

**INDIKATORE PER VLERESIMIN INSTITUCIONAL
PROPOZIME PER DISA STANDARDE
PER SIGURIMIN E CILESISE
NE ARSIMIN E LARTE**

Material i përgatitur për
AGJENCINE E AKREDITIMIT TE ARSIMIT TE LARTE

Tiranë, 25 Maj 2004

HYRJE

Ky material u paraqit nga një grup ekspertësh i ngritur pranë AAAL dhe i përbërë nga:

1. Prof. **Llukan Puka**, Kryetar, Dekan i Fakultetit të Shkencave të Natyrës, Universiteti i Tiranës
2. Prof. **Gezim Karapici**, anëtar, Dekan i Fakultetit të Inxhinierisë Elektrike, Universiteti Politeknik, Tiranë
3. Prof. **Agim Muçaj**, anëtar, Drejtor i Drejtorisë së Arsimit të Lartë në MASH
4. Prof. Asc. **Bizena Bijó**, anëtare, Zv/Rektore, Universiteti Bujqësor, Tiranë

Dhurata Bozo, Drejtore e Agjencisë së Akreditimit për Arsimin e Lartë, mori pjesë në të gjitha mbledhjet dhe takimet e grupit, duke monitoruar dhe drejtuar në mënyrë aktive të gjitha diskutimet e tij.

Materiali, shpreh para së gjithash, opinionet e anëtarëve të grupit të punës dhe të AAAL. Ai pasqyron përvojën e tyre personale, por, për trajtimin e ideve dhe propozimeve, janë shfrytëzuar materiale zyrtare të MASH-it si dhe përvoja institucioneve të tjera brenda dhe jashtë vendit.

Diskusimet dhe propozimet e paraqitura pasqyrojnë gjithashtu idetë e MASH-it për Reformën në Arsimin e Lartë në kuadrin e Marrëveshjes së Bolonjës për krijimin e Hapësirës Europiane të Arsimit të Lartë.

Materiali është i ndarë në tri pjesë:

- Në pjesën e parë bëhet një shpjegim dhe pastaj propozohet një listë me indikatorë për vlerësimin institucional në Shkollat e Larta.
- Në pjesën e dytë, bëhen propozime për disa standarde në Arsimin e Lartë..
- Në pjesën e tretë, shumë shkurt, tërhiqet vëmendja për disa probleme që në kuadrin e Reformës së Arsimit të Lartë në vendin tonë, zënë një vend të veçantë.

PJESA E PARE

MBI INDIKATORET PER VLERESIMIN INSTITUCIONAL

I. PROBLEMI DHE DISA SHPJEGIME TE PARA

Eshtë e qartë se asnjë vlerësim nuk mund të bëhet pa të dhëna dhe të dhënat nuk janë veçse vlera të indikatorëve që karakterizojnë njësinë që kërkohet të vlerësohet. Ky është vlerësimi sasior. Por po aq të rëndësishme këto të dhëna janë edhe për vlerësimin cilësor në procesin e vlerësimit institucional.

Hartimi i indikatorëve përbën, gjithashtu, hapin e parë drejt përcaktimit të standardeve në Arsimin e Lartë.

Në këtë kuptim, përcaktimi i një liste indikatorësh për procesin e vlerësimit është më se i natyrshëm.

A. Si rregull, një bashkësi indikatorësh mund të përcaktohet mbi të paktën disa veçanti

- a. Së pari, është veçantia e njësisë, e institucionit që vlerësohet.
- b. Së dyti, janë veçantitë që burojnë nga fushat e ndryshme të aktivitetit të njësisë që vlerësohet (burimet njerëzore, materiale etj).
- c. Së treti, janë veçantitë që burojnë nga fushat e formimit dhe të kërkimit që mbulon njësia (mesimdhënia, kërkimi shkencor, etj.)

Më konkretisht, njësia apo institucioni mund të jetë universiteti, fakulteti, departamenti, kurset e studimit, etj (njësi të tjera organizative, që operojnë në strukturën organizative ose të punës së Shkollës së Lartë).

Fushat për të cilat bëhet fjalë në pikën b), janë aktivitetet e mëdha të njësisë së Shkollës së Lartë, të cilat përbëjnë drejtimet kryesore të punës së saj së bashku me komponentët që i realizojnë dhe që janë njëherazi objekt i procesit të vlerësimit. Të tilla janë personeli mesimdhënës dhe administrativ, studentët, infrastruktura, financat, etj.

Së fundi, në pikën c) nënkuptohen veçanti të indikatorëve që burojnë nga natyra e aktivitetit të veçantë të njësisë në Shkollën e Lartë (kur kjo ka kuptim). Këtu kemi parasysh faktin që Shkollat e ndryshme të Larta kanë veçanti të ndryshme. Kështu, dallohen shkencat shoqërore nga ato natyrore, ato mjekësore nga ato teknike e teknologjike, ato bujqësore, etj.

B. Në kushtet kur praktika dhe mendësia e vlerësimit është diçka e re për mjedisin tonë universitar dhe kur nuk ka një listë me tregues-indikatorë të legalizuar dhe të pranuar nga të gjithë, Grupi i Punës synoi përcaktimin e një liste të thjeshtë, jo patjetër shteruese për një bashkësi indikatorësh.

Grupi i Punës kishte këto detyra:

- B1.** Propozimin e njësisë për të cilën do hartoheshin disa indikatorë .(pika a)
- B2.** Propozimin e një liste me fushat e vlerësimit në Shkollën e Lartë.
- B3.** Përcaktimin e indikatorëve të matshëm për secilën nga fushat e vlerësimit .
- B4.** Sugjerimin e një liste tabelash për mbledhjen dhe përpunimin e informacionit.
- B5.** Propozimin e disa standardeve në lidhje me indikatorët, nisur nga pervoja jonë, ajo e huaj dhe gjendja ekzistuese.
- B6.** Propozime për ecurinë e mëtejshme dhe vënien në praktikë të propozimeve të zhvilluara dhe të të gjithë procesit të vlerësimit dhe standardizimit të Arsimit të Lartë.

Kuptohet se shumë indikatorë janë të përbashkët, pavarësisht nga veçantitë; veç kësaj jo pak indikatorë në nivele të tjera kthehen në raporte: me fjalë të tjera, në qoftë se një e dhënë në nivel departamenti del si një vlerë e një indikatorit, në nivel fakulteti ajo del në formën e një raporti si rezultat i përpunimit të të dhënave për indikatorin në fjalë për të gjitha departamentet e këtij fakulteti.

C. Në grup u diskutua gjatë se cila do të ishte njësia për të cilën do të trajtohej problemi dhe për të cilën do të propozoheshin indikatorët. Duhet të ishte departamenti, fakulteti, universiteti, dega, kursi i studimit, etj.? Problemi nuk është i thjeshtë, sepse njësitë e ndryshme paraqesin veçanti e dallime të mëdha, megjithëse emërtohen njësoj. Këto specifika vijnë nga madhësia e njësisë, nga përmbajtja e punës, etj. Shqyrtimi i problemeve në një nivel më lart, bën që të humbasë informacioni për nivelet e ulëta që përbëjnë të parin.

Ky diskutim nxori si përfundim se, është e domosdoshme të bëhen përpjekje nga MASH-i dhe Shkollat e Larta për të përcaktuar më qartë strukturat organizative të Shkollës së Lartë, jo vetëm për problemet e vlerësimit, por edhe për të vënë mbi baza të krahasueshme të gjitha Institucionet e Arsimit të Lartë në vend, çka bëhet prioritarë në kuadrin e procesit të Bolonjës.

Bazuar në sa më sipër, grupi mori për bazë fakultetin si njësi, duke përpunuar fusha dhe sidomos indikatorë për procesin e vlerësimit në nivel fakulteti. Nga ana tjetër, vërejmë se mjaft nga indikatorët janë aq të përgjithshëm sa mendojmë se janë të përshtatshëm edhe për nivele të tjera, më poshtë apo më lart se fakulteti. Në këto mënyrë mund të realizohen edhe vlerësime të tjera me të njëjtët indikatorë. Kështu, më poshtë do të flitet për njësi që vlerësohet dhe për të cilën propozohen indikatorët. **Njësi është fakulteti**, por mund të jetë universiteti, departamenti, dega , kursi aktual,etj., kur kjo ka kuptim.

D. Një vështrim i shpejtë, mbi aktivitetin e Shkollës së Lartë për qëllimet e vlerësimit, tregon se temat e mëdha mbi të cilat mund të propozohen indikatorë janë:

1. Të dhëna për personelin e departamentit (ose departamenteve) sipas klasifikimit të zyrës së personelit (për qëllime administrative, grupet e medha të stafit: akademik, ndihmës, etj.)

2. Të dhëna për shpërndarjen e stafit akademik sipas kualifikimit, moshës, seksit etj.

3. Vëllimi i orëve të punës së kryer sipas elementeve të ngarkesës, shpërndarja e orëve suplementare, etj.

4. Ecuria e kuadrit gjatë pesë viteve deri në momentin e vlerësimit (kuadri i ri dhe avancimi i kuadrit ekzistues në hierarkinë akademike).

5. Funksionimi; financat: shpenzimet e njesisë sipas zërave të ndryshëm të realizimit të tyre; të ardhurat e saj sipas burimeve të financimit (buxheti i shtetit dhe aktivitete të tjera të njesisë si shërbime ndaj të tretëve e projekte).

6. Teknologjitë e informacionit dhe njësia: numri i PC, i laboratoreve me PC, përdorimi i tyre nga stafi, studentët, administrata, etj.

7. Mjediset e njesisë: sipërfaqja për stafin akademik, për studentët, sipërfaqet e mësimdhënies, biblioteka, etj, shpenzimet për mirëmbajtjen, investimet, etj.

8. Studentët:

8.a të dhëna numerike për efektivin, në varësi të nivelit të studimit: universitar, master, doktoratë .

8.b: të dhëna numerike për rezultatet në provime, për çdo vit të shkollimit dhe çdo nivel (numri i studentëve të rregjistruar, numri i provimeve, numri i studentëve të paraqitur në provim, numri i studentëve kalues, numri i studentëve përsëritës).

8.c : të dhëna numerike për demografinë e tyre; prejardhja shoqërore (ka klasifikim zyrtar?), seksi, shkolla e mesme, shtetësia.

8.d: numri i konkuresve për të hyrë në degë, numri i të pranuarve.

9. Diplomimi: numri i studentëve të diplomuar në të gjitha nivelet: universitar, master, doktoratë sipas viteve.

10. Diplomimi: numri i diplomave të ofruara në nivel universitar, master, doktoratë nga njësia.

11. Shkollimi me kohë të pjesshme (numri i konkuresve, numri i studentëve në çdo vit, rezultatet, numri i diplomave, financat).

12. Kërkimi shkencor.

Mund të vazhdonim më tej, por një sistemim i ideve tregon se kapitujt e mëdhenj të vlerësimit institucional janë këta që tregohen në paragrafin që vijon.

Një vlerësim do të duhej të respektonte linjat e mëposhtme për të dhënë një ide relativisht të qartë të gjendjes së njesisë .

Standardizimi i procedurës lejon krahasimin e njësive të ndryshme mbi të njëjtën skemë paraqitje.

II. ASPEKTET KRYESORE TE VLERESIMIT NE SHKOLLAT E LARTA

Një raport vlerësimi do të duhej të ndiqte këto linja për paraqitjen e përfundimeve:

1. Misioni dhe Objektivat e një Institucioni të Arsimit të Lartë (IAL), programi, kurrikule, etj.
2. Struktura organizative e IAL, e njësive përbërëse dhe menaxhimi i saj.
3. Analiza e kurseve të studimit, diplomave, Master, etj
4. Programet e studimit, organizimi i kurrikulave, kreditet.
5. Stafi mësimdhënës dhe mbështetës.
6. Mësimdhënia.
7. Kërkimi shkencor.
8. Studentët dhe pasuniversitarët (klientët).
9. Fasilitetet, burimet materiale, logjistika dhe shërbime të tjera ndaj komunitetit.
10. Financimi dhe menaxhimi i burimeve financiare.
11. Sistemi i brendshëm i Sigurimit të Cilësisë.
12. Bashkëpunimi kombëtar, ndërkombëtar dhe marrëdhëniet me publikun.

Kapitujt e mësipërm janë kryesorët për të realizuar një vlerësim institucional. Në shumë raste ky vlerësim është cilësor dhe del nga konsiderata e biseda apo investigimi i problemeve në vend. Në raste të tjera, në mbështetje të raportit të vlerësimit, zbulohen indikatorë të matshëm ose të dhëna standarde të cilat e plotësojnë atë.

Më poshtë bëhet një përpjekje për të formuluar disa indikatorë ku paraqiten edhe disa tabela të cilat mund të standardizohen. Theksojmë se lista nuk është e plotë dhe as përfundimtare.

III. NJE LISTE ME INDIKATORE

(Numërimi i paragrafeve më poshte, i korrespondon radhës përkatëse më sipër)

3. STAFI MESIMDHENES DHE MBESHTETES

1. Të dhëna për personelin e njësisë sipas klasifikimit të zyrës së personelit

- Numri i punonjësve mësimorë-shkencorë të brendshëm ,me normë të plotë
- Numri i punonjësve mësimorë- shkencorë të brendshëm, me normë të reduktuar
- Numri i punonjësve mësimorë- shkencorë të jashtëm

- Numri i punonjësve administrativë dhe ndihmës (laborantë, teknikë, ndihmës, administrativë, punëtorë, etj)

2. Të dhëna për personelin e njësisë sipas klasifikimit të zyrës së personelit

2.1. Sipas seksit:

- Numri i punonjësve mësimorë- shkencorë të brendshëm M-F
- Numri i punonjësve mësimorë -shkencorë të jashtëm M-F
- Numri i punonjësve administrativë dhe ndihmës (laborantë, teknikë, ndihmës, administrative, punëtorë, etj) M-F, në secilin rast

3. Të dhëna për shpërndarjen e stafit akademik të brendshëm

3.1. Sipas kualifikimit:

- Numri i profesorëve
- Numri i profesorëve të asociuar
- Numri i pedagogëve
- Numri i doktorëve
- Numri i asistentëve

3.2. Sipas seksit:

- Numri i profesorëve M-F
- Numri i profesorëve të asociuar M-F
- Numri i pedagogëve M-F
- Numri i doktorëve M-F
- Numri i asistentëve M-F

3.3. Sipas moshës

Stafi dhe administrativ	Mosha				
	25-35	35-45	45-55	55-65	65-68
Profesorë					
As. Prof					
Ped					
Doktorë					
Asistentë					
Administrativ e ndihmës					

4. Të dhëna për shpërndarjen e stafit akademik të jashtëm

4.1. Sipas kualifikimit:

- Numri i profesorëve
- Numri i profesorëve të asociuar
- Numri i doktorëve
- Të tjerë

4.2. Sipas seksit:

- Numri i profesorëve M-F
- Numri i profesorëve të asociuar M-F
- Numri i doktorëve M-F
- Të tjerë

4.3. Sipas moshës

	Moshë					
	25-35	35-45	45-55	55-65	65-68	Mbi 68
Profesorë						
As. Prof						
Doktorë						
Të tjerë						

IV. MESIMDHENIA

1. Ngarkesa e stafit.

Shpërndarja e profesoratis sipas numrit të orëve të realizuara (vëllimi i orëve të punës së kryer sipas elementeve të ngarkesës, shpërndarja e orëve suplementare, etj.)

Më poshtë sillen dhe propozimet për SISTEMIN E STUDIMEVE UNIVERSITARE. Me modifikimet dhe interpretimet përkatëse, ato mund të vlejnjë edhe për SISTEMIN E STUDIMEVE ME KOHE TE PJESSHME si dhe për SISTEMIN E STUDIMEVE MASTER. Dy sistemet e fundit kanë veçanti që burojnë edhe prej faktit se janë sisteme me pagesë të plotë, e si të tillë “filozofinë e vlerësimit” mendojmë se duhet ta kenë disi ndryshe. Ndërkohë sistemi Master do të rikonceptohet në kuadrin e zbatimit të Marrëveshjes së Bolonjës.

Në lidhje me elementët e ngarkesës, është pasur parasysh situata dhe udhëzimet aktuale: modifikime janë në proces në MASH. Në këtë rast edhe tabelat duhen modifikuar.

1.1. Ngarkesa fizike e stafit sillet në orë, ku me orë kuptohet ora 45’ (ora e ushtrimeve), ndërsa me orë fizike kuptojmë leksionet , seminarët, ushtrimet e konvertuara.

1.1. a. Ngarkesa fizike e stafit të brendshëm

Stafi i brendshëm	Numri i stafit që ngarkesën e ka:					
	<100	110-200	200-300	300-400
Profesorë						
As. Prof						
Ped						
Doktorë						
Asistentë						

1.1.b. Ngarkesa fizike e stafit të jashtëm

Stafi i jashtëm	Numri i stafit që ngarkesën e ka:					
	<50	50-100	100-150	150-200
Profesorë						
As. Prof						
Doktorë						
Të tjerë						

1.2. Ngarkesa e përgjithshme e realizuar sillet në orë , ku me orë kuptohet ora 45' (ora e ushtrimeve), sipas të gjithë elementeve të ngarkesës: shpërndarja sipas sasisë dhe profesoratit

1.2.a. Ngarkesa e përgjithshme e stafit të brendshëm

Stafi i brendshëm	Numri i stafit që ngarkesën e ka:								
	<100	100-200	200-300	300-400	400-500	500-600	600-700	...	
Profesorë									
As. Prof									
Ped									
Doktorë									
Asistentë									

**Përkufizim:* i brendshëm i njësisë konsiderohet punonjësi, i cili është efektiv i njësisë në kuptimin financiar e administrativ.

1.2.b. Ngarkesa e përgjithshme e stafit të jashtëm*

Stafi i jashtëm	Numri i stafit që ngarkesën e ka:								
	<50	50-100	100-150	150-200	200-250	250-300	300-350	...	
Profesorë									
As. Prof									
Doktorë									
Tjetër									

**Përkufizim:* i jashtëm i njësisë konsiderohet punonjësi, i cili nuk është efektiv i njësisë në kuptimin financiar e administrativ.

2. STUDIMET UNIVERSITARE

Sasia e orëve (ngarkesa) në të cilat është angazhuar njësia, sipas të gjitha elementeve të ngarkesës (potenciali i orëve)

2.1. Brenda njësisë*

Nr	Aktiviteti Mësimor	Nr i stafit		Nr i stud		Orë faktike (45')		Orë mes	
		B	J	B	J	B	J	B	J
1	Leksione								
2.	Leksione Paralele								
3.	Seminare, Ushtrime								
5	Praktikë mës. ose pedagog.								
6	Kontroll Pune Lab								
7	Udh. proj kursi (numri)								
8	Kolokuiume								
9	Konsultime								
10	Detyra kursi (numri)								
11	Drejtimit diplome								
12	Recensë diplome								
13	Provime formimi								
14	Provime riprovime								
	a. Me shkrim ose me goje								
	b. Me shkrim dhe me gojë								
	Shuma								
	SHUMA								

*Kjo tabelë plotësohet për të vlerësuar ngarkesën e njësisë sipas elementeve të ngarkesës

2.2. Jashtë njësisë*

Nr	Aktiviteti Mësimor	Nr i stafit		Nr i stud		Orë faktike (45')		Orë mes	
		B	J	B	J	B	J	B	J
1	Leksione								
2.	Leksione Paralele								
3.	Seminare, Ushtrime								
5	Praktikë mës ose pedagog.								
6	Kontroll Pune Lab								
7	Udh. proj kursi								
8	Kolokuiume								
9	Konsultime								
10	Detyra kursi								
11	Drejtimit diplome								
12	Recensë diplome								
13	Provime formimi								
14	Provime riprovime								
	a. Me shkrim ose me gojë								
	b. Me shkrim dhe me gojë								
15	Shuma								
16	SHUMA								

**Kjo tabelë plotësohet për të vlerësuar ngarkesën që njësi përballon jashtë saj për qëllime shërbimi ose tjetër.*

3. STUDIMET MASTER DHE STUDIMET ME KOHE TE PJESSHME

Një gjë e ngjashme duhet të përpunohet për dy studimet e tjera, studimet Master, dhe studimet me kohë të pjesshme? (cilat janë elementët e ngarkesës? Do të veqrohet njëlloj si për studimet universitare?)

Këtu mund të bëhen propozime të cilat krijojnë për Shkollën e Lartë hapësirë: **duket se këto lloje shkollimi do të financohen nga pjesëmarrësit** për këtë arsye edhe politikat do të duhet të jenë më “fleksibël”. Ky fleksibilitet kushtëzohet nga financat dhe veçantitë e njësisë. Sidoqoftë, ka rëndësi të shtjellohet përmbajtja dhe e rregullat e lojës për secilën formë shkollimi . Disa rekomandime mund të jepen në lidhje me njësitë mësimore mbi të cilat do të ndërtohet kursi i studimit dhe mbi vlerën e tyre në lidhje me një standard, tashmë të pranuar për llogaritjet: ora 45’. Treguesit aktualë që administrojnë SHPU-në nuk janë një model i mire për t’u marrë në konsideratë sepse duket jashtëzakonisht i tepruar. Duke pranuar se edhe këtu do të punohet me sistemin e ECTS, atëherë është mirë të përpunohen disa standarde. Shkollimi me kohë të pjesshme , ndër të tjera,ka nevojë të përpunojë urgjentisht mekanizmat financiare të menaxhimit të tij.

Por, e përsërisim, statuset e punës në të dy sistemet kanë nevojë të përpunohen, ndoshta përmes dekreteve ministrore apo qeveritare.

Në këtë kuptim, për aq kohë sa rregullat e lojës nuk janë përpunuar, propozimet e bëra janë vetëm rekomandime. Ato duhen saktësuar, përpunuar e rishikuar me kohën. Problemi ka aspektin e vet politik (në kuadrin e politikave të shtetit për Arsimin e Lartë) dhe rrjedhimisht, të rregullave të përgjithshme të lojës; më pas duhet përpunuar skema e organizimit të tij në kuadrin e autonomisë së Shkollës së Lartë.

4. STUDIMET ME KOHE TE PJESSHME

Sasia e orëve (ngarkesa) në të cilat është angazhuar njësia, sipas të gjithë elementeve të ngarkesës (potenciali i orëve)

4.1. Brenda njësisë*

Nr	Aktiviteti Mësimor	Nr i stafit		Nr i stud		Orë faktike (45')		Orë mes	
		B	J	B	J	B	J	B	J
1	Leksione								
2.	Leksione Paralele								
3.	Seminare, Ushtrime								
5	Praktike mës ose pedagog.								
6	Kontroll Pune Lab								
7	Udh. proj kursi (numri)								
8	Kolokuiume								
9	Konsultime								
10	Detyra kursi (numri)								
11	Drejtimit diplome								
12	Recensë diplome								
13	Provime formimi								
14	Provime riprovime								
	a. Me shkrim ose me gojë								
	b. Me shkrim dhe me gojë								
	Shuma								
	SHUMA								

*Kjo tabelë plotësohet për të vlerësuar ngarkesën e njësisë sipas elementeve të ngarkesës

4.2. Jashtë njësisë*

Nr	Aktiviteti Mësimor	Nr i stafit		Nr i stud		Orë faktike (45')		Orë mes	
		B	J	B	J	B	J	B	J
1	Leksione								
2.	Leksione Paralele								
3.	Seminare, Ushtrime								
5	Praktikë mës ose pedagog.								
6	Kontroll Pune Lab								
7	Udh. proj kursi								
8	Kolokuiume								
9	Konsultime								
10	Detyra kursi								
11	Drejtimit diplome								
12	Recensë diplome								
13	Provime formimi								
14	Provime riprovime								
	a. Me shkrim ose me gojë								
	b. Me shkrim dhe me gojë								
15	Shuma								
16	SHUMA								

**Kjo tabelë plotësohet për të vlerësuar ngarkesën që njësi përballon jashtë saj për qëllime shërbimi ose tjetër.*

5. Potenciali i orëve të njësisë (potenciali statutor dhe realizimi) i shpërndarë sipas natyrës së atyre që e realizojnë atë (të brendshëm, të jashtëm) dhe llojit të ngarkesës

	Nr i stafit	Efektiviteti brendshëm njësisë		Nr i stafit	Të jashtëm Supl	Totali	
		Sipas normës	Supl			Sipas normës	Supl
Stud univ							
K. e Pj							
Master							

5. Vërejtje, pyetje, sugjerime për saktësime:

Problemet që vijojnë meritojnë të trajtohen veçanërisht.

- Ç'është norma mësimore?
- A do të përfshihen në normën mësimore elemente të mësimdhënies në Sistemin me Kohë të Pjeshme?
- Po ato të studimeve Master?
- Sistemi me kohë të pjeshme duket se po zhvillohet në paralel me atë universitar si një aktivitet shtesë, jashtë normës së zakonshme.
- Po studimet Master, do të përfshihen në normën e detyruar nga shteti? Apo edhe kjo do të zhvillohet në paralel me sistemin universitar, me financimin dhe rregullat e veta të punës dhe rrjedhimisht si një ngarkesë suplementare?
- Mendojmë se është mirë të ketë një ngarkesë **normë**, pavarësisht ku realizohet, dhe çdo aktivitet mbi normë të konsiderohet si suplement, pra, të paguhet si suplement me koeficient në varësi të llojit të orës (tri sisteme) dhe e kthyer në orë 45'. Paga për orën 45' është fikse.
- Në pjesën e dytë të këtij materiali do të zhvillohet ideja e ngarkesës minimale të detyruar të punonjësit në Shkollën e Lartë, e mbështetur vetëm në ngarkesën në auditor (leksione, seminare, ushtrime, laboratore, praktika)

V. KERKIMI SHKENCOR

1. Numri i teksteve të shkruara nga stafi ose në bashkautorësi me të tjerë për studentë.
2. Numri i librave të botuara.
3. Numri i artikujve të botuar në revista shkencore të vendit.
4. Numri i artikujve të botuar në revista shkencore të huaja.
5. Numri i konferencave shkencore brenda vendit në të cilat janë prezantuar punime
 - a. Numri i referimeve
 - b. Numri i posterave
6. Numri i konferencave shkencore jashtë vendit në të cilat janë prezantuar punime
 - a. Referime:
 - b. Postera:
7. Numri i konferencave shkencore jashtë vendit në të cilat është marrë pjesë, por nuk është referuar ose prezantuar punë.
8. Numri i raporteve të shkruara për qëllime kërkimi e studimi dhe të depozituara pranë institucioneve të interesuara
9. Numri i seminareve shkencore që funksionojnë në njësi
10. Numri i konferencave shkencore brenda vendit të cilat i organizon njësi ose ku ajo është bashkorganizatore.
11. Numri i konferencave shkencore jashtë vendit në të cilat njësi është partnere për organizimin
12. Projektet kërkimore
 - a. Numri i projekteve me mbështetjen e qeverisjes qendrore
 - b. Numri i projekteve me mbështetjen e qeverisjes vendore
 - c. Numri i projekteve me mbështetjen e organizmave të tjerë vendas ose të huaj
13. Numri i anëtarëve të stafit që ka shkuar jashtë shtetit për kualifikim, bashkëpunim, specializim.
14. Numri i anëtarëve të stafit që është angazhuar si i ftuar për mësimdhënie, seminare, (“invited professor”), bashkëpunim.
 - a. Në universitetet dhe mjediset akademike të vendit
 - b. Në universitetet dhe mjediset akademike të huaja
15. Numri i të huajve që kanë vizituar njësinë për qëllime mësimdhënie, kërkimi, bashkëpunimi
16. Numri i kurseve të trainimit të organizuara për të tjerë jashtë njësisë së Arsimit të Lartë(kualifikimi i vazhdueshëm).
17. Numri i anëtarëve të stafit që është angazhuar në këto kurse trainimi.
18. Numri i anëtarëve të stafit akademik që është anëtarësuar në organizata profesionistësh
 - a. të vendit
 - b. ndërkombëtare

VI. STUDENTET DHE PASUNIVERSITARET

1. Studentët: të dhëna numerike për efektivin, në varësi të nivelit të studimit: universitar, master, doktoratë, demografia, etj.

- Numri i studentëve të regjistruar në vitin e parë.
- Numri i studentëve të regjistruar në vitin e dytë.
- Numri i studentëve të regjistruar në vitin e tretë.
- Numri i studentëve të regjistruar në vitin e katërt.
- Numri i studentëve të regjistruar në diplomën master.
- Numri i studentëve të regjistruar në doktoratë.

Prej tyre,

- sa meshkuj, sa femra.
- sa shqiptarë, sa nga trojet shqiptare, sa të huaj.
- sa nga shkolla e mesme e përgjithshme e profilit tekniko-natyror (për vitin e parë).
- sa nga shkolla e mesme e përgjithshme e profilit shoqëror (për vitin e parë).
- sa nga shkollat e mesme profesionale (për vitin e parë).
- sa nga shkollat publike.
- sa nga shkollat private.
- sa janë me bursë.

Origjina shoqërore e studentëve për çdo vit të shkollimit

(Duhet të përdoret një klasifikim zyrtar nëse një i tillë ekziston)

2. Studentët: të dhëna numerike për rezultatet në provime, për çdo vit të shkollimit dhe çdo nivel (numri i studentëve të regjistruar, numri i provimeve, numri i studentëve të paraqitur në provim, numri i studentëve kalues, numri i studentëve përsëritës)

- Numri i studentëve që hyjnë në provime në vitin e parë.
- Numri i studentëve të vitit të parë që kalojnë në vitin e dytë.
- Numri i studentëve që hyjnë në provime në vitin e dytë.
- Numri i studentëve të vitit të parë që kalojnë në vitin e tretë.
- Numri i studentëve që hyjnë në provime në vitin e tretë.
- Numri i studentëve të vitit të parë që kalojnë në vitin e katërt.
- Numri i studentëve që diplomohen në vitin e katërt për çdo diplomë.

3. Studentët: numri i konkuresve për të hyrë në degë, numri i të pranuarve

- Numri i konkuruesve për të hyrë në vitin e parë.
- Sa prej tyre M dhe sa F.
- Sa nga shkollat publike.
- Sa nga shkollat private.
- Numri i fituesve.

4. Diplomimi: numri i studentëve të diplomuar në të gjitha nivelet, universitar, master, doktoratë

- Numri i studentëve të diplomuar universitarë.
- Numri i studentëve të diplomuar në Master.
- Numri i studentëve të doktoruar.

5. Diplomimi: numri i diplomave të ofruara në nivel universitar, master, doktoratë

- Numri i diplomave universitare të ofruara.
- Numri i diplomave “Master” të ofruara.
- Numri i diplomave “Doktor” të ofruara.

**VII. FASILITETET, BURIMET MATERIALE, LOGJISTIKA DHE
SHERBIME TE TJERA NDAJ KOMUNITETIT**

1. Teknologjitë e informacionit dhe njësia:

- numri i PC për studentët.
- numri i laboratorëve me PC për studentët.
- numri i PC për stafin akademik.
- numri PC për administratën.
- numri i printerave për secilin rast.
- numri i fotokopjuesve për secilin rast.
- numri i projektorëve.
- numri i videoprojektorëve.
- numri i skanerave.

2. Mjediset e departamentit: sipërfaqja për stafin akademik, shpenzimet për mirëmbajtjen, investimet, etj.

	Sip. m2		Shpenzimet për mirëmbajtje, 000 lekë		Investimet 000 leke	
	Situata	Kërkohet	Realizuar	Kërkohen	Realizuar	Kërkohen
Laboratorë						
Mjediset për stafin						
Mjediset për mësim						
Totali						

VIII. FINANCIMI DHE MENAXHIMI I BURIMEVE FINANCIARE

1. Të ardhurat dhe financimet e ndryshme në pesë vitet e fundit

Fonde publike:	Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 4	Viti 5
Pushteti qendror					
Pushteti vendor					
Gjithsej					
Fonde jopublike:					
Grantet për kërkim dhe kontratat					
Konsulencat, shërbimet					
Tarifat për dhe gjatë shkollimit					
Sponsorizimet					
Shërbimet trainuese (kualifikimi i vazhdueshëm)					
Donacionet, aktivitetet siguroese, fondacione etj					
Aktivitetet tregtare (mensa, kafe, bare, residencat, etj)					
Gjithsej					
SHUMA					

2. vazhdim

Fonde publike:	Viti 4			Viti 5		
	Paga	Shpenz.	Inv.	Paga	Shpenz.	Inv.
Pushteti qendror						
Pushteti vendor						
Gjithsej						
Fonde Jopublike:						
Grantet për Kërkim dhe kontratat						
Konsulencat, shërbimet						
Tarifat për dhe gjatë shkollimit						
Sponsorizimet						
Shërbimet trainuese (kualifikimi i vazhdueshëm)						
Donacionet, aktivitetet siguruese, fondacione etj						
Aktivitetet tregtare (mensa, kafe, bare, residencat, qera, etj)						
Gjithsej						
SHUMA						

PJESA E DYTE

PROPOZIME PER DISA STANDARDE NE ARSIMIN E LARTE

Në pjesën e dytë të materialit do të sugjerojmë disa standarde për elemente të ndryshme të aktivitetit mësimor në Shkollat e Larta. Ato mund të konsiderohen më shumë si rekomandime, se udhezime për zbatim. Ministria dhe institucionet , në se i quajnë të drejta, mund t'i kthejnë në skema e urdhra për zbatim. Në shumë raste konsideratat rrjedhin nga dokumentacioni i shqyrtuar në kuadrin e zbatimit të Marrëveshjes së Bolonjës. Ndër të tjera, në këtë pjesë, materiali shtron edhe disa probleme që institucionet përkatëse do të duhej t'i zhvillonin më tej.

A. Mbi organizimin e vitit mësimor

1. Viti mësimor

Viti mësimor organizohet në **dy semestra**.

Standardizimi i këtij treguesi në të gjitha Shkollat e Larta të vendit në këtë formë lehtëson ,ndër të tjera ,lëvizjen e studentëve dhe njëherazi vlerësimin e situatave mbi rregulla të njëjta funksionimi.

2. Java mësimore

a. Propozimi 1: Viti mësimor organizohet në jo më shumë se **30 javë mësim, ne jo më shumë se 8 javë provime dhe në 2 javë riprovime në muajin shtator.**

b. Propozimi 2: Viti mësimor organizohet në 36-40 javë, sipas nevojës, duke i përfshirë të gjitha, si më sipër, por mësimi organizohet në jo me shume se 30 javë të ndara në dy semestra. Periudhat e provimeve variojnë në funksion të numrit të provimeve.

Në të gjitha rastet mësimdhënia organizohet mbi bazë semestrale dhe vlerësohet në fund të çdo semestri.

3. Semestri.

Semestri organizohet në jo më shumë se 15 jave mësim dhe jo më shumë se 4 javë provime

4. Format e mësidhënies

Format e ndryshme më të zakonshme të mësimdhënies (për të cilat studenti shpenzon kohë duke marrë pjesë) janë: **leksionet, seminaret, ushtrimet, labororet, praktikat (stazhet).** Por ,mund të përdoren edhe forma të tjera mësidhënieje, të cilat duhet të jenë të vendosura në planin mësimor dhe për pasojë të vlerësuara me kreditet përkatëse.

Për termin “formë e mësimdhënies” do të përdorim edhe “aktivitet mësimor”.

Mësimet në një semestër organizohen në leksione, ushtrime, seminare, punë laboratorit dhe stazhe. Detyrimet ndaj tyre mbyllet në fund të semestrit përkatës.

5. Kreditet.

Një semestër ka 30 kredite (sipas sistemit ECTS); një vit mësimor ka 60 kredite ECTS. Diploma universitare për ata që adaptojnë skemën trevjeçare të studimeve universitare, lëshohet pas fitimit të 180 krediteve.

6. Ngarkesa vjetore.

Bazuar edhe në konsideratat e shprehura në dokumentet e Bolonjës, ngarkesa vjetore e studentit duhet të jetë 1200-1600 orë (1 orë=60'), nga të cilat rreth 50% kryhen në klasë, në format e ndryshme të mësimdhënies dhe pjesa tjetër përdoret për punë të pavarur të studentit (përgatitje, detyra të ndryshme, projekte, etj.). Kjo ngarkesë vjetore nënkupton si skemën 3-vjeçare të studimeve universitare, ashtu edhe skemën 5 -vjeçare (diplomë universitare plus master sipas skemës së Bolonjës).

7. Vlera e kreditit.

Si propozim orientues, një kredit vlen 25 orë (1 orë=60'), prej tyre rreth 50% janë në klasë dhe 50% janë për punë të pavarur të studentit.

Propozojmë që një kredit të vlerësohet me 20-30 orë, prej të cilave rreth 50% realizohen në klasë dhe pjesa tjetër përdoret për punë të pavarur të studentit.

Në modelet e shqyrtuara dhe që po zbatohen aktualisht në Europë, duket se respektohet kjo hapësirë për vlerën e kreditit në orë 60'. Në, sugjerimet për vlerën në orë të një krediti janë të ndryshme dhe nuk ka një zgjidhje të vetme. Njohja e mekanizmit të transferimit të krediteve, duhet njohur me kujdes nga ata që, në një moment të dhënë, do të bëjnë vlerësimin e planit mësimor nëpërmjet sistemit të krediteve.

Mekanizmi i financimit të universitetit duhet të jetë, gjithashtu, një rregullator me peshë në shpërndarjen e krediteve dhe vlerësimin e tyre me orë brenda hapësirës së propozuar me qëllim që të kufizohet sa të jetë e mundur mundësia e organizimit të planit mësimor në kufijtë maksimalë të ngarkesës.

8. Diploma Master

Për marrjen e Diplomës Master shpenzohen 4 semestra. Studenti diplomohet pasi ka grumbulluar 120 kredite, 30 kredite në çdo semestër.

9. Konvertimi i orëve.

1. Orët e shpenzuara për realizimin e aktivitetit mësimor konvertohen në orë seminari (ose ushtrimi). Koefficientët për konvertimin e orëve të ndryshme të aktivitetit mësimor janë:

- Seminari, ushtrimet 1
- Leksioni 2

- Laboratori 0.6 ose 0.7 (propozojmë të jetë 0.65)
- Praktika, stazhi 0.2

2. Orët që studenti realizon jashtë auditorit (detyra kursi, projekte diplome etj.) duhen konsideruar orë mësimi për punonjësin akademik, ndryshe nga si veprohet aktualisht.

Shënim:

- *Propozojmë që të merren sa më parë në analizë detyrimet që ka një punonjës akademik në Shkollën e Lartë. Sa dhe si vlerësohet? Sot flitet vetëm për mësidhënien, e cila konsiderohet si i vetmi detyrim parësor për punonjësin akademik (madje ajo normohet). Mendojmë, se ky është banalizim i detyrimit si nëpunës i shtetit dhe propozojmë që të përpunohen sa më parë rregulla që administrojnë kohën tjetër të detyrimit të tij ndaj institucionit.*

9. Grupet mësimore.

Grupet mësimore organizohen si vijon:

- Për seminarët dhe ushtrimet 25-30 vetë.
- Për laboratorët 12-15 vetë.
- Për leksionet jo më pak se 80 vetë.
- Për praktikët dhe stazhet jo më pak se 15 vetë.

Çdo shmangie nga kriteret e mësipërme duhet të bëhet me miratim të posaçëm nga instancat përgjegjëse.

11. Ngarkesa e stafit akademik.

Duhet të dallojmë nocionin e **ngarkesës fizike** të punonjësit. Me ngarkesë fizike kuptojmë numrin e orëve që realizohen në njërin nga format e mësipërme të aktivitetit mësimor: leksione, seminarë, ushtrime, laboratore, praktika.

Më tej, duhet të dallojmë nocionin e **ngarkesës fizike minimale të detyruar** të punonjësit mësimor në Shkollën e Lartë.

Propozojmë që , sipas kategorive të ndryshme, kjo ngarkesë minimale e detyruar të jetë si më poshtë:

Profesori: Ngarkesa minimale fizike vjetore të jetë 300 orë ekuivalente ushtrime (ose seminari) nga 45' ora. Po që se ato kthehen në orë nga 60', ngarkesa minimale e detyruar duhet të jetë 225 orë nga 60'. Kjo do të thotë se në një javë, punonjësi duhet të shpenzojë minimalisht dhe mesatarisht 10 orë ushtrime nga 45

minuta. Me fjalë të tjera ai duhet të zhvillojë në një javë 5 seanca ushtrimesh nga 90 minuta, që do të thotë, një séance 90 minutëshe në ditë. Kujtojmë se detyrimi minimal ka qenë i mirëpërcaktuar në udhëzimet e Ministrisë së Arsimit përpara vendimit nr.14. Në këtë vendim të mëparshëm thuhej se punonjësi është i detyruar të shpenzojë 60% të ngarkesës së tij në auditor; vendimi nr14 e mënjanoi këtë kërkesë. Shifra e propozuar prej 300 orësh, është pikërisht 60% e ngarkesës që i kërkohet sot profesorit, e cila është aktualisht 500 orë me të gjithë elementet e tjera të ngarkesës.

Prof. As: Ngarkesa minimale fizike vjetore të jetë rreth 330 orë ekuivalente ushtrime (ora 45') në se do të ruajmë raportin aktual përkatës me kategorinë e profesorëve. Në orë 60' kjo është e barabartë me 247.5 orë.

Propozojmë që kjo ngarkesë minimale për këtë kategori të jetë 250 orë (nga 60')

Lektori, Doktori: Ngarkesa minimale fizike vjetore për këtë kategori duhet të jetë 360 orë ekuivalente ushtrime (nga 45'). E shprehur në orë nga 60', propozojmë që për këtë kategori ngarkesa minimale e detyruar të jetë 270 orë.

Asistenti: Ngarkesa minimale fizike vjetore të jetë 300 orë ekuivalente ushtrime (nga 45'). Në orë nga 60', ngarkesa minimale fizike është 225 orë.

Në lidhje me këtë qëndrim ndaj asistentëve duam të vërejmë se: kjo ngarkesë më e ulët për ta është lënë me qëllim që ata të kenë mundësi të kualifikohen shpejt. Vihet re se nuk është kështu, me fjalë të tjera, asistentët e përdorin më shpesh këtë kohë të lirë për ndonjë aktivitet tjetër dhe për të shtuar të ardhurat e tyre, por jo për kualifikimin. Mendojmë se rregullat e lojës për këtë kategori duhet të ndryshojnë. (Shih më poshtë edhe një propozim tjetër, i cili është në linjat e qëndrimeve që mbahen jashtë vendit për këtë kategori punonjësish).

Shënime dhe sugjerime të tjera:

- *Nocioni i ngarkesës fizike, nënkupton, se në pjesën tjetër të kohës së punës, punonjësi duhet të angazhohet në komponente të tjera të aktivitetit të Shkollës së Lartë (Cilat janë? Eshtë shumë e rëndësishme të përcaktohet qartë se cilat janë detyrimet e punonjësit akademik në Shkollën e Lartë. Shih edhe shënimin më lart.)*

Punonjësit duhet t'i rritet detyrimi minimal po qe se aktiviteti i tij shkencor gjatë vitit nuk është i tillë që ta lejojë atë të pretendojë për vitin pasues ngarkesën minimale fizike. Vendimin e marr një institucion (cili?) i Shkolles së Lartë mbi bazën e vlerësimit të aktivitetit të secilit. Ky detyrim rritet edhe po qe se një punonës është deficietar në komponente të tjera të aktivitetit të Shkollës së Lartë, të njohura si të tilla nga statusi i tij zyrtar.

- *Në një takim me Kryetarin e KA të Austrisë, mësuam se në Austri detyrimi minimal për punonjës akademik është 8 orë nga 45' në javë, me fjalë të tjera, 6 orë (nga 60'). Duke e menduar vitin mësimor me 30 javë mësimore, atëherë detyrimi për ta është 240 orë mësimore nga 45' ora, ose 180 orë nga 60'. Ndryshimi midis asaj që propozojmë ne është i vogël po të kemi parasysh se angazhimi real i stafit akademik në Austri, në komponentet e tjera të aktivitetit në Shkollën e Lartë, (p.sh. kërkimi shkencor) është shumë më i madh se angazhimi real në universitetet tona. Në mungesë të këtyre aktiviteteve, në universitetet tona koha e punës përdoret për të tjera aktivitete.*

12. Mbi organizimin e Institucioneve të Arsimit të Lartë (IAL)

Në ekspansionin dhe zhvillimet që po pëson Shkolla e Lartë, është e nevojshme të saktësohen mirë disa nocione si : universiteti, fakulteti,, departamenti, etj. Problemet lidhen sa me Arsimin e Lartë Publik aq edhe me atë Jopublik. Mendojmë se duhen hartuar disa përkufizime që standardizojnë emërtimet. Por ,propozimet e mëposhtme kanë dhe impaktin e tyre ligjor.

Institucionet e Arsimit të Lartë mund të jenë të llojit universitar ose jouniversitar, vetëm të parat kanë të drejtë të quhen universitete. Për të tjerat duhen gjetur emërtime të tjera: shkolla, kolegje, institute, apo tjetër.

- **Duhen konsideruar si institucione të llojit universitar ato Institucione të Arsimit të Lartë që ofrojnë programe studimi të nivelit Master ose Doktoratë si dhe të gjitha aktivitetet shkollore, të kërkimit shkencor, të zhvillimit, të krijimit artistik ose tjetër të lidhura me to. Ato ofrojnë gjithashtu programe studimi të nivelit Bachelor (si do të quhet në shqip kjo diplomë? Diplomë e Arsimit të Lartë? DAL?).**
- **Institucione të Arsimit të Lartë Jouniversitar janë ato institucione të Arsimit të Lartë që ofrojnë para së gjithash programe studimi të llojit Bachelor si dhe zhvillojnë aktivitet kërkimi, zhvillimi, krijues-artistik ose një aktivitet tjetër që lidhet me të. Institucionet e Arsimit të Lartë të këtij lloji nuk organizohen në fakultete.**
- **Tipi i Institucionit të Arsimit të Lartë deklarohet në Statutin e tij. Statusi i çdo IAL duhet të shqyrtohet nga Sistemi i Akreditimit e në se i plotëson standardet, miratohet nga MASH.**
- **Institucioni publik i Arsimit të Lartë, kur është universitet, organizohet në**
 - **Fakultete**
 - **Institute të Arsimit të Lartë ose Shkolla të Larta.**
- **Fakulteti duhet të ofrojë detyrimisht të paktën disa programe studimi të akredituara dhe të zhvillojë aktivitet shkollor, kërkimor, zhvillimi dhe krijues- artistik ose tjetër të lidhur me të. Një fakultet mbulon një grup disiplinash dhe ofron diploma të nivelit Bachelor, Master dhe Doktoratë. Fakulteti duhet të ketë një trupë akademike të pavarur, të tijën. Krijimi ose shkrirja e një fakulteti duhet të ketë edhe miratimin e Sistemit të Akreditimit. Si institucion mësimor dhe shkencor, fakulteti bashkon nën një çati, departamente që kanë si qëllim formimin,dhe laboratore ose qendra kërkimi që kanë si qëllim, kërkimin.**
- **Më tej, fakulteti, që të quhet i tillë, duhet të mbulojë me të gjitha elementet e tij disa drejtime formimi dhe me drejtim formimi nënkuptojmë përkufizimin që vijon:**

- Një
drejtim formimi i korrespondon një kompetence formimi dhe kërkimi të fakultetit
- Një drejtim formimi i korrespondon një zone të gjerë disiplinore.
- Një drejtim formimi bëhet realitet (“konstituohet”) po qe se pjesa e përbashkët e mësidhënies në të është sinjifikative.
- Një universitet duhet të ketë të paktën tri fakultete: një universitet mund të ketë një rrezatim lokal dhe si i tillë duhet të ofrojë mundësi të shumta formimi për mjedisin rreth tij. Ai mund të jetë dhe “i drejtuar” si p.sh. shoqëror, apo tekniko-natyror. Në të gjitha rastet është e domosdoshme prania e të paktën tri drejtimeve të mëdha dhe të afërta me njëri- tjetrin që kontribuojnë natyrshëm dhe reciprokisht për formimin. Një universitet me përmasa më të mëdha dhe rrezatim më të dukshëm, pra jo lokal, duhet të ketë më tepër se tri fakultete.
- Institutet e Arsimit të Lartë ose Shkollat e Larta kryejnë aktivitetet shkollor, kërkimi , zhvillimi, krijues- artistik ose tjetër.

Dy pyetje që dalin natyrshëm nga konceptet e mësipërme janë :

1. Ç’do të ndodhë me universitetet e rretheve? Do të quhen të tilla? “Përkufizimi” i mësipërm sikur i përjashton, po qe se ato nuk do të kenë të drejtën të ofrojnë një Diplomë Master dhe Doktoratën. A kanë ato kapacitete të tilla? Në situatën aktuale,jo. Politikisht dhe disi akademikisht problemi mund të zgjidhet po qe se ata do të gjejnë mënyrën për t’u atashuar pranë universiteteve që do ta fitojnë këtë të drejtë duke krijuar diploma të përbashkëta, natyrisht më shumë nën tutelën e këtyre të fundit. Por, një zgjidhje tjetër do të ishte bashkimi i forcave midis tyre. Organizime të tilla duhen parashikuar deri edhe për të krijuar institucione me një lloj autonomie nga universiteti më i fortë apo nga njëri prej universiteteve që merr pjesë në këtë lloj konsorciumi. Me kohë universitetet duhet të forcohen dhe të kenë mundësi të rrisin kompetencën e tyre për shkollimin universitar. Afërsia gjeografike duhet të jetë një argument që disa universitete të bashkohen administrativisht duke qenë aty ku janë për formimin.Sa e mundshme dhe e afërt është kjo? .Kjo duhet diskutuar.
2. Po të ashtuquajturat “universitete” apo “fakultete” që operojnë në sektorin privat? Ato duhet t’u nënshtrohen të njëjtave rregulla si Shkollat e Larta Publike po qe se duan të ofrojnë të njëjtën gjë. **Ndërkaq duhet të përjashtohet mundësia e bashkëpunimeve të tyre me institucionet e larta publike në çdo formë për dhënien e diplomave të të gjitha niveleve: dy sistemet funksionojnë mbi parime të ndryshme dhe konkurojnë njëri - tjetrin.** Shkolla Publike ,nga ana tjetër, nuk ka pse krijon “favore” për shkollën private, madje as shteti, i cili duhet të mbrojë interesat e shkollës publike(më vendosmërisht). Përdorimi i emrave “fakultet”, “universitet” nuk mund të jetë vetëm dëshirë, sepse ka përmbajtjen e vet dhe në kontekste të

caktuara sjell përfitime të pajustificuara dhe të pamerituara. Në këtë kuptim, të dy Shkollat e Larta private që operojnë aktualisht në “tregun” shqiptar, dhe ajo e sapoliçensuar, bazuar në sa më sipër, nuk e kanë statusin për t’u quajtur të tilla, universitet apo fakultet.

13. Departamenti.

Një fakultet organizohet në departamente.

Një departament mund të hapet vetëm po qe se plotëson kriteret që vijojnë:

- Departamenti:
 - a) mbulon me stafin e vet të brendshëm një pjesë të qenësishme (rreth 70%) të një kursi studimi, (ose kurseve)
 - b) që përfundon me të paktën një diplomë dhe
 - c) për të cilën ka përgjegjësinë e drejtpërdrejtë të formimit.
- Numri i punonjësve akademikë efektivë të jetë jo më pak se 15-të.
- Prej tyre, jo më pak se gjysma duhet të jenë me pozicionin e Profesorit dhe të Profesorit të Asociuar (ose midis tyre duhet të ketë detyrimisht të paktën një Profesor). Pjesa tjetër e stafit mund të jetë në pozicionin e doktorit, të pedagogut ose të asistentit (po qe se ka të tillë, shih më poshtë një propozim).

Disa shpjegime: Më lart propozuam që viti mësimor të jetë 600-800 orë në auditor (nga 60 minuta) mësimore. E llogaritur për tre vjet shkolle, del se janë në dispozicion 1800-2400 orë (nga 60 minuta) mësim, pra 2400-3200 orë mësim (nga 45 minuta). Nocioni i ngarkesës minimale fizike tregon se për këto duhet një staf prej rreth 10 vetësh, sikur e gjithë ngarkesa të përbëhej nga orë ushtrimesh. Orët e leksioneve bëjnë që të duhet më tepër staf; por orët e laboratoreve dhe praktikave bëjnë që numri të ulet. Në këto ulje-ngritje del se numri 15 nuk është i paarsyeshëm. Shtojmë këtu edhe faktin se grupet mësimore janë më shumë se një, pra orët për t’u mbështetur me staf shtohen.

Arsyetimi mbështetet vetëm në studimet universitare, sepse po të shtonim edhe studimet **master** apo studimet me **kohë të pjesshme** (në rastin kur ato do të konsiderohen se kanë një status të njëjtë me studimet universitare), atëhere kuptohet se madhësia e stafit të një departamenti do të duhej të ishte më i madh.

Vërejmë gjithashtu se ekzistenca e një departamenti duhet të motivohet me detyrimin që **ka për të supervizuar kursin e studimit** (në 70% të masës së përgatitjes) dhe **për të dhënë të paktën diplomë me stafin e vet, pothuajse plotësisht, dhe jo sepse mbulon një fushë kërkimi shkencor.**

Organizimi i stafit për qëllimet e kërkimit mund të ndjekë linja të tjera që nuk është e thënë të kenë lidhje të drejtpërdrejta me mësimdhënien. Në këtë kuptim mendojmë se duhet të hiqet dorë nga konsiderimi i seksioneve si njësi administrative që lidhen me mësimdhënien. Po qe se do të ruajnë këtë emërtim atëhere **seksionet duhen konsideruar vetëm për qëllimet e kërkimit shkencor, si grupe njerëzish me specializim të përafërt, që kanë interesa shkencore të përbashkëta dhe që angazhohen për mësimdhënien si një nga detyrimet e tyre në Shkollën e Lartë.**

Mësimdhënia duhet të jetë detyruesisht vetëm nën juridiksionin e departamentit, me idenë që të rritet pjesëmarrja dhe përgjegjësia e njerëzve që ofrojnë një diplomë të caktuar. Aktualisht përgatitja e një diplome vjen më shumë nga poshtë (seksionet propozojnë), dhe jo nga lart, pra nga rezultati final, ku secili merr përgjegjësinë e vet.

“Mbijetesa” e disa strukturave që aktualisht quhen departamente (si departamentet ndërfaqultetore) dhe që praktikisht janë njësi shërbimi në universitetin përkatës ,sepse nuk japin diplomë në kuptimin e mësipërm, duhet të studiohet, ndoshta edhe duke iu ndryshuar emërtimin. Nga ana tjetër, problemi i tyre në këtë rast duhet të shihet në raport me të gjitha komponentet e tjera që ka puna në Shkollën e Lartë dhe jo vetëm në funksion të mësidhënies: si i plotësojnë ata këto detyrime?

Departamenti i fizkulturës në një fakultet është një njësi shërbimi njëlloj si njësi të tjera shërbimi në universitet (biblioteka, etj), pavarësisht se ofron atë që quhet “edukim fizik”. Sa më parë, duhet të rikonceptohet kjo strukturë dhe çdo gjë që lidhet me të. Mënyra e trajtimit të këtij komponenti në Shkollën e Lartë është krejtësisht e papranueshme dhe e tejkualuar. Në universitetet e huaja ekziston **Shërbimi Universitar i Aktiviteteve Sportive dhe Fizike i cili “ka për mision t’u ofrojë të gjithë atyre që dëshirojnë, mundësinë të praktikojnë një sport me zgjedhjen e tyre. Në universitet, nën përgjegjësinë e personave të ngarkuar dhe kompetentë ,secili praktikon shijet , dëshirat dhe aftësitë e veta fizike. Mund të praktikohen aq sporte sa të kesh dëshirë”**. Këto fjalë i gjen pothuajse në të gjitha guidat e Shkollave të Larta të huaja.

Departamentet e tjera që ofrojnë vetëm shërbim për qëllime të formimit bazë, si : fizikë, matematikë, kimi, biologji, gjuhë e huaj, shkenca shoqërore të ndryshme etj ,të ashtuquajturat ndërfaqultetore, (në shumicën e rasteve), nuk mund të mbijetojnë më vetëm për qëllimet e mësimdhënies. Ato, ose duhet të gjejnë objektin e punës së tyre në fakultetin apo universitetin ku janë, sipas specialitetit, për qëllimet e kërkimit shkencor (në këtë rast mund të quhet laborator i matematikës, laborator i fizikës, etj.) ndoshta me ndonjë emërtim specifik më të ngushtë që lidhet me objektin e kërkimit ,ose duhet të shkrihen duke u atashuar pranë departamenteve të fakulteteve dhe në përbërje të tyre të jenë pjesë e formimit dhe e realizimit të kursit të studimit e po njëlloj e aktivitetit kërkimor. Kur nuk kanë objekt të drejtpërdrejtë kërkimi dhe mësimdhënie duhet ndaluar edhe organizimi i shkollimit Master apo Dokorate nga këto departamente ndërfaqultetore (paradokset dhe rastet nuk mungojnë në institucionet tona ekzistuese aktualisht). Vlerësimi dhe akreditimi në këto raste duhet bërë me shumë kujdes dhe përgjegjësi.

Ritheksojmë se në këto shpjegime, **departamenti është njësia, e cila ka përgjegjësinë e formimit dhe të diplomimit të studentëve, për një kurs studimi të dhënë që përfundon me të paktën një diplomë**. Departamenti, në këtë kuptim, është një grup njerëzish që ka këtë përgjegjësi. Interesat e tyre shkencore mund të realizohen në përbërje të departamentit ku janë ose në përbërje të departamenteve të tjera, brenda ose jashtë fakultetit apo universitetit, si një aktivitet që nuk lidhet detyruesisht ,drejtpërdrejt me mësidhënien por e ndihmon atë, nëpërmjet kualifikimit si kërkues dhe angazhimit të studentëve në këtë proces.

14. Stafi akademik (propozim i pjesshëm për një standard)

Aktualisht stafi akademik është i organizuar në katër kategori: profesor, as. profesor, doktor dhe asistent.

Propozimi i parë është që këto të konsiderohen vende pune vetëm në Shkollën e Lartë Universitare dhe prej këndeje të shqyrtohen pastaj të gjitha konsideratat që rrjedhin nga vlerësimi i këtij problemi. Sot nuk ndodh kështu dhe ,për këtë arsye ,e gjithë ndërtesa e Shkollës së Lartë çalon. Nga ana , nuk kemi gjetur asnjë përvojë të huaj ku situata të jetë e tillë. Të paktën në Europën ku duam të bëhemi pjesë, Shkolla e Lartë nuk funksionon në këte mënyrë. Hierarkia universitare e vendeve të punës në universitet është vetëm për të dhe jo për mjedisin jashtë tij.

Propozimi i dytë lidhet me rishikimin e numrit të kategorive të punonjësve në Shkollën e Lartë . Më konkretisht mund të shihet mundësia që ai të organizohet në tri kategori, Profesor,As .Prof.dhe Doktor dhe të përjashtohet kategoria e Asistentit si vend pune.

Në këtë skemë të re asistentët do të jenë ata që do të ndjekin doktoratat.

Cilat janë përparësitë e këtij propozimi?

- Në aspektin administrativ, shkurtohen vende pune.
- Në aspektin shkencor, rritet cilësia e rekrutimit të stafit akademik. Doktorantët, duke mos qenë pjesë e stafit të universitetit, presin të bëhen dhe, në këtë kuptim ,riten detyrimet për një përgatitje serioze për t'u bërë pjesë e stafit të përhershëm.
- Universiteti merr në punë vetëm të doktoruar, duke mënjanuar problemet aktuale.
- Në aspektin financiar ka disa përparësi. Fondet që përdoren për pagën e kësaj kategorie përdoren në drejtime të tjera . Ndërkaq mund te bëhen përmirësime në aspekte buxhetore. Ndryshon vetëm administrimi i financave, që në këtë rast nga fond page, kalon në fond për shkollën e doktoratës. Pra , financimi bëhet me fondet për kërkimin shkencor.
- Ndryshime do të ketë në fondet për sigurimet shoqërore, duke i ulur ato.

Ndërkaq, po qe se asistentët do të konsiderohen si doktorantë, pra si studentë, shumë gjëra mund të ndryshojnë dhe duhen riparë edhe në aspektin legjislativ.

Një nga problemet që sjell ky propozim është se, ç'do të ndodhë me universitetet në të cilat nuk do të ketë shkolla doktorate?. Sot ata e mbulojnë një pjesë të ngarkesës me asistentët aktualë. Kush do ta mbulojë këtë ngarkesë me propozimin e ri? Një përgjigje mund të ishte: ata që bëjnë shkollat për doktoratë, natyrisht duke u zhvendosur pranë universiteteve përkatëse për të bërë mësim, sa herë që kanë mësim. Problemi do të jetë vetëm i përkohshëm sepse mbas një cikli doktorate, universitetet do të kenë mundësi të zgjedhin kandidatët e doktoruar. Nga ana tjetër, kjo do të bëjë që edhe doktorantët të punojnë pranë ekipeve përkatëse me një status tjetër, atë të studentit. Por nga ana , kjo ka dhe pasoja financiare, ndaj duhet parë në kompleksin e universiteteve.

Duke pranuar se problemi nuk është i thjeshtë për të dhënë një zgjidhje me disa rreshta, ne mendojmë se njëherazi ai duhet marrë në konsideratë për të thelluar vlerësimin e zgjidhjes së propozuar. Pa dashur të japim argumente të tjera për nevojën e marrjes në konsideratë të propozimit, vërejmë se ajo shkon në linjën e sistemeve universitare që funksionojnë aktualisht jashtë vendit, dhe se herët a vonë, një hap i tillë do ndërmerret detyrimisht.

Si përfundim, grupi mendon se është i domosdoshëm një shqyrtim më i hollësishëm i këtij propozimi.

15. Staf i ndihmës teknik: propozim për të rivlerësuar situatën dhe për të hartuar standarde.

Me këtë term, nënkuptohet personeli i cili mbështet mësimdhënien në laboratorët ose aktivitete të tjera të ngjashme.

Kemi trashëguar nga organizimi i mëparshëm disa koncepte në lidhje me këtë staf, që për gjendjen aktuale të gjendjes dhe për zhvillimet e mëtejshme, mund të thuhet se nuk janë më të drejta.

Ky staf praktikisht ka qenë zgjedhur për zhvillimin e procesit mësimor dhe njëherazi për të mbështetur stafin akademik në aktivitetin e tij shkencor. Pra, ai e shpërndan kohën kryesisht midis këtyre dy aktiviteteve. Ajo që ka ndodhur, është se ndërsa shteti vazhdon të mbështesë aktivitetin mësimor, aktiviteti shkencor mbështetet nga shteti nëpërmjet programeve të tjera, atyre të kërkimit. Ekipet e ndryshme në universitete gjejnë edhe burime të tjera mbështetëse. Por çdo gjë realizohet nëpërmjet konkurimit. Financimi për punën shkencore nuk është i nënkuptuar.

Duke parë gjendjen e kërkimit në shumicën e universiteteve të vendit, mbajtja me kohë të plotë e këtij stafi, duket e panevojshme dhe tepër e kushtueshme për punën që bën dhe produktin që jep.

Është e tepërt të themi se ç'bën ky staf në periudhën kur ka mësim, dhe ca më tej kur mësimi mbaron.

Propozimi ynë për këtë staf është:

- Ky staf të kontraktohet vetëm për mësimdhënien dhe vetëm për periudhën kur zgjat mësimdhënia; në këtë rast parashikohen qartë detyrimet e tij, ngarkesa, dhe aspekti financiar. Në pjesën tjetër të kohës ai nuk ka detyrim të qëndrojë aty, apo të bëjë sikur është aty.
- Paralelisht me këtë, duhet të futet sa më parë kuptimi i vendit të punës me kohë të pjesshme për këtë kategori punonjësish.
- Ky staf mund të angazhohet edhe për pjesë të tjera të aktivitetit të Shkollës së Lartë (kërkimi, administrimi etj.) vetëm po qe se ka burime financiare dhe paguhet nga këto burime; p.sh. ai paguhet nga një projekt kërkimi, po qe se angazhohet në një projekt të tillë. Në këtë, një kontratë pune e hollësishme rregullon të gjitha marrëdhëniet.

16. Personeli me kohë të pjesshme: propozim për të rivlerësuar situatën dhe për të hartuar standarde

Propozimi i mësipërm sjell idenë e **punonjësit me kohë të pjesshme** në Shkollën e Lartë.

Ideja nuk lidhet vetëm me stafin teknik, por edhe me pjesë të tjera të personelit të Shkollës së Lartë. Nuk kuptohet se përse nuk parashikohet ende kjo në strukturat tona të administrimit. Pjesë të tëra të personelit administrativ në Shkollën e Lartë nuk e justifikojnë ditën 8 orëshe të punës dhe as javën 40 orëshe të punës. Përpjekje bëhen për ta realizuar atë, por duket si diçka e pamundur.

Propozimi ynë:

Një rivlerësim i situatës dhe ndryshimi i gjendjes është i domosdoshëm. Por ne mendojmë se futja idesë së punës me kohë të pjesshme në Shkollën e Lartë, është një nga mekanizmat që duhen përpunuar për të shmangur edhe këtu abuzimin me kohën e punës dhe pagesën për të.

Në vijim të ideve të mësipërme e theksojmë se një vlerësim i natyrës së punës në Shkollën e Lartë dhe i vendeve të punës është i domosdoshëm.

PJESA E TRETE

PROPOZIME TE TJERA

Grupi i Punës mendon se hapësirat për përmirësime dhe reformime në Shkollën e Lartë janë të shumta. Në qoftë se dëshirojmë që universiteti ynë të merret në konsideratë si një universitet në hapësirën europiane të Arsimit të Lartë, atëherë ai duhet të funksionojë në përgjithësi si një i tillë. Këtu problemet janë shumë.

Krahas me propozimet e mësipërme, ne do të sugjeronim për Agjencinë e Akreditimit dhe MASH të përpunojnë urgjentisht një dokument për **Statusin e Punonjësit Mësimor-Shkencor në Shkollën e Lartë**. Shumë nga propozimet e mësipërme mund të zgjidhen në kuadrin e këtij dokumenti.

Po ashtu duhet të formulohen dokumente që përpunojnë statusin për punonjësit e tjerë të universitetit.

Për të gjitha këto kategori janë krijuar defekte funksionimi që dalëngadalë po e brejnë institucionin duke e degraduar atë hap pas hapi në elemente të caktuara. Përgjegjësitë nuk janë të qarta dhe përgjegjësit nuk dallohen. Raportet me institucionin, në emër shumë herë të asaj që cilësohet si “liri akademike”, janë me mangësi dhe institucioni e ka të vështirë, të mos themi të pamundur, të kërkojë përgjegjësitë, kur ato nuk dihen se kush janë, sepse nuk janë të shkruara në një dokument specifik (jo kodi i punës!) dhe të pranuar (kontrata) nga të dy palët.

1. Ideja e një kontrate të çdo institucioni të Shkollës së Lartë (departamentit, fakultetit, universitetit) me shtetin (në këtë rast me ministrinë) dhe e çdo individ me Shkollën e Lartë ku punon duhet të bëjë rrugë dalëngadalë, por me vendosmëri.

2. Një dokument tjetër të rëndësishëm do të konsideronim mekanizmat e financimit të Shkollës së Lartë. Këto vite janë shkruar shumë materiale, por në realitet janë përpunuar shumë më pak mekanizma. Duket sikur jemi ende në fazën e sensibilizimit kolektiv dhe më pak në atë të zgjidhjeve institucionale.

3. Më tej, konsiderojmë si jashtëzakonisht të rëndësishëm përpunimin e një dokumenti mbi parimet e ndërtimit dhe funksionimit të secilit nivel të Shkollës së Lartë (diploma universitare, diploma master, doktorata). Qëllimi i këtij dokumenti do të ishte konceptimi dhe realizimi i formave të reja të përgatitjes, përshtatja, zhvillimi ose transformimi i diplomave ekzistuese në perspektivën e zhvillimit të kërkimit, të forcimit të lidhjeve me mjedisin dhe jetën shoqërore, kulturore e profesionale, të hapjes dhe të mobilitetit brenda dhe jashtë vendit. Ai do të duhej të trajtonte gjithashtu problemet e zgjerimit të Arsimit të Lartë Publik nëpërmjet përgatitjes me kohë të plotë, me kohë të pjesshme dhe përgatitjen e vazhdueshme.

Objektiv tjetër i këtij dokumenti do të ishin problemet e vlerësimit dhe nëpërmjet tij, të ngritjes së nivelit të përgatitjes e të kualifikimit si dhe të përmirësimit të arritjeve të studentit. Aktualisht nuk ka një dokument të tillë që sanksionon nga pozitat e shtetit kuptimet e këtyre diplomave, përmbajtjen (jo atë teknike), synimet, mënyrën e organizimit, vlerën, etj, të cilat janë të domosdoshme në këtë fazë të

rindërtimit në formë dhe përmbajtje të Shkollës së Lartë dhe diplomave që ajo do të lëshojë.

Së fundi, në lidhje me procesin e vlerësimit, është e nevojshme të mbështetet procesi i vlerësimit dhe akreditimit pas vlerësimit në Shkollat e Larta dhe AAAL e KA , që e kanë detyrë të tyre edhe këtë proces. Theksojmë, se AAAL është në hapat e para të një pune sistematike dhe disa rezultate po duken. Ajo ka nevojë të mbështetet në punën e saj si nga MASH ashtu dhe nga SHL.

Në veçanti, shumë gjëra janë për t'u sqaruar në mjedisin universitar në lidhje me procesin e vlerësimit dhe akreditimit. Pyetje të tilla si, ç'është vlerësimi, a ka në universitete një kulturë të vlerësimit, ç'presin universitetet nga procesi i vlerësimit dhe akreditimit, a është aktual për mjedisin koncepti i vlerësimit që ka mjedisi europian, etj. meritojnë të trajtohen posaçërisht nga institucionet e interesuara, duke përpunuar ide, mekanizma dhe rrugë nëpër të cilat duhet të ecim në një perspektive të afërt, po se po, por edhe më afatgjatë.

Tiranë, 25 Maj 2004

GRUPI I PUNËS

Prof. Llukan Puka

Prof.As. Dhurata Bozo

Prof. Gëzim Karapici

Prof. Agim Muçaj

Prof.As Bizena Bijo