



UNIVERSITETI - UNIVERSITY - UNIVERZITET
"HAXHI ZEKA"

QENDRA PËR EKSELENCË

STUDIM BAZË

STUDIM BAZË MBI ZHVILLIMIN E KAPACITETEVE TË STAFIT AKADEMIK DHE
INSTITUCIONAL NË UNIVERSITETIN E PEJËS "HAXHI ZEKA": ANALIZË E
KAPACITETEVE, NEVOJAVE DHE PRIORITETEVE STRATEGJIKE PËR CILËSI
AKADEMIKE

Raport Analitik

Përgatitur nga:
Prof. Ass. Dr. Leonita Mazrekaj

Vendi: Pejë
Viti: 2026

Përmbledhje

I: HYRJE.....	4
1.1. Konteksti Institucional.....	4
1.2. Problematika dhe Nevoja për Studimin Bazë.....	4
1.3. Qëllimi dhe Objektivat e Analizes Baze.....	5
1.4. Pyetjet Kërkimore.....	6
II: METODOLOGJIA E STUDIMIT.....	7
2.1. Dizajni i Studimit.....	7
III: KORNIZA KONTEKSTUALE E ANALIZËS SË DOKUMENTACIONIT, TË DHËNAVE STATISTIKORE DHE INTERVISTAVE ME AKTERËT KYÇ.....	9
3.1. Gjendja Aktuale e Trajnimeve Akademike ne Universitetin Haxhi Zeka.....	9
3.2. Krahasueshmëria ndërmjet Fakulteteve – Analizë Institucionale.....	11
3.3. Nevojat Prioritare për Trajnim të Identifikuara nga Akterët Kyç Institucionale të Universitetit të Pejës “Haxhi Zeka”.....	14
IV: GJETJET KRYESORE.....	15
4. Vlerësimi i Koherencës së Trajnimeve Aktuale me Kërkesat Strategjike, Standardet e Akreditimit dhe Nevojat e Identifikuara nga Akterët Kyç.....	15
4.1. Analizë kritike e gjetjeve kryesore.....	16
4.2.....	17
1. Përmbledhje ekzekutive.....	18
2. Tabela përmbledhëse e treguesve kryesorë.....	18
3. Interpretimi i detajuar i gjetjeve.....	19
3.1 Pozita e respondentëve.....	19
3.3 Përvoja profesionale.....	20
4. Trajnimet e ndjekura gjatë vitit 2025/2026.....	20
5. Nevojat për trajnim në tre vitet e ardhshme.....	21
6. Preferencat për llojin e trajnimit.....	22
7. Forma e preferuar e trajnimit.....	22
8. Komentet e hapura dhe nevojat specifike.....	23
9. Rekomandime për veprim.....	23
10. Matricë e shkurtër e zbatimit.....	24
KAPITULLI V: IMPLIKIMET STRATEGJIKE.....	25
5.2. Inofgrafike rreth Implkimeve te Trajnimeve dhe Rritje se Cilesise në Universitetin e Pejës “Haxhi Zeka” (2021–2024).....	26
KAPITULLI VI: REKOMANDIME.....	28

KAPITULLI VII: KONKLUZIONE	29
6.1 Konkluzione të Përgjithshme	29
6.2 Konkluzione sipas Fushave Prioritare	30
6.3 Rekomandime Strategjike dhe të Zbatueshme	30
6.4 Përfundim	31
VII: REFERENCAT	32
VIII: ANEKSE.....	32

I: HYRJE

1.1. Konteksti Institucional

Universiteti i Pejës “Haxhi Zeka” dhe misioni i tij

Universiteti i Pejës “Haxhi Zeka” (UHZ) vepron si institucion publik i arsimit të lartë me një mision të qartë për të kontribuar në zhvillimin akademik, ekonomik dhe shoqëror të Kosovës, përmes ofrimit të mësimdhënies cilësore, zhvillimit të kërkimit shkencor dhe shërbimit ndaj komunitetit. Misioni institucional i UHZ-së është i ndërtuar mbi tri shtylla themelore, mësimdhënien, kërkimin shkencor dhe angazhimin shoqëror, duke synuar harmonizimin e veprimtarisë akademike me nevojat e shoqërisë dhe tregut të punës. Ky orientim reflektohet drejtpërdrejt në dokumentet strategjike të universitetit, ku theksohet rëndësia e përmirësimit të vazhdueshëm të cilësisë akademike dhe e afrimit me standardet evropiane të arsimit të lartë.

Roli i Qendrës për Ekselencë në zhvillimin akademik

Në funksion të realizimit të këtij misioni, Qendra për Ekselencë në Universitetin e Pejës “Haxhi Zeka” është konceptuar si një mekanizëm institucional i qëndrueshëm për mbështetjen sistematike të zhvillimit profesional të stafit akademik. Veprimtaria e saj përqendrohet në krijimin e mundësive për trajnime të rregullta dhe të strukturuar, të orientuara drejt forcimit të kompetencave pedagogjike dhe metodologjike, rritjes së kapaciteteve për publikime shkencore të avancuara, si dhe zhvillimit të aftësive për hartimin dhe menaxhimin e projekteve kërkimore dhe zhvillimore. Në këtë proces përfshihet edhe stafi administrativ, duke njohur rolin e tij thelbësor në mbështetjen e veprimtarisë akademike dhe institucionale.

Një dimension i veçantë i angazhimit të Qendrës për Ekselencë lidhet me ngritjen e kapaciteteve në nivelin e studimeve të doktoratës, përmes ofrimit të trajnimeve bazë dhe të domosdoshme për kandidatët për PhD dhe për stafin akademik të përfshirë në proceset e mbikëqyrjes dhe kërkimit shkencor. Përmes këtyre ndërhyrjeve, Qendra kontribuon drejtpërdrejt në përmirësimin e qasjeve pedagogjike, në promovimin e mësimdhënies së orientuar nga studenti dhe në forcimin e një kulture institucionale të cilësisë, reflektimit profesional dhe zhvillimit të vazhdueshëm akademik. Në këtë kontekst, qendra përfaqëson një element lidhës ndërmjet politikave dhe objektivave institucionale dhe zbatimit praktik të tyre në procesin mësimor dhe kërkimor.

1.2. Problematika dhe Nevoja për Studimin Bazë

Sfidat aktuale të mësimdhënies universitare

Mësimdhënia universitare në Universitetin e Pejës “Haxhi Zeka”, ashtu si në shumë institucione të arsimit të lartë në kontekstin rajonal dhe evropian, përballë me një sërë sfidash që lidhen ngushtë me ndryshimet strukturore në arsimin e lartë, kërkesat gjithnjë në rritje për cilësi dhe llogaridhënie, si dhe me transformimet pedagogjike të nxitura nga digjitalizimi dhe nga qasjet bashkëkohore të të nxëniet. Standardet kombëtare dhe evropiane të sigurimit të cilësisë kërkojnë që procesi mësimor të jetë i bazuar në rezultate të të nxëniet, i integruar në mënyrë funksionale

me kërkimin shkencor dhe i orientuar drejt zhvillimit të kompetencave të studentëve. Këto kërkesa e vendosin stafin akademik përballë nevojës për përditësim të vazhdueshëm të qasjeve pedagogjike dhe për përshtatje me modele më efektive dhe më gjithëpërfshirëse të mësimdhënies.

Në këtë kontekst, një sfidë veçanërisht e rëndësishme lidhet me ndërtimin dhe forcimin e një kulture të qëndrueshme të sigurimit të cilësisë dhe të reflektimit profesional brenda institucionit. Kjo nënkupton që stafi akademik të mos e perceptojë sigurimin e cilësisë thjesht si një kërkesë formale apo administrative, por si pjesë integrale të praktikës së përditshme akademike. Përfshirja aktive në procese të rregullta vetëvlerësimi, në cikle të përmirësimit të vazhdueshëm dhe në përdorimin e të dhënave dhe evidencës për marrjen e vendimeve akademike krijon hapësirë për mësim institucional dhe zhvillim profesional të qëndrueshëm.

Në mungesë të një kulture të tillë të institucionalizuar, përpjekjet për përmirësimin e cilësisë së mësimdhënies rrezikojnë të mbeten të shpërndara dhe të varura kryesisht nga angazhimi individual i mësimdhënësve, pa u shndërruar në praktika të përbashkëta dhe afatgjata në nivel institucional. Kjo, në afat të gjatë, kufizon ndikimin e iniciativave për cilësi dhe e bën më të vështirë arritjen e përmirësimeve të qëndrueshme në zhvillimin akademik dhe institucional të universitetit.

Nevoja për zhvillim të vazhdueshëm profesional të stafit akademik

Në rrethanat aktuale të zhvillimit të arsimit të lartë, zhvillimi i vazhdueshëm profesional i stafit akademik paraqitet si një domosdoshmëri institucionale dhe jo thjesht si iniciativë individuale. Standardet e sigurimit të cilësisë theksojnë qartë se institucionet e arsimit të lartë duhet të ofrojnë mbështetje të strukturuar për zhvillimin profesional të stafit akademik, duke përfshirë trajnime pedagogjike, metodologjike dhe kërkimore. Për UHZ-në, kjo nevojë lidhet drejtpërdrejt me aspiratën për rritjen e cilësisë së mësimdhënies dhe për ndërtimin e një identiteti akademik konkurrues. Megjithatë, mungesa e një analize të sistematizuar mbi gjendjen fillestare të trajnimeve dhe nevojave reale të stafit akademik krijon nevojën për një studim bazë që të orientojë ndërhyrjet e ardhshme zhvillimore.

1.3. Qëllimi dhe Objektivat e Analizes Baze

Qëllimi i përgjithshëm

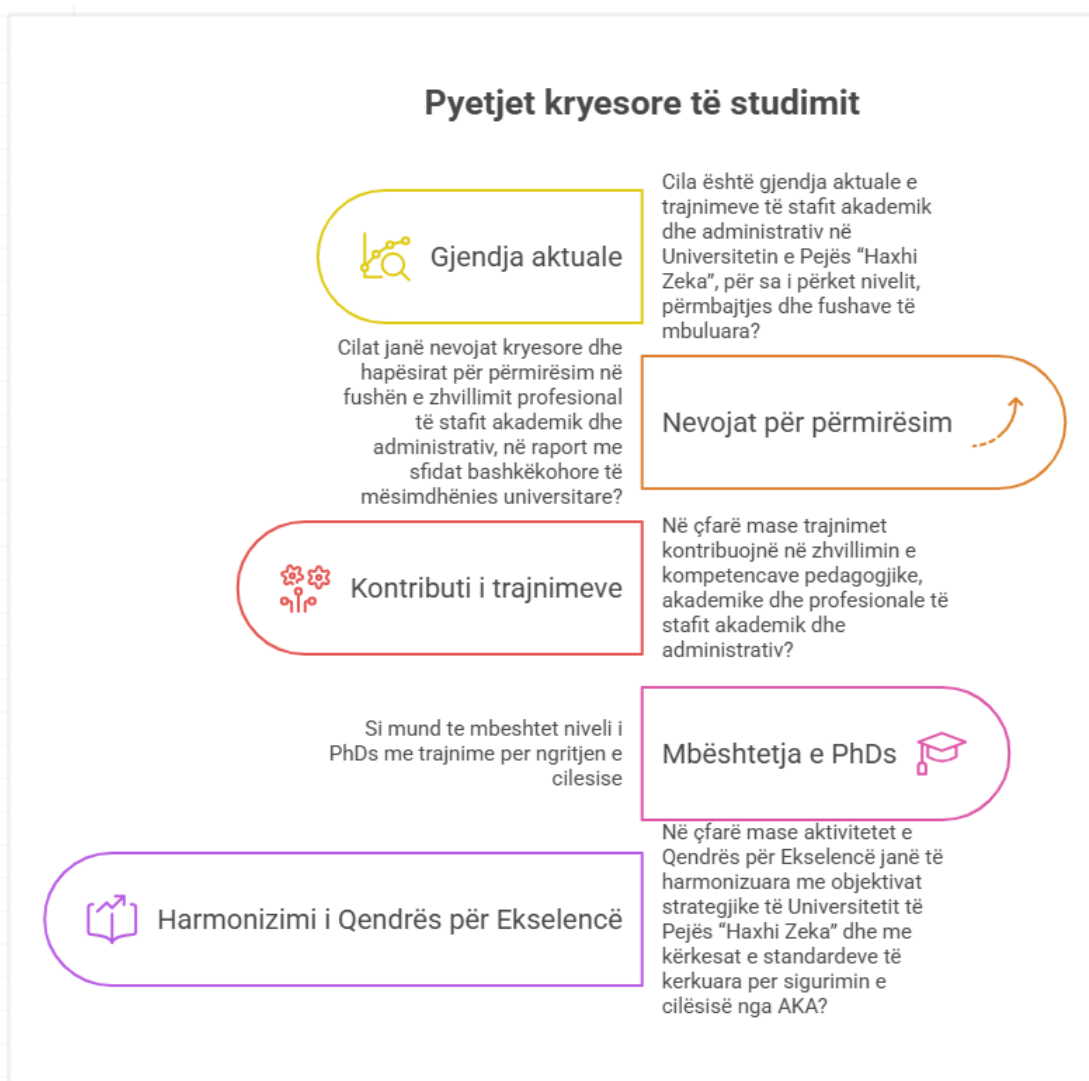
Qëllimi i përgjithshëm i këtij Studimi Baze është të ofrojë një analizë të strukturuar dhe të argumentuar të gjendjes fillestare të trajnimeve të stafit akademik në Universitetin e Pejës “Haxhi Zeka”, me fokus në rolin e tyre në avancimin e kapaciteteve akademike dhe në përmirësimin e cilësisë së mësimdhënies. Studimi synon të shërbejë si bazë referuese për planifikim strategjik dhe për zhvillimin e programeve të qëndrueshme të trajnimit në kuadër të Qendrës për Ekselencë

Objektivat specifike

Në funksion të këtij qëllimi, studimi synon të identifikojë format ekzistuese të trajnimeve të stafit akademik dhe nivelin e përfshirjes në to, të analizojë nevojat dhe prioritetet për zhvillim profesional, si dhe të vlerësojë kontributin aktual dhe atë të ardhshëm të këtyre trajnimeve në përmirësimin dhe ngritjen e cilësisë së qasjeve pedagogjike dhe të zhvillimit profesional të stafit akademik. Një objektiv shtesë është të shqyrtojë shkallën e harmonizimit ndërmjet aktiviteteve të Qendrës për Ekselencë, objektivave strategjike të universitetit dhe standardeve të kërkuara nga Agjencia e Kosovës për Akreditim.

1.4. Pyetjet Kërkimore

Ky Studim Baze udhëhiqet nga pyetje kërkimore bazë që synojnë, së pari a) të ofrojnë një pasqyrë të qartë të gjendjes aktuale dhe, së dyti b) të identifikojnë hapësirat konkrete për përmirësim. Specifikisht, pyetjet te cilave ky studim tenton të u jap përgjigje janë me sa vijon:



Burimi: Analize nga Autori

II: METODOLOGJIA E STUDIMIT

2.1. Dizajni i Studimit

Qasja metodologjike

Ky studim është konceptuar mbi një qasje metodologjike të kombinuar (mixed-methods), e cila integron elemente kualitative dhe kuantitative, me qëllim që të ofrojë një kuptim sa më të plotë dhe të balancuar të gjendjes aktuale të trajnimeve të stafit akademik dhe administrativ në Universitetin e Pejës “Haxhi Zeka”. Qasja kualitative mundëson thellimin në përvoja, perceptime dhe praktika institucionale lidhur me zhvillimin profesional dhe sigurimin e cilësisë, ndërsa komponenti kuantitativ shërben për analizimin e të dhënave statistikore ekzistuese mbi trajnimet e realizuara gjatë periudhës 2021–2024.

Në kuadër të kësaj qasjeje, është përdorur edhe metoda e hulumtimit dokumentar (desk research – hulumtim dokumentar), e cila ka shërbyer për analizimin sistematik të dokumenteve strategjike, rregullative dhe standardeve relevante kombëtare, duke krijuar një bazë të qëndrueshme analitike për interpretimin e gjetjeve empirike.

Lloji i studimit

Studimi është i natyrës deskriptive dhe analitike, me karakter vlerësues (Studim Baze). Ai synon të përshkruajë dhe të analizojë gjendjen fillestare të trajnimeve dhe kapaciteteve zhvillimore në UHZ, pa ndërhyrë në proceset ekzistuese, duke krijuar kështu një pikë reference për planifikim dhe ndërhyrje të ardhshme strategjike.

Stafi akademik i përfshirë

Mostra e studimit përfshin stafin akademik dhe administrativ të Universitetit të Pejës “Haxhi Zeka”, si dhe aktorë kyç institucionalë të përfshirë drejtpërdrejt në proceset e mësimdhënies, sigurimit të cilësisë dhe zhvillimit të kapaciteteve akademike. Në mënyrë specifike, në studim janë përfshirë Prorektorja për Mësim, Çështje Studentore dhe Kërkime Shkencore, dekanët e njësive akademike, profesorë nga fusha të ndryshme studimore, si dhe anëtarë të stafit administrativ të angazhuar në mbështetjen e proceseve akademike dhe trajnuese.

Kriteret e përzgjedhjes

Përzgjedhja e pjesëmarrësve është realizuar në mënyrë të qëllimshme (purposive sampling), bazuar në rolin institucional, përfshirjen direkte në proceset e cilësisë dhe zhvillimit profesional, si dhe në disponueshmërinë e informacionit relevant lidhur me trajnimet dhe ndikimin e tyre në zhvillimin akademik dhe profesional. Ky kriter përzgjedhjeje siguron që të dhënat e mbledhura të jenë të informuara, relevante dhe të lidhura drejtpërdrejt me objektivat e studimit.

Procedurat e Mbledhjes së të Dhënave

Procedura e mbledhjes së të dhënave ka përfshirë organizimin e takimeve individuale dhe intervistave me aktorët relevantë. Paralelisht, është realizuar mbledhja dhe analizimi i dokumenteve dhe të dhënave statistikore institucionale, të cilat janë sistemuar dhe analizuar në përputhje me objektivat e studimit dhe pyetjet kërkimore. Kombinimi i këtyre procedurave ka mundësuar një qasje gjithëpërfshirëse dhe të strukturuar ndaj analizës së gjendjes fillestare.

Instrumentet e Mbledhjes së të Dhënave

Mbledhja e të dhënave është realizuar përmes përdorimit të disa instrumenteve plotësuese, me qëllim Verifikimin e burimeve dhe rritjen e besueshmërisë së gjetjeve. Intervistat gjysmë të strukturuar janë përdorur për të mbledhur të dhëna kualitative nga aktorë kyç institucionalë, duke u fokusuar në përvojat dhe vlerësimet e tyre lidhur me trajnimet ekzistuese, nevojat për zhvillim profesional dhe rolin e Qendrës për Ekselencë në këto procese. Analiza dokumentare (Desk Research) ka përfshirë shqyrtimin e dokumenteve kryesore institucionale dhe rregullative, përfshirë:



Burimi: Analize nga Autori

Kufizimet e Studimit

Ky studim ka disa kufizime që duhen marrë parasysh gjatë interpretimit të gjetjeve. Së pari, analiza mbështetet në të dhëna ekzistuese dhe në vlerësime të pjesëmarrësve, të cilat mund të reflektojnë përvoja dhe këndvështrime subjektive. Së dyti, studimi fokusohet në një periudhë të

caktuar kohore (2021–2024), çka kufizon mundësinë e vlerësimit të trendeve afatgjata. Gjithashtu, për shkak të natyrës së tij si Studim Baze, studimi nuk synon të masë ndikimin kauzal të trajnimeve, por të ofrojë një pasqyrë fillestare dhe orientuese për zhvillime dhe ndërhyrje të ardhshme institucionale.

III: KORNIZA KONTEKSTUALE E ANALIZËS SË DOKUMENTACIONIT, TË DHËNAVE STATISTIKORE DHE INTERVISTAVE ME AKTERËT KYÇ

3.1. Gjendja Aktuale e Trajnimeve Akademike ne Universitetin Haxhi Zeka

Kjo pjesë paraqet një pasqyrë të strukturuar të gjendjes aktuale të trajnimeve akademike në Universitetin e Pejës “Haxhi Zeka”, duke u bazuar në analizën e aktiviteteve të realizuara gjatë periudhës 2021–2024. Analiza synon të identifikojë nivelin, fushat tematike dhe shpërndarjen e trajnimeve ndërmjet fakulteteve, si dhe trendet zhvillimore sipas viteve.

Paraqitja e gjendjes aktuale është e organizuar sipas kategorive kryesore të trajnimeve dhe njësive akademike, duke mundësuar analize të qartë krahasuese dhe identifikimin e fokusit ekzistues, boshllëqeve dhe pabarazive ndërmjet fakulteteve. Kjo qasje krijon bazën analitike për vlerësimin e nevojave për zhvillim profesional dhe për formulimin e rekomandimeve të mëtejme strategjike.

FAKULTETI I AGROBIZNESIT

Tabela 1. Shpërndarja e trajnimeve sipas kategorive dhe viteve (2021–2024)

Kategoria e Trajnimit	2021	2022	2023	2024	Totali
Zhvillim pedagogjik & metodologji	0	3	4	2	9
Kërkim & publikime	0	0	1	0	1
Projekte & ndërkombëtarizim	2	0	4	0	6
Digjitalizim & teknologji	0	0	0	0	0
Trajnime profesionale (agrobiznes)	2	0	4	0	6
Sigurim cilësie & zhvillim institucional	0	0	0	0	0
Totali për vit	4	3	13	2	22

Interpretim analitik: Trajnimet në Fakultetin e Agrobiznesit janë aktualisht të përqendruara kryesisht në zhvillimin pedagogjik, trajnimet profesionale sektoriale dhe projektet ndërkombëtare, me theks të veçantë në internshipe të strukturuar dhe mësimdhënie të orientuar nga studenti. Në të kundërt, vërehen boshllëqe të theksuara në kërkim shkencor dhe publikime, digjitalizim dhe përdorim të teknologjive analitike, si dhe në sigurimin e cilësisë dhe zhvillimin institucional, çka kufizon balancën e zhvillimit akademik afatgjatë.

FAKULTETI I BIZNESIT

Tabela 2. Shpërndarja e trajnimeve sipas kategorive dhe viteve (2021–2024)

Kategoria	2021	2022	2023	2024	Totali
Zhvillim pedagogjik & metodologji	6	6	2	2	16
Kërkim & publikime	18	4	14	4	40
Projekte & ndërkombëtarizim	3	4	7	6	20
Digjitalizim & analizë të dhënash	4	0	6	8	18
Trajnime profesionale (financë, AI, ERP)	7	2	10	6	25
Sigurim cilësie & integritet akademik	3	2	4	1	10
Totali për vit	41	18	43	27	129

Interpretim analitik: Fokusi aktual i trajnimeve në Fakultetin e Biznesit është i shpërndarë gjerësisht, me dominim në kërkim shkencor dhe publikime akademike, digjitalizim dhe analiza të të dhënave, si dhe trajnim profesional në fusha bashkëkohore. Megjithatë, pavarësisht intensitetit të lartë, ekziston një boshllëk relativ në institucionalizimin e zhvillimit pedagogjik të vazhdueshëm dhe në harmonizimin e trajnimeve me një kornizë të përbashkët të sigurimit të cilësisë në nivel universiteti.

FAKULTETI I ARTEVE

Tabela 3. Trajnimet sipas kategorive dhe viteve

Kategoria	2021	2022	2023	2024	Totali
Zhvillim pedagogjik	0	6	2	0	8
Trajnime profesionale artistike	0	2	4	0	6
Projekte & ndërkombëtarizim	0	0	0	0	0
Totali për vit	0	8	6	0	14

Interpretim analitik: Trajnimet në Fakultetin e Arteve janë të përqendruara pothuajse ekskluzivisht në trajnimet profesionale artistike dhe në metodologjinë specifike të mësimdhënies në arte, duke reflektuar natyrën praktike të disiplinës. Boshllëqet kryesore identifikohen në kërkim shkencor, digjitalizim, ndërkombëtarizim dhe sigurim të cilësisë, çka kufizon integrimin e këtij fakulteti në zhvillime më të gjera akademike dhe institucionale.

FAKULTETI JURIDIK

Tabela 4. Trajnimet sipas kategorive dhe viteve

Kategoria	2021	2022	2023	2024	Totali
Zhvillim pedagogjik	1	1	0	0	2
Kërkim & etikë akademike	2	1	1	0	4
Projekte & klinika ligjore (ENEMLOS)	7	2	2	0	11
Digjitalizim (klinika online, EBSCO)	2	0	0	0	2
Totali për vit	12	4	3	0	19

Interpretim analitik: Fokusi kryesor i trajnimeve në Fakultetin Juridik qëndron në mësimdhënien praktike përmes klinikave ligjore dhe në projektet ndërkombëtare, veçanërisht gjatë periudhave të financuara nga Erasmus+. Në të njëjtën kohë, vërehet një boshllëk në zhvillimin pedagogjik të qëndrueshëm, digjitalizimin e mësimdhënies juridike dhe sigurimin e cilësisë, duke treguar varësi të lartë nga projekte të përkohshme.

FAKULTETI I MENAXHIMIT NË TURIZËM, HOTELERI DHE MJEDIS

Tabela 5. Trajnimet sipas kategorive dhe viteve

Kategoria	2021	2022	2023	2024	Totali
Zhvillim pedagogjik	1	1	1	1	4
Projekte & ndërkombëtarizim	3	2	4	2	11
Digjitalizim & tranzicion i gjelbër	1	2	3	3	9
Trajnime profesionale (turizëm, ekonomi)	1	4	6	5	16
Totali për vit	6	9	14	11	40

Interpretim analitik: Trajnimet në këtë fakultet fokusohen kryesisht në trajnime profesionale sektoriale, projektet ndërkombëtare dhe temat e tranzicionit të gjelbër dhe digjitalizimit bazik, duke reflektuar orientimin drejt zhvillimit të qëndrueshëm. Megjithatë, boshllëqet kryesore lidhen me kërkimin shkencor të avancuar, publikimet akademike dhe sigurimin e cilësisë, të cilat janë thelbësore për forcimin e profilit akademik afatgjatë.

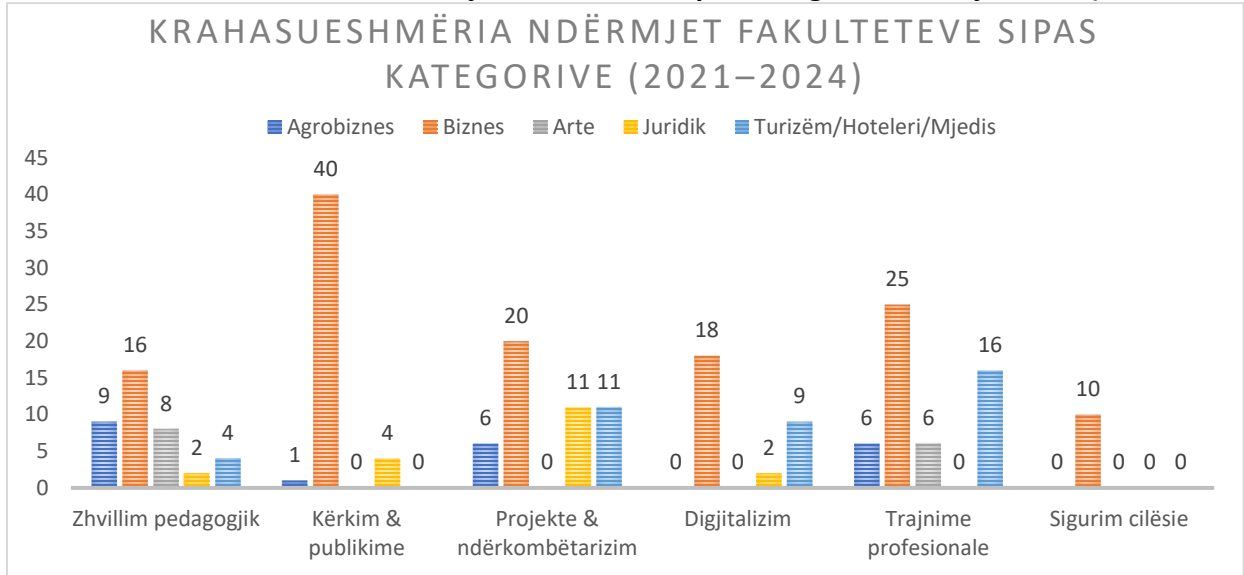
3.2. Krahasueshmëria ndërmjet Fakulteteve – Analizë Institucionale

Krahasimi sipas kategorive të trajnimeve

Grafiku krahasues sipas kategorive tregon qartë një pabarazi të theksuar ndërmjet fakulteteve në fushat e zhvillimit profesional. Fakulteti i Biznesit dominohet dukshëm në pothuajse të gjitha kategoritë, veçanërisht në kërkim shkencor dhe publikime, digjitalizim, si dhe trajnim profesional, duke reflektuar kapacitete më të zhvilluara dhe ekspozim më të madh ndaj projekteve dhe rrjeteve ndërkombëtare. Në kontrast, fakultetet e tjera shfaqin profile më të ngushta dhe të i pakoordinuara të trajnimeve.

Fakulteti i Agrobiznesit dhe ai i Menaxhimit në Turizëm, Hoteleri dhe Mjedis kanë fokus të krahasueshëm në trajnime profesionale sektoriale dhe projektet ndërkombëtare, por paraqesin boshllëqe të qarta në digjitalizim, kërkim shkencor dhe sigurim të cilësisë. Fakulteti Juridik kryesisht ka fokus në klinikat ligjore, ndërsa Fakulteti i Arteve mbetet i kufizuar kryesisht në trajnim profesional artistik, pa shtrirje në kategori të tjera të metodave në mesimdhënie, menaxhim projektesh apo, hulumtime të avancuara.

Grafiku 1. Krahasueshmëria ndërmjet Fakulteteve sipas Kategorive të Trajnimeve (2021–2024)



Sqarim: Keto statistika janë produktet e analizës së autorit, bazuar në të dhënat statistikore të mara nga Universiteti Haxhi Zeka.

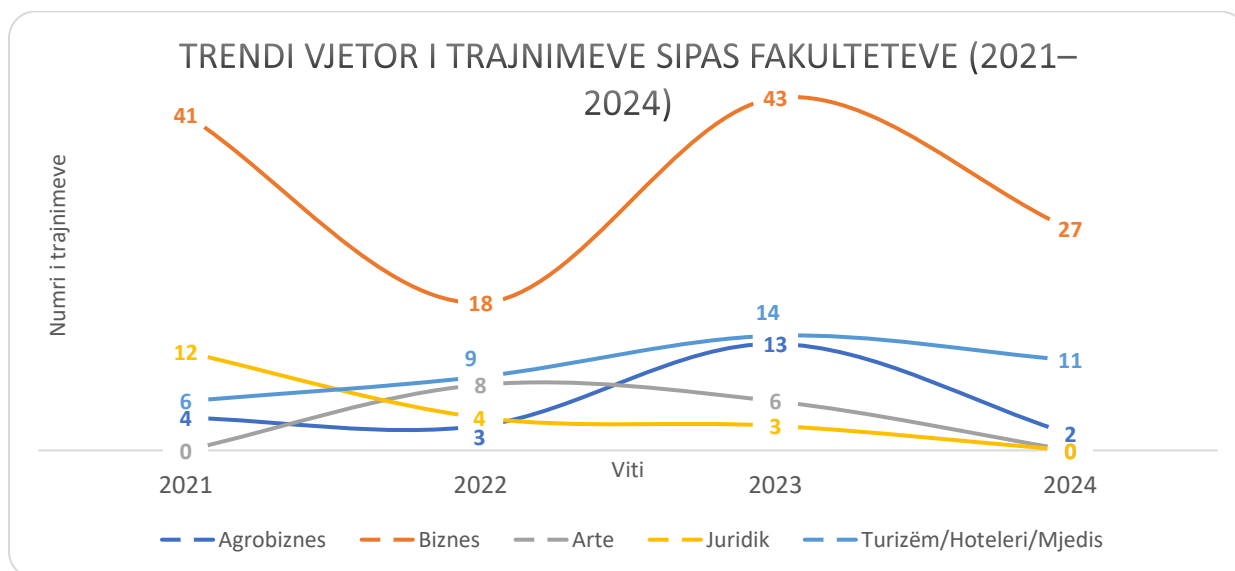
Në nivel institucional, grafiku evidenton se kategoritë e kërkimit shkencor, digjitalizimit dhe sigurimit të cilësisë janë të pabalancuara dhe të përqendruara në një numër të kufizuar fakultetesh, duke krijuar boshllëqe strukturore në zhvillimin e qëndrueshëm akademik të universitetit.

Krahasimi i trendit vjetor të trajnimeve (2021–2024)

Grafiku i trendit vjetor tregon se viti 2023 përfaqëson kulmin e aktiviteteve trajnuese në shumicën e fakulteteve, veçanërisht në Fakultetin e Biznesit, Agrobiznesit dhe Turizmit. Ky intensifikim lidhet kryesisht me zbatimin e projekteve ndërkombëtare dhe iniciativave të financuara nga donatorë të jashtëm.

Në të kundërt, vërehet një rënie e ndjeshme e trajnimeve në vitin 2024 në shumicën e fakulteteve, veçanërisht në Agrobiznes, Juridik dhe Arte, çka tregon mungesë të një mekanizmi të qëndrueshëm institucional për vazhdimësinë e zhvillimit profesional. Fakulteti i Biznesit mbetet relativisht më i qëndrueshëm, ndërsa Fakulteti Juridik dhe ai i Arteve shfaqin varësi të lartë nga projekte të përkohshme.

Grafiku2: Krahasimi i Trendit Vjetor të Trajnimeve sipas Fakulteteve (2021–2024)



Sqarim: Keto statistika janë produktet e analizës së autorit, bazuar në të dhënat statistikore të mara nga Universiteti Haxhi Zeka.

Plani Strategjik i Universitetit të Pejës “Haxhi Zeka” 2023–2026

Plani strategjik parashikon zhvillimin e kapaciteteve njerëzore si shtyllë qendrore të përmirësimit të cilësisë akademike. Në këtë kuadër, dokumenti nënkupton nevojën për trajnime në metodologji bashkëkohore të mësimdhënies të orientuara drejt studentit, zhvillimin e kompetencave pedagogjike në përputhje me rezultatet e të nxëniet, si dhe trajnime për integrimin e kërkimit shkencor në procesin mësimor. Po ashtu, plani strategjik parashikon rritjen e kapaciteteve për shkrim dhe menaxhim projektsh, ndërkombëtarizim dhe përdorim të teknologjive digjitale në mësimdhënie dhe menaxhim akademik.

Interpretim analitik: Dokumenti e koncepton trajnimin si instrument strategjik për transformimin institucional, por e lë të hapur mënyrën e operacionalizimit, duke krijuar hapësirë të qartë për ndërhyrje të strukturuar nga Qendra për Ekselencë.

Manuali i Akreditimit, Riakreditimit dhe Validimit (AKA, 2024)

Manuali kërkon që stafi akademik të jetë i trajnuar në hartimin dhe zbatimin e rezultateve të të nxëniet, dizajnin dhe rishikimin e kurrikulave, metodologji të vlerësimit të bazuara në kompetenca, si dhe në proceset e vetëvlerësimit dhe sigurimit të brendshëm të cilësisë. Gjithashtu, dokumenti nënvizon nevojën për trajnime në etikë dhe integritet akademik.

Interpretim analitik: Trajnimi shfaqet si parakusht i drejtpërdrejtë për akreditim dhe cilësi, duke e lidhur zhvillimin profesional të stafit me legjitimitetin institucional të programeve studimore.

Standardet e Akreditimit për Programet Bachelor dhe Master (2023)

Standardet kërkojnë trajnime për dizajn të programeve studimore të bazuara në rezultate të të nxënit, përdorim të metodave aktive të mësimdhënies, vlerësim të vazhdueshëm dhe transparent të studentëve, si dhe përditësim të stafit në përmbajtjet shkencore të disiplinave përkatëse. Po ashtu, kërkohet ndërlihdje e qartë ndërmjet mësimdhënies, kërkimit dhe tregut të punës.

Interpretim analitik: Dokumenti e zhvendos fokusin e trajnimit nga përmbushja formale e kritereve drejt cilësisë reale të përvojës mësimore të studentëve.

Standardet Institucionale të Arsimit të Lartë (IAL, 2023)

Standardet institucionale parashikojnë trajnime në sigurimin e cilësisë, vetëvlerësim institucional, menaxhim akademik dhe përdorim të evidencës në vendimmarrje. Trajnimet duhet të përfshijnë si stafin akademik ashtu edhe atë administrativ, në funksion të ndërtimit të një kulture institucionale të cilësisë.

Interpretim analitik: Trajnimi konceptohet si bazë për zhvillimin organizativ dhe për ndërtimin e një sistemi të qëndrueshëm të sigurimit të cilësisë.

Rregullorja (AKA) Nr. 03/2025 për Standardet e Programeve të Doktoratës

Rregullorja kërkon trajnime të avancuara për mbikëqyrësit dhe mentorët e doktoratës në metodologji kërkimore, etikë shkencore, mentorim akademik dhe zhvillim të aftësive të transferueshme. Gjithashtu, parashikohen trajnime për doktorantët në shkrim shkencor, publikime ndërkombëtare dhe zhvillim profesional.

Interpretim analitik: Dokumenti e vendos trajnimin në qendër të cilësisë së ciklit të tretë të studimeve dhe e lidh drejtpërdrejt me reputacionin akademik të institucionit.

Rregullorja e UHZ për Studimet e Doktoratës

Rregullorja institucionale kërkon mbështetje të strukturuar për mentorët dhe doktorantët përmes trajnimeve në procedurat e doktoratës, standardet e vlerësimit, etikën akademike dhe përputhjen me kërkesat e AKA-së.

Interpretim analitik: Dokumenti përforcon nevojën për trajnime të targetuara dhe të vazhdueshme për të garantuar cilësinë e studimeve të doktoratës në nivel institucional.

3.3. Nevojat Prioritare për Trajnim të Identifikuara nga Akterët Kyç Institucionalë të Universitetit të Pejës “Haxhi Zeka”

Bazuar në vlerësimin e Prorektores për Mësim, Çështje Studentore dhe Kërkime Shkencore, dekanëve, profesorëve dhe stafit administrativ, nevojat prioritare për trajnim fokusohen në metodologji të avancuara bashkëkohore të mësimdhënies, trajnime për shkrim dhe menaxhim projektsh, si dhe trajnime për hulumtime shkencore me synim rritjen e publikimeve në revista

me kuartile më të avancuara. Një komponent i veçantë lidhet me trajnimin e mentorëve dhe doktorantëve, si dhe me nevojën për bashkëpunim më të ngushtë me industrinë dhe bizneset lokale, për përfshirje aktive në mësimdhënie, bashkëfinancim projektsh dhe rritje të punësueshmërisë së të diplomuarve.

Interpretim analitik: Propozimet nga terreni janë në përputhje të drejtpërdrejtë me kërkesat normative të dokumenteve, duke i konkretizuar ato në ndërhyrje praktike dhe të orientuara drejt ndikimit real në cilësinë akademike dhe relevancën e universitetit për tregun e punës.

IV: GJETJET KRYESORE

4. *Vlerësimi i Koherencës së Trajnimeve Aktuale me Kërkesat Strategjike, Standardet e Akreditimit dhe Nevojat e Identifikuara nga Akterët Kyç*

Korniza e kërkesave (çfarë kërkohet realisht)

Tri burimet kryesore (Plani Strategjik, standardet/rregulloret e AKA dhe intervistat) përqendrohen në këto fusha që ndikojnë drejtpërdrejt cilësinë:

1. Metodologji bashkëkohore të mësimdhënies (student-centered, active learning, inclusive teaching)
2. Kurrikulë dhe Rezultate të të Nxënit (RN), dhe vlerësim i bazuar në kompetenca
3. Sigurim i cilësisë: vetëvlerësim, cikle përmirësimi, përdorim i evidencës
4. Kërkim shkencor dhe publikime (orientim drejt kuartileve më të avancuara, përdorimi i STATA, SPSS, Nvivo, Atlas)
5. Projekte: shkrim, menaxhim, ndërkombëtarizim
6. Digjitalizim/AI: platforma mësimore, teknologji mësimore, (kur aplikohet) data/AI
7. PhD: mentorim/mbikëqyrje, etikë kërkimore, metodologji të avancuara, zhvillim doktorantësh
8. Bashkëpunim me industri dhe punësueshmëri (relevancë dhe bashkë-financim potencial)

Legjenda e vlerësimit të koherencës: **A (Koherencë e lartë):** e adresuar në mënyrë të qëndrueshme dhe të shpërndarë, me prani të dukshme ndër fakultete. **B (Koherencë e pjesshme):** e adresuar, por e pabarabartë, e i pakoordinuar ose e varur nga projekte. **C (Koherencë e ulët):** adresim sporadik, pa strukturë, pa përhapje institucionale. **D (Mospërputhje kritike):** mungesë ose adresim minimal ndaj kërkesës normative dhe nevojës së identifikuuar

Tabela 6: **Matricë e koherencës (Kërkesat vs. Evidenca 2021–2024)**

Fusha prioritare	Kërkesa strategjike (UHZ)	Kërkesa akreditimi (AKA)	Nevojat nga intervistat	Evidenca nga trajnimet 2021–2024	Koherenca
1. Metodologji bashkëkohore mësimdhënie	Po	Po (indirekt përmes Rezultateve të nxënimit, vlerësimit)	Po (prioritet)	E pranishme, por e pabarabartë; shpesh e lidhur	B → C

				me iniciativa/projekte, jo si program i standardizuar	
2. Rezultatet e te Nxenit + dizajn kurrikule + vlerësim kompetencash	Po	Po (qendrore)	Implicit (cilësi)	Trajnimet “pedagogjike” ekzistojnë, por komponenti i vlerësimit nuk del si bosht i qartë dhe i sistemuar	B
3. Sigurim cilësie dhe vetëvlerësim	Po	Po (qendrore)	Po	Shumë e dobët jashtë Biznesit (praktikisht mungon në shumicën e fakulteteve)	D
4. Kërkim dhe publikime	Po	Po (cilësi akademike)	Po (shumë i theksuar)	I koncentruar kryesisht në Biznes; minimal ose mungon në disa fakultete	B → D
5. Projekte dhe menaxhim projektësh	Po	Indirekt (ndërkombëtarizim/kapacitete)	Po	I pranishëm në disa fakultete; dukshëm i ndikuar nga ciklet e projekteve	B
6. Digjitalizim dhe teknologji (përf. data/AI kur relevante)	Po	Po	Po	Biznes dhe Turizëm kanë volum; fakultete të tjera shumë dobët ose 0	C
7. PhD mentorim, etikë, metodologji të avancuara	Po	Po (AKA 03/2025)	Po (prioritet)	Nuk reflektohet si trajnim i strukturuar dhe i dokumentuar në periudhën e analizuar	D
8. Industri, treg pune, punësueshmëri	Po	Po (relevancë)	Po (bashkëpunim i ngushtë)	Evidencë indirekte (internshipe/projekte), por jo trajnime të strukturuar për partneritete dhe co-design	C

Sqarim:

4.1. Analizë kritike e gjetjeve kryesore

1) Metodologjitë bashkëkohore janë të pranishme, por nuk janë institucionalizuar

Edhe pse shfaqet një numër trajnimesh në “zhvillim pedagogjik”, kjo nuk është e barabartë me adoptim të metodologjive bashkëkohore. Në vlerësim kritik, koherenca bie nga “B” drejt “C” për dy arsye: **a)** Pabarazi ndër fakultete: disa fakultete kanë prani të mirë, të tjerat minimale ose të paqëndrueshme, dhe **b)** Mungesë standardizimi: nuk shihet një program i përbashkët universitar (p.sh. modul i detyrueshëm) që t’i lidhë metodologjitë bashkëkohore me RN, vlerësimin dhe sigurimin e cilësisë.

Në praktikë, kjo nënkupton që metodologjitë bashkëkohore mund të jenë trajtuar si tema të veçuara, jo si transformim i sistemit mësimor për rritje të cilësisë.

2) Boshllëku më kritik institucional është “Sigurimi i Cilësisë”

Dokumentet e AKA dhe standardet institucionale e trajtojnë sigurimin e cilësisë si bosht, ndërsa statistikat tregojnë se kjo fushë është e zhvilluar praktikisht vetëm në një fakultet (Biznes), dhe mungon në të tjerët. Kjo krijon mospërputhje direkte me kërkesat rregullative dhe shpjegon pse kultura e cilësisë rrezikon të mbetet fragmentare, e varur nga iniciativa lokale dhe jo e institucionalizuar.

3) Kërkimi dhe publikimet janë të përqendruara, jo të shpërndara

Ndërsa dokumentet dhe intervistat kërkojnë rritje të kapaciteteve kërkimore dhe publikime në kuartile më të avancuara, evidenca tregon se kjo fushë është e mbuluar fuqishëm vetëm në Biznes. Fakultetet e tjera kanë volum minimal ose mungesë, që nënkupton se UHZ rrezikon të ketë zhvillim të pabalancuar në dimensionin kërkimor, me ndikim në reputacion, riakreditim dhe konkurrueshmëri. Poashtu, nuk evidentohen trajnime në software siq janë: *STATA*, *SPSS*, *Nvivo*, *Atlas*, apo software të cilat janë kryesore në avancimin e publikimeve të stfajt

4) Digjitalizimi (IA) është i pranishëm, por jo i standardizuar

Dokumentet e kërkojnë digjitalizimin, intervistat e theksojnë edhe dimensionin e IA, por statistikat tregojnë mbulim të pabarabartë (Biznes dhe Turizëm relativisht mirë, të tjerët dobët). Kjo sugjeron se digjitalizimi ka ecur përmes nismave të veçuara dhe jo përmes një kurrikule trajnime të përbashkët në nivel universiteti. Mungon dukshëm trajnime në qasjen dhe përdorimin e *Intelegjences Artificiale* në procesin e mesimdhënie

5) PhD është kërkesë e fortë normative dhe nevojë e fortë nga akterët, por nuk shihet në aktivitetet e kategorizuara

Rregulloret për doktoratë dhe standardet 03/2025 e bëjnë të domosdoshëm trajnimin për mentorim, etikë kërkimore, metodologji të avancuar dhe zhvillim të doktorantëve. Intervistat e theksojnë po njësoj. Megjithatë, statistikat e trajnimeve (siq janë raportuar) nuk e pasqyrojnë këtë dimension si kategori të qartë, që sugjeron një mospërputhje kritike: ose aktivitetet nuk janë zhvilluar ende, ose nuk janë strukturuar dhe dokumentuar në mënyrë të standardizuar.

6) Qëndrueshmëria është sfidë, kulmi 2023 dhe rënia 2024

Trendi me kulm në 2023 dhe rënie në 2024 tregon se zhvillimi profesional është i ndjeshëm ndaj cikleve të projekteve. Kjo është në mospërputhje me logjikën e dokumenteve të cilat kërkojnë zhvillim të vazhdueshëm dhe sistem të qëndrueshëm të cilësisë.

4.2 Raport i Gjetjeve nga Pyetësi për Vlerësimin e Nevojave për Trajnim

Shënim metodologjik: Interpretimi bazohet në të dhënat e pyetësorit të administruar për vlerësimin e nevojave për trajnim. Për shkak të numrit të kufizuar të respondentëve, rezultatet duhet të lexohen si tregues orientues për planifikim institucional dhe jo si përfaqësim përfundimtar statistikor për të gjithë universitetin. Megjithatë, përgjigjet ofrojnë

evidencë të dobishme për përcaktimin e fushave prioritare të ndërhyrjes nga Qendra për Ekselencë.

1. Përmbledhje

Gjetjet tregojnë se nevojat për trajnim në UHZ janë të lidhura ngushtë me transformimin digjital, cilësinë e mësimdhënies, bashkëpunimin me industrinë dhe zhvillimin e kapaciteteve institucionale. Prioriteti më i qartë i identifikuar nga respondentët është përdorimi i Inteligjencës Artificiale dhe digjitalizimi në mësimdhënie, hulumtim dhe procese administrative, me kërkesë të lartë prej 100%.

Bashkëpunimi industri-universitet paraqitet gjithashtu si fushë me rëndësi të lartë, me 66.7% të respondentëve që e kanë vlerësuar si nevojë të lartë për trajnim. Kjo gjetje është veçanërisht e rëndësishme për orientimin e programeve akademike drejt tregut të punës, zhvillimin e praktikave profesionale dhe rritjen e punësueshmërisë së studentëve.

Shkrimi dhe menaxhimi i projekteve paraqet një kërkesë të balancuar, ku 50% e respondentëve e vlerësojnë si nevojë të lartë. Në nivel strategjik, kjo fushë duhet të trajtohet si prioritet shumë i lartë, sepse ndërlidhet drejtpërdrejt me rritjen e kapaciteteve për aplikim në grante, pjesëmarrje në projekte vendore dhe ndërkombëtare, si dhe forcimin e qëndrueshmërisë institucionale.

Metodat bashkëkohore dhe të avancuara të mësimdhënies, edhe pse në pyetësor janë vlerësuar me kërkesë të lartë nga 33.3% e respondentëve, mbeten prioritet shumë i rëndësishëm institucional. Kjo lidhet me nevojën për përmirësim të vazhdueshëm të cilësisë së mësimdhënies, përdorimin e qasjeve aktive dhe interaktive, si dhe përshtatjen e mësimdhënies me nevojat e studentëve dhe standardet bashkëkohore të arsimit të lartë.

Mentorimi i temave të diplomës, veçanërisht në nivel PhD, nuk paraqitet si kërkesë e lartë në përgjigjet e mbyllura të pyetësorit. Megjithatë, për qëllime të Baseline Study, kjo fushë duhet të theksohet si prioritet shumë i lartë strategjik, sepse lidhet me cilësinë e hulumtimit, zhvillimin e kapaciteteve akademike dhe mbështetjen e studentëve në proceset e avancuara kërkimore.

2. Tabela përmbledhëse e treguesve kryesorë

Fusha / treguesi	Rezultati kryesor	Interpretimi për Baseline Study
Pozita e respondentëve	50% staf akademik dhe 50% staf administrativ	Rezultatet reflektojnë dy perspektiva institucionale, akademike dhe administrative.
Përvoja në punë	50% kanë 6-10 vite përvojë, 33.3% kanë 11+ vite dhe 16.7% kanë 0-5 vite	Përgjigjet mbështeten kryesisht në përvojë të konsoliduar institucionale.
IA dhe digjitalizimi	100% kërkesë e lartë	Prioriteti më i qartë për zhvillim profesional.
Bashkëpunimi industri-universitet	66.7% kërkesë e lartë	Fushë prioritare për lidhjen e universitetit me tregun e punës.

Shkrimi dhe menaxhimi i projekteve	50% kërkesë e lartë	Duhet të trajtohet si prioritet shumë i lartë strategjik për zhvillim institucional.
Metodat e avancuara të mësimdhënies	33.3% kërkesë e lartë	Duhet të forcohet si fushë bazë për cilësinë e mësimdhënies.
Mentorimi i temave të diplomës dhe PhD	Në pyetësor nuk del si kërkesë e lartë, por mbetet prioritet strategjik	Rekomandohet trajnim i dedikuar për mentorim akademik dhe mbikëqyrje kërkimore.
Preferenca për llojin e trajnimit	66.7% preferojnë trajnime afatshkurtra	Programet duhet të jenë praktike, intensive dhe të fokusuar.
Forma e trajnimit	66.7% preferojnë format blended	Rekomandohet kombinimi i sesioneve fizike me komponentë online.

3. Interpretimi i detajuar i gjetjeve

3.1 Pozita e respondentëve

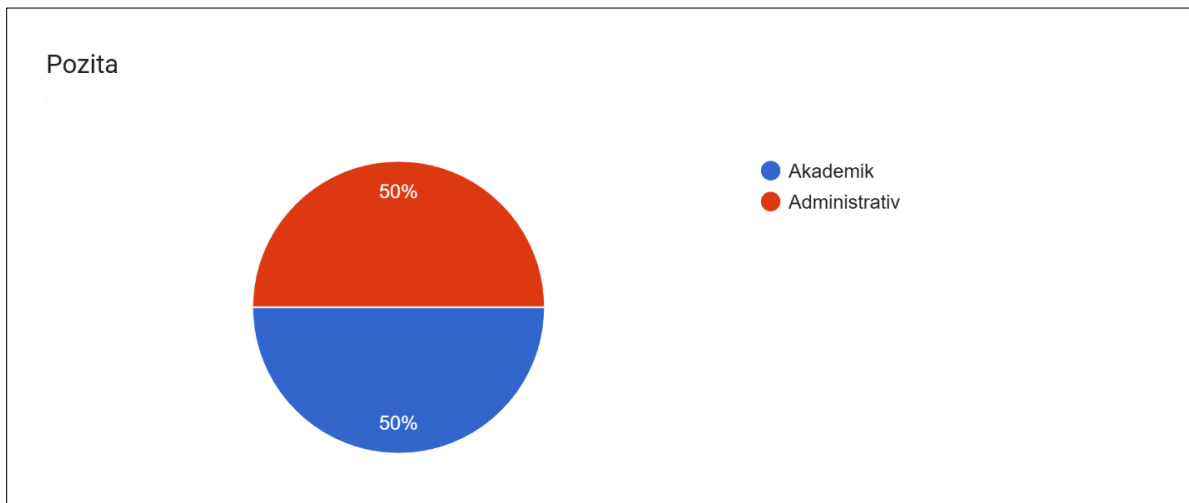


Figura 1. Pozita e respondentëve

Rezultatet tregojnë një shpërndarje të barabartë ndërmjet stafit akademik dhe stafit administrativ, me 50% për secilën kategori. Ky balancim është i rëndësishëm për Baseline Study, sepse nevojat për trajnim nuk kufizohen vetëm në dimensionin pedagogjik, por përfshijnë edhe proceset administrative, menaxheriale dhe institucionale. Prania e dy grupeve e bën interpretimin më të dobishëm për planifikimin e aktiviteteve të Qendrës për Ekselencë.

Përfaqësimi sipas njësive tregon se Fakulteti i Biznesit ka pjesëmarrjen më të lartë, me 33.3%, ndërsa njësitë e tjera përfaqësohen me nga 16.7%. Kjo shpërndarje ofron një pamje fillestare të nevojave në njësi të ndryshme, por gjithashtu tregon se në fazat e ardhshme do të ishte e dobishme të zgjerohet pjesëmarrja nga fakultetet dhe zyrat e tjera, në mënyrë që plani i trajnimeve të reflektojë më plotësisht nevojat institucionale.

3.3 Përvoja profesionale

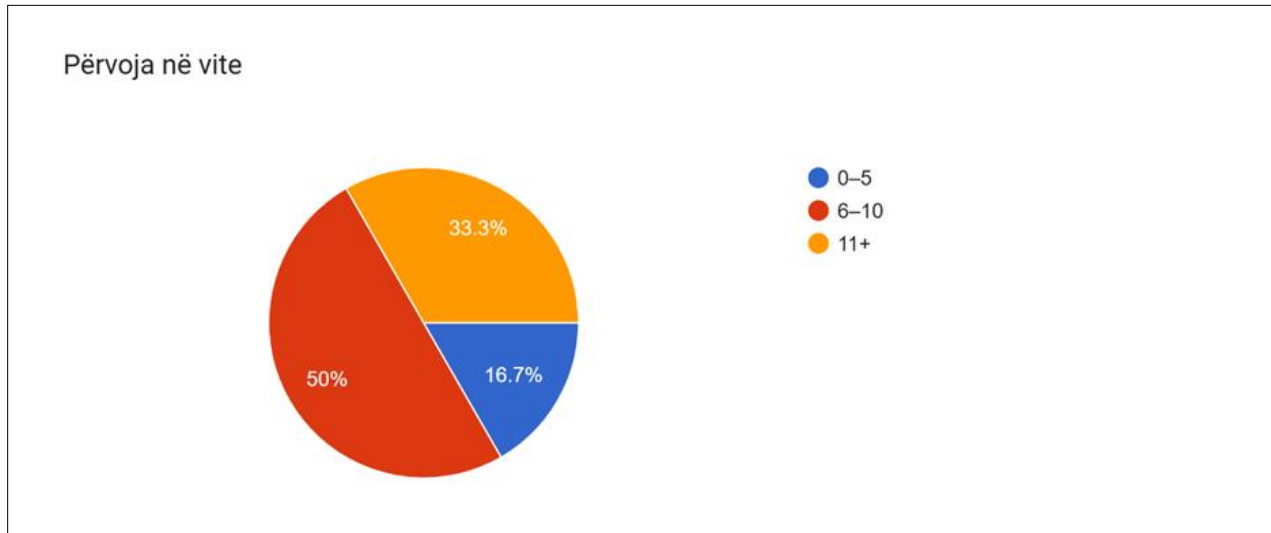


Figura 3. Përvoja në vite

Struktura e përvojës tregon se 50% e respondentëve kanë 6-10 vite përvojë, 33.3% kanë mbi 11 vite përvojë dhe 16.7% kanë 0-5 vite përvojë. Kjo nënkupton se shumica e përgjigjeve vijnë nga staf me përvojë të konsiderueshme në institucion. Për Baseline Study, kjo është e rëndësishme sepse perceptimet e respondentëve janë të lidhura me përvojë praktike në mësimdhënie, administratë, shërbime studentore dhe procese të brendshme institucionale.

4. Trajnimet e ndjekura gjatë vitit 2025/2026

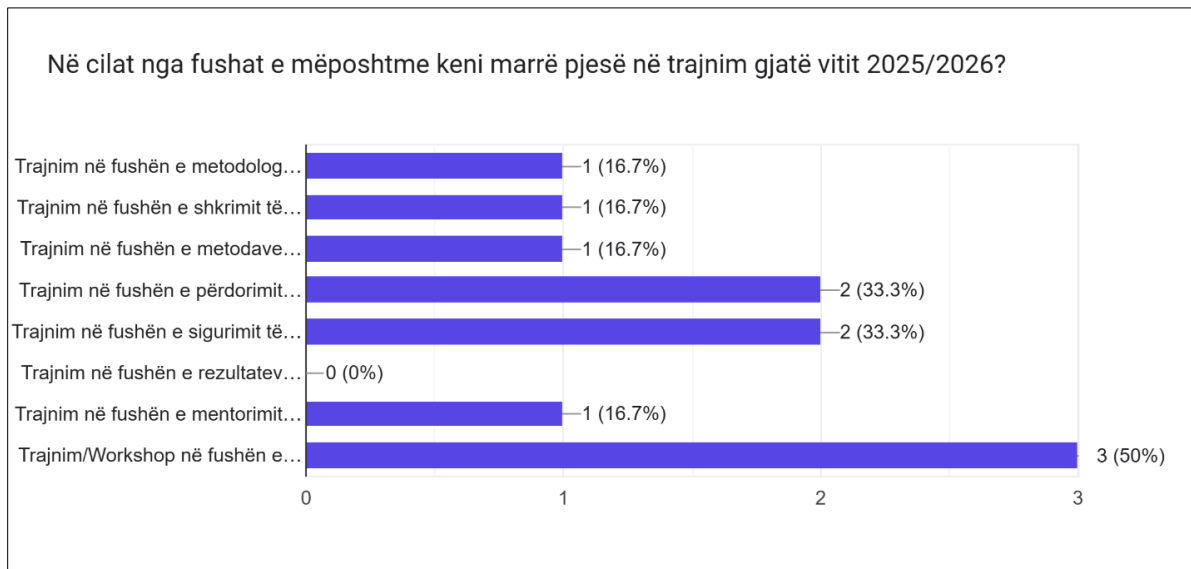


Figura 4. Trajnimet e ndjekura gjatë vitit 2025/2026

Të dhënat tregojnë se pjesëmarrja më e lartë është raportuar në trajnimet ose workshop-et për bashkëpunimin industri-universitet, me 50%. Trajnimet në përdorimin e Inteligjencës Artificiale dhe digjitalizimit, si dhe ato në sigurimin e cilësisë, janë ndjekur nga 33.3% e respondentëve. Ndërkohë, metodologjia bashkëkohore e mësimdhënies, shkrimi dhe menaxhimi i projekteve,

metodat hulumtuese dhe mentorimi i studentëve të PhD janë ndjekur nga 16.7%. Pjesëmarrja në trajnime për rezultatet e të nxënit dhe vlerësimin është 0%. Kjo tregon se, megjithëse disa fusha janë prekur përmes trajnimeve të mëparshme, mbetet hapësirë e qartë për programe më të strukturuar, veçanërisht në metodat e avancuara të mësimdhënies, shkrimit e projekteve dhe mentorimin akademik në nivel PhD.

5. Nevojat për trajnim në tre vitet e ardhshme

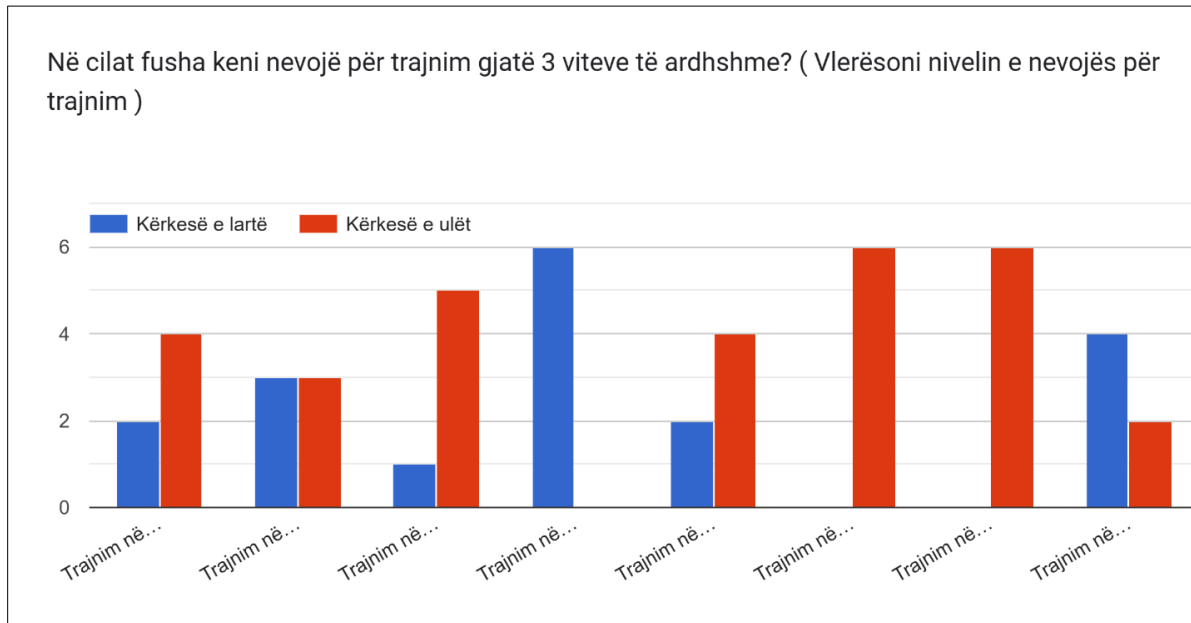


Figura 5. Nevojat për trajnim në tre vitet e ardhshme

Gjetjet tregojnë se IA dhe digjitalizimi janë identifikuar si nevojë e lartë nga 100% e respondentëve, duke e bërë këtë fushë prioritetin më të qartë për ndërhyrje. Bashkëpunimi industri-universitet vlerësohet si nevojë e lartë nga 66.7%, ndërsa shkrimi dhe menaxhimi i projekteve nga 50%. Metodologjitë bashkëkohore të mësimdhënies dhe sigurimi i cilësisë kanë kërkesë të lartë prej 33.3%, ndërsa metodat e hulumtimit shkencor dhe publikimeve kanë 16.7%. Rezultatet e të nxënit, vlerësimi dhe mentorimi i studentëve nuk janë vlerësuar si kërkesë e lartë në përgjigjet e mbyllura. Megjithatë, në interpretim strategjik, metodat e avancuara të mësimdhënies, shkrimi i projekteve dhe mentorimi i temave të diplomës, veçanërisht në nivel PhD, duhet të trajtohen si fusha me prioritet shumë të lartë, sepse janë parakushte për cilësi akademike, zhvillim kërkimor dhe mbështetje efektive të studentëve.

6. Preferencat për llojin e trajnimit

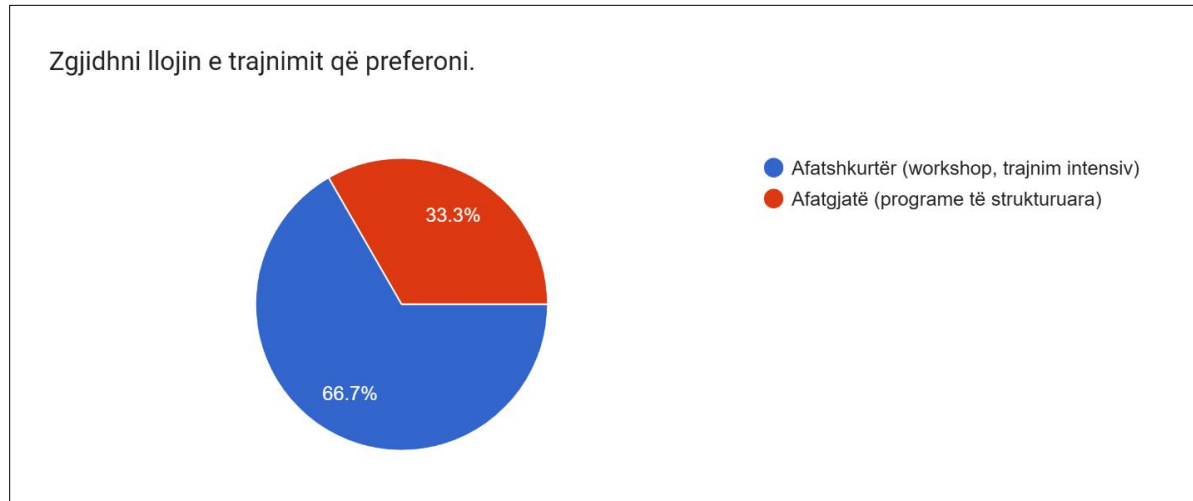


Figura 6. Lloji i preferuar i trajnimit

Respondentët shfaqin preferencë më të lartë për trajnime afatshkurtra, workshop-e dhe trajnime intensive, me 66.7%, krahasuar me programet afatgjata të strukturuar, të cilat preferohen nga 33.3%. Kjo tregon se programet e Qendrës për Ekselencë duhet të jenë të fokusuar, praktike dhe të organizuara në formate që mund të integrohen lehtësisht në ngarkesën e punës së stafit. Megjithatë, për tema më komplekse si IA në mësimdhënie, grant writing dhe mentorimi PhD, rekomandohet që workshop-et të kombinohen me sesione përcjellëse dhe detyra praktike.

7. Forma e preferuar e trajnimit

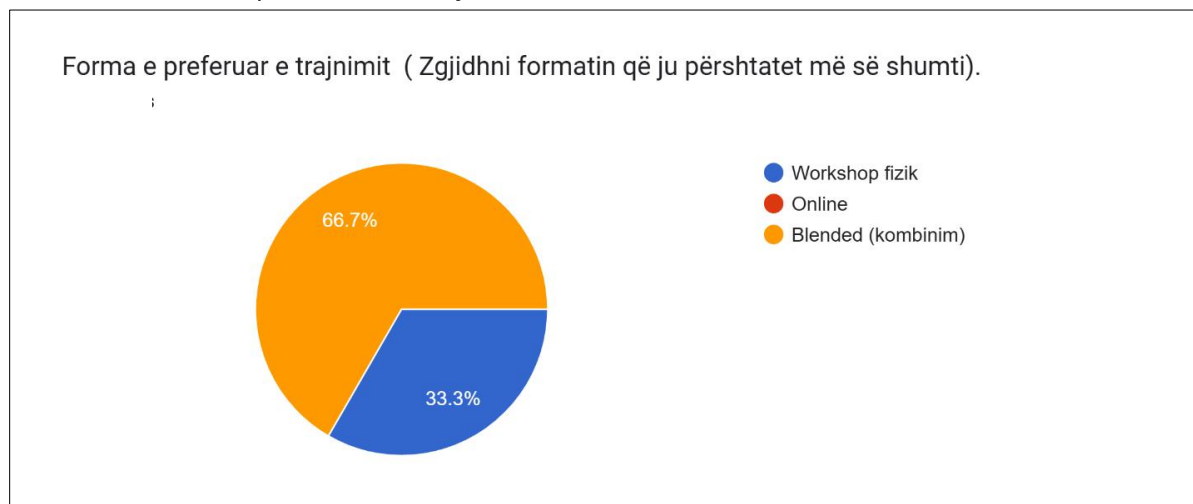


Figura 7. Forma e preferuar e trajnimit

Formati blended është zgjedhur nga 66.7% e respondentëve, ndërsa workshop-i fizik nga 33.3%. Trajnimi plotësisht online nuk është preferuar nga respondentët. Kjo tregon se stafi vlerëson ndërveprimin fizik, por njëkohësisht kërkon fleksibilitetin që ofrojnë komponentët online. Për këtë arsye, modeli më i përshtatshëm për UHZ është kombinimi i sesioneve fizike me materiale online, aktivitete praktike dhe mbështetje pas trajnimit.

8. Komentet e hapura dhe nevojat specifike

Komentet e hapura e plotësojnë analizën kuantitative duke identifikuar fusha që nuk janë kapur plotësisht nga pyetjet e mbyllura. Një nga nevojat e përmendura lidhet me trajnimet për pjesëmarrje në komisione institucionale, përfshirë rolin e vlerësuesit, rekrutuesit dhe menaxherit të kontratave. Kjo tregon se përveç trajnimeve akademike, ekziston nevojë edhe për forcim të kapaciteteve administrative dhe procedurale.

Një nevojë specifike është identifikuar edhe për Zyrën për Zhvillim të Karrierës. Kjo përfshin trajnime në këshillim dhe orientim në karrierë, identifikim të interesave dhe aftësive të studentëve, përgatitje për tregun e punës, hartim të CV-së dhe letrës motivuese, përgatitje për intervistë, analizë të tregut të punës dhe përdorim të mjeteve digjitale. Këto tema janë të rëndësishme sepse e lidhin zhvillimin profesional të stafit me shërbimet për studentët dhe me punësueshmërinë e tyre.

Në nivel të përgjithshëm, komentet tregojnë se Qendra për Ekselencë duhet të zhvillojë një portofol trajnimesh që kombinon temat akademike, hulumtuese, digjitale, administrative dhe shërbimet për studentët. Kjo qasje do të mundësonte që trajnimet të mos mbeten aktivitete të izoluara, por të shndërrohen në mekanizëm të qëndrueshëm për zhvillim institucional.

9. Rekomandime për veprim

Prioriteti	Gjetja kryesore	Veprimi i rekomanduar	Afati i sugjeruar
Shumë i lartë	IA dhe digjitalizimi kanë kërkesë të lartë prej 100%.	Të krijohet program praktik për përdorimin e IA në mësimdhënie, përgatitje të materialeve mësimore, vlerësim, hulumtim dhe administratë.	2026
Shumë i lartë	Metodat e avancuara të mësimdhënies janë të domosdoshme për cilësinë akademike.	Të zhvillohen module për mësimdhënie aktive, case-based learning, problem-based learning, assessment for learning dhe integrim të mjeteve digjitale në klasë.	2026-2027
Shumë i lartë	Shkrimi dhe menaxhimi i projekteve ka kërkesë të lartë prej 50% dhe rëndësi strategjike.	Të organizohen trajnime për grant writing, planifikim projektsh, buxhetim, partneritete, raportim dhe menaxhim të rezultateve.	2026
Shumë i lartë	Mentorimi i temave të diplomës dhe PhD është prioritet strategjik, edhe pse nuk del si kërkesë e lartë në pyetjet e mbyllura.	Të krijohet modul i dedikuar për mentorim akademik, mbikëqyrje të tezave, etikë kërkimore, strukturim të temave dhe udhëheqje të studentëve në nivele Bachelor, Master dhe PhD.	2026-2027

I lartë	Bashkëpunimi industri-universitet ka kërkesë të lartë prej 66.7%.	Të zhvillohen workshop-e me industrinë, udhëzues për partneritete, modele për praktika studentore dhe mekanizma për përfshirjen e punëdhënësve në programe.	2026-2027
I mesëm	Sigurimi i cilësisë ka kërkesë të lartë prej 33.3%.	Të ofrohen trajnime për vetëvlerësim, evidencë institucionale, standarde të akreditimit dhe përdorim të të dhënave për përmirësim të vazhdueshëm.	2027
I mesëm	Nevojat administrative për komisione dhe procedura institucionale janë evidentuar në komentet e hapura.	Të krijohen trajnime për rolin në komisione, rekrutim, vlerësim, procedura dhe menaxhim kontratash.	2026-2027
I lartë	66.7% preferojnë trajnime afatshkurtra dhe 66.7% preferojnë format blended.	Të përdoret modeli blended me workshop-e praktike, materiale online dhe sesione përcjellëse pas trajnimit.	Në vazhdimësi

10. Matricë e shkurtër e zbatimit

Fusha e trajnimit	Rezultati i pritur	Treguesi i matjes	Njësia përgjegjëse
IA dhe digjitalizimi	Stafi përdor mjete digjitale dhe IA në mënyrë etike dhe praktike.	Numri i trajnimeve, pjesëmarrja, shembujt e materialeve të zhvilluara.	Qendra për Ekselencë
Metodat e avancuara të mësimdhënies	Rritje e përdorimit të metodave aktive dhe të orientuara nga studenti.	Syllabuse të përmirësuara, plane mësimore, reflektime të stafit.	Qendra për Ekselencë dhe fakultetet
Grant writing dhe menaxhim projektsh	Rritje e kapacitetit për aplikime në projekte dhe partneritete.	Numri i ide-projekteve, aplikimeve dhe partneriteteve të iniciuara.	Qendra për Ekselencë dhe zyrat përkatëse
Mentorim i temave dhe PhD	Mbështetje më e strukturuar për studentët në hulumtim dhe punim diplome.	Udhëzues mentorimi, raste të mbikëqyrjes, feedback nga studentët.	Qendra për Ekselencë dhe njësitë akademike
Bashkëpunimi industri-universitet	Lidhje më e fortë me tregun e punës dhe partnerët jashtëuniversitarë.	Marrëveshje bashkëpunimi, aktivitete me industri, praktika studentore.	Qendra për Ekselencë dhe Zyra e Karrierës

KAPITULLI V: IMPLIKIMET STRATEGJIKE

5.1. Harta e Boshlleqeve (Gap Map): Koherenca ndërmjet Trajnimeve Aktuale, Standardeve të Akreditimit dhe Nevojave të Identifikuara në UHZ

Kjo pjesë paraqet një analizë sintetike dhe krahasuese të nivelit të koherencës ndërmjet trajnimeve të realizuara deri më tani në Universitetin e Pejës “Haxhi Zeka”, kërkesave strategjike të universitetit dhe standardeve të akreditimit, si dhe nevojave për zhvillim profesional të identifikuara përmes analizës dokumentare dhe intervistave me akterët kyç institucionalë. Në këtë kontekst, *Harta e Boshlleqeve* shërben si instrument analitik për të evidentuar jo vetëm fushat ku ekziston përputhshmëri ndërmjet praktikës institucionale dhe kërkesave strategjike e të akreditimit, por edhe boshllëqet strukturore që kërkojnë ndërhyrje të qëndrueshme institucionale.

Tablea. Harta e Boshlleqeve (Gap Map) te Trajnimeve Akademike në Universitetin e Pejës “Haxhi Zeka”

Fusha prioritare	Kërkesa strategjike dhe rregullative	Evidenca nga trajnimet 2021–2024	Boshllëku i identifikuar	Implikimi për cilësinë akademike
Metodologji bashkëkohore të mësimdhënies	Kërkohet mësimdhënie e orientuar nga studenti, metoda aktive, gjithëpërfshirëse dhe reflektuese	Trajnime pedagogjike ekzistojnë, por janë të pabarabarta ndër fakultete dhe shpesh të lidhura me projekte të veçuara	Mungesë e një programi të standardizuar universitar dhe e lidhjes sistematike me vlerësimin dhe sigurimin e cilësisë	Metodologjitë mbeten iniciativa individuale, pa ndikim të qëndrueshëm në transformimin e praktikave mësimore
Rezultate të të nxëniet dhe vlerësim i bazuar në kompetenca	Standardet kërkojnë përputhje të plotë ndërmjet RN, mësimdhënies dhe vlerësimit	Tema trajtohet kryesisht në mënyrë të tërthortë përmes kërkesave të akreditimit dhe trajnimeve pedagogjike të përgjithshme	Mungesë trajnimesh të dedikuara për dizajn të vlerësimit, rubrika dhe feedback formues	Rrezik që vlerësimi të mos reflektojë realisht kompetencat e synuara të studentëve
Sigurim i cilësisë dhe vetëvlerësim institucional	Dokumentet e AKA dhe standardet institucionale e vendosin si shtyllë qendrore	Evidencë shumë e kufizuar, e përqendruar kryesisht në një fakultet	Mungesë e përfshirjes së qëndrueshme të stafit akademik dhe administrativ në vetëvlerësim	Cilësia trajtohet si kërkesë formale dhe jo si kulturë institucionale e përditshme
Kërkim shkencor dhe publikime në kuartile të avancuara, përdorimi i sofwareve STATA, SPSS, Nvivo, Atlas	Kërkohet rritje e kapaciteteve kërkimore dhe publikime cilësore	Trajnimet janë të përqendruara kryesisht në Fakultetin e Biznesit	Pabarazi e theksuar ndër fakultete dhe mungesë mbështetjeje të diferencuar sipas disiplinave	Zhvillim i pabalancuar akademik dhe rrezik për performancë të dobët në riakreditim. Nuk ka evidence direkte te përdorimit te mirefillte te ketyre sofwareve.

Projekte dhe menaxhim projektsh	Dokumentet dhe intervistat kërkojnë kapacitete për shkrim dhe menaxhim projektsh	Trajnime ekzistojnë, por janë të varura nga ciklet projekteve	Mungesë e vazhdimësisë dhe e institucionalizimit të kapaciteteve	Paqëndrueshmëri në zhvillimin profesional dhe varësi nga financime të jashtme
Digjitalizim dhe teknologji mësimore (përfshirë data/IA kur relevante)	Digjitalizimi kërkohet si komponent i domosdoshëm i cilësisë	Evidencë e mirë vetëm në disa fakultete, mungesë në të tjera	Zbatim i pabarabartë dhe mungesë e një kornize të përbashkët	Pabarazi në cilësinë e përvojës mësimore të studentëve. Mungese e larte e trajtimit te IA, ne procesin mesimdhenes, dhe vleresimin e studenteve
Studimet e doktoratës (PhD): mentorim dhe metodologji e avancuar	Rregulloret e AKA kërkojnë trajnime të strukturuar për mentorë dhe doktorantë	Nuk reflektohet si kategori e qartë në trajnimet ekzistuese	Mungon plan veprimi i Trajnimeve te nevojshme te stafit akademik dhe te studenteve. Kjo qon ne mospërputhje kritike me kërkesat normative dhe nevojat e identifikuar	Rrezik për cilësinë e doktoratës dhe reputacionin akademik të institucionit
Bashkëpunim me industri dhe punësueshmëri	Dokumentet kërkojnë relevancë me tregun e punës	Evidencë indirekte përmes internshipeve dhe projekteve	Mungesë e trajnimeve të strukturuar për partneritete strategjike	Mundësi e humbur për rritje të punësueshmërisë dhe ndikimit te industrise

Sqarim:

Kjo tabelë tregon se në Universitetin e Pejës “Haxhi Zeka” ekzistojnë aktivitete të trajnimeve për stafin akademik, por jo te spektrit administrativ, per ato ekzistuese, verehet një të shpërndara në mënyrë të pabarabartë ndërmjet njësive akademike dhe shpesh të ndërlidhura me ciklet projekteve, ndërkohë që dokumentet strategjike dhe standardet e akreditimit kërkojnë zhvillim të vazhdueshëm, të strukturuar dhe të institucionalizuar. Boshllëqet më kritike lidhen me *sigurimin e cilësisë, studimet e doktoratës, IA dhe digjitalizimin, përfshirjen e stafit administrativ, si dhe me mungesën e trajnimeve të strukturuar në metodologjitë bashkëkohore të mësimdhënies*. Po ashtu, vërehet mungesë e mekanizmave dhe indikatorëve matës që do të mundësonin vlerësimin nëse trajnimet e realizuara përkthehen realisht në zbatim praktik në procesin mësimor dhe në përmirësim të qëndrueshëm të cilësisë akademike.

5.2. Inofgrafike rreth Implkimeve te Trajnimeve dhe Rritje se Cilesise në Universitetin e Pejës “Haxhi Zeka” (2021–2024)

- Përputhshmëri e mirë – kërkesat strategjike dhe rregullative janë të adresuara drejtpërdrejt dhe në mënyrë të qëndrueshme përmes trajnimeve ekzistuese.
- Përputhshmëri e pjesshme / indirekte – kërkesat adresohen pjesërisht ose në mënyrë të tërthortë, kryesisht përmes projekteve të veçuara ose iniciativave individuale.

● Boshllëk kritik – kërkesat strategjike dhe standardet nuk janë të mbuluara nga trajnimet aktuale ose adresohen në mënyrë minimale.

Tabela.

Fusha Prioritare	Gjendja Aktuale	Boshllëku	Implikime për menaxhmentin & Qendrën për Ekselencë	Prioritet Strategjik
Metodologji bashkëkohore mësimdhënie	● Trajnime të pjesshme	Pa unifikim institucional dhe pa mekanizma për ndjekjen e zbatimit në praktikë.	Nevojë për program universitar të detyrueshëm pedagogjik të koordinuar nga Qendra për Ekselencë	I lartë
Rezultate të të nxënit & vlerësim	● Indirekt	Fokus i pamjaftueshëm në vlerësim të bazuar në kompetenca	Standardizim institucional i trajnimeve për vlerësim, për stafin akademik dhe administrativ	I lartë
Sigurim i cilësisë	● Shumë i kufizuar	Mungesë sistematike	Ndërtim i kulturës së cilësisë përmes trajnimeve të përbashkëta akademik-administrative	Kritik
Kërkim & publikime	● Pabarazi ndër fakultete	Mbështetje jo e balancuar	Politika diferencuese trajnimi sipas fushave dhe mentorim i strukturuar kërkimor	I lartë
Projekte & menaxhim	● Varësi nga projekte	Mungesë institucionalizimi	Krijim i kapaciteteve të qëndrueshme për shkrim dhe menaxhim projektesh në nivel universiteti	Mesatar
Digjitalizim & AI	● Vetëm disa fakultete	Mungesë kornize	Trajnime bazë dhe të avancuara digjitale për akademikë dhe staf administrativ	I lartë
Studime PhD & mentorim	● Mungojne	Nuk jane Inicuar ose planifikuar gjate procesit te akreditimit	Program i dedikuar trajnimi për mentorë dhe doktorantë sipas standardeve të AKA-së	Kritik
Industri & punësueshmëri	● Indirekt	Mungon model i strukturuar partneritetesh dhe mekanizma të rregullt bashkëpunimi me industrinë.	Partneritete të pastrukturuara	I lartë
Stafi administrativ & mbështetja akademike	● Mungojne trajnimet	Mungon përfshirje e planifikuar e stafit administrativ në cilësi, digjitalizim dhe shërbime akademike.	Përfshirje sistematike e stafit administrativ në trajnimet për cilësi, digjitalizim dhe menaxhim akademik	Kritik

Sqarim:

KAPITULLI VI: REKOMANDIME

Rekomandimet e paraqitura më poshtë janë ndërtuar drejtpërdrejt mbi gjetjet kryesore të Studimit Bazë dhe përfaqësojnë një përkthim të analizës empirike në masa konkrete zhvillimore për Universitetin e Pejës “Haxhi Zeka”. Ato synojnë të adresojnë boshllëqet e identifikuara ndërmjet gjendjes aktuale të trajnimeve, kërkesave strategjike të universitetit dhe standardeve të akreditimit, duke u fokusuar në fusha prioritare që kanë ndikim të drejtpërdrejtë në cilësinë akademike dhe institucionale.

Struktura e rekomandimeve është e organizuar sipas fushave prioritare të zhvillimit profesional dhe për secilën fushë paraqitet, fillimisht, konkluzioni kryesor i nxjerrë nga Studimi Bazë, i ndjekur nga një set rekomandimesh specifike, të realizueshme dhe të përshtatura me kapacitetet dhe kontekstin institucional të UHZ-së. Rekomandimet janë formuluar në mënyrë të tillë që të mbështesin kalimin nga aktivitete të izoluara trajnimi drejt një sistemi të qëndrueshëm, të koordinuar dhe të institucionalizuar të zhvillimit profesional, me një rol qendror të Qendrës për Ekselencë.

Në këtë kontekst, rekomandimet synojnë jo vetëm rritjen e numrit të trajnimeve, por mbi të gjitha forcimin e ndikimit të tyre real në praktikën akademike dhe administrative, përmes standardizimit, ndjekjes së zbatimit dhe përfshirjes së përbashkët të stafit akademik dhe administrativ në proceset e sigurimit të cilësisë dhe zhvillimit akademik afatgjatë.

Tabela: Konkluzione të Studimit Baze dhe Rekomandime Operacionale sipas Fushave Prioritare

Fusha Prioritare	Konkluzioni kryesor nga Studimi Baze	➤ Rekomandime specifike dhe të realizueshme
Metodologji bashkëkohore e mësimdhënies	Trajnimet pedagogjike ekzistojnë, por janë të pjesshme, të pabarabarta ndër fakultete dhe kryesisht të lidhura me projekte ose iniciativa individuale, pa mekanizma për ndjekjen e zbatimit në praktikë.	<ul style="list-style-type: none">➤ Krijimi i një programi universitar të detyrueshëm për zhvillim pedagogjik, të koordinuar nga Qendra për Ekselencë.➤ Futja e vëzhgimit kolegial (peer review) dhe reflektimit pedagogjik si pjesë e zhvillimit profesional.➤ Lidhja e trajnimeve me rishikimin e syllabuseve dhe praktikave mësimore.
Rezultate të të nxënit & vlerësim	Koncepti i rezultateve të të nxënit dhe vlerësimit të bazuar në kompetenca trajtohet në mënyrë indirekte dhe jo si fokus i dedikuar trajnimit.	<ul style="list-style-type: none">➤ Trajnime të dedikuara për dizajn të vlerësimit, rubrika, feedback formues dhe constructive alignment.➤ Standardizim institucional i qasjeve të vlerësimit në nivel programi.➤ Përfshirja e stafit administrativ në aspektet procedurale të vlerësimit.
Sigurim i cilësisë	Sigurimi i cilësisë mbetet i kufizuar dhe i përqendruar në pak njësi akademike, kryesisht si proces formal dhe jo si kulturë e përditshme institucionale.	<ul style="list-style-type: none">➤ Trajnime të përbashkëta akademik–administrative për vetëvlerësim, dhe përdorim të evidencës.➤ Krijimi i ekipeve të cilësisë në çdo fakultet.➤ Integrimi i trajnimeve në ciklet e rregullta të cilësisë dhe raportimit.

Kërkim & publikime	Trajnimet për kërkim shkencor dhe publikime janë të përqendruara kryesisht në Fakultetin e Biznesit, duke krijuar pabarazi të theksuara ndër fakultete.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Politika të diferencuara trajnimi sipas fushave shkencore. ➤ Krijimi i klinika të shkrimit shkencor (writing clinics) dhe mentorimit kërkimor. ➤ Trajnime praktike për përdorimin e STATA, SPSS, NVivo, Atlas.ti.
Projekte & menaxhim projektesh	Kapacitetet ekzistojnë, por janë të varura nga ciklet projekteve dhe nuk janë të institucionalizuara.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Krijimi i një strukture të qëndrueshme mbështetëse për projekte brenda universitetit. ➤ Trajnime të rregullta për shkrim dhe menaxhim projektesh për staf akademik dhe administrativ.
Digjitalizim & AI	Digjitalizimi është i pabarabartë ndër fakultete, ndërsa përdorimi i AI në mësimdhënie dhe vlerësim është pothuajse i patrajtuar.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Përcaktimi i një standardi minimal digjital universitar. ➤ Trajnime bazë dhe të avancuara për platforma digjitale dhe AI në mësimdhënie. ➤ Udhëzime institucionale për përdorimin etik të AI.
Studime PhD & mentorim	Trajnimet për doktorantë dhe mentorë nuk reflektohen si program i para-planifikuar dhe strukturuar, duke krijuar mospërputhje me standardet e AKA-së.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Program i dedikuar trajnimi për mentorë dhe doktorantë (metodologji, etikë, publikime). ➤ Krijimi i një kalendari vjetor trajnimesh për ciklin e tretë.
Industri & punësueshmëri	Bashkëpunimi me industrinë ekziston në formë indirekte, por pa trajnime të strukturuar për partneritete strategjike.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trajnime për ndërtimin e partneriteteve me industri dhe co-design të praktikave. ➤ Përfshirja e bizneseve lokale në zhvillimin e kurrikulave dhe projekteve studentore.
Stafi administrativ & mbështetja akademike	Stafi administrativ është kryesisht i përjashtuar nga trajnimet, pavarësisht rolit kyç në cilësi dhe digjitalizim.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Përfshirje sistematike e stafit administrativ në trajnimet për Projekte, cilësi, digjitalizim/IA dhe menaxhim akademik. ➤ Trajnime të përbashkëta akademik–administrative për forcimin e bashkëpunimit institucional.

Sqarim:

KAPITULLI VII: KONKLUSIONE

6.1 Konkluzione të Përgjithshme

Ky Studim Baze ofron një pasqyrë të qartë dhe të argumentuar mbi gjendjen aktuale të trajnimeve dhe zhvillimit profesional në Universitetin e Pejës “Haxhi Zeka”. Analiza e kombinuar e dokumentacionit strategjik dhe rregullativ, të dhënave statistikore për periudhën 2021–2024 dhe intervistave me akterët kyç institucionalë tregon se universiteti ka zhvilluar një numër të konsiderueshëm aktiviteteve trajnimi, të cilat kanë kontribuar në mënyra të ndryshme në ngritjen e kapaciteteve akademike dhe profesionale.

Megjithatë, përfundimi kryesor i studimit është se këto aktivitete të trajnimeve nuk janë ende të konsoliduara në një sistem të qëndrueshëm dhe të institucionalizuar të zhvillimit profesional. Ato karakterizohen nga shpërndarje e pabarabartë ndër fakultete, varësi e theksuar nga ciklet

projekteve dhe mungesë e mekanizmave për ndjekjen e zbatimit të njohurive të fituara në praktikën akademike dhe administrative. Kjo situatë krijon një hendek të dukshëm ndërmjet kërkesave të përcaktuara në strategjinë institucionale të UHZ-së dhe standardeve të akreditimit, dhe praktikave aktuale të zhvillimit profesional.

Studimi konstaton gjithashtu se disa fusha prioritare, si sigurimi i cilësisë, studimet e doktoratës, digjitalizimi dhe IA, dhe përfshirja e stafit administrativ, mbeten nëntrajtuara ose të trajtuara në mënyrë indirekte. Këto boshllëqe kanë implikime të drejtpërdrejta në cilësinë e mësimdhënies, koherencën institucionale dhe aftësinë e universitetit për të garantuar përmirësim të vazhdueshëm dhe përputhje të plotë me standardet e akreditimit.

Në këtë kontekst, Qendra për Ekselencë paraqitet si mekanizmi kyç institucional për kalimin nga një qasje e pakoordinuar e trajnimeve drejt një modeli të koordinuar, strategjik dhe të orientuar nga ndikimi afatgjatë në cilësinë akademike.

6.2 Konkluzione sipas Fushave Prioritare

Analiza sipas fushave prioritare tregon se në fushën e metodologjisë bashkëkohore të mësimdhënies ekziston një bazë trajnimesh pedagogjike, por ato nuk janë të unifikuara në nivel universiteti dhe nuk shoqërohen me mekanizma për vlerësimin e zbatimit të tyre në praktikë. Në mënyrë të ngjashme, rezultatet e të nxënit dhe vlerësimi i bazuar në kompetenca trajtohen kryesisht në mënyrë indirekte, pa trajnime të dedikuara dhe të strukturuar për dizajn të vlerësimit dhe feedback formues.

Në fushën e sigurimit të cilësisë, studimi evidenton një dobësi të theksuar institucionale, ku proceset e vetëvlerësimit dhe përdorimit të evidencës mbeten të kufizuara dhe të përqendruara vetëm në disa njësi akademike. Kërkimi shkencor dhe publikimet akademike shfaqin pabarazi të dukshme ndër fakultete, me përqendrim të kapaciteteve dhe trajnimeve kryesisht në Fakultetin e Biznesit.

Trajnimet për projekte dhe menaxhim projektesh janë të pranishme, por të varura nga iniciativat e jashtme dhe jo të institucionalizuara. Digjitalizimi dhe përdorimi i teknologjive bashkëkohore, përfshirë inteligjencën artificiale, paraqiten si të i pakoordinuara dhe të pabarabarta, ndërsa studimet e doktoratës dhe mentorimi akademik nuk reflektohen si program i strukturuar trajnimi, pavarësisht kërkesave të qarta të standardeve të akreditimit.

Bashkëpunimi me industrinë dhe rritja e punësueshmërisë së të diplomuarve mbetet kryesisht indirekt, pa trajnime të dedikuara për ndërtimin e partneriteteve strategjike. Në fund, stafi administrativ rezulton i përjashtuar në masë të madhe nga trajnimet, pavarësisht rolit të tij thelbësor në sigurimin e cilësisë dhe mbështetjen e proceseve akademike.

6.3 Rekomandime Strategjike dhe të Zbatueshme

Bazuar në përfundimet e mësipërme, rekomandohet që Universiteti i Pejës “Haxhi Zeka” të ndër marrë një qasje të strukturuar dhe të koordinuar për zhvillimin profesional, duke e vendosur Qendrën për Ekselencë në qendër të këtij procesi.

Së pari, rekomandohet krijimi dhe miratimi i një Programi Universitar Vjetor të Trajnimeve, i detyrueshëm dhe i harmonizuar për të gjitha njësitë akademike. Ky program duhet të mbulojë metodologjinë bashkëkohore të mësimdhënies, rezultatet e të nxënit, vlerësimin e bazuar në kompetenca dhe sigurimin e cilësisë, si shtylla themelore të cilësisë akademike.

Së dyti, trajnimi duhet të shoqërohet me mekanizma të qartë për ndjekjen e zbatimit në praktikë, përmes rishikimit të syllabuseve, vëzhgimit kolegial të mësimdhënies dhe përdorimit të indikatorëve matës për cilësinë. Kjo do të sigurojë që trajnimet të mos mbesin vetëm në nivel teorik, por të përkthehen në ndryshime konkrete në përvojën mësimore të studentëve.

Së treti, rekomandohet institucionalizimi i trajnimeve për sigurimin e cilësisë dhe vetëvlerësimin, përmes përfshirjes së përbashkët të stafit akademik dhe administrativ. Kjo qasje do të kontribuojë në ndërtimin e një kulture të qëndrueshme të cilësisë dhe përdorimit të evidencës në vendimarrje.

Së katërti, në fushën e kërkimit shkencor, rekomandohet zhvillimi i politikave diferencuese të trajnimit sipas disiplinave, trajnime të shkrimit shkencor dhe mentorimit kërkimor, si dhe trajnime praktike për përdorimin e softuerëve analitikë (STATA, SPSS, Nvivi, ATLAS etj) dhe metodologjikë. Për projektet dhe menaxhimin e tyre, nevojitet krijimi i strukturave mbështetëse të përhershme në nivel universiteti, të cilat të mos varen vetëm nga ciklet e financimit të jashtëm.

Së pesti, digjitalizimi/IA kërkon përcaktimin e një standardi minimal universitar dhe trajnime të strukturuar për përdorimin e platformave digjitale dhe inteligjencës artificiale në mësimdhënie dhe vlerësim, të shoqëruara me udhëzime të qarta për integritetin akademik. Në nivelin e studimeve të doktoratës, rekomandohet krijimi i një programi të dedikuar dhe të dokumentuar trajnimi për mentorë dhe doktorantë, në përputhje të plotë me standardet e AKA-së.

Së fundi, bashkëpunimi me industrinë dhe rritja e punësueshmërisë së të diplomuarve duhet të mbështetet përmes trajnimeve për ndërtimin e partneriteteve strategjike dhe përfshirjen aktive të aktorëve të tregut të punës në zhvillimin e programeve studimore. Në të gjitha këto procese, përfshirja sistematike e stafit administrativ është thelbësore për garantimin e funksionimit efektiv dhe të qëndrueshëm të politikave të zhvillimit akademik.

6.4 Përfundim

Në përmbyllje, ky Studim Baze konstaton se Universiteti i Pejës “Haxhi Zeka” ka potencial të konsiderueshëm për avancimin e cilësisë akademike, por ky potencial kërkon një kalim të qartë nga aktivitete të izoluara të trajnimeve drejt një sistemi të institucionalizuar, strategjik dhe të orientuar nga cilësia. Zbatimi i rekomandimeve të propozuara do të mundësojë forcimin e rolit të Qendrës për Ekselencë, rritjen e koherencës me standardet e akreditimit dhe ndërtimin e një modeli të qëndrueshëm të zhvillimit akademik në funksion të studentëve, stafit dhe shoqërisë.

VII: REFERENCAT

Dokumente strategjike dhe institucionale

Universiteti i Pejës “Haxhi Zeka”. (2023). Plani Strategjik i Universitetit të Pejës “Haxhi Zeka” 2023–2026. Pejë: UHZ.

Universiteti i Pejës “Haxhi Zeka”. (2022). Rregullorja për Qendrën për Ekselencë. Pejë: UHZ.

Universiteti i Pejës “Haxhi Zeka”. (2024). Rregullorja për Studimet e Doktoratës. Pejë: UHZ.

Universiteti i Pejës “Haxhi Zeka”. (2021–2024). Raporte dhe të dhëna statistikore mbi trajnimet e stafit akademik dhe administrativ. Pejë: UHZ.

Dokumente rregullative dhe standarde të akreditimit

Agjencia e Kosovës për Akreditim (AKA). (2023). Standardet Institucionale të Arsimit të Lartë. Prishtinë: AKA.

Agjencia e Kosovës për Akreditim (AKA). (2023). Standardet e Akreditimit për Programet Bachelor dhe Master. Prishtinë: AKA.

Agjencia e Kosovës për Akreditim (AKA). (2024). Manuali i Akreditimit, Riakreditimit dhe Validimit të Institucioneve dhe Programeve Studimore. Prishtinë: AKA.

Agjencia e Kosovës për Akreditim (AKA). (2025). Rregullorja Nr. 03/2025 për Standardet e Programeve të Doktoratës. Prishtinë: AKA.

VIII: ANEKSE

Shënim metodologjik për Aneksin

Këto tabela shërbejnë si instrumente operative për monitorimin, vlerësimin dhe planifikimin strategjik të trajnimeve në Universitetin e Pejës “Haxhi Zeka”, dhe janë të harmonizuara me standardet e akreditimit, objektivat institucionale dhe gjetjet e këtij Studimi Baze.

ANEKSI A: Indikatorë Matës për Zbatimin e Trajnimeve në Praktikë dhe Rritjen e Cilësisë Akademike

Fusha e Trajnimit	Çfarë matet konkretisht	Si matet	Burimi i të dhënave	Sa shpesh	Përgjegjës
-------------------	-------------------------	----------	---------------------	-----------	------------

Metodologji bashkëkohore e mësimdhënies	Zbatimi i metodave të reja në lëndë	% e syllabuseve të rishikuara pas trajnimit	Syllabuse, raporte fakulteti	Vjetore	Fakultetet / Qendra për Ekselencë
Rezultate të të nxënit & vlerësim	Vlerësim i bazuar në kompetenca	Nr. lëndëve me rubrika dhe feedback të dokumentuar	Dosje lëndësh, Sistemi I Menaxhimit te Mesimdhënies	Çdo semestër	Fakultetet
Sigurim i cilësisë	Përfshirja aktive në vetëvlerësim	% e stafit akademik dhe administrativ të përfshirë	Raporte cilësie	Vjetore	Zyra e Cilësisë
Kërkim & publikime	Rezultat konkret pas trajnimit	Nr. publikimeve të reja pas trajnimeve	CV, Scopus/Google Scholar	Vjetore	Fakultetet
Projekte & menaxhim projektesh	Aktivizimi në aplikime	Nr. aplikimeve të dorëzuara për projekte	Zyra e Projekteve	Vjetore	Rektorati
Digjitalizim & AI	Përdorimi real i mjeteve digjitale	Shkalla e përdorimit të Sistemi I Menaxhimit te Mesimdhënies dhe mjeteve AI	Sistemi I Menaxhimit te Mesimdhënies , anketa staf/studentë	Çdo semestër	IT / Fakultetet
Studime PhD & mentorim	Mbështetje e strukturuar për PhD	Nr. mentorëve dhe doktorantëve të trajnuar	Raporte PhD	Vjetore	Njësia e PhD
Stafi administrativ	Zhvillimi i kapaciteteve mbështetëse	% e stafit administrativ të trajnuar	Lista pjesëmarrësve	Vjetore	Administrata

ANEKSI C: Pyetësor për Njësitë Akadematike (Fakultetet / Departamentet)

Nevojat dhe kërkesat institucionale për trajnime afatshkurtra dhe afatgjata

Nr.	Fusha Prioritare	Gjendja aktuale e kapaciteteve (E dobët / Mesatare / E mirë)	Nevoja për trajnim (I ulët / Mesatar / I lartë)	Trajnime të nevojshme afatshkurtra (\leq 1 vit)	Trajnime të nevojshme afatgjata ($>$ 1 vit)	Prioritet strategjik (I ulët / Mesatar / I lartë / Kritik)	Komente / Arsyetim	Fakulteti / Departamenti/Pozita	Emri Mbiemri
1	Metodologji bashkëkohore e mësimdhënies								
2	Rezultate të të nxënimit & vlerësimit								
3	Sigurim i cilësisë & vetëvlerësimit								
4	Kërkim shkencor & publikime								
5	Projekte & menaxhim projektesh								
6	Digjitalizim & AI								
7	Studime PhD & mentorim								
8	Bashkëpunim me industri & punësueshmëri								
9	Zhvillim i stafit administrativ								

Të dhëna për njësinë akademike:

Fakulteti / Departamenti: _____

Pozita: _____

Data: _____