

Universiteti i Prizrenit University of Prizren Universiteti Prizren "UKSHIN HOTI"	
Pranuar më dt. 10.02.2023	
Zyra e pranimit	Nr. i protokolit
308	01-84/A



**UNIVERSITETI "UKSHIN HOTI" PRIZREN**  
**UNIVERSITY "UKSHIN HOTI" PRIZREN**

Rruga e Shkronjave Nr. 1, 20000  
Prizren, Republika e Kosovës

**RREGULLORE PËR VLERËSIMIN E PERFORMANCËS SË  
PERSONELIT AKADEMIK DHE EFEKTIN E VLERËSIMIT**

Prizren, 2023



Duke u bazuar në nenet 47 paragrafi.1.7 dhe neni 48 paragrafi. 1.16 dhe nenet 206, 212 dhe 217 të Statutit të Universitetit “Ukshin Hoti” Prizren (mëtej Universiteti), dispozitat e Ligjit për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës, Standardet e Akreditimit për Institucionet e Arsimit të Lartë në Republikën e Kosovës, Senati i Universitetit në mbledhjen e mbajtur më 09.02.2023 miratoi këtë:

## **RREGULLORE PËR VLERËSIMIN E PERFORMANCËS SË PERSONELIT AKADEMIK DHE EFEKTIN E VLERËSIMIT**

### **Neni 1**

#### **Qëllimi**

1. Qëllimi i kësaj rregulloreje është rregullimi i bazës juridike, procedurave, mekanizmave dhe aspekteve të tjera të vlerësimit të performancës së personelit akademik të Universitetit “Ukshin Hoti” në Prizren.
2. Qëllimi i kësaj rregulloreje konsiston në mbledhjen e të dhënave, nga të gjitha komponentët e vlerësimit të performancës të cilat do të shërbejnë për sigurimin e cilësisë, bazuar në Legjislacionin në fuqi, Statutin e Universitetit “Ukshin Hoti” në Prizren, Standardet e Miratuara nga Agjencia e Kosovës për Akreditim si dhe aktet e tjera në fuqi, në kuadër të Universitetit.

### **Neni 2**

#### **Fushëveprimi**

1. Kjo Rregullore aplikohet për të mbështetur fushëveprimin e rregullores për sigurimin e cilësisë si dhe për të rregulluar vlerësimin e performancës, mekanizmat dhe komponentët e performancës së personelit akademik, procedurën e vlerësimit të performancës së personelit akademik.
2. Kjo Rregullore zbatohet për të gjithë personelin akademik të Universitetit “Ukshin Hoti” në Prizren, në kuadër të fushëveprimit të sigurimit të cilësisë.

### **Neni 3**

#### **Përkufizimet dhe shkurtesat**

1. Për nevoja të zbatimit të kësaj rregulloreje, përkufizimet dhe shkurtesat që aplikohen në këtë rregullore, kanë kuptimin si në vijim:
  - 1.1. **Universitet**- Nënkupton Universitetin “Ukshin Hoti” në Prizren;
  - 1.2. **Personel akademik**- Nënkupton personelin akademik të Universitetit “Ukshin Hoti” në Prizren;
  - 1.3. **AKA**- Agjencia e Kosovës për Akreditim;



- 1.4. **Vlerësim i përgjithshëm i performancës**-Nënkupton vlerësimin e performancës të personelit akademik, cili bëhet sipas kësaj rregulloreje dhe përfshin raportet semestrale të vlerësimit për komponentët 1, 2 dhe 3 dhe Raportin vjetor për komponentët 4 dhe 5 sipas Tabelës 1 të nenit 4 të kësaj rregulloreje e cila është pjesë e kësaj Rregullore.
  - 1.5. **Vlerësimi semestral**- Nënkupton vlerësimin e performancës i cili zbatohet dy herë në vit, në fund të secilit semestër për komponentët 1, 2, dhe 3 sipas Tabelës 1 të nenit 4 të kësaj rregulloreje.
  - 1.6. **TKP**- Treguesit kryesorë të performancës.
  - 1.7. **SMU**- Sistemi i Menaxhimit Universitar.
2. Përkufizimet e përcaktuara në këtë rregullore nuk mund të interpretohen për qëllime të zbatimit të rregulloreve të tjera, përveç Rregullores së Cilësisë.

#### Neni 4

##### Kriteret e vlerësimit të performancës së personelit akademik

1. Kriteret për vlerësimin e performancës së personelit akademik përfshinë komponentët e përcaktuara në tabelën 1, sipas këtij neni. Tabela 1 është pjesë përbërëse e kësaj rregulloreje.
2. Për kriteret e vlerësimit të performancës 1, 2 dhe 3, vlerësimi i personelit akademik zbatohet dy (2) herë në vit, në fund të çdo semestri.
3. Për kriteret e vlerësimit të performancës 4 dhe 5, vlerësimi i personelit akademik zbatohet një (1) herë në vit, në fund të vitit kalendarik/semestrit dimëror.
4. Vlerësimi i performancës për bashkëpunëtorët e jashtëm për kriterin 1, 2 dhe 3, zbatohet në fund të çdo semestri të vitit akademik.
5. Vlerësimi i performancës së personelit akademik bazohet në rezultatet e pyetësorëve dhe raporteve të cilat hartohen sipas kësaj rregulloreje dhe i bashkëngjiten si shtojcë e rregullores.

**Tabela 1.** Kriteret e vlerësimit të performancës së personelit akademik

Kriteri i vlerësimit*		Përqindja (%)
1.	Vlerësimi nga studentët	20%
2.	Vlerësimi ndërkolegial	10%
3.	Vlerësimi nga dekani	15%
4.	Publikimet shkencore dhe pjesëmarrja në konferenca	30%
5.	Kontributi për Universitetin dhe kontributi për shoqërinë	25%
Vlerësimi i përgjithshëm:		<b>100%</b>



6. Tabela 1 zbatohet dhe vlen vetëm për nevoja të zbatimit të kësaj rregulloreje.

### **Neni 5**

#### **Periudha e vlerësimit të performancës së personelit akademik**

1. Periudha e vlerësimit të performancës së personelit akademik bëhet duke pasur parasysh edhe standardet e përcaktuara në Rregulloren e Sigurimit të Cilësisë si dhe bazuar në këtë rregullore.
2. Periudha e vlerësimit të performancës bazohet në plan vjetor të përgatitur nga Zyra për Sigurimin e Cilësisë së Universitetit.
3. Vlerësimi i përgjithshëm i performancës së personelit akademik bëhet një herë në vit, dhe përfshin raportet semestrale të vlerësimit për komponentët 1, 2 dhe 3, të Tabelës 1.
4. Vlerësimi semestral, i përcaktuar me dispozitat e kësaj rregulloreje, bëhet në fund të secilit semestër, ndërsa raporti final hartohet në fund të vitit kalendarik.

### **Neni 6**

#### **Organet përgjegjëse për vlerësimin e performancës së personelit akademik**

1. Organet përgjegjëse për vlerësimin e performancës së personelit akademik në Universitet janë:
  - 1.1. Prorektori për cilësi, i/e cili/a mbikëqyrë procesin e vlerësimit;
  - 1.2. Komisioni Qendror për Sigurimin e Cilësisë;
  - 1.3. Zyra për Sigurimin e Cilësisë ;
  - 1.4. Dekani i njësisë akademike ;
  - 1.5. Zyra për Çështje Akademike;
  - 1.6. Zyra për Kërkime Shkencore ;
  - 1.7. Komisioni për Sigurimin e Cilësisë në nivel fakulteti ;
  - 1.8. Zyrtari për Sigurimin e Cilësisë në nivel fakulteti;
2. Organet përgjegjëse për vlerësimin e performancës së personelit akademik zhvillojnë veprimtarinë e tyre, duke u bazuar në detyrat që i përcaktohen me këtë Rregullore.

### **Neni 7**

#### **Prorektori për cilësi**

1. Prorektori për Cilësi përkitazi me zbatimin e kësaj rregulloreje, ka këto përgjegjësi:
  - 1.1. Është kryesues (ex-officio) i Komisionit Qendror për Sigurimin e Cilësisë
  - 1.2. Mbikëqyrë procesin e vlerësimit;
  - 1.3. Mbështetë Zyrën e Cilësisë në realizimin e procesit të vlerësimit të performancës;
2. Prorektori për cilësi, sipas nevojës kryen edhe detyra të tjera që kanë të bëjnë me mbikëqyrjen e procesit të vlerësimit të performancës së personelit akademik.



## **Neni 8**

### **Komisioni Qendror për Sigurimin e Cilësisë**

1. Komisioni Qendror për Sigurimin e Cilësisë, përkitazi me zbatimin e kësaj rregulloreje ka këto përgjegjësi:
  - 1.1.Përcjelljen e vazhdueshme të mbledhjes së të dhënave, analizën e të dhënave dhe raporteve, identifikimin e dobësive në procesin e vlerësimit të performancës së personelit akademik;
  - 1.2.Hartimin e rekomandimeve për përmirësim në sistemin e sigurimit të cilësisë dhe vlerësimit të performancës;
  - 1.3.Analizon Treguesit Kryesore të Performancës (TKP) për secilën fushë dhe rekomandon përmirësimet e mëtejme të personelit akademik;
  - 1.4.Propozon përmbajtjen e pyetësorëve dhe anketave, të cilat duhet të përgatiten sipas kësaj rregulloreje.
2. Sipas nevojës, Komisioni Qëndror për Sigurimin e Cilësisë kryen edhe detyra të tjera, duke pasur parasysh fushëveprimin e këtij neni, sa i përket procesit të vlerësimit të performancës së personelit akademik.

## **Neni 9**

### **Zyra për Sigurimin e Cilësisë**

1. Zyra për Sigurimin e Cilësisë, përkitazi me zbatimin e kësaj rregulloreje ka këto përgjegjësi:
  - 1.1.Organizon, administron dhe kontrollon procesin e vlerësimit të personelit akademik;
  - 1.2.Menaxhon procesin e shpërndarjes së pyetësorëve;
  - 1.3.Menaxhon procesin e publikimit të raporteve vlerësuese;
  - 1.4.Harton dhe publikon Raportin vjetor me rezultatet e përmbledhura të vlerësimit.
2. Sipas nevojës, Zyra për Sigurimin e Cilësisë kryen edhe detyra tjera, duke pasur parasysh fushëveprimin e këtij neni, sa i përket procesit të vlerësimit të performancës së personelit akademik.

## **Neni 10**

### **Dekani i njësisë akademike**

1. Dekani i njësisë akademike përkitazi me zbatimin e kësaj rregulloreje ka këto përgjegjësi:
  - 1.1.Zbaton vlerësimin e Raportit të vlerësimit nga Dekani;
  - 1.2.Mbikëqyrë përmbushjen e aktiviteteve kontraktore, me qëllim të vlerësimit objektiv të performancës së personelit akademik, sipas kësaj rregulloreje;
  - 1.3.Zbaton masat efektive, të përshtatshme dhe të pranueshme ndaj personelit akademik të përcaktuara në këtë Rregullore;



- 1.4. Vlerëson shkallën e zbatimit të rekomandimeve për përmirësimin e performancës nga personeli akademik.
2. Në kryerjen e detyrave të tij/saj Dekani duhet të ketë parasysh detyrat e përcaktuara me Statutin e Universitetit.

### **Neni 11**

#### **Zyra për Çështje Akademike**

1. Zyra për Çështje Akademike, përkitazi me zbatimin e kësaj rregullore ka këto përgjegjësi:
  - 1.1. Siguron mbështetje administrative në procesin e vlerësimit të performancës;
  - 1.2. Siguron të dhëna për vijueshmërinë e personelit akademik;
2. Zyra për Çështje Akademike kryen sipas nevojës çështje të tjera administrative, që ndërlidhen me procesin e vlerësimit të performancës, sipas nevojës që paraqesin organet e tjera.

### **Neni 12**

#### **Zyra për Kërkime Shkencore**

1. Zyra për Kërkime Shkencore, përkitazi me zbatimin e kësaj rregulloreje ka këto përgjegjësi:
  - 1.1. Siguron të dhëna për hulumtimet shkencore të personelit akademik;
  - 1.2. Siguron të dhëna për pjesëmarrjen në konferenca shkencore të personelit akademik;
  - 1.3. Harton Raportin e TKP për hulumtime ;
2. Sipas nevojës, Zyra për Kërkime Shkencore kryen edhe detyra tjera, duke pasur parasysh fushëveprimin e këtij neni, sa i përket procesit të vlerësimit të performancës së personelit akademik.

### **Neni 13**

#### **Komisioni për Sigurimin e Cilësisë nivel Fakulteti**

1. Komisioni për Sigurimin e Cilësisë në nivel Fakulteti përkitazi me zbatimin e kësaj rregulloreje ka këto përgjegjësi:
  - 1.1. Analizon rezultatet e vlerësimit nga pyetësorët;
  - 1.2. Harton rekomandime për përmirësimin e performancës për secilin pjesëtar të personelit akademik;
  - 1.3. Harton raportet semestrale dhe vjetore për vlerësimin e performancës në bazë të rezultateve nga pyetësorët dhe ia përcjellë Zyrës për Sigurimin e Cilësisë.
2. Sipas nevojës, Zyra për Sigurimin e Cilësisë kryen edhe detyra tjera, duke pasur parasysh fushëveprimin e këtij neni, sa i përket procesit të vlerësimit të performancës së personelit akademik.



## Neni 14

### Zyrtari për Sigurimin e Cilësisë në nivel fakulteti

1. Zyrtari për Sigurimin e Cilësisë në nivel Fakulteti përkitazi me zbatimin e kësaj rregulloreje ka këto përgjegjësi:
  - 1.1.Koordinon procesin e vlerësimit në nivel të fakultetit;
  - 1.2.Mbështetë Komisionin e Cilësisë në nivel të fakulteti;
2. Sipas nevojës, Zyrtari për Sigurimin e Cilësisë kryen edhe detyra tjera, duke pasur parasysh fushëveprimin e këtij neni, sa i përket procesit të vlerësimit të performancës së personelit akademik.

## Neni 15

### Procesi i vlerësimit nëpërmjet pyetësorëve dhe raporteve elektronike

1. Universiteti konform mundësive siguron që vlerësimi nëpërmjet pyetësorëve dhe raporteve të realizohet në formën elektronike, duke shfrytëzuar resurset e Sistemit të Menaxhimit Universitar (SMU).
2. Pyetësorët dhe raportet e vlerësimit elektronik të performancës së personelit akademik menaxhohen dhe kontrollohen nga Zyra për Sigurimin e Cilësisë.
3. Pyetësorët për vlerësimin e performancës janë anonim.

## Neni 16

### Vlerësimi i personelit akademik nga ana e studentëve

1. Vlerësimi i performancës së personelit akademik nga ana e studentëve bëhet përmes pyetësorëve elektronik. Pyetësi për vlerësimin e personelit akademik nga studentët (**Shtojca A.1**) lidhur me performancën e personelit akademik përfshinë pyetje lidhur me efikasitetin në mësimdhënie, raportin e mësimdhënësit me studentë dhe sjelljen etike të mësimdhënësit.
2. Pyetësi për vlerësimin e personelit akademik nga studentët vlerëson performancën në shkallën prej 0-20%.
3. Procesi i vlerësimit të performancës së personelit akademik nga studentët zbatohet sipas procedurave të specifikuara si në vijim:
  - 3.1.Pyetësi për vlerësimin e personelit akademik plotësohet nga studentët në mënyrë elektronike përmes Sistemit të Menxhimit Universitar (SMU) në periudhën e paraqitjes së provimeve për afatin e Janarit dhe Qershorit;
  - 3.2.Zyra e Cilësisë në koordinim me Zyrtarin për Sigurimin e Cilësisë në nivel fakulteti dhe me mbështetje teknike nga Zyra e IT aktivizojnë pyetësorët në SMU;
  - 3.3.Plotësimi i pyetësorëve nga studentët është vullnetar, anonim dhe konfidencial;
  - 3.4.Pas përfundimit të procesit të vlerësimit nëpërmjet pyetësorit, Komisioni për Sigurimin e Cilësisë në nivel fakulteti, në bashkëpunim me Zyrtarin për



- Sigurimin e Cilësisë në nivel fakulteti, thërrasin mbledhjen për të analizuar rezultatet e vlerësimit;
- 3.5. Komisioni për Sigurimin e Cilësisë në nivel të fakultetit i dërgon Zyrës për Sigurimin e Cilësisë, raportin me rezultatet e përmbledhura të vlerësimit dhe rekomandimet përkatëse;
  - 3.6. Zyra për Sigurimin e Cilësisë e harton dhe publikon Raportin vjetor me rezultatet e përmbledhura të vlerësimit;
  - 3.7. Raporti i vlerësimit për performancën e personelit akademik së bashku me komentet i dërgohet palëve, pas përfundimit të afatit të provimeve;
4. Anëtarët e Komisionit për Sigurimin e Cilësisë në nivel fakulteti obligohen që të ruajnë konfidencialitetin e rezultateve të vlerësimit.
  5. Çdo përpjekje për devijim, manipulim apo falsifikim të procesit të vlerësimit adresohet në pajtim me legjislacionin penal dhe legjislacionin tjetër të zbatueshëm.

### Neni 17

#### Vlerësimi ndërkolegial

1. Pyetësi i vlerësimit ndërkolegial (**Shtojca A.2**) realizohet nga personeli akademik i rregullt i Fakultetit dhe ka për qëllim të vlerësojë performancën e kolegëve.
2. Pyetësi i vlerësimit ndërkolegial vlerëson performancën në shkallën e tërësisë prej 0-10% ku përfshinë:
  - 2.1. Bashkëpunimin dhe komunikimin kolegial (5%), dhe
  - 2.2. Marrëdhëniet ndërpersonale dhe sjelljen etike kolegiale (5%).
3. Forma e vlerësimit ndërkolegial bëhet në mënyrë elektronike, sipas përcaktimit që e bën Universiteti. Vlerësimi ndërkolegial është konfidencial dhe nuk mund të zbulojë identitetin e personelit akademik që ka bërë vlerësimin.

### Neni 18

#### Vlerësimi nga Dekani

1. Pyetësi i vlerësimit nga Dekani (**Shtojca A.3**) realizohet nga ai/ajo, duke u mbështetur në provat faktike dhe konkrete, sipas gjykimit objektiv të tij/saj.
2. Pyetësi i vlerësimit nga dekani vlerëson performancën në shkallën e tërësisë prej 0-15% ku përfshinë:
  - 2.1. Vlerësimi i përmbushjes së obligimeve kontraktore lidhur me mësimdhënien dhe provimet (5%), për aq sa këto obligime lidhen me njësinë akademike dhe fushëveprimin e dekanit;
  - 2.2. Kontributi i personelit akademik për Fakultetin, pjesëmarrja në mekanizma dhe komisione përkatëse të njësisë akademike, kur këtë e vlerëson dekani dhe Këshilli i Fakultetit (5%);
  - 2.3. Puna vullnetare dhe angazhimi në aktivitete jashtëkurrikulare brenda Fakultetit (5%).





3. Dekani nuk mund të anashkalojë pa vlerësuar asnjërën nga komponentët e vlerësimit të përcaktuara në këtë nen dhe çfarëdo vlerësimi që bën, duhet ta mbështesë në arsyetim të qëndrueshëm dhe prova faktike.
4. Vlerësimi i Dekanit nuk është konfidencial dhe i dërgohet të gjithë personelit akademik.

### **Neni 19**

#### **Publikimet shkencore dhe pjesëmarrja në konferenca**

1. Vlerësimi i performancës së personelit akademik bëhet përmes kriterit të punimeve shkencore dhe pjesëmarrjes në konferenca shkencore. Raporti i publikimeve shkencore dhe pjesëmarrjes në konferenca (Shtojca A.4) realizohet nga Komisioni i Cilësisë në nivel fakulteti duke u mbështetur në provat faktike, lidhur me:
2. Raporti i publikimeve shkencore dhe pjesëmarrjes në konferenca vlerëson performancën në shkallën prej 0-30% ku përfshinë:
  - 2.1. Nëse personeli akademik ka së paku 1 (një) publikim shkencor në platformat sipas Udhëzimit Administrativ të MASHTI nr. 01/2018, mbi parimet e njohjes së platformave dhe revistave ndërkombëtare me recension si Web of Science ose Scopus, akumulon totalin e vlerësimit të këtij kriteri në shkallën (30 %).
  - 2.2. Nëse personeli akademik ka së paku së (1) një publikimin e shkencor në platformat sipas Udhëzimit Administrativ të MASHTI nr. 01/2018, mbi parimet e njohjes së platformave dhe revistave ndërkombëtare me recension EBSCO, World Cat, DOAJ akumulon nivelin vlerësimit të këtij kriteri në shkallën (15%) dhe
  - 2.3. Pjesëmarrje/publikime në së paku 1 (një) konferencë, kongres dhe punëtori ndërkombëtare akumulon nivelin e vlerësimit të këtij kriteri në shkallën (10%).
  - 2.4. Pjesëmarrje/publikime në së paku 1 (një) konferencë, kongres dhe punëtori rajonale/kombëtare/të Universitetit akumulon nivelin vlerësimit të këtij kriteri në shkallën (5%).

### **Neni 20**

#### **Kontributi për Universitetin dhe kontributi për shoqërinë**

1. Kontributi për Universitetin dhe shoqërinë, si kriter i vlerësimit bazohet në raportin e hartuar për këtë kategori. Raporti i kontributit në Universitet dhe kontributit në shoqëri (Shtojca A.5), realizohet nga Komisioni i Cilësisë në nivel të fakultetit duke u mbështetur në provat faktike, lidhur me:
2. Raporti i kontributit në Universitet dhe kontributit në shoqëri vlerëson performancën në shkallën prej 0-25% ku përfshinë:
  - 2.1. Kontributin aktiv në më shumë se një (një) komision, grup punues ose dëshmi që ka kontribuar për zhvillimin e Universitetit në ndonjë mënyrë akumulon nivelin vlerësimit të këtij kriteri në shkallën (15%); dhe



- 2.2. Nëse personeli akademik ka dhënë kontribut aktiv në së paku 1 (një) komision, grup punues ose dëshmi që ka kontribuar për zhvillimin e Universitetit në ndonjë mënyrë (10%); dhe
3. Pjesëmarrja aktive në së paku 1 (një) aktivitet të komunitetit, si: punë vullnetare, punëtori, ekspertiza duke ofruar dëshmi akumulon nivelin vlerësimi të këtij kriteri në shkallën (10%).
  4. Universiteti ka obligim të krijojë kushte të barabarta për angazhimin e personelit akademik në komisione dhe grupe punuese.
  5. Universiteti duhet të ndërmarr të gjitha masat që vlerësimin e dëshmive mbështetëse ta bëjë në mënyrë objektive dhe pa diskriminim.

## **Neni 21**

### **Përpunimi dhe publikimi i rezultateve të vlerësimit**

1. Rezultatet përfundimtare të vlerësimit të performancës së personelit akademik përpunohen nga Zyra për Sigurimin e Cilësisë, me mbështetjen e Zyrës për Çështje Akadematike.
2. Rezultatet e vlerësimit të performancës publikohen në formë të një raporti përmbledhës semestral dhe vjetor, pas përfundimit të procesit të vlerësimit.
3. Zyra për sigurimin e cilësisë ia dërgon rezultatet e vlerësimit të performancës individualisht personelit akademik që i është nënshtruar vlerësimit, për të gjitha kriteret dhe komponentët e vlerësimit duke i përmbledhur në një raport të tërësishëm. Raporti dërgohet deri më 31 Janar të vitit përkatës që pason vitin në të cilin është bërë vlerësimi.
4. Raporti i përmbledhur i vlerësimit të personelit akademik, sipas fakulteteve i dërgohet Rektorit, Dekanit të Fakultetit dhe Komisionit Qëndror për Sigurimin e Cilësisë.

## **Neni 22**

### **Efektet e rezultateve të performancës**

1. Komisioni Qëndror për Sigurimin e Cilësisë pasi të shqyrtoj dhe analizoj rezultatet e pranuar nga vlerësimi i përgjithshëm, bënë rekomandime për menaxhmentin dhe organet vendimmarrëse për marrjen e masave për përmirësimin e performancës.
2. Pas pranimi të rekomandimeve nga Komisioni Qëndror për Sigurimin e Cilësisë, organizohet takimi i përbashkët me pjesëmarrjen e strukturave udhëheqëse të Universitetit (Rektori, Prorektorët, Drejtori i Zyrës për Sigurimin e Cilësisë, Udhëheqësi i Zyrës për Çështje Akadematike, Dekanët e njësive akademike) me qëllim të zbatimit të masave për sigurimin e cilësisë, konform Statutit dhe rregulloreve respektive.
3. Nëse rezultatet janë jo të kënaqshme, sipas kërkesës, personelit akademik duhet t'i garantohet e drejta për t'u dëgjuar, në Komisionin Qëndror të Cilësisë.



4. Komisioni Qëndror i Cilësisë ka obligim të evidentojë personelin akademik që kanë performancë të lartë, sipas rezultateve të raportit.
5. Bazuar në rezultatet e pyetësorëve të vlerësimit të performancës dhe në rekomandimet e Komisionit Qëndror të Cilësisë, Universiteti me qëllim të përmirësimit të performancës do të mbështetë zhvillimin profesional të personelit akademik duke ofruar:
  - 5.1. Programe për trajnimin e personelit akademik me performancë të dobët;
  - 5.2. Programe për trajnimin personelit të ri akademik në vitin e parë të punës me qëllim të përkrahjes së tyre;
6. Pjesëmarrja e personelit akademik në trajnime është obligative.

### **Neni 23**

#### **Efektet e rezultateve të performancës në procesin e emërimit, riemërimit ose avancimit**

1. Rezultatet e vlerësimit të performancës së mësimdhënësit i dërgohen edhe Komisionit për studime të Universitetit, i cili i merr për bazë këto rezultate në rastin e emërimit, riemërimit ose avancimit të personelit akademik.
2. Me rastin emërimit, riemërimit ose avancimit personelit akademik në Universitet do të merren parasysh rezultatet e vlerësimit të personelit akademik në përputhje me Statutin dhe Rregulloren për emërimin, riemërimin ose avancimin e personelit akademik dhe Rregulloren për angazhimin e bashkëpunëtorëve të jashtëm të Universitetit dhe të njëjtat do të evidentohen saktësisht në raportet recensuese, duke u trajtuar si përparësi në procesin e avancimit.

### **Neni 24**

#### **Promovimi i personelit akademik me performancë të lartë**

1. Universiteti, pas dëshmive për performancë të lartë në mësimdhënie, publikime shkencore, raportet ndërkolegiale dhe kontributin për Universitetin dhe komunitetin do të bëjë promovimin e personelit akademik.
2. Këshillat e fakulteteve, çdo vit, do të propozojnë promovimin e personelit të tyre akademik duke e përcjellë me një raport ku përfshihen rezultatet e vlerësimit dhe performancën e lartë.
3. Senati i Universitetit do të vendos për format dhe politikat e promovimit dhe mbështetjes së personelit akademik i cili ka treguar performancë të lartë.
4. Nëse promovimi i personelit akademik do të ketë implikime financiare, vendimi për alokimin e buxhetit merret nga Këshilli Drejtues i Universitetit.

### **Neni 25**

#### **Masat efektive ndaj personelit akademik me performancë të dobët**

1. Performanca e dobët e personelit akademik konsiderohet rezultati i vlerësimit kur personeli akademik vlerësohet me rezultat të përgjithshëm nën 40% (katërdhjetë



- përqind) nga vlerësimi i studentëve, vlerësimi ndërkolegial, vlerësimi nga Dekani, vlerësimi i publikimeve shkencore, kontributi për Universitetin dhe shoqërinë.
2. Performanca e dobët konstatohet në raportin e përgjithshëm të dërguar sipas kësaj rregulloreje.
  3. Masat ndaj personelit akademik kanë për qëllim motivimin e tij/saj. Në rast të performancës së dobët, ndaj personelit akademik inicohet masat vijuese:
  4. Në rast të vlerësimit të dobët për herë të parë, Dekani i Fakultetit, personelit akademik i bën:
    - 4.1. Rekomandim për përmirësim, sipas planit të përgatitur nga personeli akademik;
    - 4.2. Rekomandimi për trajnime të obligueshme;
  5. Në rast të përsëritjes së performancës së dobët për herë të dytë radhazi, atëherë Dekani në bashkëpunim me Këshillin e Fakultetit i cakton personelit akademik:
    - 5.1. Trajnimet e obligueshme, sipas planifikimit të Fakultetit dhe Universitetit;
    - 5.2. Caktimi i një mentori, nga ana e Këshillit të Fakultetit, me rastin e kryerjes së detyrave akademike të punës, me qëllim të mbikëqyrjes së punës së tij/saj, në rast se personeli akademik nuk tregon performancë të kënaqshme, pas trajnimeve;
  6. Nëse performanca e dobët është e vazhdueshme, për 3 vite radhazi, shqiptohet edhe masa e ndalimit të mbi normës;
  7. Nëse performanca është e dobët dhe e vazhdueshme për 4 vite radhazi dhe personeli akademik nuk përmirësohet edhe pas trajnimeve, me vendim të Senatit të Universitetit i shqiptohet ndalesa për avancim akademik, për një (1) vit.
  8. Masat ndaj personelit akademik, duhet të jenë efektive dhe të bazuara në fakte konkrete dhe si të tilla nuk mund të keqpërdoren, për të cënuar lirinë akademike, dinjitetin personal dhe profesional të personelit akademik dhe të njëjtat duhet të shqiptohen në kushte objektive dhe pa diskriminim.

## **Neni 26**

### **Ankesa për procesin e vlerësimit të performancës**

1. Ankesat e personelit akademik lidhur me rezultatet e vlerësimit të performancës mund t'i drejtohen me shkrim Komisionit të posaçëm për shqyrtimin e ankesave ndaj raportit të vlerësimit të performancës.
2. Komisioni i posaçëm për shqyrtimin e ankesave ndaj raportit të vlerësimit të performancës themelohet nga Senati.
3. Afati për paraqitjen e ankesës është 15 ditë, pranimit të raportit të përgjithshëm nga ana e personelit akademik.

## **Neni 27**

### **Dispozitat kalimtare**

1. Me qëllim të harmonizimit të pyetësorëve me kriteret e vlerësimit të performancës sipas kësaj rregulloreje, pyetësorët dhe raportet e vlerësimit do të rishikohen përkitazi me përmbajtjen e tyre.



2. Senati i Universitetit do të themeloj një komision për Rishikimi i pyetësorëve të performancës, sipas kësaj rregulloreje.
3. Kjo rregullore fillon të prodhojë efekt juridik në vlerësimin e ardhshëm të performancës, pas hyrjes në fuqi të saj. Vlerësimi i performancës i cili është në proces, para hyrjes në fuqi të kësaj rregulloreje, vazhdon sipas rregullave të mëhershme në fuqi.

### **Neni 28**

#### **Shtojcat dhe hyrja në fuqi e Rregullores**

1. Shtojca të kësaj rregullore janë edhe pyetësorët dhe raportet e vlerësimit të performancës si në vijim:
  - 1.1. **A1**- Pyetësori për vlerësimin nga studentët.
  - 1.2. **A2**- Pyetësori për vlerësimin ndërkolegial.
  - 1.3. **A3**- Pyetësori për vlerësim nga Dekani.
  - 1.4. **A4**- Pyetësori për publikimet shkencore dhe pjesëmarrja në konferenca.
  - 1.5. **A5**- Pyetësori për kontributin për Universitetin dhe kontributin për shoqërinë.
2. Rregullorja hyn në fuqi pas miratimit nga Senati i Universitetit.

**Kryesuesi i Senatit të Universitetit**

**Prof. Asoc. Dr. Samëdin Krrabaj**

