



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
Universiteti i Shkodrës "Luigj Gurakuqi"  
SENATI

Nr. 233 prot.

Shkodër, më 23.01.2024

V E N D I M

Nr. 18, datë 23 . 01 .2024

**"Për miratimin e Manualit për vlerësimin e performancës së personelit akademik në USH"**

Në mbështetje të Ligjit nr. 80/2015, dt 22.07.2015 "*Për Arsimin e Lartë dhe Kërkimin Shkencor në Institucionet e Arsimit të Lartë në Republikën e Shqipërisë*", neni 38, pika 1, germa "d"; Statutit të USH-së neni 17, pika 6, germa "r", Senati akademik, në mbledhjen e tij të datës 23.01.2024

**Vendosi:**

1. Miratimin e Manualit për Vlerësimin e Performancës së personelit akademik në USH (materiali bashkëlidhur).
2. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

**KRYETARË**

**Prof. Dr. Rajmonda KËÇIRA**





**UNIVERSITETI I SHKODRËS**

***“Luigj Gurakuqi”***

**MANUAL**

**PËR VLERËSIMIN E PERFORMANCËS SË PERSONELIT AKADEMIK NË  
UNIVERSITETIN E SHKODRËS “LUIGJ GURAKUQI”**

**Shkodër, janar 2024**

Shkurtime.....	3
Hyrje.....	4
Dispozita të përgjithshme .....	5
Shtojca 1. Tabela me të dhënat për pedagogun .....	12
Shtojca 2. Raporti i vetëvlerësimit të lëndës nga pedagogu .....	16
Shtojca 3. Pyetësor për studentin lidhur me lëndën/modulin dhe pedagogun .....	19



**Shkollë e Shkollës**

USH = Universiteti i Shkodrës

VP = Vlerësimi i Performancës

KV = Komisioni i Vlerësimit

## Hyrje

Vlerësimi i performancës është kthyer së fundmi në një nga praktikat kryesore në menaxhim për organizma të ndryshëm<sup>1</sup>, madje raporti i Komisionit European mbi Përsosmërinë në Administratën Publike për Konkurrencë në Shtetet Anëtare të BE-së dhe në Dokumentin Tematik të Cilësisë të Administratës Publike orienton drejt performancës në organizma publikë<sup>1</sup>. Këto zhvillime janë karakterizuar nga një përpjekje për të "krijuar një kornizë më të gjerë për menaxhimin e performancës" dhe, për të përfshirë sistematikisht objektivat dhe indikatorët e performancës organizative në menaxhimin dhe buxhetimin e burimeve njerëzore, me një përqendrim të shtuar në përcaktimin dhe arritjen e objektivave dhe synimeve organizative<sup>2</sup>.

Në sektorin e arsimit të lartë, kryerja rregullisht e vlerësimit të performancës së stafit akademik, i shërben rritjes së cilësisë në mësimdhënie dhe në kërkim shkencor. Për rrjedhojë, formulimi dhe aplikimi i instrumenteve, që synojnë matjen e performancës së stafit në një institucion arsimor, konsiderohen jo vetëm si përgjigje ndaj këtij objekti, por edhe si një mekanizëm i cili do të ndikonte pozitivisht në procesin e mësimdhënies dhe të të nxënit<sup>3</sup>.

Strategjia Kombëtare për Arsimin 2021-2026 ka përcaktuar si vizion të saj për arsimin një "Sistem arsimor cilësor të bazuar në parimet e gjithëpërfshirjes dhe të të mësuarit gjatë të gjithë jetës, që mundëson zhvillimin e potencialit të individit, duke kontribuar në mirëqenien personale të tij, si dhe në forcimin e demokracisë dhe integritetin e vendit në Bashkimin Evropian"<sup>4</sup>. Një ndër 3 qëllimet e politikave të Strategjisë Kombëtare të Arsimit 2021-2026 përfshin Arsimin e Lartë gjithëpërfshirës që plotëson standardet ndërkombëtare të cilësisë, integritetit akademik e transparencës dhe është promotor i zhvillimit ekonomik dhe shoqëror të vendit.<sup>5</sup>

Ky Manual i Vlerësimit të Performancës përcakton qëllimin dhe objektivat e vlerësimit të performancës; parimet e përgjithshme ku do të mbështetet gjithë procesi i vlerësimit të performancës; subjektet vlerësuese; elementet e vlerësimit dhe të drejtën e ankimimit.

<sup>1</sup> Khtere A. (2020). Performance Appraisal of Faculty Members Based on Internal Quality Assurance System: A Delphi Study. International Journal of Higher Education. Vol.9, No.6; doi:10.5430/ijhe.v9n6p87.

<sup>2</sup> Staroňová K.; Ahmetovic, D.; Ivanova, M.; Qeriqi, H.; Radevic, R.; Shundi, A.; Vlajkovic, V. (2018) Individual Performance Appraisal of Employees in Central Public Administration in Western Balkans. Danilovgrad: ReSPA Publications. ISBN 978-9940-37-030-5.

<sup>3</sup> Po aty, f. 21.

<sup>4</sup> Khtere A. (2020). Performance Appraisal of Faculty Members Based on Internal Quality Assurance System: A Delphi Study. International Journal of Higher Education. Vol.9, No.6; doi:10.5430/ijhe.v9n6p87.

<sup>5</sup> Vendim i Këshillit të Ministrave Nr. 621, datë 22.10.2021, *Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Arsimin 2021-2026 dhe të planit të veprimit për zbatimin e saj*, botuar në Fletoren Zyrtare Nr. 168, fq.59. Pamja e dokumentit - Qendra e Botimeve Zyrtare (qbz.gov.al)

<sup>5</sup> Po aty, fq.77.



## DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

### Neni 1

#### Baza ligjore

Manuali i vlerësimit të performancës së pedagogut është hartuar në zbatim të Ligjit 85/2015 “Për Arsimin e Lartë dhe Kërkimin Shkencor në Institucionet e Arsimit të Lartë në Republikën e Shqipërisë”; Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr. 329/ 2017 “Për statusin dhe trajtimin e veçantë të personelit akademik”; Udhëzimit Nr.29/2018 “Për veprimtarinë dhe ngarkesën mësimore të personelit akademik në institucionet e arsimit të lartë”, i ndryshuar; Statutit të USH-së; Vendimit Nr.92/ 2022 të Senatit të USH-së “Për miratimin e Manualit të Cilësisë në USH”; Vendimit Nr.270/ 2022 të Senatit të USH-së “Për miratimin e paketës së instrumenteve për matjen e cilësisë në USH”.

### Neni 2

#### Objekti

Objekti i këtij Manuali vlerësimi të performancës është përcaktimi i procedurës dhe mekanizmave institucionalë për vlerësimin e performancës së stafit akademik në USH, në përputhje me Manualin e Cilësisë në USH.

### Neni 3

#### Qëllimi dhe objektivat

1. Qëllimi i vlerësimit të performancës së stafit akademik të USH-së është t'u ofrojë anëtarëve të stafit dhe strukturave drejtuese rezultate lidhur me performancën e punës, t'i ndihmojë ata për zhvillimin e mëtejshëm profesional, të përmirësojë cilësinë e mësimdhënies, të identifikojë fushat për përmirësim, të sigurojë rritje të vazhdueshme të institucionit, të kontribuojë në rritjen e cilësisë dhe në arritjen e suksesshme të qëllimeve dhe objektiveve të përcaktuara në vizionin dhe misionin e USH-së.
2. Objektivat e vlerësimit janë:
  - Të rrisë kënaqësinë në punë dhe vetëvlerësimin e anëtarëve të stafit akademik.
  - Të ofrojë mundësi për çdo pjesëtar të stafit që të diskutojë shqetësimet dhe interesat e punës me strukturat drejtuese.
  - Të shërbejë si një udhëzues sistematik për strukturat drejtuese në planifikimin e zhvillimit të politikave për përmirësimin e mëtejshëm të cilësisë së institucionit.



## Neni 4

### Subjektet

Në kuptimin e këtij Manuali subjekte janë të gjithë anëtarët e stafit akademik si dhe grupet e interesit të përfshirë në vlerësimin e performancës: strukturat drejtuese të USH-së, njësitë kryesore, njësitë bazë, studentët dhe subjekte të tjera që kontribuojnë në zhvillimin e veprimtarisë së USH-së.

## Neni 5

### Parimet e vlerësimit

Vlerësimi i performancës duhet të mbështetet në parime të rëndësishme që sigurojnë një proces të drejtë e të paanshëm dhe që synon në rritjen e performancës dhe sigurimin e cilësisë në arsimin e lartë. Procesi i vlerësimit përfshin disa elementë dhe realizohet nëpërmjet disa mekanizmave, prandaj nevojitet të krijohet mjedisi dhe fryma e besimit mes vlerësuesve të performancës dhe pedagogut. Në ndjekje të këtij synimi, procesi i vlerësimit duhet të respektojë parimet e mëposhtme:

#### ➤ Parimin e drejtësisë dhe paanshësisë

Vlerësimi i performancës duhet të jetë një proces ku pedagogu trajtohet në mënyrë të drejtë dhe objektive, pa u diskriminuar dhe në mënyrë të paanshme, bazuar në legjislacionin në fuqi. Procesi duhet të zhvillohet bazuar në kritere të njëjta vlerësimi, jo vetëm në grumbullimin e të dhënave sasiore dhe cilësore, por edhe në mënyrën e vlerësimit që duhet të jetë e plotë, pa burokraci dhe në formë sa më të përshtatshme. Të dhënat duhet të vlerësohen me objektivitet, duke shmangur interesa të veçanta dhe nga aktorë të cilët nuk janë në konflikt interesi me pedagogun subjekt i vlerësimit.

#### ➤ Parimi i transparencës, të drejtës për informim dhe të drejtës për t'u dëgjuar

Komisioni i Vlerësimit (KV) të performancës duhet të bëjë publike mekanizmat dhe kriteret e vlerësimit të performancës. Gjithashtu, KV duhet të informojë pedagogun lidhur me fillimin e procesit të vlerësimit periodik të performancës. Pedagogu ka të drejtë të kërkojë çdo informacion ku mbështetet rezultati i vlerësimit. Ai ka të drejtën të njihet me dokumentacionin dhe të parashtrijë vlerësimet e veta lidhur me informacionin e grumbulluar.

#### ➤ Parimi i konfidencialitetit

Vlerësimi i performancës së pedagogut duhet të respektojë konfidencialitetin e të dhënave të vlerësimit, mbështetur në legjislacionin e posaçëm mbi ruajtjen e sekretit dhe të dhënave

personale e profesionale. Të dhënat e vlerësimit dorëzohen dhe arkivohen te Dekani, bazuar në legjislacionin në fuqi për mbrojtjen e të dhënave personale.

➤ **Parimi i përgjegjshmërisë**

Struktura përgjegjëse për menaxhimin e të dhënave të vlerësimit të pedagogut është njësia kryesore. Ajo bashkëpunon me struktura të tjera në USH të ngarkuara për realizimin e procesit të vlerësimit të performancës së pedagogut, duke respektuar mbrojtjen e të dhënave personale.

➤ **Parimi i reflektimit ndaj rezultateve të vlerësimit**

Vlerësimi ka synim të përmirësojë performancën e pedagogut. Vlerësimi duhet të shoqërohet me reflektimin nga ana e pedagogut ndaj rezultateve të vlerësimit. Reflektimi realizohet në bashkëpunimin e vazhdueshëm me strukturat që menaxhojnë rezultatet e vlerësimit dhe njësinë kryesore.

## **Neni 6**

### **Periudha e vlerësimit**

1. Vlerësimi i stafit akademik me kontratë 1-vjeçare apo që kanë vitin e parë të punës në USH, do t'i nënshtrohen vlerësimit vjetor të performancës. Vlerësimi do të bëhet për efektivitetin e procesit mësimor, përpjekjet për zhvillim profesional, angazhimin në kërkim shkencor e bashkëpunimin me kolegët. Procesi i vlerësimit do të realizohet nga Komisioni i vlerësimit. Vlerësimi duhet të përfundojë të paktën brenda 30 ditëve nga afati i mbarimit të kontratës dhe do të merret parasysh në rastin e rinovimit të kontratës.
2. Vlerësimi i stafit të përhershëm akademik bëhet çdo 5 vjet. Procesi i vlerësimit të stafit akademik bazohet në elementet e vlerësimit të përfshirë në manualin e vlerësimit të performancës.

## **Neni 7**

### **Subjektet vlerësuese**

Subjektet vlerësuese janë:

1. Komisioni i vlerësimit i cili është "*ad hoc*". Ai ngrihet në çdo fakultet dhe përbëhet nga: një përfaqësues nga Dekanati, një përfaqësues nga Njësia e Sigurimit të Cilësisë në fakultet, nga një përfaqësues nga departamenti. Subjekti që do të vlerësohet ka të drejtë të kërkojë përjashtimin e anëtarëve të KV-së për çdo rast konflikti interesi.
2. Drejtuesi i njësisë bazë, për personelin akademik të njësisë që drejton.
3. Studentët për të gjithë stafin akademik.





4. Pedagogu që do të vetëvlerësohet.

## Neni 8

### Elementet e vlerësimit të performancës

Elementet e vlerësimit të performancës për stafin akademik klasifikohen në këto grupe kryesore:

- a) Mësimdhënia;
- b) Kërkimi shkencor ose artistik (Tabelë me të dhëna mbi veprimtarinë e pedagogut, rubrika “Produkte të punës kërkimore/veprimtarisë krijuese”);
- c) Kontributi institucional (Tabelë me të dhëna mbi veprimtarinë e pedagogut, rubrika “Shërbime të ndryshme”, pika a);
- d) Kontributi profesional (Tabelë me të dhëna mbi veprimtarinë e pedagogut, rubrikat “Vlerësime të karakterit profesional”, “Shërbime të ndryshme”, pika b dhe c);
- e) Pyetësori për studentin mbi lëndën/modulin dhe pedagogun;
- f) Raporti i vetëvlerësimit të lëndës nga pedagogu.

## Neni 9

### Procesi i vlerësimit

1. Procesi i vlerësimit të personelit akademik bazohet në përmbushjen e elementeve themelore të vlerësimit të performancës së pedagogut. Këto elemente paraqiten në pikën 8 të këtij dokumenti dhe janë pjesë përbërëse e “*Paketës së instrumenteve për matjen e cilësisë në USH*”, miratuar me Vendim të Senatit Akademik të USH-së Nr.270/2022.

Për realizimin e këtyre elementeve, kryhen tipe të ndryshme veprimtarish, të cilat kanë peshën e vet të vlerësimit në kuadrin e elementeve të parashikuara. Veprimtaritë klasifikohen më tej në mënyrë të hollësishme, sipas përcaktimeve të Udhëzimit të Ministrisë së Arsimit dhe Sportit Nr.29/2018, Kapitulli II, pika 1, “*Mbi veprimtarinë dhe ngarkesën mësimore të personelit akademik në Institucionet e Arsimit të Lartë*”. Sipas këtij Udhëzimi çdo anëtar i personelit akademik i punësuar me kohë të plotë në IAL, duhet të përmbushë detyrimet për kohën vjetore të punës prej 1536 orësh në vit.

Ky proces vlerësimi është i detyrueshëm për secilin anëtar të personelit akademik, me qëllim përmbushjen e objektivave të secilës veprimtari.

2. Vlerësuesit kanë peshën vijuese në procesin e vlerësimit:

- a. Drejtuesi i njësisë bazë në masën 30%,
- b. Komisioni i vlerësimit në masën 30%,

c. Pedagogu për vetëvlerësimin e lëndës në masën 20 %,

d. Studentët për vlerësimin e dhënë në masën 20%.

## Neni 10

### Nivelet e vlerësimit

Nivelet e vlerësimit të performancës bazohen në pikëzimin vijues:

Niveli	Performanca	Pikët	Komente të Komisionit	Masat
5	Shumë e mirë	81-100 pikë		
4	E mirë	61-80 pikë		
3	E kënaqshme	41-60 pikë		
2	Jo e kënaqshme	21-40 pikë		Rivlerësim pas 1 viti
1	Keq	0-20 pikë		Rivlerësim pas gjashtë muajsh

**Shënim.** Performancë e dobët konsiderohet rezultati i vlerësimit kur personeli akademik përfshihet në nivelin 1 e 2 dhe pasqyrohet në raportin e përgjithshëm. Në rast performancë të dobët merren masa, konkretisht, rivlerësim pas një viti për nivelin 2, dhe rivlerësim pas gjashtë muajsh për nivelin 1.

## Neni 11

### Ankimimi

Subjekti i vlerësuar ka të drejtë të ankohet për rezultatet e vlerësimit të performancës. Ankesa me shkrim i drejtohet drejtuesit të njësisë kryesore.

Afati i ankimimit është 5 (pesë) ditë nga marrja e njoftimit lidhur me rezultatin.

Dekani thërret KV-në për rishqyrtimin e rezultatit, i cili i bëhet i njohur ankimuesit brenda 15 (pesëmbëdhjetë) ditëve pune.

Kur KV vlerëson se ankimi nuk është i pranueshëm dhe i bazuar, pa vonesë dhe pa u shprehur mbi të, e përcjell atë për shqyrtim dhe vendimmarrje te Dekani, së bashku me të gjitha dokumentet përkatëse të dosjes dhe një raport me shkrim të qëndrimit të tij. Nëse Dekani vlerëson se ankimi është i pranueshëm dhe i bazuar, ai vendos për një rezultat të ri. Vendimi i Dekanit mund të jetë vetëm në dobi të subjektit ankues.

## Neni 12

### Miratimi, interpretimi dhe rishikimi

1. Manuali për vlerësimin e performancës së personelit akademik në USH miratohet nga Senati Akademik. E drejta e interpretimit të tij i takon Senatit Akademik.
3. Rishikimi i Manualit bëhet me propozim të Komisionit për garantimin e standardeve të Cilësisë në USH dhe programeve të studimit, bazuar në sugjerimet e ardhura nga strukturat drejtuese akademike në USH dhe miratohet nga Senati Akademik.

## Neni 13

### Hyrja në fuqi

1. Manuali për vlerësimin e performancës së personelit akademik në USH, hyn në fuqi menjëherë pas miratimit nga Senati Akademik.

Miratuar me Vendim Nr. \_\_\_\_\_ Datë \_\_\_\_\_, të Senatit Akademik të USH-së.

REKTORIA  
Prof. dr. Rajmonda KOCIRA





**Tabelë me të dhëna mbi veprimtarinë e pedagogut**

<b>1. Emër/Mbiemër</b>				
<b>2. Adresa elektronike</b>				
<b>3. Fakulteti/Departamenti</b>				
<b>4. Arsimimi</b>				
	<b>Diploma Bachelor</b>	<b>Diploma Master</b>	<b>Grada shkencore "Doktor"</b>	
<i>Emërtimi i diplomës/fusha e doktoratës</i>				
<i>Institucioni që ka lëshuar diplomën</i>				
<i>Viti</i>				
<b>5. Titulli akademik</b>				
	<b>Docent</b>	<b>Profesor i Asociuar</b>	<b>Profesor</b>	<b>Profesor Emeritus</b>
<i>Fusha</i>				
<i>Institucioni ku është marrë titulli</i>				
<i>Viti</i>				
<b>6. Punësimi</b>				
<i>Institucioni</i>				
<i>Detyra që kryen</i>				
<i>Vitet e punës</i>				
<b>7. Mësimdhënia 50%</b>				
<b>Lëndët e zhvilluara nga pedagogu</b>				
<i>a) Lëndët e zhvilluara në ciklin e parë të studimeve, Bachelor</i>				
<i>Emërtimi i lëndës</i>				
<i>Programi i studimit</i>				
<i>Institucioni</i>				
<i>b) Lëndët e zhvilluara në ciklin e dytë të studimeve</i>				
<i>Emërtimi i lëndës</i>				
<i>Programi i studimit</i>				
<i>Institucioni</i>				

	<i>c) Lëndët e zhvilluara në ciklin e tretë të studimeve</i>			
<i>Emërtimi i lëndës</i>				
<i>Programi i studimit</i>				
<i>Institucioni</i>				
<b>8. Udhëheqje/provim diplomash 10%</b>				
	<b>Diploma Bachelor</b>	<b>Diploma Master Profesional</b>	<b>Diploma Master i Shkencave</b>	<b>Diploma Doktor</b>
<i>Numri i diplomave të udhëhequra</i>				
<i>Institucioni</i>				
<b>9. Produkte të punës kërkimore/veprimtarisë krijuese 25%</b>				
<b>a) Publikime</b>				
	<i>Tekste</i>	<i>Libra</i>	<i>Monografi</i>	
<i>Autori</i>				
<i>Titulli</i>				
<i>Botuesi</i>				
<i>Viti</i>				
<b>b) Artikuj në revista shkencore brenda vendit</b>				
<i>Autori</i>				
<i>Titulli</i>				
<i>Revista</i>				
<i>Numri/Viti</i>				
<b>c) Artikuj në revista shkencore jashtë vendit</b>				
<i>Autori</i>				
<i>Titulli</i>				
<i>Revista</i>				
<i>Numri/Viti</i>				
<i>Faktori i impaktit</i>				
<b>d) Prezantime në konferenca shkencore brenda vendit</b>				
<i>Autori</i>				
<i>Titulli i prezantimit</i>				
<i>Institucioni organizator i konferencës</i>				
<i>Viti</i>				
<b>e) Prezantime në konferenca shkencore jashtë vendit</b>				
<i>Autori</i>				
<i>Titulli i prezantimit</i>				
<i>Institucioni organizator i konferencës</i>				

Viti	
------	--

**f) Fitues në projekte kërkimore brenda vendit**

Autori	
Titulli i projektit	
Institucioni/programi financues i projektit	
Institucioni udhëheqës i projektit	
Viti	

**g) Fitues në projekte kërkimore jashtë vendit**

Autori	
Titulli i projektit	
Institucioni/programi financues i projektit	
Institucioni udhëheqës i projektit	
Viti	

**h) Pjesëmarrës në projekte kërkimore brenda vendit**

Autori	
Titulli i projektit	
Institucioni/programi financues i projektit	
Institucioni udhëheqës i projektit	
Viti	

**i) Pjesëmarrës në projekte kërkimore jashtë vendit**

Autori	
Titulli i projektit	
Institucioni/programi financues i projektit	
Institucioni udhëheqës i projektit	
Viti	

**j) Pjesëmarrës në borde editoriale/shkencore ose recensues**

Autori	
Titulli dhe botuesi i revistës shkencore	
Viti	

**10. Vlerësime të karakterit profesional 0-5%**

	Çmime	Prezantues i ftuar	Certifikata
Lloji			
Institucioni			
Viti			

**11. Shërbime të ndryshme 15%**

<b>a) Shërbime për fakultetin dhe/ose universitetin</b>		
<b>Lloji i shërbimit</b>	<b>Detyra që kryen</b>	<b>Viti</b>
Pozicion administrativ në Universitet ose në Fakultet		
Anëtar i Senatit Akademik		
Anëtar i Komisionit për Promovimin e Personelit Akademik		
Anëtar i Komisioneve të Përhershëm		
Anëtar i Komisionit për dhënien e gradës "Doktor"		
Anëtar i Bordit të Administrimit të Universitetit		
Anëtar i Këshillit të Etikës së Universitetit		
Anëtar në komisione Ad-Hoc në nivel universiteti, fakulteti, departamenti dhe/ose program studimi		
<b>b) Shërbime të natyrës profesionale</b>		
<b>Lloji i shërbimit</b>	<b>Organizata përfituese e shërbimit</b>	<b>Viti</b>
Veprimtari në shoqata profesionale		
Këshillim për organizata, kompani		
Këshillim për universitete, fakultete etj.		
<b>c) Shërbime publike, për komunitetin dhe të tretët në përgjithësi</b>		
<b>Lloji i shërbimit</b>	<b>Përfituesi i shërbimit</b>	<b>Viti</b>
Këshillim/ekspertizë ofruar institucioneve të qeverisjes qendrore, lokale, organizmave dhe forumeve ndërkombëtare etj.		
Pjesëmarrje në veprimtari kombëtare, lokale		
Ofrimi i ekspertizës profesionale në dobi të komunitetit		
Të tjera		

Pedagogu



## Raport i vetëvlerësimit të lëndës nga pedagogu

(Ky raport plotësohet pas përfundimit të lëndës)

Departamenti	Fakulteti				
Kodi i lëndës		Emërtimi			
Semestri		Sezoni			
Kreditet		Niveli			
Emri i pedagogut të lëndës		Nr i orëve	Leksione		
			Seminare		
			Laboratore		
Metodat e vlerësimit					
Teste, detyra, projekte, provime etj.					



**ANALIZA SWOT (Analiza realizohet nga pedagogu)**

*Në plotësimin e tabelës i referohemi organizimit të mëposhtëm:*

1. Leksione
2. Seminare
3. Detyrimet e studentit ndaj lëndës

PIKAT E FORTA	MUNDËSITË
1.	1.
2.	2.
3.	3.
.....	...
PIKAT E DOBËTA	KËRCËNIMET
1.	1.
2.	2.
3.	3.
.....	.....

Emri \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

*(Pedagogu)*

Emri \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

*(Përgjegjësi i departmentit)*

Shtojca 3



**PYETËSOR PËR STUDENTIN MBI LËNDËN/MODULIN DHE PEDAGOGUN**

Të nderuar studentë!

Ky pyetësor ka për qëllim të marrë opinionin tuaj lidhur me zhvillimin e secilës lëndë. Pyetësi është anonim dhe të dhënat do të merren në konsideratë për përmirësimin e mëtejshëm të punës.

Programi i studimit \_\_\_\_\_ Lënda \_\_\_\_\_

Viti akademik \_\_\_\_\_ Semestri \_\_\_\_\_

Frekuentimi i lëndës nga ana juaj: a) I dobët b) Mesatar c) Shumë i mirë

Aktivizimi në këtë lëndë nga ana juaj: a) I dobët b) Mesatar c) Shumë i mirë

	<b>LËNDA</b>	Plotësisht dakord	Pjesërisht dakord	Nuk e di	Pjesërisht kundër	Plotësisht kundër
1	Ngarkesa javore mësimore (leksione, seminare e laboratore) ka qenë e mjaftueshme për përvetësimin e njohurive të lëndës.					
2	Temat e zhvilluara kanë qenë interesante dhe të kuptueshme.					
3	Seminaret e lëndës më kanë ndihmuar për përvetësimin e njohurive të lëndës.					
4	Objektivat e lëndës janë realizuar.					
5	Procesi mësimor e shkencor është realizuar në auditorë të mjaftueshëm dhe cilësorë.					
	<b>METODAT E MËSIMDHËNIES</b>	Plotësisht dakord	Pjesërisht dakord	Nuk e di	Pjesërisht kundër	Plotësisht kundër
6	Lënda më ka nxitur interesin për fushën e studimit.					
7	Metodat e të nxënit dhe të mësimdhënies më kanë mundësuar pjesëmarrje aktive.					
8	Gjatë leksioneve janë shfrytëzuar sisteme të ndryshme informatike dhe infrastrukturë e konsoliduar teknologjike.					
9	Gjatë seminareve janë shfrytëzuar sisteme të ndryshme informatike dhe infrastrukturë e konsoliduar teknologjike.					



	<b>MATERIALET DIDAKTIKE</b>	Plotësisht dakord	Pjesërisht dakord	Nuk e di	Pjesërisht kundër	Plotësisht kundër
10	Materiali didaktik (libra, dispenca, fotokopje etj.) ka qenë i mjaftueshëm për studimin e lëndës.					
11	Literatura e rekomanduar ishte e mjaftueshme dhe e përshtatshme.					
12	Biblioteka disponon burime të mjaftueshme të të nxënit.					

<b>N</b>	<b>VLERËSIMI</b>	Plotësisht dakord	Pjesërisht dakord	Nuk e di	Pjesërisht kundër	Plotësisht kundër
13	Ndarja e pikëve ka qenë e përcaktuar në mënyrë të qartë.					
14	Detyrat e dhëna ishin të vlefshme.					
15	Pedagogu më ka udhëzuar vazhdimisht për realizimin e detyrës.					
16	Vlerësimi i detyrës ishte i drejtë.					

<b>N</b>	<b>PEDAGOGU</b>	<b>Pedagogu</b>	Plotësisht dakord	Pjesërisht dakord	Nuk e di	Pjesërisht kundër	Plotësisht kundër
17	Pedagogu ka bërë të qartë që në fillim objektivat dhe kërkesat për lëndën.	Leksion					
		Seminar					
18	Pedagogu e realizoi të gjithë programin e lëndës.	Leksion					
		Seminar					
19	Pedagogu shpjegon në mënyrë të qartë e të kuptueshme dhe jep shembuj konkretë të koncepteve të lëndës.	Leksion					
		Seminar					
20	Pedagogu nxit pjesëmarrje në mësim duke inkurajuar pyetjet, komentet e mendimin kritik.	Leksion					
		Seminar					
21	Pedagogu është korrekt me orarin e fillimit e përfundimit të leksionit/seminarit.	Leksion					
		Seminar					

Jeni të lutur të jepni ndonjë sugjerim tuajin

\_\_\_\_\_ **Ju faleminderit!**