



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU" DURRËS
DREJTORIA E KURRIKULAVE DHE STANDARDEVE TËCILËSISË



Nr. 2270/ Prot.

Durrës, më 06.10.2025

Lënda: "Relacion mbi Analizën e Rezultateve të Pyetësorit Vlerësues për Klimën e Punës në Administratën e Universitetit 'Aleksandër Moisiu', Durrës"

Prof. Dr. Shkëlqim Fortuzi, Rektor
UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU", DURRËS

I nderuar Z. Rektor,

Në zbatim të Ligjit Nr. 80/2015, "Për Arsimin e Lartë dhe Kërkimin Shkencor në Institucionet e Arsimit të Lartë në Republikën e Shqipërisë", Kodit të Cilësisë së Arsimit të Lartë miratuar me VKM Nr. 531, datë 11.09.2018, Rregullores së Universiteti "Aleksandër Moisiu", Durrës" Ju informojmë se përgjatë periudhës 9 Korrik 2025 deri më 18 Korrik 2025 është realizuar "Pyetësor vlerësues për klimën e punës në administratën e Universitetit "Aleksandër Moisiu", Durrës" ky pyetësor është realizuar nëpërmjet platformës Google Forms. Janë mbledhur gjithsej 26 përgjigje, të cilat ofrojnë një pasqyrë të vlefshme mbi perceptimet e stafit, nxjerr në pah pika të forta ekzistuese dhe fusha që kërkojnë vëmendje dhe përmirësim të mëtejshëm, thelbësore për rritjen e efikasitetit operacional dhe mirëqenies së punonjësve.

Nga perspektiva e marrëdhënieve ndërpersonale dhe komunikimit, Universiteti shfaq një ambient punë të shëndetshëm dhe koheziv. Është tejet inkurajuese të shihet se 50% e të anketuarve e vlerësojnë komunikimin brenda sektorit dhe me sektorët e tjerë me notën maksimale 5, ndërsa 38.5% e vlerësojnë me 4. Po ashtu, marrëdhëniet me kolegët janë vlerësuar si shkëlqyera, me 69.2% që japin notën 5 dhe 30.8% notën 4. Kjo dëshmon ekzistencën e një fryme bashkëpunimi dhe solidariteti brenda ekipit, e cila është një bazë thelbësore për një mjedis pune produktiv dhe pozitiv.

Lidershipi i universitetit duket se ushtron një ndikim pozitiv në motivimin dhe performancën e stafit. Mbështetja nga eprorët në përmbushjen e detyrave është vlerësuar në mënyrë mbizotëruese pozitive, me 61.5% që e vlerësojnë me 5 dhe 26.9% me 4. Edhe drejtuesi vlerësohet si mbështetës, me 65.4% që japin notën 5 dhe 19.2% notën 4. Kjo tregon një lidhësi efektive dhe mbështetëse, i cili kontribuon drejtpërdrejt në ndjenjën e sigurisë dhe besimit të punonjësve. Po kështu, ndjenja e të qenit pjesë e një ekipi është e fortë, me 50% të stafit që e vlerësojnë me 5 dhe 23.1% me 4. Kjo tregon një ndjenjë të lartë përkatësie dhe angazhimi, e cila është jetike për një kulturë organizative produktive. Menaxhimi i kohës dhe ngarkesa e punës, gjithashtu, perceptohen relativisht mirë, me 50% që i vlerësojnë me 4 dhe 30.8% me 5.

UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU" DURRËS
DREJTORIA E KURRIKULAVE DHE STANDARDEVE TËCILËSISË

Megjithatë, ka disa fusha ku nevojiten përmirësime dhe vëmendje e veçantë. Një prej tyre është vlerësimi i kontributit individual, i cili ka një mesatare prej 3.65. Ndërsa 34.6% e vlerësojnë me 4, një përqindje e barabartë, 34.6%, e vlerësojnë me 3. Kjo sugjeron se jo të gjithë punonjësit ndihen plotësisht të vlerësuar për punën e tyre. Për këtë arsye, implementimi i mekanizmave më të qartë dhe transparente të vlerësimit të performancës dhe njohjes së meritave, duke përfshirë forma të ndryshme shpërblyese, do të ishte i dobishëm.

Një tjetër shqetësim madhor lidhet me mundësitë për zhvillim profesional dhe trajnimet. Ndonëse 42.3% shprehen se ka mundësi të tilla, një numër i konsiderueshëm, 23.1%, përgjigjen "Jo", dhe 26.9% "Pjesërisht". Zhvillimi i programeve të trajnimit të vazhdueshëm, veçanërisht në teknologjinë digjitale dhe sistemet specifike të universitetit, është thelbësor.

Nga pikëpamja e infrastrukturës, vlerësimi mesatar për ambientin fizik është 3.38, dhe për pajisjet e infrastrukturën teknike 3.08. Kjo tregon nevojën për investime të konsiderueshme. Ankesat variojnë nga rruga e dëmtuar për në kampus, mungesa e transportit publik, problemet me kondicionerët (në dimër ftohtë, në verë vapë), mungesa e kancelarive dhe mjeteve bazë të punës, deri te nevoja për rinovimin e zyrave dhe pajisjeve. Krijimi i një ambienti pushimi apo mense është gjithashtu një sugjerim i përsëritur. Përmirësimi i këtyre kushteve është thelbësor për shëndetin dhe produktivitetin e stafit.

Sfidat operacionale gjithashtu duhet të adresohen. Janë identifikuar probleme me sistemin Pitagora, vonesa në dërgimin e procesverbaleve nga pedagogët, menaxhimi i fluksit të lartë të kërkesave të studentëve, dhe mungesa e materialeve të nevojshme. Këto kërkojnë optimizim të proceseve dhe investime në sisteme dhe burime. Ndonëse menaxhimi i kohës vlerësohet relativisht mirë, ka theksim të ngarkesës së lartë në punë dhe stresit. Për këtë sugjerohet rishpërndarja e drejtë e detyrave pa favorizime dhe delegimi efektiv.

Bazuar në gjetjet e mësipërme, sugjerohen këto rekomandime për adresimin e sfidave dhe forcimin e mëtejshëm të klimës së punës në UAMD:

1. Prioritetizimi i Përmirësimit të Infrastrukturës dhe Burimeve Materiale:

- Hartimi i një plani të detajuar inventarizimi dhe buxhetimi për rinovimin e pajisjeve teknike, mobilimit të zyrave dhe materialeve bazë të punës.
- Investimi në sisteme të qëndrueshme të ngrohjes dhe ftohjes për të siguruar ambiente pune komode.
- Shqyrtimi i mundësisë së krijimit të një mense për stafin dhe adresimi i çështjeve të transportit për në kampus.

2. Zhvillimi dhe Zbatimi i Programeve Gjithëpërfshirëse të Zhvillimit Profesional:

- Krijimi i një strategjie të strukturuar për trajnime të vazhdueshme, duke përfshirë fushat specifike të teknologjisë dhe aftësitë menaxheriale.
- Sigurimi i qasjes së drejtë dhe transparente në trajnime dhe mundësi për pjesëmarrje në projekte.

3. Fuqizimi i Njohjes dhe Vlerësimit të Performancës:

- Zhvillimi dhe implementimi i një sistemi transparent dhe objektiv të vlerësimit të performancës, i cili njeh dhe shpërblen kontributin individual në mënyrë të drejtë.



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU" Durrës
DREJTORIA E KURRIKULAVE DHE STANDARDEVE TË CILËSISË

- Shqyrtimi i mekanizmave për stimulime monetare dhe shpërblime, për të garantuar barazi dhe meritokraci.
- 4. **Optimizimi i Proceseve Operacionale dhe Bashkëpunimit:**
 - Rishikimi i flukseve të punës për të zvogëluar ngarkesën dhe për të menaxhuar më mirë afatet kohore, ndoshta përmes trajnimeve për menaxhimin e kohës dhe delegimin efektiv të detyrave.
 - Vendosja e protokolleve të qarta për komunikimin dhe bashkëpunimin ndër-sektorial, duke përfshirë zgjidhje për motivimin e punës së përbashkët.

Në përfundim, klima e punës në administratën e UAMD-së shfaqet me marrëdhënie të forta ndërpersonale dhe një nivel të lartë mbështetjeje nga eprorët. Megjithatë, për të arritur potencialin e plotë dhe për të krijuar një mjedis pune optimal, është thelbësore të adresohen me urgjencë çështjet kritike që lidhen me infrastrukturën, mundësitë për zhvillim profesional, dhe sistemin e vlerësimit të kontributit individual. Ne besojmë se ndërhyrjet e rekomanduara do të shërbejnë si një katalizator për përmirësime të qëndrueshme dhe do të kontribuojnë në rritjen e efikasitetit dhe kënaqësisë së stafit administrativ.

Mbetemi në dispozicion për diskutime të mëtejshme dhe për të dhënë detaje shtesë mbi gjetjet dhe rekomandimet.

Duke ju Falenderuar,

DREJTORIA E KURRIKULAVE DHE STANDARDEVE TË CILËSISË

Dr. Spiro PAÇO

Përpiloi: Z. A. Abdullaj Sp. Sekt. Sig të Cilësisë
Pranoi: Znj. J. Ballgjinë Përgj. Sekt. Sig të Cilësisë