



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU" DURRËS
SENATI AKADEMIK

Nr. 1313 Prot

Durrës, më: 25.05 .2026

V E N D I M

Nr. 74 , datë 25.05.2026

PËR

“MIRATIMIN E RREGULLORES SË VLERËSIMIT TË PERFORMANCËS SË PERSONELIT AKADEMIK TË UNIVERSITETIT "ALEKSANDËR MOISIU", DURRËS”

Në mbështetje të ligjit Nr. 80/2015, "Për Arsimin e Lartë dhe Kërkimin Shkencor në Institucionet e Arsimit të Lartë në Republikën e Shqipërisë"; të ligjit nr.8480, datë 27.5.1999 "Për funksionimin e organeve kolegjiale të administratës shtetërore dhe enteve publike"; të Statutit të UAMD-së, neni 15, pika 1 gërma (h); të Rregullores së UAMD-së, pas përfundimit të procesit të konsultimit me strukturat dhe personelin e UAMD-së, referuar sugjerimeve të anëtarëve të Senatit Akademik; Urdhërit të Rektorit nr. 267, datë 15.05.2026 “Për ngritjen e grupit të punës për hartimin e anekseve të Rregullores së Vlerësimit të Performancës së Personelit Akademik në UAMD”, si dhe Draft - Rregullores së përcjellë nga grupi i punës, Senati Akademik,

V E N D O S I :

1. Miratimin e Rregullores së Vlerësimit të Performancës së Personelit Akademik të Universitetit "Aleksandër Moisiu", Durrës”, sipas materialit bashkëlidhur.
2. Për zbatimin e këtij vendimi ngarkohen:
 - Administratori
 - Zv. Rektorët
 - Drejtuesit e Njësive Kryesore
 - Drejtorët e Drejtorive
3. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

K R Y E T A R

Prof. Dr. Shkëlqim FORTUZI



RREGULLORE

“PËR VLERËSIMIN E PERFORMANCËS SË PERSONELIT AKADEMIK TË UNIVERSITETIT ‘ALEKSANDËR MOISIU’, DURRËS”



KREU I DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

Neni 1 Objekti i rregullores

1. Kjo rregullore ka për objekt përcaktimin e parimeve, kritereve, procedurave, subjekteve dhe metodologjisë së vlerësimit të performancës së personelit akademik në Universitetin “Aleksandër Moisiu”, Durrës.
2. Rregullorja rregullon mënyrën e vlerësimit të performancës akademike në funksion të:
 - a) sigurimit dhe përmirësimit të vazhdueshëm të cilësisë së arsimit të lartë;
 - b) zhvillimit profesional dhe akademik të personelit akademik;
 - c) mbështetjes së vendimmarrjes institucionale mbi marrëdhëniet e punës, në përputhje me legjislacionin në fuqi

Neni 2 Qëllimi i vlerësimit të performancës

1. Vlerësimi i performancës së personelit akademik ka për qëllim garantimin e një procesi të drejtë, objektiv dhe transparent për matjen e kontributit akademik individual në përputhje me misionin dhe objektivat strategjike të Universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës.
2. Vlerësimi synon:
 - a) rritjen e cilësisë së procesit mësimor dhe të veprimtarisë kërkimore-shkencore;
 - b) nxitjen e përgjegjshmërisë, etikës profesionale dhe angazhimit akademik;
 - c) identifikimin e nevojave për përmirësim, trajnim dhe zhvillim profesional;
 - d) forcimin e mekanizmave të sigurimit të brendshëm të cilësisë.

Neni 3 Fusha e zbatimit

1. Kjo rregullore zbatohet për të gjithë personelin akademik të Universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës, pavarësisht formës së punësimit, duke përfshirë:
 - a) personelin akademik me kohë të plotë;
 - b) personelin akademik me kontratë me afat të caktuar;

2. Rregullorja zbatohet në të gjitha njësitë përbërëse të Universitetit, përfshirë rektoratin, njësitë kryesore dhe njësitë bazë.

Neni 4

Parimi i përputhshmërisë institucionale

1. Zbatimi i kësaj rregulloreje realizohet në përputhje me:
 - a) legjislacionin në fuqi për arsimin e lartë në Republikën e Shqipërisë;
 - b) legjislacionin për marrëdhëniet e punës;
 - c) legjislacionin për mbrojtjen e të dhënave personale;
 - d) Statutin e Universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës;
 - e) rregulloret e brendshme institucionale dhe aktet e sigurimit të cilësisë.
2. Në rast mospërputhjeje midis dispozitave të kësaj rregulloreje dhe akteve të nivelit më të lartë ligjor ose statutor, zbatohen këto të fundit.

Neni 5

Përkufizime

Në kuptim të kësaj rregulloreje, termat e mëposhtëm kanë këtë domethënie:

1. Performancë akademike – niveli i realizimit të detyrimeve dhe objektivave të personelit akademik në fushën e mësimdhënies, kërkimit shkencor, kontributit institucional, kontributit profesional, administrativ dhe në komunitet.
2. Vlerësim i performancës – procesi i strukturuar i matjes dhe analizës së performancës akademike mbi bazë kriteresh të miratuara.
3. Vlerësues – subjekt institucional ose individ i autorizuar për të kryer vlerësimin e performancës akademike.
4. Të vlerësuar - në kuptim të kësaj rregulloreje janë të gjithë anëtarët e personelit akademik të Universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës.
5. Vetëvlerësim – procesi përmes të cilit personeli akademik vlerëson vetë realizimin e objektivave të tij.
6. Objektiva të performancës – qëllime konkrete, të matshme dhe të planifikuara që personeli akademik duhet të realizojë gjatë periudhës së vlerësimit.
7. Konflikt interesi – çdo situatë në të cilën paanshmëria e vlerësuesit mund të vihet në dyshim për shkak të interesave personale, profesionale apo institucionale.



KREU II

BAZA LIGJORE DHE PARIMET E VLERËSIMIT TË PERFORMANCËS

Neni 6

Baza ligjore

1. Kjo rregullore hartohet dhe zbatohet në mbështetje të kuadrit ligjor dhe nënligjor në fuqi për arsimin e lartë në Republikën e Shqipërisë.
2. Rregullorja bazohet, në veçanti, në:
 - a. Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë;
 - b. Ligjin nr. 80/2015, datë 22.07.2015, “Për arsimin e lartë në Republikën e Shqipërisë”;
 - c. Ligj 124/2024 “Për mbrojtjen e te dhënave personale”
 - d. Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 329, datë 12.04.2017, “Për statusin dhe trajtimin e veçantë të personelit akademik”;
 - e. Udhëzimin nr. 29, datë 10.09.2018, të Ministrit të Arsimit, Sportit dhe Rinisë, “Mbi veprimtarinë dhe ngarkesën mësimore të personelit akademik në institucionet e arsimit të lartë”;
 - f. Statutin e Universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës;
 - g. Manualin e Cilësisë dhe aktet e tjera të brendshme të Universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës, që lidhen me sigurimin e cilësisë dhe menaxhimin e burimeve njerëzore;
3. Zbatimi i kësaj rregulloreje realizohet në respektim të parimit të autonomisë universitare dhe të standardeve të sigurimit të cilësisë në arsimin e lartë.

Neni 7

Parimet e përgjithshme të vlerësimit të performancës

1. Vlerësimi i performancës së personelit akademik zhvillohet mbi bazën e primeve të ligjshëmërisë, objektivitetit, transparencës dhe përgjegjshmërisë institucionale.
2. Procesi i vlerësimit synon të sigurojë një balancë të drejtë ndërmjet interesit institucional dhe zhvillimit profesional individual të personelit akademik.
3. Vlerësimi i performancës bazohet edhe në parimin e proporcionalitetit, duke marrë në konsideratë ngarkesën mësimore, profilin akademik dhe rolin institucional të personelit.



Neni 8

Parimi i drejtësisë dhe barazisë në vlerësim

1. Vlerësimi i performancës akademike kryhet në mënyrë të drejtë dhe të barabartë për të gjithë personelin akademik, duke përdorur kritere të njëjta, të qarta dhe të njohura paraprakisht.
2. Ndalohet çdo formë diskriminimi, subjektivizmi ose favorizimi gjatë procesit të vlerësimit.
3. Procedurat dhe instrumentet e vlerësimit zbatohen në mënyrë të njëtrajtshme në të gjitha njësitë përbërëse të Universitetit.

Neni 9

Parimi i konfidencialitetit

1. Të gjitha të dhënat, dokumentacioni dhe rezultatet e vlerësimit të performancës trajtohen si informacion i rezervuar.
2. Informacioni i mbledhur gjatë procesit të vlerësimit përdoret vetëm për qëllime institucionale, në përputhje me legjislacionin në fuqi për mbrojtjen e të dhënave personale.
3. Administrimi dhe ruajtja e dokumentacionit të vlerësimit kryhet nga strukturat përgjegjëse institucionale.

Neni 10

Parimi i përgjegjshmërisë dhe llogaridhënies

1. Çdo vlerësues i përfshirë në procesin e vlerësimit mban përgjegjësi për saktësinë, paanshmërinë dhe profesionalizmin e vlerësimit të kryer.
2. Drejtuesit e njësive bazë dhe njësive kryesore janë përgjegjës për administrimin korrekt të procesit të vlerësimit dhe për respektimin e afateve të përcaktuara.

Neni 11

Parimi i përshtatshmërisë dhe harmonizimit me standardet akademike

1. Kriteret dhe metodologjia e vlerësimit të performancës mund të referohen edhe në praktika të mira kombëtare dhe ndërkombëtare, në përputhje me standardet bashkëkohore akademike.
2. Çdo përshtatje ose përditësim i instrumenteve të vlerësimit bëhet duke respektuar specifikat institucionale të Universitetit "Aleksandër Moisiu", Durrës.
3. Referimi në praktika ndërkombëtare bëhet vetëm në masën që ato janë në përputhje me legjislacionin shqiptar dhe aktet institucionale në fuqi.



Neni 12

Parimi i reflektimit dhe përmirësimit të vazhdueshëm

1. Personeli akademik ka të drejtën të njihet me rezultatet e vlerësimit të performancës dhe të reflektojë mbi to.
2. Rezultatet e vlerësimit shërbejnë si bazë për hartimin e planeve individuale të përmirësimit dhe zhvillimit profesional.
3. Universiteti, përmes strukturave përkatëse, ofron mbështetje institucionale për përmirësimin e performancës akademike.

KREU III

QËLLIMI, OBJEKTIVAT DHE NDIKIMI I VLERËSIMIT TË PERFORMANCËS

Neni 13

Qëllimi i përgjithshëm i vlerësimit të performancës

1. Vlerësimi i performancës së personelit akademik në Universitetin “Aleksandër Moisiu”, Durrës, ka për qëllim garantimin e cilësisë akademike dhe zhvillimin e qëndrueshëm institucional, në përputhje me misionin, vizionin dhe objektivat strategjikë të universitetit.
2. Ky proces synon krijimin e një lidhjeje të drejtpërdrejtë ndërmjet performancës individuale të personelit akademik dhe rezultateve institucionale në fushën e mësimdhënies, kërkimit shkencor dhe shërbimit ndaj komunitetit.

Neni 14

Qëllimi i vlerësimit në planin individual

1. Në planin individual, vlerësimi i performancës akademike synon:
 - a) nxitjen e motivimit profesional dhe angazhimit akademik të personelit;
 - b) përmirësimin e cilësisë së mësimdhënies dhe të veprimtarisë kërkimore-shkencore;
 - c) forcimin e etikës akademike, përgjegjshmërisë profesionale dhe sjelljes institucionale;
 - d) identifikimin e nevojave për trajnim, kualifikim dhe zhvillim të mëtejshëm profesional.
2. Rezultatet e vlerësimit individual shërbejnë si bazë për reflektim personal dhe vetëpërmirësim të vazhdueshëm të personelit akademik.



Neni 15

Qëllimi i vlerësimit në planin institucional

1. Në planin institucional, vlerësimi i performancës akademike synon:
 - a) përmirësimin e cilësisë së ofertës akademike dhe të programeve të studimit;
 - b) forcimin e mekanizmave të sigurimit të brendshëm të cilësisë;
 - c) mbështetjen e vendimmarrjes institucionale të bazuar në evidenca;
 - d) rritjen e efektivitetit të menaxhimit akademik dhe administrativ.
2. Të dhënat e përfituara nga procesi i vlerësimit përdoren për analiza institucionale, planifikim strategjik dhe raportim ndaj strukturave përgjegjëse.

Neni 16

Objektivat e vlerësimit të performancës

1. Objektivat e vlerësimit të performancës përfshijnë:
 - a) matjen e nivelit të realizimit të detyrimeve akademike dhe institucionale;
 - b) vlerësimin e cilësisë dhe sasisë së kontributit akademik;
 - c) identifikimin e praktikave të mira akademike;
 - d) evidentimin e mangësive dhe fushave që kërkojnë përmirësim.
2. Objektivat e performancës përcaktohen në mënyrë të qartë, të matshme, përmbajnë indikatorë të qartë dhe të arritshëm në fillim të periudhës së vlerësimit.

Neni 17

Ndikimi i vlerësimit të performancës

1. Vlerësimi i performancës shërben si element mbështetës për:
 - a) zhvillimin dhe avancimin akademik;
 - b) përfitimet institucionale, sipas akteve në fuqi.
2. Vlerësimi ndikon gjithashtu në:
 - a) përmirësimin e programeve të studimit dhe kurrikulave;
 - b) rritjen e kënaqësisë së studentëve;
 - c) forcimin e imazhit dhe reputacionit akademik të universitetit.

Neni 18

Përdorimi i rezultateve të vlerësimit

1. Rezultatet e vlerësimit të performancës përdoren ekskluzivisht për qëllime institucionale dhe zhvillimore.
2. Rezultatet shërbejnë si dokumentacion mbështetës për:
 - a) vendime administrative dhe akademike;



- b) rekomandime për zhvillim profesional;
 - c) planifikim të burimeve njerëzore;
 - d) raportime të brendshme dhe të jashtme mbi cilësinë akademike.
3. Çdo përdorim i rezultateve të vlerësimit realizohet në përputhje me parimin e konfidencialitetit dhe mbrojtjes së të dhënave personale.
 4. Rezultatet e vlerësimit nuk përbëjnë kriter të vetëm dhe automatik për marrjen e vendimeve mbi marrëdhënien e punës.

KREU IV

PERIUDHA DHE LLOJET E VLERËSIMIT TË PERFORMANCËS

Neni 19

Parimi i periodicitetit të vlerësimit

1. Vlerësimi i performancës së personelit akademik në Universitetin “Aleksandër Moisiu”, Durrës, realizohet në mënyrë periodike, pavarësisht statusit të punësimit, përvojës profesionale dhe natyrës së angazhimit akademik të personelit.
2. Vlerësimi i performancës organizohet në periudha afatshkurtra dhe afatgjata, me qëllim garantimin e një vlerësimi periodik, objektiv dhe të bazuar në evidenca.

Neni 20

Vlerësimi afatshkurtër i performancës

1. Vlerësimi afatshkurtër zbatohet për personelin akademik të ri, i cili ndodhet në periudhën e provës ose në vitin e parë të punësimit.
2. Gjatë periudhës së provës, performanca e personelit akademik vlerësohet mbi bazën e:
 - a) realizimit të detyrimeve mësimore;
 - b) përshtatshmërisë profesionale dhe akademike;
 - c) sjelljes institucionale dhe respektimit të etikës akademike.
3. Vlerësimi afatshkurtër kryhet nga drejtuesi i njësisë bazë/përgjegjësi i grupeve mësimore dhe kërkimore shkencore, dhe nga studentët.

Neni 21

Afatet e vlerësimit afatshkurtër

1. Vlerësimi përfundimtar i performancës së personelit akademik në periudhën e provës kryhet jo më vonë se pesëmbëdhjetë (15) ditë pune përpara përfundimit të kontratës së punës.



Neni 22

Vlerësimi afatgjatë i performancës

1. Vlerësimi afatgjatë i performancës zbatohet për personelin akademik që ka kaluar periudhën e provës.
2. Vlerësimi afatgjatë realizohet në periudha nga një (1) deri në tre (3) vjet, sipas vendimit të Rektorit, të marrë mbi bazën e propozimeve të drejtuesve të njësive kryesore dhe njësive bazë.
3. Për veprimtarinë kërkimore-shkencore, vlerësimi mund të realizohet edhe në cikle shumëvjeçare, në përputhje me natyrën e aktiviteteve dhe objektivave të përcaktuara.

Neni 23

Ndjekja dhe monitorimi i performancës gjatë periudhës së vlerësimit

1. Gjatë gjithë periudhës së vlerësimit, drejtuesi i njësisë bazë/përgjegjësi i grupeve mësimore dhe kërkimore shkencore monitorojnë në mënyrë të vazhdueshme realizimin e detyrave dhe objektivave të personelit akademik.
2. Monitorimi synon:
 - a) mbledhjen e evidencave për vlerësimin përfundimtar;
 - b) ofrimin e orientimit dhe mbështetjes profesionale;
 - c) parandalimin e mangësive të përsëritura në performancës.
 - d) identifikimin e nevojave për mbështetje dhe ndërhyrje institucionale.

Neni 24

Dokumentimi i periudhës së vlerësimit

1. Për çdo periudhë vlerësimi krijohet dosje individuale e performancës për secilin anëtar të personelit akademik.
2. Dosja e performancës përmban:
 - a) planin e objektivave të miratuara;
 - b) dokumentacionin mbështetës për realizimin e tyre;
 - c) raportet e vlerësimit dhe rekomandimet përkatëse.
3. Dosja administrohet nga njësia bazë dhe strukturat përgjegjëse për burimet njerëzore, në përputhje me rregullat e konfidencialitetit dhe arkivohen për pesë (5) vite si dokumenta të përkohshëm.



KREU V
SUBJEKTET E VLERËSIMIT: VLERËSUESIT DHE TË VLERËSUARIT

Neni 25

Subjektet e përfshira në procesin e vlerësimit

1. Procesi i vlerësimit të performancës akademike realizohet mbi bazën e ndërveprimit ndërmjet vlerësuesve dhe të vlerësuarve, në përputhje me parimet e etikës, paanshmërisë dhe përgjegjshmërisë profesionale.
2. Subjektet që marrin pjesë në procesin e vlerësimit janë:
 - a) drejtuesit e njësive kryesore;
 - b) drejtuesit e njësive bazë;
 - c) personeli akademik i vlerësuar;
 - d) studentët, për aspektet që lidhen me procesin mësimor;
 - e) struktura përgjegjëse për burimet njerëzore dhe sigurimin e cilësisë.

Neni 26

Vlerësuesit

1. Vlerësues në procesin e vlerësimit të performancës akademike janë:
 - a) drejtuesi i njësisë kryesore;
 - b) drejtuesi i njësisë bazë;
 - c) përgjegjësi i grupeve mësimore dhe kërkimore shkencore, kur është e aplikueshme;
 - d) studentët, për vlerësimin e procesit mësimor;
 - e) vetë personeli akademik, përmes vetëvlerësimit.
2. Për personelin akademik, vlerësimi kryhet sipas hierarkisë dhe kriterëve të përcaktuara në legjislacionin në fuqi.

Neni 27

Konflikti i interesit dhe detyrimet etike të vlerësuesve

1. Vlerësuesit janë të detyruar të deklarojnë çdo konflikt interesi që mund të ndikojë në paanshmërinë e vlerësimit.
2. Në rast të ekzistencës së konfliktit të interesit, vlerësuesi përjashtohet nga procesi dhe zëvendësohet sipas procedurave institucionale.
3. Vlerësuesit janë të detyruar të respektojnë rregullat e etikës akademike dhe të ruajnë konfidencialitetin e informacionit të administruar gjatë procesit të vlerësimit.



4. Vlerësuesit janë të detyruar të japin vlerësim të arsyetuar dhe të dokumentuar mbi bazë kriteresh objektive.

Neni 28

Të drejtat dhe detyrimet e të vlerësuarve

1. Personeli akademik i vlerësuar ka të drejtën:
 - a) të informohet për kriteret dhe procedurat e vlerësimit;
 - b) të kryejë vetëvlerësimin;
 - c) të njihet me rezultatet e vlerësimit;
 - d) të paraqesë mendime, komente ose ankesa sipas procedurave të parashikuara.
2. Personeli akademik i vlerësuar ka detyrimin:
 - a) të vërë në dispozicion dokumentacionin e kërkuar;
 - b) të bashkëpunojë me vlerësuesit;
 - c) të respektojë afatet dhe procedurat e vlerësimit.

KREU VI

ELEMENTET E VLERËSIMIT TË PERFORMANCËS AKADEMIKE

Neni 29

Parimi i ndarjes së veprimtarisë akademike

1. Vlerësimi i performancës së personelit akademik në Universitetin “Aleksandër Moisiu”, Durrës, bazohet në ndarjen e veprimtarisë akademike në elemente të përcaktuara qartë, në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe aktet e brendshme institucionale.

Neni 30

Elementet përbërëse të vlerësimit të performancës

1. Performanca akademike e personelit vlerësohet mbi bazën katër (4) elementeve kryesore:
 - a) procesi mësimor;
 - b) veprimtaria kërkimore-shkencore dhe veprimtaritë kulturore/sportive;
 - c) kontributi institucional dhe administrativ;
 - d) kontributi profesional në interes të institucionit dhe komunitetit.



2. Pësha dhe rëndësia e elementeve përcaktohen duke marrë në konsideratë profilin akademik dhe ngarkesën individuale.

Neni 31

Procesi mësimor

1. Procesi mësimor përfshin të gjitha veprimtaritë e realizuara në auditor dhe jashtë auditorit, në mbështetje të mësimdhënies dhe të procesit të të nxënit.
2. Në këtë element përfshihen, ndër të tjera:
 - a) zhvillimi i leksioneve, seminareve, ushtrimeve dhe laboratorëve;
 - b) drejtimi dhe ndjekja e praktikave mësimore dhe profesionale;
 - c) udhëheqja e punimeve përfundimtare të studimeve;
 - d) konsultimi dhe këshillimi i studentëve;
 - e) kontrolli i dijeve dhe vlerësimi i studentëve;
 - f) përgatitja dhe përditësimi i materialeve mësimore.
3. Procesi mësimor vlerësohet mbi bazën e sasisë, cilësisë dhe efektivitetit të veprimtarive të realizuara.

Neni 32

Veprimtaria kërkimore-shkencore dhe veprimtaritë kulturore/sportive

1. Veprimtaria kërkimore-shkencore dhe veprimtaritë kulturore/sportive përfshijnë aktivitetet që lidhen me prodhimin, zhvillimin dhe komunikimin e njohurive shkencore, teknologjike dhe artistike.
2. Në këtë element përfshihen, ndër të tjera:
 - a) publikimet shkencore dhe monografitë;
 - b) pjesëmarrja dhe drejtimi i projekteve kërkimore;
 - c) pjesëmarrja në konferenca, kongrese dhe seminare shkencore;
 - d) udhëheqja e studimeve doktorale;

Neni 33

Kontributi institucional dhe administrativ

1. Kontributi institucional dhe administrativ përfshin veprimtaritë që lidhen me administrimin, drejtimin dhe zhvillimin institucional të Universitetit "Aleksandër Moisiu", Durrës.
2. Në këtë element përfshihen, ndër të tjera:
 - a) ushtrimi i funksioneve drejtuese akademike;
 - b) pjesëmarrja në organe kolegiale dhe komisione;



- c) hartimi i dokumentacionit institucional dhe akademik;
 - d) koordinimi i programeve të studimit dhe projekteve institucionale.
 - e) kontributi në zhvillimin dhe akreditimin e programeve të studimit.
3. Ky element vlerësohet në përputhje me ngarkesën administrative dhe përgjegjësitë e marra.

Neni 34

Kontributi profesional dhe në komunitet

1. Kontributi profesional përfshin veprimtaritë që lidhen me zhvillimin profesional, transferimin e njohurive dhe shërbimin ndaj komunitetit.
2. Në këtë element përfshihen, ndër të tjera:
 - a) ekspertizat profesionale;
 - b) trajnimet dhe aktivitetet e transferimit të teknologjisë dhe inovacionit;
 - c) bashkëpunimi me institucione publike, private dhe organizata të shoqërisë civile;
 - d) përhapja e njohurive shkencore dhe profesionale.
 - e) pjesëmarrja në trajnime profesionale dhe zhvillim të vazhdueshëm.
3. Kontributi profesional vlerësohet në përputhje me njohjen institucionale dhe ndikimin e tij.

KREU VII

KRITERET E VLERËSIMIT TË PERFORMANCËS

Neni 35

Parimet e përgjithshme të përcaktimit të kritereve

1. Kriteret e vlerësimit të performancës akademike përcaktohen në mënyrë të qartë, të matshme dhe të verifikueshme, duke marrë në konsideratë natyrën e veprimtarisë akademike dhe objektivat institucionale.
2. Kriteret e vlerësimit përfshijnë tregues sasiorë dhe cilësorë dhe aplikohen në mënyrë të njëtrajtshme për të gjitha kategoritë e personelit akademik, duke respektuar specifikat e profilit dhe ngarkesës individuale.

Neni 36

Kriteret e vlerësimit të aktivitetit mësimor

1. Vlerësimi i aktivitetit mësimor bazohet në realizimin dhe cilësinë e veprimtarive që lidhen me procesin e mësimdhënies dhe të nxënit.



2. Kriteret përfshijnë, ndër të tjera:
 - a) realizimin sasior të ngarkesës mësimore të planifikuar;
 - b) literaturën dhe metodologjinë e mësimdhënies;
 - c) qartësinë e komunikimit dhe transmetimit të njohurive;
 - d) angazhimin dhe ndërveprimin me studentët;
 - e) drejtësinë dhe objektivitetin në vlerësimin e studentëve;
 - f) respektimin e disiplinës dhe etikës akademike.

Neni 37

Kriteret e vlerësimit të veprimtarisë kërkimore-shkencore

1. Kriteret përfshijnë, ndër të tjera:
 - a) publikimet shkencore në revista dhe botime me komitet shkencor;
 - b) citimet dhe ndikimin akademik të punimeve;
 - c) pjesëmarrjen dhe drejtimin e projekteve kërkimore;
 - d) udhëheqjen e studimeve në të tre ciklet e studimit;
 - e) nivelin e origjinalitetit dhe inovacionit shkencor.

Neni 38

Kriteret e vlerësimit të kontributit institucional dhe administrativ

1. Vlerësimi i kontributit institucional dhe administrativ bazohet në realizimin dhe efektivitetin e detyrave të marra në kuadër të administrimit dhe drejtimit akademik.
2. Kriteret përcaktohen sipas anekseve.

Neni 39

Kriteret e vlerësimit të kontributit profesional

1. Vlerësimi i kontributit profesional bazohet në aktivitetet që lidhen me zhvillimin profesional, ekspertizën dhe transferimin e njohurive.
2. Kriteret përcaktohen sipas anekseve.

Neni 40

Përshtatja dhe përditësimi i kritereve të vlerësimit

1. Kriteret e vlerësimit të performancës mund të rishikohen dhe përditësohen periodikisht, në përputhje me ndryshimet ligjore, institucionale dhe zhvillimet akademike.
2. Çdo ndryshim i kritereve miratohet nga organet kompetente të Universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës.



KREU VIII METODOLOGJIA DHE PROCESI I VLERËSIMIT

Neni 41

Parimet e metodologjisë së vlerësimit

1. Vlerësimi i performancës së personelit akademik realizohet mbi bazën e një metodologjie të strukturuar, të standardizuar dhe të dokumentuar, e cila siguron objektivitet, transparencë dhe krahasueshmëri të rezultateve.
2. Metodologjia e vlerësimit bazohet në:
 - a) planifikimin paraprak të objektivave të performancës;
 - b) monitorimin e vazhdueshëm të realizimit të tyre;
 - c) vlerësimin përfundimtar mbi bazë kriteresh dhe treguesish të miratuar.

Neni 42

Planifikimi i objektivave të performancës

1. Në fillim të çdo viti akademik, për secilin anëtar të personelit akademik hartohen objektivat.
2. Objektivat përfshijnë elementet e veprimtarisë akademike, tipet e aktiviteteve, njësitë e matjes dhe ponderimin e tyre.
3. Objektivat hartohen nga personeli akademik në bashkëpunim me drejtuesin e njësisë bazë dhe miratohet sipas procedurave institucionale.
4. Përmbajtja e objektivave përcaktohen sipas aneksit nr.1

Neni 43

Vlerësimi i performancës

1. Vlerësimi i performancës përmban objektivat, kriteret, treguesit dhe përqindjet përkatëse të vlerësimit për secilin element të performancës akademike.
2. Për secilin element të veprimtarisë akademike përcaktohen tipe të ndryshme aktivitetsh, të cilat përbëjnë bazën e vlerësimit të performancës.
3. Vlerësimi miratohet nga organet kompetente të universitetit dhe zbatohet në mënyrë të njëtrajtshme në të gjitha njësitë përbërëse.

Neni 44

Realizimi dhe dokumentimi i objektivave

1. Gjatë periudhës së vlerësimit, personeli akademik angazhohet në realizimin e objektivave të miratuara.



2. Në përfundim të periudhës së vlerësimit, personeli akademik plotëson pasqyrën e realizimit të objektivave, të shoqëruar me dokumentacionin mbështetës përkatës.
3. Pasqyra e realizimit të objektivave plotësohet sipas aneksit nr. 2.

Neni 45 **Vlerësimi**

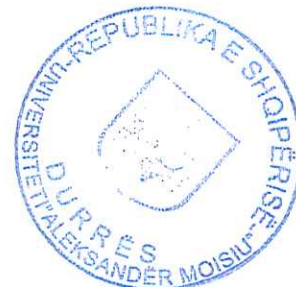
1. Vlerësimi i performancës realizohet nga personeli akademik i përcaktuar në këtë rregullore, mbi bazën e pasqyrës së realizimit të objektivave dhe dokumentacionit mbështetës.
2. Secili jep vlerësimin e tij në përputhje me kriteret, shkallët dhe përqindjet e përcaktuara.
3. Vlerësimi përfshin edhe vetëvlerësimin e personelit akademik.

Neni 46 **Vlerësimi i procesit mësimor nga studentët**

1. Vlerësimi i procesit mësimor nga studentët përbën pjesë përbërëse të vlerësimit të performancës akademike.
2. Ky vlerësim realizohet përmes formularit sipas aneksit 3.
3. Vlerësimi i studentëve fokusohet në cilësinë e mësimdhënies, komunikimin pedagogjik dhe përmbushjen e pritshmërive akademike.
4. Vlerësimi nga studentët zbatohet vetëm për komponentin e mësimdhënies dhe etikës profesionale.
5. Vlerësimi është i vlefshëm vetëm nëse arrihet një prag minimal pjesëmarrjeje.
6. Rezultatet përpunohen përmes analizës statistikore për të garantuar objektivitetin.

Neni 47 **Përpunimi dhe konsolidimi i vlerësimit**

1. Pikët e dhëna nga secili vlerësues ponderohen sipas përqindjeve të përcaktuara në këtë rregullore.
2. Pas përpunimit të të dhënave, nxirret rezultati përfundimtar i vlerësimit të performancës për secilin anëtar të personelit akademik.
3. Rezultati përfundimtar dokumentohet në raportin e vlerësimit dhe i komunikohet personelit akademik të vlerësuar.



KREU IX

PONDERIMI, REZULTATI PËRFUNDIMTAR DHE SHKALLËT E VLERËSIMIT

Neni 48

Ponderimi i vlerësimit nga vlerësuesit

1. Vlerësimi i performancës akademike realizohet mbi bazën e ponderimit të pikëve të dhëna nga vlerësimi.
2. Pesha e vlerësimit nga secili vlerësues është si më poshtë:
 - a) drejtuesi i njësisë kryesore – 10%;
 - b) drejtuesi i njësisë bazë – 30%;
 - c) studentët – 20% (vetëm për mësimdhënien);
 - d) vetëvlerësimi – 40%;
3. Ponderimi zbatohet në mënyrë të njëtrajtshme për të gjitha kategoritë e personelit akademik, përveç rasteve të veçanta të përcaktuara shprehimisht nga kjo rregullore.

Neni 49

Llogaritja e rezultatit përfundimtar të vlerësimit

1. Rezultati përfundimtar i vlerësimit të performancës akademike përlllogaritet si shuma e pikëve të ponderuara të dhëna nga të gjithë vlerësuesit.
2. Vlerësimi realizohet në një shkallë nga zero (0) deri në njëqind (100) pikë.
3. Rezultati përfundimtar pasqyrohet në raportin përfundimtar të vlerësimit dhe shërben si bazë për marrjen e vendimeve institucionale.

Neni 50

Shkallët e vlerësimit të performancës

1. Rezultati përfundimtar i vlerësimit të performancës akademike klasifikohet sipas shkallëve të mëposhtme:
 - a) Niveli 5 – Shkëlqyer (91–100 pikë);
 - b) Niveli 4 – Shumë mirë (81–90 pikë);
 - c) Niveli 3 – Mirë (71–80 pikë);
 - d) Niveli 2 – Mjaftueshëm (51–70 pikë);
 - e) Niveli i pamjaftueshëm (0–50 pikë).
2. Përshkrimi i detajuar i secilës shkallë vlerësimi përcaktohet në Aneksin përkatës të kësaj rregulloreje.



Neni 51
Rishikimi i vlerësimit në raste kufitare

1. Rishikimi kryhet kur rezultati është ± 1 pikë nga kufiri i një niveli tjetër me kërkesë të të vlerësuarit.
2. Rishikimi realizohet nga të gjithë vlerësuesit dhe dokumentohet në raportin përkatës.

Neni 52
Rekomandimi pas vlerësimit

1. Në përfundim të procesit të vlerësimit, drejtuesi i njësisë bazë formulon rekomandimin përkatës mbi:
 - a) rinovimin ose mos rinovimin e kontratës së punës për kategorinë asistent lektor;
 - b) nevojat për përmirësim ose zhvillim profesional;
 - c) mundësinë e promovimit akademik.
2. Rekomandimi bazohet në rezultatin përfundimtar të vlerësimit dhe në analizën cilësore të performancës akademike.
3. Rekomandimi duhet të jetë i arsyetuar dhe i mbështetur në evidenca.

KREU X
EFEKTET E VLERËSIMIT: RINOVIMI I KONTRATËS, STATUSI DHE PROMOVIMI
AKADEMIK

Neni 53
Parimet e përdorimit të rezultateve të vlerësimit

1. Rezultatet e vlerësimit të performancës akademike përdoren si bazë objektive për marrjen e vendimeve institucionale që lidhen me marrëdhënien e punës, zhvillimin profesional dhe karrierën akademike të personelit.
2. Çdo vendimmarrje e bazuar në rezultatet e vlerësimit realizohet në përputhje me legjislacionin në fuqi, Statutin e Universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës, dhe aktet e brendshme institucionale.

Neni 54
Promovimi akademik

1. Promovimi akademik i personelit akademik nuk bazohet vetëm në rezultatin numerik të vlerësimit të performancës, por në një analizë të gjithanshme të kontributit akademik, shkencor dhe institucional.



2. Vendimi për promovim merret nga organet kompetente të universitetit, mbi bazën e propozimit të argumentuar të drejtuesit të njësisë bazë/përgjegjësit të grupit mësimor dhe kërkimor shkencor. Vlerësimi nuk përbën kriter të vetëm për promovim akademik.

Neni 55

Forma dhe masat mbështetëse të promovimit

1. Promovimi akademik mund të shoqërohet me masa mbështetëse institucionale, përfshirë:
 - a) përparësi në përzgjedhjen për trajnime dhe kualifikime profesionale;
 - b) përfshirje në projekte kërkimore-shkencore;
2. Format dhe kriteret e detajuara të promovimit akademik përcaktohen në rregulloret e posaçme të Universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës.

Neni 56

Masat për përmirësimin e performancës

1. Në rastet kur rezultati i vlerësimit të performancës është në nivel “Mjaftueshëm” ose “i pamjaftueshëm”, drejtuesi i njësisë bazë, në bashkëpunim me strukturat përkatëse, harton plan individual për përmirësimin e performancës.
2. Plani i përmirësimit përfshin objektiva konkrete, afate dhe masa mbështetëse dhe i nënshtrohet monitorimit të rregullt.

KREU XI

PROCEDURA E ANKIMIT DHE RISHQYRTIMIT TË VLERËSIMIT

Neni 57

E drejta e ankimit

1. Personeli akademik ka të drejtë të ankimojë rezultatin e vlerësimit të performancës në rast se e konsideron atë të padrejtë, të pabazuar ose në kundërshtim me kriteret dhe procedurat e përcaktuara në këtë rregullore.
2. Ankesa paraqitet në formë të shkruar, të argumentuar dhe të shoqëruar me dokumentacion mbështetës përkatës.

Neni 58

Afati dhe mënyra e paraqitjes së ankimit

1. Ankesa paraqitet pranë drejtuesit të njësisë bazë brenda 10 (dhjetë) ditëve pune nga data e njoftimit zyrtar të rezultatit të vlerësimit.



2. Ankesa duhet të përmbajë:
 - a) të dhënat identifikuese të ankuesit;
 - b) rezultatet e vlerësimit të kundërshtuara;
 - c) shkaqet dhe argumentet e ankimit;
 - d) dokumentacionin mbështetës, nëse ka.

Neni 59

Shqyrtimi i ankimit nga njësia bazë

1. Drejtuesi i njësisë bazë zhvillon takim sqarues me personelin akademik ankues, brenda 10 (dhjetë) ditëve pune.
2. Në rast se ankesa vlerësohet e bazuar, drejtuesi i njësisë bazë mund të propozojë rishikimin e vlerësimit ose korrigjimin e elementeve përkatëse.
3. Vendimi i drejtuesit të njësisë bazë i komunikohet ankuesit në mënyrë të arsyetuar dhe me shkrim dhe drejtuesit të Njësisë Kryesore.

Neni 60

Rishqyrtimi i vlerësimit nga njësia kryesore

1. Në rast se personeli akademik nuk është dakord me vendimin e drejtuesit të njësisë bazë, ai ka të drejtë t'i drejtohet drejtuesit të njësisë kryesore me kërkesë për rishqyrtim brenda dhjetë (10) ditëve pune.
2. Drejtuesi i Njësisë Kryesore, në bashkëpunim me strukturat përgjegjëse për burimet njerëzore dhe sigurimin e cilësisë, brenda 10 (dhjetë) ditëve pune shqyrton dokumentacionin dhe vendos:
 - a) lënien në fuqi të vlerësimit ekzistues ose
 - b) ribërjen e vlerësimit, plotësisht ose pjesërisht.
3. Vendimi i dekanit është i arsyetuar dhe i komunikohet ankuesit dhe Rektorit.

Neni 61

Efektet e vendimit përfundimtar

1. Vendimi përfundimtar pas rishqyrtimit është detyrues për të gjitha palët e përfshira në procesin e vlerësimit.
2. Rezultati përfundimtar i vlerësimit, pas përfundimit të procedurës së ankimit, vendoset në dosjen personale të personelit akademik.



KREU XII
DISPOZITA TË FUNDIT DHE KALIMTARE

Neni 63

Administrimi dhe ruajtja e dokumentacionit

1. Administrimi i dokumentacionit, ruhet ne hard copy pranë Njesisë Kryesore dhe Drejtorisë se Burimeve Njerëzore dhe Dokumentacionit, si dhe në formë elektronike pranë Drejtorisë së Kurrikulës, Cilësisë dhe Statistikave

Neni 64

Rishikimi dhe përditësimi i rregullores

1. Kjo rregullore rishikohet periodikisht në rast të:
 - a) ndryshimeve në legjislacionin për arsimin e lartë;
 - b) ndryshimeve statutores ose organizative të Universitetit;
 - c) nevojës për përmirësimin e mekanizmave të vlerësimit të performancës.
 - d) rekomandimeve të auditimeve të brendshme dhe të jashtme.
2. Çdo ndryshim ose përditësim i rregullores miratohet nga Senati Akademik i Universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës.

Neni 65

Hyrja në fuqi

1. Kjo rregullore miratohet nga Senati Akademik i Universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës.
2. Rregullorja hyn në fuqi në datën e miratimit dhe zbatohet për të gjitha proceset e vlerësimit të performancës akademike që realizohen pas kësaj date.
3. Me hyrjen në fuqi të kësaj rregulloreje, shfuqizohen çdo akt ose praktikë institucionale e mëparshme që bie ndesh me dispozitat e saj.
4. Për personelin akademik që përfundon kontrata para hyrjes në fuqi të kësaj rregullore, zbatohet procedura e mëparshme.



ANEKSI 1

PLANI I OBJEKTIVAVE TË PERFORMANCËS AKADEMIKE (Neni 42)

Udhëzim: Ky formular plotësohet në fillim të çdo viti akademik nga personeli akademik në bashkëpunim me drejtuesin e njësisë bazë dhe miratohet sipas procedurave institucionale.

Viti Akademik: 202__ / 202__

Emri Mbiemri i Pedagogut: _____

Departamenti (Njësia Bazë): _____

Fakulteti (Njësia Kryesore): _____

Titulli / Grada Akademike: _____

Elementi i Performancës	Tipet e Aktivitetit & Objektivat Konkrete	Njësia e Matjes (Sasia/ Cilësia Afati)	Vlerësim/ Ponderim %
1. Procesi Mësimor	Zhvillimi i leksioneve, seminareve, ushtrimeve, laboratorëve; udhëheqje temash diplome; konsultime dhe kontroll dijesh.		
2. Veprimtaria Kërkimore-Shkencore	Publikime shkencore, monografi; pjesëmarrje/drejtim projektsh; konferenca; udhëheqje doktoratash.		
3. Kontributi Institucional dhe Administrativ	Ushtrim funksionesh drejtuese; pjesëmarrje në organe kolegiale/komisione; hartim dokumentacioni, akreditim.		
4. Kontributi Profesional dhe në Komunitet	Ekspertiza profesionale, trajnime, aktivitete kulturore; bashkëpunim me institucione, zhvillim i vazhdueshëm.		
TOTALI I PONDERUAR			100%

Nënshkrimi i Stafit Akademik : _____

Drejtuesi i Njësisë Bazë: _____

Data e Miratimit: ____ / ____ / 202__



ANEKSI 2

PASQYRA E REALIZIMIT TË OBJEKTIVAVE (Neni 44)

Udhëzim: Ky formular plotësohet në përfundim të periudhës së vlerësimit nga vetë pedagogu (për komponentin e vetëvlerësimit prej 40%) dhe shoqërohet detyrimisht me dokumentacionin provues për çdo aktivitet.

Elementi i Performancës	Realizimi Faktik (Sasia/Cilësia)	Dokumentacioni Mbështetës i Bashkëngjitur
1. Procesi Mësimor		Regjistër i orëve, listë-notat, materialet e përgatitura, etj.
2. Veprimtaria Kërkimore-Shkencore		Kopje e artikullit/monografisë, dëshmi indeksimi, ftesa.
3. Kontributi Institucional / Administrativ		Vendime emërimi, proces-verbale, raporte të dorëzuara.
4. Kontributi Profesional / në Komunitet		Raporte ekspertize, certifikata trajnimi, vërtetime.

Shënim: Ky formular vlerësimi për stafin akademik me kontratë me afat të caktuar, plotësohet 15 ditë përpara përfundimit të afatit të kontratës së punës.

Nënshkrimi i Anëtarit të Personelit Akademik: _____

Komenti dhe nënshkrimi i Drejtuesit të Njesisë Bazë: _____

Data e Dorëzimit: ____ / ____ / 202__



ANEKSI 3

FORMULAR VLERËSIMI I PROCESIT MËSIMOR NGA STUDENTËT (Neni 46)

Udhëzim: Ky pyetësor plotësohet nga studentët në përfundim të çdo semestri për komponentin e mësimdhënies (pesha 20%).



UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU" DURRËS

Kodi i Pedagogut

- 0 1
- 0 2
- 0 3
- 0 4
- 0 5
- 0 6
- 0 7
- 0 8
- 0 9

FORMULARI VLERËSIMIT TË STAFIT AKADEMIK NGA STUDENTËT

→ *Shënim:* Në funksion të vlerësimit të cilësisë së pedagogëve tuaj, procesit mësimor dhe lëndëve përkatëse, lutemi t'i përgjigjeni me objektivitet dhe saktësi pyetjeve të mëposhtme. Sqarime se përgjigjet tuaja do të jenë konfidenciale, duke mos publikuar asnjë të dhënë tuajën. M'uhsini një ndër alternativat, për çdo karakteristikë, duke filluar nga 1 (nuk jam aspak dakord) deri te 5 (jam plotësisht dakord).

Nr.	Karakteristikat për t'u vlerësuar	Nuk jam aspak dakord	Nuk jam dakord	Neutral	Jam dakord	Jam plotësisht dakord
1	Pedagogu na njeh me programin dhe objektivat e lëndës që në fillim të kursit	1	2	3	4	5
2	Pedagogu është i kuptueshëm gjatë prezantimit të lëndës	1	2	3	4	5
3	Pedagogu ngjall interes gjatë shpjegimit tek studentët	1	2	3	4	5
4	Su herë e kam patur të nevojshme, pedagogu më ka ofruar këshillim dhe asistencë	1	2	3	4	5
5	Pedagogu respekton etikën e komunikimit	1	2	3	4	5
6	Pedagogu respekton orarin e fillimit dhe mbarimit të orës mësimore	1	2	3	4	5
7	Pedagogu gjatë zhvillimit të orës mësimore nxiti studentët për diskutime dhe debate	1	2	3	4	5
8	Pedagogu e shfrytëzon mjaft mirë kohën në dispozicion të mësimin	1	2	3	4	5
9	Gjatës procesit mësimor pedagogu ndërthur teorinë me shembuj konkretë, që lidhen me realitetin e fushës.	1	2	3	4	5
10	Pedagogu përdor metoda alternative mësimdhënëse, për t'ju përshtatur interesave tona	1	2	3	4	5
11	Pedagogu ka qenë i drejtë në vlerësimin e provimit	1	2	3	4	5
12	Lënda është zhvilluar mbi literaturën bazë e atë të rekomanduar që gjendet në syllabus	1	2	3	4	5

→ Nëse keni kontente/sugjerime shtesë për pedagogun apo lëndën, lutemi jepini më poshtë:

Vula

Komente/sugjerime shtesë:



Faleminderit për vëmendjen!



ANEKSI 4

RAPORTI PËRFUNDIMTAR I VLERËSIMIT TË PERFORMANCËS

1. Tabela e Ponderimit të Pikëve (Neni 48, 49)

Aktori Vlerësues	Pikët e Dhëna (0 - 100)	Pesha (%)	Pikët e Ponderuara (Pikë x Pesha)
Vetëvlerësimi (i bazuar në Aneksin 1)		40%	
Drejtuesi i Njesisë Bazë (Departamentit)		30%	
Studentët (Vlerësimi i mësimdhënies sipas Aneksit 3)		20%	
Drejtuesi i Njesisë Kryesore (Dekani)		10%	
REZULTATI PËRFUNDIMTAR TOTAL		100%	_____ pikë

2. Klasifikimi i Nivelit të Performancës (Neni 51)

- [] Niveli 5 – Shkëlqyer (91 – 100 pikë)
 [] Niveli 4 – Shumë mirë (81 – 90 pikë)
 [] Niveli 3 – Mirë (71 – 80 pikë)
 [] Niveli 2 – Mjaftueshëm (51 – 70 pikë)
 [] Niveli i pamjaftueshëm (0 – 50 pikë)

Shënim për raste kufitare (Neni 52): Nëse rezultati është ± 1 pikë nga kufiri i një niveli tjetër, kryhet rishikimi me kërkesë të të vlerësuarit. A u krye rishikimi? [] Po [] Jo

3. Rekomandimi i Drejtuesit të Njesisë Bazë (Neni 53)

Personeli Akademik i
Vlerësuar:

Emri: _____

Nënshkrimi _____

Drejtuesi i Njesisë Bazë:

Emri: _____

Nënshkrimi _____

() Dakord () Ankim

Drejtuesi i Njesisë Kryesore:

Emri: _____

Nënshkrimi _____

