitetin me të cilin institucioni përdor ekspertizën profesionale të personelit administrativ. Dy të tjerë (10%) mbajtën një qëndrim neutral (nota 3), ndërsa vetëm 1 person (5%) shprehu pakënaqësi me vlerësim negativ (nota 2). Ky rezultat tregon një nivel të lartë besimi në vlerësimin dhe shfrytëzimin e kompetencave të stafit administrativ. *Sugjerohet që të vazhdohet përforsimi i përdorimit optimal të ekspertizës për të përmirësuar më tej performancën institucionale.*

Institucioni përdor me efikasitet ekspertizën profesionale të personelit administrativ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	2	10.0	10.0	15.0
	4	7	35.0	35.0	50.0
	5	10	50.0	50.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 22 Efikasiteti në përdorimin e ekspertizës profesionale të personelit

Mbështetja institucionale për pjesëmarrjen në trajnime profesionale

Nga 20 pjesëmarrës, 16 persona (80%) dhanë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5) që reflektojnë mbështetjen e institucionit për pjesëmarrjen e personelit në trajnime për përmirësimin e aftësive profesionale. Një grup prej 3 personash (15%) mbajti qëndrim neutral (nota 3), ndërsa vetëm 1 person (5%) shprehu pakënaqësi (nota 2). Kjo tregon një angazhim të fortë të institucionit në zhvillimin profesional të stafit. *Rekomandohet intensifikimi i komunikimit dhe ofrimi i më shumë mundësive trajnimi për të përfshirë të gjithë stafin në mënyrë efektive.*

Institucioni inkurajon dhe mbështet pjesëmarrjen e personelit në trajnime që përmirësojnë aftësitë profesionale					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	3	15.0	15.0	20.0
	4	8	40.0	40.0	60.0
	5	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 23 Mbështetja institucionale për pjesëmarrjen në trajnime profesionale

Mundësitë për trajnime zhvillimi profesional të personelit administrativ

Në këtë pyetje, 13 nga 20 pjesëmarrës (65%) dhanë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5), duke treguar që institucioni ofron mundësi të mjaftueshme për zhvillim profesional. Një numër prej 5 personash (25%) mbajtën një qëndrim neutral (nota 3), ndërsa 2 persona (10%) shprehën pakënaqësi (nota 2). Kjo tregon se, megjithëse një pjesë e stafit e percepton ofertën e trajnimeve si të kënaqshme, ka nevojë për përmirësim për të rritur aksesin dhe cilësinë e këtyre mundësive. *Rekomandohet rritja e gamës dhe frekuencës së trajnimeve për të siguruar përfshirje më të gjerë dhe zhvillim më të qëndrueshëm të kapaciteteve profesionale.*

Institucioni ofron mundësi të mjaftueshme trajnimesh zhvillimi profesional të personelit administrativ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	10.0	10.0	10.0
	3	5	25.0	25.0	35.0
	4	6	30.0	30.0	65.0
	5	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 24 Mundësitë për trajnime zhvillimi profesional të personelit administrativ

Shërbimet dhe mbështetja administrative: Efikasiteti, bashkëpunimi dhe zhvillimi profesional

Vlerësimet e stafit administrativ në UMT tregojnë një nivel të lartë kënaqësie dhe besimi në shërbimet administrative dhe mbështetjen që marrin në përmbushjen e detyrave të tyre. Një pjesë e madhe, 90%, deklarojnë se marrin mbështetjen e nevojshme për realizimin e përgjegjësisë, ku më shumë se gjysma janë plotësisht dakord. Kjo tregon se sistemi administrativ funksionon mirë dhe është në përputhje me pritshmëritë e stafit.

Mjedisi i punës vlerësohet gjithashtu pozitivisht, me 80% që ndjehen të sigurt dhe të qëndrueshëm në angazhimin e tyre profesional. Megjithatë, një përqindje prej 20% mbetet neutrale ose pakënaqur, çka nënkupton nevojën për përmirësime të vazhdueshme në politika dhe praktika që lidhen me stabilitetin e punës.

Atmosfera e përgjithshme në institucion është mirëpritur nga 80% e stafit, duke reflektuar një ambient pune të shëndetshëm dhe motivues. Pjesëmarrja aktive dhe bashkëpunimi midis kolegëve janë po ashtu të fortë, me 90% që shprehin kënaqësi në këtë aspekt, duke kontribuar në krijimin e një klime bashkëpunuese dhe konstruktive.

Raporti i bashkëpunimit me personelin akademik është edhe më i lartë, me 95% që e vlerësojnë pozitivisht marrëdhënien, çka është thelbësore për koordinimin e suksesshëm institucional dhe përmirësimin e vazhdueshëm të procesit akademik dhe administrativ.

Në aspektin e përdorimit të ekspertizës profesionale të stafit administrativ, 85% e pjesëmarrësve shprehin pozitivisht, duke theksuar se institucioni i kushton vëmendje të veçantë shfrytëzimit të kapaciteteve dhe njohurive të stafit. Megjithatë, 15% kanë qëndrime neutrale ose pakënaqësi, që sugjeron mundësi për zhvillime të mëtejshme në këtë fushë.

Mbështetja për trajnime profesionale vlerësohet pozitivisht nga 80%, duke treguar një angazhim të institucioni për zhvillimin e vazhdueshëm të aftësive të personelit. *Megjithatë, 20% e stafit kanë shprehur nevojën për më shumë mundësi trajnimi, që mund të adresohen me rritjen e ofertave dhe intensifikimin e komunikimit për këto shërbime.*

Mundësitë për zhvillim profesional janë perceptuar si të mjaftueshme nga 65% e stafit, ndërsa një pjesë e konsiderueshme (35%) mbetet neutrale ose pakënaqur. *Kjo sugjeron nevojën për zgjerimin dhe përmirësimin e programeve të trajnimit, në mënyrë që të përfshihen më shumë punonjës dhe të rritet niveli i kapaciteteve profesionale në institucion.*

Në përgjithësi, këto vlerësime nënvizojnë rëndësinë e një sistemi të fuqishëm mbështetës dhe trajnues që garanton efikasitet, zhvillim profesional dhe bashkëpunim të suksesshëm midis stafit, për të përmbushur objektivat strategjike të UMT-së dhe për të krijuar një ambient pune motivues dhe produktiv.

IV. VIZIONI DHE STRATEGJIA INSTITUCIONALE

Njohja e stafit administrativ me vizionin dhe misionin e institucionit

Në këtë indikator, 19 nga 20 pjesëmarrës (95%) kanë shprehur njohje dhe mirëkuptim të lartë për vizionin dhe misionin e institucionit, duke dhënë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5). Vetëm 1 person (5%) shfaqti një qëndrim të rezervuar (nota 2). Ky rezultat tregon një angazhim të lartë të stafit administrativ në përputhje me objektivat strategjike të universitetit, gjë që është një faktor kyç për realizimin efektiv të misionit institucional. *Sugjerohet që institucioni të vazhdojë përpjekjet për komunikim dhe informim të vazhdueshëm, duke përfshirë të gjithë punonjësit në vizionin dhe qëllimet strategjike.*

Jam në dijeni për vizionin dhe misionin e institucionit					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	4	5	25.0	25.0	30.0
	5	14	70.0	70.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 25 Njohja e stafit administrativ me vizionin dhe misionin e institucionit

Profesionalizmi dhe integriteti në drejtimin e institucionit

Një shumicë e konsiderueshme prej 18 pjesëmarrësish nga 20 (90%) kanë dhënë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5) lidhur me profesionalizmin dhe integritetin në drejtimin e institucionit, duke reflektuar besim të lartë në menaxhimin aktual. Dy persona (10%) dhanë një vlerësim neutral (nota 3), pa shfaqur pakënaqësi. Kjo tregon që drejtimi i universitetit perceptohet si kompetent dhe me etikë të lartë, një element kyç për stabilitetin dhe besueshmërinë institucionale. *Për të mbajtur këtë nivel besimi, rekomandohet të vazhdohet me praktikën e qarta të transparencës dhe përgjegjshmërisë në vendimmarrje.*

Institucioni drejtohet me profesionalizëm dhe integritet					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	10.0	10.0	10.0
	4	5	25.0	25.0	35.0
	5	13	65.0	65.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 26 Profesionalizmi dhe integriteti në drejtimin e institucionit

Angazhimi institucional për prezantimin kombëtar dhe ndërkombëtar

Në këtë pyetje, 19 nga 20 pjesëmarrës (95%) kanë dhënë vlerësime pozitive (nota 4 dhe 5) për rëndësinë që i kushtohet prezantimit kombëtar dhe ndërkombëtar të universitetit, me 18 prej tyre që e vlerësuan maksimalisht (nota 5). Vetëm një person shprehu një qëndrim neutral (nota 3). Kjo tregon një përkushtim të lartë institucional ndaj fuqizimit të imazhit dhe pranisë së universitetit në skenën akademike dhe publike, duke kontribuar në rritjen e reputacionit dhe mundësive për bashkëpunim. *Sugjerohet të vazhdohet me strategjitë aktive të promovimit dhe konsolidimit të marrëdhënieve ndërkombëtare për të ruajtur këtë avantazh konkurrues.*

Institucioni i kushton rëndësi të veçantë prezantimit kombëtar dhe ndërkombëtar					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	4	1	5.0	5.0	10.0
	5	18	90.0	90.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 27 Angazhimi institucional për prezantimin kombëtar dhe ndërkombëtar

Perceptimi për qëndrueshmërinë dhe zhvillimin afatgjatë të karrierës në UMT

Në këtë vlerësim, 12 nga 20 pjesëmarrës (60%) kanë shprehur një qëndrim pozitiv ndaj mundësisë së zhvillimit të një karriere afatgjatë në UMT (nota 4 dhe 5), ndërsa 7 persona (35%) kanë marrë një qëndrim neutral, duke treguar paqartësi ose rezervë në lidhje me këtë çështje. Vetëm 1 person ka shprehur pakënaqësi (nota 2). Ky rezultat reflekton një perceptim relativisht pozitiv, por gjithashtu tregon se një pjesë e stafit, që ndoshta përfaqëson moshat më të reja ose periudha fillestare të karrierës, mund të ketë pasiguri në lidhje me planifikimin afatgjatë profesional në institucion. *Në këtë kontekst, sugjerohet që UMT të forcojë komunikimin dhe zhvillimin e karrierës për stafin e ri, duke ofruar mentorim, programe zhvillimi profesional dhe mundësi të qarta avancimi për të rritur besimin dhe angazhimin afatgjatë të tyre.*

E shoh UMT si një institucion të qëndrueshëm ku mund të zhvilloj karrierën time profesionale afatgjatë					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	7	35.0	35.0	40.0
	4	3	15.0	15.0	55.0
	5	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 28 Perceptimi për qëndrueshmërinë dhe zhvillimin afatgjatë të karrierës në UMT

Sugjerimi i UMT-së si mundësi për zhvillimin e karrierës profesionale

Në këtë pyetje, 18 nga 20 pjesëmarrës (90%) kanë shprehur një qëndrim pozitiv duke sugjeruar UMT-në si një mundësi të mirë për zhvillimin e karrierës (nota 4 dhe 5). Vetëm 1 pjesëmarrës ka shprehur një qëndrim neutral, dhe një tjetër pakënaqësi të vogël (nota 2 dhe 3). Ky nivel i lartë pozitiv tregon besimin e stafit në potencialin e institucionit për të ofruar mundësi reale profesionale dhe për të mbështetur zhvillimin e tyre afatgjatë. *Rekomandohet që UMT të vazhdojë të forcojë programet e zhvillimit profesional dhe komunikimin e mundësive karrierës për të ruajtur dhe rritur këtë besim.*

E sugjeroj UMT si një mundësi për zhvillimin e karrierës profesionale					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	1	5.0	5.0	10.0
	4	5	25.0	25.0	35.0
	5	13	65.0	65.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 29 Sugjerimi i UMT-së si mundësi për zhvillimin e karrierës profesionale

Vlerësimi i UMT-së si një nga zgjedhjet më të mira për karrierë

Nga 20 pjesëmarrës, 18 persona (90%) kanë dhënë një vlerësim pozitiv duke e konsideruar UMT-në si një nga zgjedhjet më të mira (nota 4 dhe 5). Një pjesëmarrës ka shprehur neutralitet (nota 3), ndërsa një tjetër ka dhënë vlerësim negativ (nota 2). Kjo tregon një perceptim të fortë pozitiv dhe besim në cilësinë dhe mundësitë që ofron institucioni për zhvillimin profesional. *Për të ruajtur këtë imazh, rekomandohet forcimi i komunikimit dhe krijimi i më shumë mundësive zhvillimore për stafin.*

E sugjeroj UMT si një nga zgjedhjet më të mira					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	1	5.0	5.0	10.0
	4	4	20.0	20.0	30.0
	5	14	70.0	70.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 30 Vlerësimi i UMT-së si një nga zgjedhjet më të mira për karrierë

Përfshirja e personelit administrativ në zhvillimin e strategjive afatgjata të institucionit

Nga 20 pjesëmarrës, 15 persona (75%) kanë shprehur një vlerësim pozitiv (nota 4 dhe 5) për përfshirjen e personelit administrativ në zhvillimin dhe përmirësimin e strategjive afatgjata të institucionit. Një grup më i vogël prej 2 personash (10%) kanë dhënë një vlerësim neutral (nota 3), ndërsa 3 persona (15%) kanë shprehur pakënaqësi me nota negative (1 dhe 2). Kjo tregon një angazhim të mirë të stafit në procese strategjike, por gjithashtu nënvizon nevojën për të rritur më tej pjesëmarrjen dhe komunikimin. *Përmirësimi i kanaleve të dialogut dhe përfshirja aktive në vendimmarrje mund të forcojnë ndjeshmërinë dhe angazhimin e stafit.*

Institucioni inkurajon përfshirjen e personelit administrativ në zhvillimin dhe përmirësimin e strategjive të tij afatgjata					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	15.0	15.0	15.0
	3	2	10.0	10.0	25.0
	4	6	30.0	30.0	55.0
	5	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabela 31 Përfshirja e personelit administrativ në zhvillimin e strategjive afatgjata të institucionit

Vlerësimi i vizionit, drejtimit dhe përfshirjes së stafit administrativ në UMT

Rezultatet tregojnë se një shumicë e madhe e stafit administrativ ka njohje të mirë dhe mbështetje për vizionin dhe misionin e institucionit, me 95% që e vlerësojnë këtë aspekt pozitivisht. Profesionalsizmi dhe integriteti në drejtimin e universitetit marrin gjithashtu vlerësime të larta (90%), duke treguar besim dhe stabilitet në menaxhim.

Përkushtimi ndaj prezantimit kombëtar dhe ndërkombëtar është po aq i fortë, me 95% mbështetje, duke theksuar rëndësinë e fuqizimit të imazhit institucional. Sa i përket zhvillimit të karrierës, 60% shprehin qëndrim pozitiv për qëndrueshmërinë afatgjatë, ndërsa 35% janë neutralë, *gjë që sugjeron nevojën për përmirësim në komunikim dhe mbështetje për stafin më të ri.*

Në lidhje me mundësitë për karrierë, 90% e stafit e konsiderojnë UMT-në si një mundësi të mirë dhe zgjedhje të favorshme për zhvillimin profesional. *Përfshirja në zhvillimin e strategjive afatgjata merr vlerësime pozitive nga 75%, por kërkon përforsim për të rritur angazhimin dhe komunikimin e mëtejshëm.* Në përgjithësi, këto rezultate reflektojnë një nivel të mirë angazhimi dhe besimi në drejtimin e institucionit, me hapësira për përmirësim në disa fusha kyçe.

Aspektet kryesore që ndikojnë në kënaqësinë e stafit në Universitetin Metropolitan Tirana (UMT)

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

Analiza e përgjigjeve të stafit administrativ dhe akademik tregon se kënaqësia në punë lidhet kryesisht me disa tema kyçe:

1. **Bashkëpunimi midis kolegëve dhe me stafin akademik** – Bashkëpunimi efektiv, komunikimi i mirë dhe ndihmesa reciproke janë përmendur si elementë thelbësorë për krijimin e një ambienti pune mbështetës dhe pozitiv. Përgjigjet theksojnë rëndësinë e një atmosfere bashkëpunuese ku stafi ndjehet pjesë e një ekipi dhe ka mundësi për koordinim efikas.
2. **Mjedisi dhe kushtet e punës** – Një ambient i përshtatshëm, i mirëorganizuar dhe me kushte të mira fizike kontribuon dukshëm në kënaqësinë profesionale. Stafi thekson edhe vendodhjen dhe mirëmbajtjen e ambientit si faktorë të rëndësishëm.
3. **Drejtimi me integritet dhe mbështetje institucionale** – Një drejtim i përgjegjshëm, transparent dhe me integritet rrit besimin dhe motivimin në punë. Stafi vlerëson mbështetjen dhe mirëkuptimin që gjen nga eprorët dhe drejtuesit.
4. **Mundësitë për zhvillim profesional dhe inovacion** – Shansi për të sjellë rrishtë dhe për të zhvilluar aftësitë profesionale është një faktor motivues i rëndësishëm për stafin, duke krijuar një klimë pune dinamike dhe orientuar drejt avancimit.
5. **Rezultatet dhe arritjet e institucionit** – Përgjegjësit shprehin kënaqësi për sukseset institucionale dhe për pjesëmarrjen në projekte dhe aktivitete që kanë ndikim pozitiv në zhvillimin e UMT-së.

Këto aspekte formojnë shtyllat kryesore të një ambienti pune të shëndetshëm dhe motivues në UMT, që mbështet angazhimin e stafit dhe realizimin e objektivave institucionale. Për të forcuar më tej kënaqësinë, rekomandohet fokusimi në rritjen e mundësive për bashkëpunim më të gjerë dhe nxitjen e iniciativave për zhvillim profesional.

Rekomandime të stafit administrativ për rritjen e motivimit në UMT

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

Në përgjigjet e stafit administrativ për elementet që do të ndihmonin në rritjen e motivimit, u evidentuan disa kërkesa dhe sugjerime kryesore:

1. **Rritja e mundësive për trajnime dhe zhvillim profesional:** Stafi vlerëson rëndësinë e ofrimit të trajnimeve të shpeshta dhe të specializuara si një faktor kyç për avancimin dhe motivimin profesional.
2. **Vlerësimi i vazhdueshëm dhe korrekt i punës:** Një sistem më i mirë për njohjen dhe shpërblimin e kontributeve reale të stafit kërkohet për të forcuar ndjenjën e drejtësisë dhe përfitimit nga puna.
3. **Përmirësimi i kushteve financiare:** Rishikimi i rrogave janë ndër prioritetet që ndikojnë në stabilitetin dhe motivimin e stafit.
4. **Zhvillimi i bashkëpunimit dhe aktiviteteve sociale** – Përmenden nevoja për aktivitete sociale (p.sh., retreat-et) dhe përmirësimi i ambientit të punës, përfshirë kushte më të mira akomodimi dhe pajisje pune.

Këto sugjerime synojnë të përmirësojnë aspektet profesionale, dhe klimën e punës dhe bashkëpunimin mes stafit, duke krijuar një ambient më të qëndrueshëm dhe motivues në UMT.