

UNIVERSITETI METROPOLITAN TIRANA

RAPORT I VLERËSIMIT TË INSTITUCIONIT

NGA STAFI ADMINISTRATIV

VITI AKADEMIK 2025–2026

Institucioni	: Universiteti Metropolitan Tirana
Njësia përgjegjëse	: Njësia e Sigurimit të Brendshëm të Cilësisë (NJSBC)
Periudha kohore	: 01 – 19 qershor 2026
Metoda e plotësimit	: Online – Edu4School
Numri i pjesëmarrësve	: 34
Përgatiti	: Njësia e Sigurimit të Brendshëm të Cilësisë
Data e publikimit	: 30 qershor, 2026

Përmbajtja

Hyrje.....	3
Metodologjia.....	3
Përbërja e NJSBC për vitin akademik 2025-2026.....	4
Profili i pjesëmarrësve në pyetësor.....	5
1. Infrastruktura fizike dhe teknologjike e institucionit.....	6
2. Roli dhe të drejtat e personelit administrativ në institucion.....	7
3. Shërbimet dhe mbështetja administrative e institucionit.....	8
4. Vizioni dhe strategjia institucionale.....	10
5. Përmbledhje e vlerësimeve mesatare sipas fushave të vlerësimit.....	11
6. Analiza e përgjigjeve të pyetjeve të hapura.....	12
6.1. Aspektet kryesore që i japin kënaqësi personelit administrativ në punën e përditshme	13
6.2. Elementet që, sipas personelit administrativ, do të kontribuonin në rritjen e motivimit në punë	13
6.3. Faktorët që mund të nxisin kërkimin e mundësive të reja profesionale.....	14
6.4. Sugjerime për përmirësimin e administrimit institucional	14
7. Përfundime.....	15
Aneks - PYETËSOR PËR VLERËSIMIN E INSTITUCIONIT NGA ANËTARËT E PERSONELIT ADMINISTRATIV.....	16

Lista e tabelave

Tabela 1 Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas gjinisë.....	5
Tabela 2 Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas pozicionit të punës.....	5
Tabela 3 Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas eksperiencës së punës.....	5
Tabela 4 Vlerësimi mesatar i infrastrukturës fizike dhe teknologjike të institucionit.....	6
Tabela 5 Vlerësimi mesatar i rolit dhe të drejtave të personelit administrativ në institucion.....	7
Tabela 6 Vlerësimi mesatar i shërbimeve dhe mbështetjes administrative të institucionit.....	8
Tabela 7 Vlerësimi mesatar i vizionit dhe strategjisë institucionale.....	10
Tabela 8 Përmbledhje e vlerësimeve mesatare sipas fushave të vlerësimit....	12

Hyrje

Ky raport paraqet rezultatet e vlerësimit të Universitetit Metropolitan Tirana (UMT) nga personeli administrativ për vitin akademik 2025–2026. Vlerësimi është realizuar në kuadër të sistemit të sigurimit të brendshëm të cilësisë dhe është administruar nga Njësia e Sigurimit të Brendshëm të Cilësisë (NJSBC).

Personeli administrativ përbën një komponent të rëndësishëm të funksionimit të institucionit, pasi mbështet proceset akademike, administrative dhe shërbimet ndaj studentëve. Për këtë arsye, perceptimet e tij mbi organizimin e punës, kushtet e angazhimit, mbështetjen institucionale dhe drejtimin strategjik përbëjnë një burim të vlefshëm informacioni për identifikimin e pikave të forta dhe të aspekteve që mund të përmirësohen.

Raporti mbështetet në analizën e të dhënave sasiore dhe cilësore të mbledhura përmes pyetësorit, duke ofruar një pasqyrë të përvojës së stafit administrativ në institucion. Rezultatet synojnë të mbështesin procesin e reflektimit institucional dhe të shërbejnë si bazë për ndërmarrjen e masave që kontribuojnë në përmirësimin e vazhdueshëm të mjedisit të punës, cilësisë së shërbimeve dhe zhvillimit të mëtejshëm të institucionit.

Metodologjia

Raporti mbështetet në të dhënat e mbledhura përmes pyetësorit për vlerësimin e institucionit nga personeli administrativ, i cili është pjesë e paketës së instrumenteve të sigurimit të brendshëm të cilësisë në Universitetin Metropolitan Tirana.

Pyetësori u administrua në mënyrë *online dhe anonime* përmes platformës *Edu4School*, gjatë periudhës *1–19 qershor 2026*, me qëllim garantimin e konfidencialitetit të përgjigjeve dhe nxitjen e një vlerësimi sa më të lirë e objektiv. Ai iu drejtua të gjithë personelit administrativ të institucionit (40 punonjës), ndërsa në proces morën pjesë 34 respondentë, që përfaqësojnë 85.0% të stafit administrativ.

Instrumenti i vlerësimit përfshinte katër fusha kryesore:

- Infrastrukturën fizike dhe teknologjike të institucionit;

- Rolin dhe të drejtat e personelit administrativ në institucion;
- Shërbimet dhe mbështetjen administrative të institucionit;
- Vizionin dhe strategjinë institucionale.

Për secilin tregues u përdor një shkallë vlerësimi me pesë nivele (1–5), ku vlerat më të larta pasqyrojnë perceptime më pozitive. Analiza statistikore u realizua në programin *IBM SPSS Statistics*, duke përdorur statistika përshkruese (numrin e përgjigjeve, frekuencat, përqindjet, mesataren dhe devijimin standard). Për të lehtësuar interpretimin e rezultateve, përgjigjet u grupuan në tre kategori: vlerësime negative (1–2), neutrale (3) dhe pozitive (4–5).

Përveç analizës së pyetjeve me alternativa, raporti përfshin edhe analizën cilësore të përgjigjeve të pyetjeve të hapura. Komentet e personelit janë analizuar në mënyrë tematike, duke identifikuar çështjet që përsëriten më shpesh dhe duke paraqitur, për secilën pyetje, një përmbledhje objektive të perceptimeve kryesore, së bashku me të gjitha përgjigjet e respondentëve në formën e tyre origjinale.

Rezultatet e këtij raporti synojnë të ofrojnë një pasqyrë të perceptimeve të personelit administrativ mbi funksionimin e institucionit dhe të shërbejnë si një burim informacioni për proceset e reflektimit dhe përmirësimit të vazhdueshëm institucional.

Përbërja e NJSBC për vitin akademik 2025-2026

Njësia e Sigurimit të Brendshëm të Cilësisë (NJSBC) 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.Marsida Gorea	Kryetare	Fakulteti i Inxhinierisë dhe Arkitekturës
2	Dr.Almarin Frakulli	Anëtar	Fakulteti i Ekonomisë
3	MSc. Virtyt Lesha	Anëtar	Fakulteti i Shkencave Kompjuterike dhe IT
4	MSc Albina Joga	Anëtare	Administrata
5	Prof.Asoc.Dr. Ramadan Çipuri	Anëtar	Ekspert i jashtëm
6	Anja Balliu	Anëtare	Përfaqësuese e studentëve

Profili i pjesëmarrësve në pyetësor

Në këtë seksion paraqiten karakteristikat kryesore demografike dhe profesionale të personelit administrativ që mori pjesë në pyetësor, sipas gjinisë, pozicionit të punës dhe eksperiencës profesionale.

Pjesa më e madhe e pjesëmarrësve janë femra (76.5%, 26 nga 34), ndërsa 23.5% (8 nga 34) janë meshkuj. Kjo shpërndarje pasqyron përbërjen gjinore të stafit administrativ që mori pjesë në vlerësim. (Tabela 1)

Tabela 1 Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas gjinisë

Gjinia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A. Femër	26	76.5	76.5	76.5
	B. Mashkull	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Në aspektin e pozicionit të punës, mbizotërojnë *specialistët* (82.4%, 28 nga 34), ndërsa 17.6% (6 nga 34) mbajnë *pozicione drejtuese*. (Tabela 2)

Tabela 2 Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas pozicionit të punës

Pozicioni					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A. Drejtues njësie/zyre	6	17.6	17.6	17.6
	B. Specialist	28	82.4	82.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Shpërndarja sipas eksperiencës tregon se grupi më i madh i tyre ka 1–5 vite përvojë pune (47.1%, 16 nga 34), të ndjekur nga ata me 6–10 vite (26.5%, 9 nga 34). Punonjësit me 16–20 vite eksperiencë përbëjnë 17.6% (6 nga 34), ndërsa 8.8% (3 nga 34) kanë 11–15 vite eksperiencë. Kjo shpërndarje siguron përfaqësim të punonjësve me nivele të ndryshme përvoja profesionale.

Tabela 3 Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas eksperiencës së punës

Eksperienca e punës					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	16	47.1	47.1	47.1
	6-10	9	26.5	26.5	73.5
	11-15	3	8.8	8.8	82.4
	16-20	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

1. Infrastruktura fizike dhe teknologjike e institucionit

Personeli administrativ shpreh një perceptim përgjithësisht pozitiv për infrastrukturën fizike dhe teknologjike të Universitetit Metropolitan Tirana. *Pesë nga gjashtë* treguesit e këtij dimensionit kanë marrë *vlerësime mesatare mbi 4.00*, duke reflektuar kënaqësi të lartë ndaj kushteve fizike dhe teknologjike të punës.

Tabela 4 Vlerësimi mesatar i infrastrukturës fizike dhe teknologjike të institucionit

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pastërtia dhe mirëmbajtja e mjediseve të përbashkëta janë në përputhje me standardet institucionale të higjienës	34	2	5	4.32	.878
Jam i kënaqur me nivelin e sigurisë fizike dhe të mbrojtjes që institucioni ofron	34	1	5	4.24	1.103
Shërbimet mjekësore dhe ndihma e parë e ofruar në institucion janë në nivelin e duhur	34	1	5	4.12	.946
Hapësira që kam në vendin e punës është e mjaftueshme dhe motivuese për punë efektive	34	1	5	4.21	1.038
Institucioni ofron një infrastrukturë teknologjike bashkëkohore (si projektorë, kompjuterë, rrjet interneti, sistem i menaxhimit të informacionit) që lehtëson proceset administrative.	34	2	5	4.41	.701
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	34	1	5	3.44	.960
Valid N (listwise)	34				

Treguesi me vlerësimin më të lartë lidhet me *infrastrukturën teknologjike të institucionit* ($M = 4.41$), duke sugjeruar se pajisjet dhe sistemet teknologjike mbështesin në mënyrë efektive proceset administrative. Pas tij renditen *pastërtia dhe mirëmbajtja e mjediseve* ($M = 4.32$), *niveli i sigurisë fizike dhe mbrojtjes* ($M = 4.24$), *hapësira e punës* ($M = 4.21$) dhe *shërbimet mjekësore dhe ndihma*

e parë ($M = 4.12$).

Ndryshe nga treguesit e mësipërm, *shërbimet sociale të ofruara për stafin* kanë marrë vlerësimin më të ulët të kësaj fushe ($M = 3.44$). Edhe pse vlerësimi mbetet mbi nivelin mesatar të shkallës së përdorur, ai tregon se ky është aspekti ku perceptimet e stafit janë më të rezervuara dhe ku evidentohen mundësi më të mëdha për përmirësim.

2. Roli dhe të drejtat e personelit administrativ në institucion

Perceptimi i personelit administrativ për rolin dhe të drejtat e tij në institucion është përgjithësisht shumë pozitiv. Nëntë nga dhjetë treguesit e këtij dimensionit kanë marrë vlerësime mesatare mbi 4.00, duke reflektuar një nivel të lartë besimi në funksionimin e marrëdhënieve të punës dhe në respektimin e të drejtave të personelit.

Tabela 5 Vlerësimi mesatar i rolit dhe të drejtave të personelit administrativ në institucion

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kam përshkrim të qartë të detyrave që më përkasin	34	1	5	4.38	.853
Institucioni respekton kushtet kontraktuale lidhur me angazhimin tim	34	1	5	4.41	.925
Procedurat për adresimin e ankesave janë funksionale	34	1	5	4.21	.978
Drejtuesit e administratës/eporët e marrin parasysh mendimin tonë	34	2	5	4.35	.734
Personeli administrativ gëzon liri në shprehjen e mendimeve dhe qëndrimeve të tij	34	1	5	4.59	.925
Institucioni mbështet dhe inkurajon idetë dhe kontributet e reja nga personeli administrativ	34	1	5	4.41	.925
Institucioni nxit përfshirjen e personelit administrativ në proceset vendimmarrëse	34	1	5	4.24	.987
Detyrat e mia janë në përputhje me fushën time të specializimit/studimeve	34	1	5	4.12	.977
Numri i personelit administrativ të institucionit është i mjaftueshëm	34	2	5	3.88	.769

Jam i kënaqur me efikasitetin dhe mbështetjen që ofrojnë zyrat/njësitë administrative të njësisë përkatëse	34	2	5	4.06	.776
Valid N (listwise)	34				

Treguesi më i vlerësuar lidhet me *lirinë e personelit administrativ për të shprehur mendimet dhe qëndrimet e tij* ($M = 4.59$). Vlerësime të larta kanë marrë gjithashtu *respektimi i kushteve kontraktuale* ($M = 4.41$), *mbështetja dhe inkurajimi i ideve dhe kontributeve të reja* ($M = 4.41$), *qartësia e përshkrimit të detyrave* ($M = 4.38$), *marrja në konsideratë e mendimit të stafit nga drejtuesit* ($M = 4.35$), *përfshirja e personelit në proceset vendimmarrëse* ($M = 4.24$), *funksionaliteti i procedurave për adresimin e ankesave* ($M = 4.21$), *përputhja e detyrave me fushën e specializimit* ($M = 4.12$) dhe *mbështetja e ofruar nga njësitë administrative* ($M = 4.06$).

I vetmi tregues që rezulton nën pragun e vlerësimit 4.00 lidhet me *mjaftueshmërinë e numrit të personelit administrativ* ($M = 3.88$). Edhe pse vlerësimi mbetet relativisht pozitiv, ai sugjeron se një pjesë e stafit percepton se burimet njerëzore mund të mos jenë gjithmonë të mjaftueshme për të përballuar ngarkesën e punës në disa njësi.

Ky dimension paraqet vlerësimet më të larta në raport, duke evidentuar se personeli administrativ ka një perceptim pozitiv për respektimin e rolit, të drejtave dhe marrëdhënieve të tij me institucionin. Ai nxjerr në pah, njëkohësisht, nevojën për të monitoruar në vijim mjaftueshmërinë e stafit administrativ në raport me kërkesat e punës.

3. Shërbimet dhe mbështetja administrative e institucionit

Shërbimet dhe mbështetja administrative përbëjnë një nga elementët kryesorë që ndikojnë në realizimin e detyrave të përditshme dhe në cilësinë e mjedisit të punës. Vlerësimet e personelit administrativ për këtë fushë janë përgjithësisht pozitive, pasi *shtatë nga tetë* treguesit kanë marrë vlerësime mesatare mbi pragun 4.00.

Tabela 6 Vlerësimi mesatar i shërbimeve dhe mbështetjes administrative të institucionit

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation

Institucioni më ofron mbështetjen administrative të nevojshme për përmbushjen e detyrave të mia	34	3	5	4.50	.564
Institucioni ofron një mjedis pune të qëndrueshëm dhe siguri për vazhdimësinë e angazhimit tim profesional	34	1	5	4.15	1.019
Jam i kënaqur me atmosferën e përgjithshme të punës në institucion	34	1	5	4.00	.921
Kam një bashkëpunim konstruktiv dhe të kënaqshëm me kolegët e administratës	34	3	5	4.62	.604
Jam i kënaqur nga bashkëpunimi me personelin akademik të institucionit	34	3	5	4.62	.604
Institucioni përdor me efikasitet ekspertizën profesionale të personelit administrativ	34	1	5	4.26	1.024
Institucioni inkurajon dhe mbështet pjesëmarrjen e personelit në trajnime që përmirësojnë aftësitë profesionale	34	1	5	4.12	1.038
Institucioni ofron mundësi të mjaftueshme trajnimesh zhvillimi profesional të personelit administrativ	34	1	5	3.82	1.141
Valid N (listwise)	34				

Vlerësimin më të lartë e ndajnë *bashkëpunimi me kolegët e administratës* dhe *bashkëpunimi me personelin akademik*, të dy me një mesatare prej $M = 4.62$. Këta tregues pasohen nga *mbështetja administrative për përmbushjen e detyrave* ($M = 4.50$), *përdorimi i ekspertizës profesionale të personelit administrativ* ($M = 4.26$), *mjedisi i qëndrueshëm i punës dhe siguria për vazhdimësinë e angazhimit profesional* ($M = 4.15$), si dhe *mbështetja për pjesëmarrjen në trajnime që përmirësojnë aftësitë profesionale* ($M = 4.12$). Edhe *atmosfera e përgjithshme e punës* ka marrë një vlerësim pozitiv ($M = 4.00$), duke reflektuar një klimë pune përgjithësisht të favorshme.

Treguesi me vlerësimin më të ulët në këtë dimension lidhet me *mundësitë e ofruara për trajnime dhe zhvillim profesional të personelit administrativ* ($M = 3.82$). Edhe pse ky vlerësim mbetet pranë pragut pozitiv, ai sugjeron se stafi pret një angazhim më të madh institucional për zgjerimin e mundësive të zhvillimit profesional.

Ky dimension nxjerr në pah si pika të forta *bashkëpunimin ndërmjet personelit administrativ dhe atij akademik*, si edhe *mbështetjen institucionale për realizimin e detyrave të përditshme*. Njëkohësisht, ai evidenton se zhvillimi profesional mbetet fusha ku perceptimet janë më të rezervuara dhe ku mund të orientohen përpjekjet për përmirësim.

4. Vizioni dhe strategjia institucionale

Perceptimet e personelit administrativ për vizionin, drejtimin dhe orientimin strategjik të institucionit janë në nivele të larta. *Shtatë nga tetë treguesit* e këtij dimensionit kanë marrë *vlerësime mesatare mbi 4.00*, duke reflektuar besim të konsiderueshëm në drejtimin institucional dhe në perspektivën e zhvillimit të universitetit.

Tabela 7 Vlerësimi mesatar i vizionit dhe strategjisë institucionale

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jam në dijeni për vizionin dhe misionin e institucionit	34	1	5	4.38	.817
Institucioni drejtohet me profesionalizëm dhe integritet	34	1	5	4.41	.957
Institucioni i kushton rëndësi të veçantë prezantimit kombëtar dhe ndërkombëtar	34	2	5	4.47	.861
E shoh UMT si një institucion të qëndrueshëm ku mund të zhvilloj karrierën time profesionale afatgjatë	34	1	5	4.59	.957
E sugjeroj UMT si një mundësi për zhvillimin e karrierës profesionale	34	1	5	4.56	.894
E sugjeroj UMT si një nga zgjedhjet më të mira	34	1	5	4.56	.960
Kushtet financiare të ofruara nga institucioni janë të kënaqshme	34	1	5	3.94	1.043
Institucioni inkurajon përfshirjen e personelit administrativ në zhvillimin dhe përmirësimin e strategjive të tij afatgjata	34	1	5	4.24	.923
Valid N (listwise)	34				

Vlerësimin më të lartë e merr treguesi *"E shoh UMT si një institucion të qëndrueshëm ku mund të zhvilloj karrierën time profesionale afatgjatë"* ($M = 4.59$). Po në nivele shumë të larta vlerësohen edhe rekomandimi i UMT-së si një mundësi për zhvillimin e karrierës profesionale ($M = 4.56$), rekomandimi i UMT-së si një nga zgjedhjet më të mira ($M = 4.56$), si dhe rëndësia që institucioni i kushton prezantimit kombëtar dhe ndërkombëtar ($M = 4.47$). Vlerësime të ngjashme kanë marrë edhe drejtimi i institucionit me profesionalizëm dhe integritet ($M = 4.41$), njohja e vizionit dhe misionit institucional ($M = 4.38$) dhe përfshirja e personelit administrativ në zhvillimin dhe përmirësimin e strategjive afatgjata ($M = 4.24$).

Treguesi me vlerësimin më të ulët në këtë dimension lidhet me *kushtet financiare të ofruara nga institucioni* ($M = 3.94$). Edhe pse ky vlerësim mbetet pranë pragut pozitiv, ai sugjeron se perceptimet e stafit për këtë aspekt janë më të rezervuara krahasuar me elementët e tjerë të vizionit dhe strategjisë institucionale.

Vlerësimet e kësaj fushe tregojnë një nivel të lartë identifikimi të personelit administrativ me orientimin strategjik të universitetit, si edhe një perceptim pozitiv për drejtimin dhe reputacionin institucional. Krahas kësaj, rezultatet sugjerojnë se politikat e kompensimit financiar mbeten aspekti që perceptohet me më pak kënaqësi, duke përfaqësuar fushën kryesore ku mund të orientohen përmirësimet në këtë dimension.

5. Përmbledhje e vlerësimeve mesatare sipas fushave të vlerësimit

Në tërësi, rezultatet tregojnë një perceptim shumë pozitiv të personelit administrativ për funksionimin e institucionit. Shumica dërrmuese e indikatorëve kanë marrë vlerësime mesatare mbi pragun 4.00, duke reflektuar kënaqësi të lartë në lidhje me kushtet e punës, marrëdhëniet profesionale, mbështetjen institucionale dhe orientimin strategjik të universitetit.

Indikatorët me vlerësime nën 4.00 janë të kufizuar në numër dhe lidhen kryesisht me shërbimet sociale, numrin e personelit administrativ, mundësitë për zhvillim profesional dhe kushtet financiare, duke përfaqësuar fushat ku mund të orientohen përmirësime të mëtejshme. (Tabela 8)

Tabela 8 Përmbledhje e vlerësimeve mesatare sipas fushave të vlerësimit

Fusha e vlerësimit	Nr. i indikatorëve	Mesatarja e fushës	Intervali i mesatare të indikatorëve
Infrastruktura fizike dhe teknologjike	6	4.12	3.44 – 4.41
Roli dhe të drejtat e personelit administrativ	10	4.27	3.88 – 4.59
Shërbimet dhe mbështetja administrative	8	4.26	3.82 – 4.62
Vizioni dhe strategjia institucionale	8	4.39	3.94 – 4.59

Krahasimi i katër fushave të vlerësimit tregon se *vizioni dhe strategjia institucionale* ka marrë mesataren më të lartë ($M = 4.39$), duke reflektuar perceptimin më pozitiv të personelit administrativ për drejtimin dhe orientimin strategjik të institucionit.

Pas saj renditen *roli dhe të drejtat e personelit administrativ* ($M = 4.27$) dhe *shërbimet dhe mbështetja administrative* ($M = 4.26$), të cilat paraqesin nivele pothuajse identike vlerësimi. *Infrastruktura fizike dhe teknologjike* rezulton fusha me mesataren më të ulët ($M = 4.12$), ndonëse edhe kjo ruan një vlerësim pozitiv. Diferencat ndërmjet katër fushave janë të vogla, çka tregon një nivel të qëndrueshëm vlerësimi në të gjitha dimensionet e analizuara.

6. Analiza e përgjigjeve të pyetjeve të hapura

Përveç pyetjeve me alternativa, pyetësi përfshinte edhe disa **pyetje të hapura**, të cilat u dhanë mundësi pjesëmarrësve të shprehnin lirisht mendimet, vlerësimet dhe sugjerimet e tyre mbi aspekte të ndryshme të funksionimit të institucionit. Këto përgjigje ofrojnë një dimension cilësor të vlerësimit, duke plotësuar rezultatet statistikore dhe duke ndihmuar në kuptimin më të thellë të perceptimeve të personelit administrativ.

Për secilën pyetje është paraqitur një përmbledhje objektive e temave që përsëriten më shpesh në përgjigjet e stafit.

6.1. Aspektet kryesore që i japin kënaqësi personelit administrativ në punën e përditshme

Përgjigjet e pjesëmarrësve tregojnë se kënaqësia në punë lidhet kryesisht me *mjedisin bashkëpunues, marrëdhëniet pozitive me kolegët, komunikimin efektiv dhe mundësinë për të kontribuar në zhvillimin e institucionit.*

Një pjesë e konsiderueshme e të anketuarve vlerësojnë gjithashtu *natyrën dinamike të punës, autonominë në realizimin e detyrave, fleksibilitetin në organizimin e punës dhe mundësitë për zhvillim profesional*, duke i konsideruar këto si elementë që ndikojnë pozitivisht në motivimin e tyre.

Në disa komente theksohet rëndësia e bashkëpunimit të përditshëm me stafin akademik dhe studentët, si dhe mundësia për t'u përfshirë në procese të ndryshme institucionale, të cilat i japin punës larmi dhe kuptim. Gjithashtu, disa pjesëmarrës vlerësojnë mbështetjen e drejtuesve, frymën e ekipit dhe klimën pozitive të punës si faktorë që krijojnë një mjedis profesional të qëndrueshëm.

Në përgjithësi, përgjigjet karakterizohen nga një *koherencë e lartë*, pasi shumica e komenteve përqendrohen rreth të njëjtave tema dhe evidentojnë aspekte të ngjashme si burime të kënaqësisë në punë. Vetëm një numër shumë i vogël pjesëmarrësish janë shprehur se nuk identifikojnë aspekte që u japin kënaqësi në punën e tyre.

6.2. Elementet që, sipas personelit administrativ, do të kontribuonin në rritjen e motivimit në punë

Përgjigjet e pjesëmarrësve tregojnë se motivimi në punë lidhet kryesisht me *vlerësimin e kontributit dhe performancës, mundësitë për zhvillim profesional dhe trajnim, si dhe komunikimin dhe bashkëpunimin brenda institucionit.*

Një pjesë e konsiderueshme e personelit administrativ theksojnë rëndësinë e krijimit të mundësive për avancim profesional, përfshirjes më të madhe në proceset që lidhen me fushën e tyre të përgjegjësisë dhe qartësimin të roleve e përgjegjësisë në punë.

Në disa komente përmendet gjithashtu nevoja për përmirësimin e kushteve të punës dhe të paketës së kompensimit financiar, ndërsa disa të tjerë vlerësojnë se forcimi i frymës së bashkëpunimit,

komunikimit të hapur dhe njohjes së kontributit individual do të ndikonte pozitivisht në motivimin e stafit.

Nga përgjigjet e mbledhura vihet re se ato janë në përputhje me rezultatet e analizës sasiore, duke evidentuar si prioritete kryesore zhvillimin profesional, vlerësimin e performancës dhe mbështetjen e vazhdueshme të personelit.

6.3. Faktorët që mund të nxisnin kërkimin e mundësive të reja profesionale

Përgjigjet e pjesëmarrësve tregojnë se faktorët që mund të ndikojnë në shqyrtimin e mundësive të reja profesionale lidhen kryesisht me *zhvillimin e karrierës, mundësitë për avancim profesional, zgjerimin e përvojës profesionale dhe paketën e kompensimit dhe përfitimeve*.

Një pjesë e personelit administrativ vlerësojnë gjithashtu rëndësinë e një përcaktimi më të qartë të roleve dhe përgjegjësive, përfshirjes më të madhe në proceset që lidhen me fushën e tyre të ekspertizës dhe krijimit të mundësive për të marrë përgjegjësi të reja profesionale. Në disa komente përmenden edhe elemente të tilla si stabiliteti në punë, balanca ndërmjet jetës profesionale dhe asaj personale, si dhe mundësia për të punuar në projekte sfiduese dhe për të fituar përvoja të reja.

Përgjigjet e tregojnë se zhvillimi profesional dhe perspektivat e karrierës përbëjnë faktorët kryesorë që ndikojnë në motivimin afatgjatë të personelit, ndërsa aspektet financiare përmenden si një element plotësues në këtë proces.

6.4. Sugjerime për përmirësimin e administrimit institucional

Përgjigjet e pjesëmarrësve tregojnë se sugjerimet për përmirësimin e administrimit institucional përqendrohen kryesisht në *forcimin e koordinimit dhe komunikimit ndërmjet njësive, qartësimin e roleve, përgjegjësive dhe procedurave të punës, si dhe zgjerimin e përdorimit të sistemeve digjitale për të rritur efikasitetin administrativ*.

Në një pjesë të komenteve theksohet gjithashtu rëndësia e *zhvillimit profesional të stafit, vlerësimit të kontributit individual dhe krijimit të mundësive për pjesëmarrje më të madhe në proceset që lidhen me fushën e punës*. Disa të anketuar sugjerojnë edhe organizimin e aktiviteteve që forcojnë bashkëpunimin dhe frymën e ekipit, si dhe përmirësimin e kushteve të punës dhe të mirëqenies së personelit.

Nga përmbledhja e komenteve rezulton se përgjigjet orientohen drejt masave që synojnë rritjen e efikasitetit organizativ, bashkëpunimit ndërmjet njësive dhe mbështetjes së zhvillimit të vazhdueshëm të personelit.

7. Përfundime

Rezultatet e këtij vlerësimi tregojnë se personeli administrativ i Universitetit Metropolitan Tirana ka, në përgjithësi, një perceptim pozitiv për funksionimin e institucionit. Vlerësimet mesatare të katër fushave të analizuar janë të larta dhe tregojnë besim në organizimin institucional, marrëdhëniet e punës dhe mbështetjen që institucioni ofron për realizimin e detyrave të përditshme.

Pikat më të forta të evidentuara lidhen me infrastrukturën teknologjike, bashkëpunimin ndërmjet personelit administrativ dhe atij akademik, lirinë për të shprehur mendime, respektimin e kushteve kontraktuale, si edhe perceptimin pozitiv për vizionin, drejtimin dhe perspektivën e zhvillimit të institucionit. Këto rezultate dëshmojnë për një klimë pune përgjithësisht bashkëpunuese dhe për një nivel të lartë identifikimi të stafit me universitetin.

Nga ana tjetër, analiza eidenton disa aspekte që kanë marrë vlerësime relativisht më të ulëta krahasuar me treguesit e tjerë. Këto lidhen kryesisht me shërbimet sociale të ofruara për stafin, mundësitë për zhvillim profesional dhe trajnime, perceptimin mbi mjaftueshmërinë e personelit administrativ dhe kushtet financiare. Edhe pse këta tregues mbeten pranë nivelit pozitiv të shkallës së vlerësimit, ata përfaqësojnë fushat ku mund të orientohen përpjekjet për përmirësim.

Përgjigjet e pyetjeve të hapura janë, në përgjithësi, në përputhje me rezultatet e analizës sasiore. Ato theksojnë rëndësinë e bashkëpunimit, komunikimit, zhvillimit profesional, vlerësimit të kontributit të stafit dhe përmirësimit të disa proceseve organizative, duke ofruar informacion plotësues për interpretimin e rezultateve statistikore.

Në tërësi, gjetjet e raportit ofrojnë një bazë të vlefshme për reflektim institucional dhe për planifikimin e masave të mëtejshme në kuadër të përmirësimit të vazhdueshëm të cilësisë. Ruajtja e elementeve që perceptohen pozitivisht nga personeli, së bashku me adresimin gradual të fushave ku evidentohen pritshmëri për përmirësim, do të kontribuojnë në forcimin e mjedisit të punës dhe të zhvillimit institucional.

Aneks - PYETËSOR PËR VLERËSIMIN E INSTITUCIONIT NGA ANËTARËT E PERSONELIT ADMINISTRATIV

I nderuar anëtar i personelit administrativ,

Ky pyetësor synon të ofrojë një hapësirë për të shprehur vlerësimin tuaj mbi përvojën në Universitetin Metropolitan Tirana (UMT), duke na ndihmuar të identifikojmë fushat ku mund të përmirësojmë më tej mbështetjen dhe zhvillimin profesional për stafin tonë administrativ.

Rezultatet e këtij pyetësori do të shërbejnë për të nxitur një mjedis pune që reflekton standardet dhe aspiratat e larta të institucionit tonë. Përgjigjet tuaja do të trajtohen me konfidencialitet të plotë dhe do të ndihmojnë në zhvillimin e një vizioni më të qartë për përmirësimin e përvojës së përbashkët në UMT.

Ju falënderojmë për kohën, sinqeritetin dhe angazhimin tuaj të vazhdueshëm në përmirësimin e shërbimeve dhe mbështetjes për funksionimin e suksesshëm të institucionit tonë!

Pozicioni

- A. Drejtues njësie/zyre
- B. Specialist

Gjinia

- A. Femër
- B. Mashkull

Eksperiencia e punës

- A. 1-5
- B. 6-10
- C. 11-15
- D. 16-20
- E. Mbi 20

Vlerësoni pohimet e mëposhtme sipas shkallës nga 1 në 5, ku 1 është vlerësim minimal dhe 5 maksimal, respektivisht nga “Nuk jam aspak dakord” deri në “Jam plotësisht dakord”.

Nr.	Pohimi	Vlerësimi				
Infrastruktura fizike dhe teknologjike e institucionit						
1	Pastërtia dhe mirëmbajtja e mjediseve të përbashkëta janë në përputhje me standardet institucionale të higjienës	1	2	3	4	5
2	Jam i kënaqur me nivelin e sigurisë fizike dhe të mbrojtjes që institucioni ofron	1	2	3	4	5
3	Shërbimet mjekësore dhe ndihma e parë e ofruar në institucion janë në nivelin e duhur	1	2	3	4	5
4	Hapësira që kam në vendin e punës është e mjaftueshme dhe motivuese për punë efektive	1	2	3	4	5
5	Institucioni ofron një infrastrukturë teknologjike bashkëkohore (si projektorë, kompjuterë, rrjet interneti, sistem i menaxhimit të informacionit) që lehtëson proceset administrative	1	2	3	4	5
6	Institucioni ofron mundësi të përshtatshme për shërbime sociale (si kafene, ngrënie e drekës,	1	2	3	4	5

	mjedise sportive etj.) që lehtësojnë komoditetin dhe mirëqenien gjatë orarit të punës					
<i>Roli dhe të drejtat e personelit administrativ në institucion</i>						
7	Kam përshkrim të qartë të detyrave që më përkasin	1	2	3	4	5
8	Institucioni respekton kushtet kontraktuale lidhur me angazhimin tim	1	2	3	4	5
9	Procedurat për adresimin e ankesave janë funksionale	1	2	3	4	5
10	Drejtuesit e administratës/eporët e marrin parasysh mendimin tonë	1	2	3	4	5
11	Personeli administrativ gëzon liri në shprehjen e mendimeve dhe qëndrimeve të tij	1	2	3	4	5
12	Institucioni mbështet dhe inkurajon idetë dhe kontributet e reja nga personeli administrativ	1	2	3	4	5
13	Institucioni nxit përfshirjen e personelit administrativ në proceset vendimmarrëse	1	2	3	4	5
14	Detyrat e mia janë në përputhje me fushën time të specializimit/studimeve	1	2	3	4	5
15	Numri i personelit administrativ të institucionit është i mjaftueshëm	1	2	3	4	5
16	Jam i kënaqur me efikasitetin dhe mbështetjen që ofrojnë zyrat/njësitë administrative të njësive përkatëse	1	2	3	4	5
<i>Shërbimet dhe mbështetja administrative e institucionit</i>						
17	Institucioni më ofron mbështetjen administrative të nevojshme për përmbushjen e detyrave të mia	1	2	3	4	5
18	Institucioni ofron një mjedis pune të qëndrueshëm dhe siguri për vazhdimësinë e angazhimit tim profesional	1	2	3	4	5
19	Jam i kënaqur me atmosferën e përgjithshme të punës në institucion	1	2	3	4	5
20	Kam një bashkëpunim konstruktiv dhe të kënaqshëm me kolegët e administratës	1	2	3	4	5
21	Jam i kënaqur nga bashkëpunimi me personelin akademik të institucionit	1	2	3	4	5
22	Institucioni përdor me efikasitet ekspertizën profesionale të personelit administrativ	1	2	3	4	5
23	Institucioni inkurajon dhe mbështet pjesëmarrjen e personelit në trajnime që përmirësojnë aftësitë profesionale	1	2	3	4	5
24	Institucioni ofron mundësi të mjaftueshme trajnimesh zhvillimi profesional të personelit administrativ	1	2	3	4	5
<i>Vizioni dhe strategjia institucionale</i>						
25	Jam në dijeni për vizionin dhe misionin e	1	2	3	4	5

	institucionit					
26	Institucioni drejtohet me profesionalizëm dhe integritet	1	2	3	4	5
27	Institucioni i kushton rëndësi të veçantë prezantimit kombëtar dhe ndërkombëtar	1	2	3	4	5
28	E shoh UMT si një institucion të qëndrueshëm ku mund të zhvilloj karrierën time profesionale afatgjatë	1	2	3	4	5
29	E sugjeroj UMT si një mundësi për zhvillimin e karrierës profesionale	1	2	3	4	5
30	E sugjeroj UMT si një nga zgjedhjet më të mira	1	2	3	4	5
31	Kushtet financiare të ofruara nga institucioni janë të kënaqshme	1	2	3	4	5
32	Institucioni inkurajon përfshirjen e personelit administrativ në zhvillimin dhe përmirësimin e strategjive të tij afatgjata	1	2	3	4	5

1. Rendisni disa nga aspektet kryesore në UMT që ju japin kënaqësi në punën tuaj.

2. Përmendni disa elemente që, sipas mendimit tuaj, do të ndihmonin në rritjen e motivimit tuaj në UMT

3. Rendisni një ose disa faktorë që mund t'ju motivojnë për të kërkuar mundësi të reja karriere jashtë UMT.

4. Sugjeroni çfarë mund të ndryshohet ose përmirësohet për të arritur një administrim më të mirë në UMT.
