



UNIVERSITETI - UNIVERSITY - UNIVERZITET
"HAXHI ZEKA"

	REPUBLIKA E KOSOVËS REPUBLIKA KOSOVA MINISTRIA E ARSIMIT, SHKENCËS DHE TEKNOLOGJISË	UNIVERSITETI UNIVERZITET "HAXHI ZEKA" PEJË	
REKTORATI			
Nr. / Br. / No.	348	Nr. / faq / Br. str / No. pg.	8
Data / Datum / Datë:	18.02.2020	Pejë / Poč	

SENATI

Ref.

Datë:

PLANI PËR ZHVILLIM AKADEMIK

Pejë, 2020

1. HYRJE

Në maj 2017, Këshilli Drejtues i Universiteti "Haxhi Zeka" në Pejë miratoi Planin Strategjik Zhvillimor për Universitetin 2017-2022 plan i cili në objektivin e dytë parasheh përgatitjen e 'Planit për Zhvillimin Akademik të personelit akademik të UHZ-së'.

Universiteti pranon përgjegjësinë për krijimin e një mjedisi pune i cili ju mundëson të gjithë anëtarëve të personelit të zhvillojnë dhe aplikojnë kapacitetet dhe aftësitë e tyre për të mbështetur misionin dhe vizionin e Universitetit "Haxhi Zeka".

Hartimi i planit për zhvillim akademik ka qëllim identifikimin e aktiviteteve kryesore të zhvillimit të stafit të harmonizuar me strategjinë aktuale të Universitetit, si dhe reflekton nevojat e përgjithshme të zhvillimit të individëve, në veçanti për të mbështetur stafin për të përballuar ndryshimet. Zhvillimi progresiv dhe tejkalimi i sfidave, përmes Zhvillimit të Stafit Akademik synohet të rritet dhe mbështetet përsosmëria në praktikën akademike në Universiteti "Haxhi ZEKA" në Pejë, nëpërmjet udhëheqjes, aftësive profesionale, hulumtimit dhe mësimdhënies, duke punuar më stafin në këto drejtime:

- Mësimdhënies dhe mentorimit
- Hulumtimeve dhe publikimeve

Plani i Zhvillimit Akademik mbështet shpërndarjen e planit të mësimit dhe mësimdhënies së universitetit. Aktualisht në Universitetin "Haxhi Zeka" janë të angazhuar 70 anëtarë të stafit akademik me marrëdhënie të rregullt pune, prej të cilëve 41 janë profesorë dhe 29 asistentë. Për realizimin dhe përmbushjen e standardeve bashkëkohore, Universiteti "Haxhi Zeka" ka themeluar ekipin këshillues për avancim zhvillimin akademik.

Plani për zhvillim akademik është plan i detajuar i masave dhe i aktiviteteve, i cili u ndihmon anëtarëve të stafit të universitetit që të zhvillohen profesionalisht dhe të përmirësojnë cilësinë e punës së tyre. Ai krijon mundësi të barabarta për gjithë stafin akademik dhe i përfshin të gjitha kategoritë e tij.

Universiteti "Haxhi Zeka" e trajton stafin akademik si njërin ndër burimet themelore të tij. Ai është i përkushtuar që t'i ndihmojë secilit anëtar të stafit që të zhvillohet profesionalisht gjatë punës së tij në këtë universitet. Universiteti është i përkushtuar që t'u mundësojë atyre zhvillim të vazhdueshëm profesional, duke e ditur se përfituesit e drejtpërdrejtë të këtij zhvillimi janë studentët tanë, si dhe shoqëria.

Universiteti synon t'i identifikojë dhe t'i njohë në vazhdimësi nevojat e stafit për zhvillim profesional dhe t'u mundësojë atyre zhvillim të vazhdueshëm, në mënyrë që investimi në këtë fushë të sjellë përfitime për studentët dhe shoqërinë.

Vizioni dhe misioni

Vizioni: Universiteti "Haxhi Zeka" synon të shndërrohet në qendër të rëndësishme të zhvillimit akademik, edukimit cilësor të studentëve dhe zhvillimit të qëndrueshëm të stafit akademik.

Misioni: Universiteti "Haxhi Zeka" synon që ta rrisë nivelin profesional të stafit akademik, nëpërmjet krijimit të mundësive të barabarta për zhvillim akademik dhe që të jenë konkurrues në arsimin e lartë evropian.

2. PËRGJEGJËSITË PËR REALIZIMIN E PLANIT DHE RISHIKIMI

2.1. Përgjegjësitë e menaxhmentit

Rektori i UHZ-së është përgjegjës për jetësimin e PZHA-së, si dhe për monitorimin e zbatimit dhe koordinimin e të gjitha aktiviteteve të stafit akademik. Ai siguron që njësitë akademike e kanë planifikuar, hartuar, realizuar dhe mbikëqyrur planin për Zhvillim Akademik dhe e kanë jetësuar atë. Për nivelin e realizimit të planit në njësitë akademike, koordinatorët e PZHA-së nëpër njësi akademike i raportojnë Rektorit, përkatësisht Prorektorit për Çështje Mësimore së paku dy herë në vit. Po ashtu, së paku një herë në vit, ai mban takim me dekanët e njësive akademike, prodekanët për Mësim dhe zyrën përgjegjëse për zhvillim akademik. Dekanët e njësive akademike hartojnë raport për nivelin e zhvillimit akademik të stafit, si dhe i paraqesin nevojat për veprime të reja. Politikat e propozuara diskutohen pastaj me menaxhmentin e Universitetit dhe, pas miratimit të tyre, bëhen pjesë e PZHA-së. Prorektori për Çështje Mësimore dhe zyra përkatëse fton për organizimin e sesioneve të trajnimit për politikat e reja.

Universiteti gjithashtu e ka Zyrën për përsosmëri në mësimdhënie (ZPM). Kjo zyrë identifikon nevojat dhe do të zhvillojë burime për promovimin e mësimdhënies dhe mësimnxënies në Universitetin tonë. ZPM mbështet zhvillimin akademik për të gjitha njësit akademike në mënyrë që të përmirësojë të mësuarit e studentëve përmes efektivitetit të mësimdhënies të zgjeruar. ZPM përpaket të sigurojë programe dhe burime në fusha të tilla si teknologjia mësimore, mësimi në distancë dhe në internet, të menduarit kritik dhe menaxhimi i klasës. Koordinator i ZPM-së punon në bashkëpunim me zyrat e tjera të Universitetit për të informuar njësitë akademike nëpërmjet postës elektronike për mundësitë e zhvillimit akademik, shpërndarjen e burimeve mësimore, dhe koordinimin dhe sigurimin e punëtorive lokale dhe ngjarjeve të ndryshme.

Vlerësimi i stafit akademik

Procesi i vlerësimit të performancës së stafit akademik të UHZ-së ofron mundësi të konsiderueshme për stafin për të arritur qëllime personale dhe profesionale të cilat janë në përputhje me planet strategjike dhe operacionale të njësive akademike. Ky proces mbështet krijimin e një kulture të vazhdueshme të mësimit dhe përmirësimit të performancës në të gjitha njësitë akademike të UHZ-së dhe është kontribut thelbësor në promovimin stafit akademik në veçanti.

Për përmbushjen e këtij synimi, universiteti do të ndërmarrë këto masa/veprime: Mekanizma funksionalë për matjen e performancës akademike siç përcaktohen në manualin për vlerësimin e performancës së stafit akademik; Trajnimi i stafit akademik në hartimin e planeve individuale zhvillimore; Hartimi dhe miratimi i një manuali për matjen e performancës së stafit akademik. UHZ parasheh buxhet për krijimin dhe funksionalizimin e mekanizmave për vlerësimin e performancës.

Indikatorët matës: Mekanizmi për matjen e performancës akademike është funksionalizuar; Planet individuale për zhvillim akademik të hartuara dhe miratuara nga dekanët e njësive; Manuali mbi vlerësimin e performancës së stafit akademik i zbatuar nga të gjitha njësitë akademike.

Ngritja e numrit të stafit akademik

UHZ si një universitet relativisht i ri ka rritur në vazhdimësi numrin e stafit akademik dhe do të vazhdojë ta bëjë në pesë vitet e ardhshme duke pranuar staf të ri akademik, rritur numrin e stafit të avancuar në thirrjet akademike Prof.Assoc.dr dhe Prof. Dr. që do të kontribuojnë edhe në krijimin e programeve shkencore të doktoratës.

Për përmbushjen e këtij synimi, universiteti do të ndërmarrë këto masa/veprime: Rritja e numrit të stafit akademik me gradë shkencore doktor i shkencave për 30% nga niveli aktual; rritja numrit të stafit me thirrje akademike Profesor i Assoc., Prof. Dr. 10-20%. UHZ parasheh buxhet për krijimin dhe rritjen e numrit të stafit akademik dhe avancimin e tyre në thirrje akademike.

Indikatorët matës: numrit i stafit akademik të ngritur për 30%; numri i stafit të avancuar në thirrje akademike

2.2. Përgjegjësitë individuale

Stafi akademik është përgjegjës para së gjithash për hartimin me kujdes të Planit Individual për Zhvillim Akademik (PIZHA), si dhe të sigurojë se aktivitetet e parapara dhe të miratuara nga ky plan do të ndikojnë në përmirësimin e jetës së tyre akademike dhe zhvillimin në karrierë në mënyrë efektive dhe eficiente.

Anëtarët e stafit akademik duhet të reflektojnë vazhdimisht për të arriturat e tyre nga PZHA paraprak, ta rishikojnë atë, të propozojnë ndryshime e plotësime, në mënyrë që të sigurohen se synimet e tyre për zhvillim akademik të arrihen.

Qëllimi i zhvillimit akademik të stafit është që t'i sigurojë çdo anëtar të stafit mundësinë për të analizuar nevojat e tij të zhvillimit, të vendosë qëllime specifike afatshkurtra dhe afatgjata, dhe të vendosë se cilat mundësi i plotësojnë më mirë ato nevoja dhe qëllime. Procesi i planeve për zhvillim akademik të stafit duhet të stimulojë analizë të vetvetes dhe planifikim të qëndrueshëm. Anëtar i stafit fillon me një vlerësim të vetvetes dhe shkon drejt përcaktimit të qëllimit dhe përcaktimit të aktiviteteve më të mira për zhvillim që do të ndihmojnë anëtarët e stafit në përmbushjen e qëllimeve të tyre, qoftë nëpërmjet arritjes së gradës shkencore dhe thirrjeve akademike, aftësive teknologjike, përvojës në industri ose pjesëmarrjes në konferenca dhe seminare profesionale. Duke përdorur planet individuale për zhvillim akademik, si një udhëzues për të zhvilluar aftësitë dhe atributet e punonjësve për të përparuar në karrierën e tyre, PZHA gjithashtu ndihmon mbikëqyrësit për të mbështetur zhvillimin e anëtarit të stafit. Mbikëqyrësi mund t'i sigurojë punonjësit trajnim për zhvillimin e qëllimeve dhe krijimin e një afati kohor dhe sigurimin e burimeve. Mbikëqyrësi gjithashtu duhet të monitorojë progresin që stafi është duke bërë drejt qëllimeve të tij.

2.3. Rishikimi i planit

Plani për Zhvillim Akademik do të rishikohet dhe plotësohet para fillimit të çdo viti akademik, nga zyra përgjegjëse në bashkëpunim me koordinatoret e njësive akademike dhe prorektorin për Çështje Mësimore. Ata i propozojnë Senatit të UHZ-së ndryshimet / plotësimet në politikat akademike për vitin vijues akademik.

2.4. Identifikimi i Nevojave të Zhvillimit Akademik

Mbikëqyrësit dhe stafi duhet të përdorin vlerësimin vjetor të performancës për të shqyrtuar arritjet e mëparshme, aftësitë dhe për të identifikuar nevojat e trajnimit. Në kohën e vlerësimit, mbikëqyrësi dhe punonjësi vendosin qëllime për vitin e ardhshëm. Qëllimet do të jenë të lidhura me punën, siç janë rritja e niveleve të shërbimit, ose qëllimet mund të hartohen për të përmirësuar aftësitë ose arsimimin e punonjësve dhe për të sfiduar punonjësit për hapin tjetër në karrierën e tyre. Kompetenca ndërkulturore e të punësuarve dhe mënyra se si të përmirësohet me kompetencën ndërkulturore duhet të diskutohet dhe përfshihet në procesin e vlerësimit.

Mbikëqyrësit duhet të analizojnë nivelet e aftësive të stafit aktualisht për të përcaktuar se ku janë të nevojshme përmirësimet për të vazhduar të jenë një institucion inovativ në mësimdhënie.

3. MËSIMDHËNIA

3.1. Mirëseardhja e stafit të ri akademik

Mirëseardhja siguron që stafi i ri i angazhuar në Universitetin tonë të marrë informacionet e nevojshme në mënyrë që të jenë anëtarë produktivë të ekipit të stafit. Universiteti Haxhi Zeka ka zhvilluar një program për mirëseardhje në mënyrë që mbikëqyrësve të ju sigurohet një mekanizëm më i lehtë për të krijuar mjetet e duhura para ditës së parë të punës për stafin e ri.

Departamenti për zhvillim akademik zhvillon takim orientues për stafin e ri akademik, i cili zgjatë një deri në dy orë. Në këtë takim stafit të ri u tregohen politikat thelbësore të punonjësve dhe trajnimet e domosdoshme.

Stafit të ri u sigurohen dy ditë orientuese. Orientimi bëhet menjëherë para fillimit të semestrit në mënyrë që t'i marrin informacionet e mjaftueshme, të cilat kanë efektin e mbingarkesës së anëtarëve të rinj të fakultetit, pasi ata janë gati të hyjnë në mësim.

Universiteti ofron trajnime të përshtatshme për sistemet elektronike, politikën dhe procedurat e universitetit, konkretisht detyrat e tyre të punës. Takime semestrale do të realizohen më të gjithë stafin duke përfshirë edhe stafin e ri në të cilat diskutohet rreth planeve zhvillimore akademike, llojet e trajnimeve etj.

I gjithë stafi i ri duhet të marrë pjesë në seancën e mirëseardhjes në javën e parë të tyre. Gjatë kësaj seance organizohet një vizitë në kampusin e Universitetit në mënyrë që të prezantohen me kolegët dhe studentët.

3.2. Mësimdhënia

Plani mësimor dhe i mësimdhënies parasheh që ndryshimi të shtrihet në kulturën dhe praktikën e ekipeve dhe grupeve, departamenteve dhe fakulteteve, por mbështetur nga strukturat për të favorizuar mënyrat e punës që reflektojnë praktikën më të mira dhe mbështetjen e ndryshimeve kulturore. Ky Plan pasqyron punën bashkëpunuese me kolegët akademikë brenda dhe jashtë institucionit, duke përfshirë profesorët, asistentët, studentët e doktoratës në të ardhmen dhe udhëheqësit. Ekipi i Zhvillimit Akademik do të punojë gjithashtu me shërbimet institucionale dhe me Unionin e Studentëve. Qëllimi i ekipit është të ofrojë shërbim efikas, efektiv dhe transparent i cili është në gjendje të përgjigjet dhe të mbështesë nevojat individuale, të fakultetit dhe ato institucionale në lidhje me zhvillimin e praktikave më të mira të personelit akademik.

Para fillimit të vitit akademik universiteti organizon punëtorin një ditore, e obliguar për stafin e ri, mbi teknikat e mësimdhënies, të cilët po ashtu kanë rast të shprehin edhe aftësitë e veta për eksperiencat në mësimdhënie. Stafi më eksperiencë duhet të ndihmojë stafin e ri gjatë përgatitjes së syllabusëve, menaxhimin e orëve të mësimi/ushtrimeve, plotësimin e dokumenteve administrative, etj.

3.3. Përmirësimi i cilësisë së mësimdhënies

Universiteti Haxhi Zeka është një komunitet i stafit akademik, administratës, studentëve dhe palëve tjera të interesit. Avancimi në mësimdhënie dhe mësim-nxënie është prioritet dhe mund të arrihet vetëm nëpërmjet bashkëpunimit të këtij komuniteti. UHZ është po ashtu një qendër e mësimi gjatë gjithë jetës për stafin e tij, duke ofruar kushte që mundësojnë avancimin e kapaciteteve të tyre pedagogjike me studentin në qendër të vëmendjes. Për t'u siguruar që mësimdhënia dhe të mësuarit e studentëve janë të një cilësie të lartë, UHZ është e përkushtuar që të krijojë një sistem të strukturuar të identifikimit të nevojave për zhvillim akademik të secilit stafit akademik, si dhe të monitorojë adresimin e tyre.

Për përmbushjen e këtij synimi, universiteti do të ndërmarrë këto masa/veprime: Trajnimi i stafit akademike për hartimin dhe rishikimin e syllabusëve konform Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve; Trajnimi i stafit për rishikimin dhe hartimin e programeve të studimit konform nevojave të tregut dhe sipas standardeve të reja të akreditimit, Zhvillimi i moduleve për "Trajnimi për Trajner" mbi metodat e avancuar të mësimdhënies, Ofrim i trajnimit mbi metodat e avancuar të mësimdhënies dhe vlerësimit të studentëve. UHZ parasheh buxhet për realizimin e këtyre aktiviteteve ose të kërkohet mbështetje nga donatorët.

Indikatorët matës: Një trajnim brenda vitit për gjithë stafi akademik të rregullt i UHZ-së; Një trajnim brenda vitit për bartësit e programeve të trajnuar; Modulet e trajnimit "Trajnimi për Trajner" mbi metodat e avancuar të mësimdhënies i hartuar;

Programet

Me qëllim të adresimit të nevojave të tregut të punës dhe zhvillimeve të reja në shoqëri dhe kulturë brenda dhe jashtë vendi, UHZ rishikon programet ekzistues të studimeve dhe do të zhvillojë programe të reja.

Për përmbushjen e këtij synimi, universiteti do të ndërmarrë këto masa/veprime: Trajnimi i stafit për hartimin e programeve të reja konform kërkesave të tregut të punës; Trajnimi i stafit për krijimin dhe realizimin e programeve të përbashkëta me universitete të tjera vendore dhe ndërkombëtare. UHZ parasheh buxhet për trajnimin e stafit për hartimin e programeve të avancuara

Indikatorë matës janë: Stafi i trajnuar për rishikimin e programeve ekzistuese dhe hartimin e programeve të reja konform nevojave të tregut. Stafi akademik i aftësuar për të hartuar dhe realizuar programe të përbashkëta.

4. HULUMTIMET DHE PUBLIKIMET

4.1. Hulumtimet

Krahas mësimdhënies në Universitet, realizohen edhe projekte hulumtuese nga stafi dhe studentët. Në secilën njësi akademike është e obliguar puna praktike dhe hulumtuese si dhe përgatitja e temave të diplomës në nivelin përkatës të studimeve. Metodologjia e hulumtimeve është specifike për secilën fushë hulumtuese dhe në përputhje me standardet e aplikueshme dhe të pranueshme më nivelin ndërkombëtar. Përgatitja e rezultateve, përpunimi, interpretimi dhe publikimi i tyre bëhet sipas standardeve të paracaktuara sipas metodës së hulumtimit. Zyra për përsosmëri në mësimdhënie do të ndërtojë kapacitete dhe aftësi, duke motivuar dhe angazhuar stafin përmes ofrimit të sesioneve në lidhje me praktikën shkencore, projekteve për të përmirësuar dhe zhvilluar praktikën akademike.

4.2. Publikimet

UHZ në Planin për Zhvillim Strategjik, kaptina IV, aktivitetet 4.1.2 ka paraparë që secila njësi akademike ta ketë revistën e vet të specializuar. PZHP e rithekson domosdoshmërinë që universiteti të zhvillojë kapacitete për themelimin, redaktimin dhe indeksimin e revistave të specializuara të njësisë akademike (5 të tillë); Po ashtu siç është e precizuar në strategjinë për hulumtime shkencore.

4.2.1. Publikimet në revista të indeksuara në databaza kredibile

Sipas Statutit të Universitet, për secilën thirrje akademike kërkohet një numër i caktuar i artikujve shkencor, kështu që stafi i Universitet inkurajohet që publikimet e tyre të realizojë në revista të

indeksuara kredibile ndërkombëtare të indeksuara në databaza siç janë WEB OF SCIENCES dhe SCOPUS.

Më qëllim të mbajtjes së stafit akademik të njoftuar më përditësimet nga këto revista si dhe mënyrën e qasjes në këto revista, Universiteti organizon sesione informuese të rregullta vjetore, si dhe individuale sipas kërkesës, për stafin akademik. Zakonisht këto sesione janë të hapura për të gjithë, por me theks të veçantë për stafin e ri. Universiteti brenda vitit do të përkrahë financiarisht stafin akademik për pjesëmarrje në konferenca ndërkombëtare dhe publikim të punimeve shkencore.

Publikimi i librave universitarë / monografive

Universiteti, nëpërmjet Këshillit të Botimeve, do t'i adresojë nevojat e njësive akademike për libra universitarë/monografi, të cilat do të përdoren si literaturë themelore ose ndihmëse në programet e akredituara mësimore. Menaxhmenti, në bashkëpunim me Këshillin e Botimeve do të hartojnë Plan për përmbushjen e nevojave të programeve studimore me literaturë themelore. Në tre vitet e parë librat /monografitë të cilat do të përkrahen për botim duhet të jenë të përfshira si burime themelore në programet e lëndëve dhe duhet të përkrijnë me qëllimet e programit.

4.2.2. Pjesëmarrja dhe prezantimi në konferenca ndërkombëtare shkencore jashtë vendit

Pjesëmarrja e stafit akademik së paku një herë vit në konferenca ndërkombëtare të do të subvencionohet:

- Konferenca të indeksuara në WoS dhe Scopus do të subvencionohet deri në 500 euro;
- Konferencë ndërkombëtare me mundësi publikimi në revistat që gjenden në platformat tjera të pranuar nga UHZ deri në 300 euro.

4.2.3. Publikimet/ Prezantimet artistike

Stafi akademik i Fakultetit të Arteve si prezantime artistike ka paraqitjen e tyre si performues në koncerte. Paraqitja e tyre së paku një herë në vit në koncerte të realizuara jashtë vendit (ndërkombëtare) do të subvencionohenë në këtë mënyrë:

- Koncertet solistike dhe me orkestër jashtë vendit në salla të institucioneve artistike dhe arsimore me 500 euro;
- Koncertet si pjesëmarrës jashtë vendit në salla të institucioneve artistike dhe arsimore me 300 euro;

4.3. Përdorimi i TIK shkathtësive (ICT skills) dhe mundësive të mësimt

Zhvillimi i teknologjisë informative dhe rëndësia e saj në ngritjen e cilësisë në mësimdhënie dhe mësim-nxënie është bërë gjithnjë e më madhe. Njohuritë bazike rreth përdorimit të Teknologjisë Informative nuk mjaftojnë për stafin akademik që të kuptojë lidhjen midis përmbajtjes, pedagogjisë dhe teknologjisë, dhe të realizojnë këtë ndërlidhje. Për këtë qëllim, stafi i UHZ duhet të zhvilloj kapacitete për shfrytëzimin e TIK për ngritjen e cilësisë në mësimdhënie dhe mësim nxënie.

Masat: Hartimi i kurrikulës trajnuese mbi zhvillimin e shkathtësive kompjuterike dhe teknologji të stafit akademik të UZH-së; Sigurohet qasje për të zhvilluar aftësi të nevojshme për të përdorur teknologjinë celulare për të përmirësuar mësimin; Vlerësohen çdo vit të gjitha shërbimet e IT për tu përmirësuar, si dhe nevoja për trajnime të stafit akademik.

Indikatorët matës: Teknologjia mobile mbështet plotësisht mësimdhënien brenda dhe jashtë klasës. Shumica studentëve praktikojnë shërbime elektronike

4.4. Promovimi i inovacionit

UHZ në politikat e saj promovon në vazhdimësi inovacion në procesin e mësimdhënies dhe mësim-nxënies, dhe për këtë qëllim inkurajon bashkëpunimin ndërmjet njësive akademik/departamenteve përbrenda njësive akademike në mënyrë që të krijohen programe studimi inovative në të gjitha nivelet e studimit. Kjo për fakti se pjesëmarrja në proceset e reja të inovacionit kërkon aftësi dhe shkathtësi që mundësojnë shkëmbimin, pranimin, dhe bashkëkrijimin në bazë të besimit dhe bashkëpunimit. Inovacioni në mësimdhënie dhe mësim-nxënie është i mundur edhe nëpërmjet bashkëpunimit të ngushtë mes komunitetit akademik të UHZ-së dhe akterëve të jashtëm siç janë bizneset, institucionet e tjera shtetërore dhe private, si dhe me institucione të tjera të arsimit të lartë në vend dhe jashtë vendit.

Masat/aktivitetet: Për përmbushjen e këtij synimi, universiteti do të ndërmarrë këto masa/veprime: Krijimi i një Komisionin për Mësimdhënie dhe Mësim-nxënie; Krijimi i një Task Force për të promovuar inovacion në mësimdhënie dhe mësim-nxënie; Hartimi i një përmbledhje të praktikave përkatëse inovative të mësimdhënies të aplikuara me sukses në universitete ndërkombëtare; Dokumentohen praktikat e suksesshme inovative të mësimdhënies brenda UHZ-së; Hartohet një plan veprimi me aktivitet senzibiluese për inovacion në mësimdhënie dhe mësim-nxënie. Buxheti/4 vjet: 150.000 euro
Indikatorët matës: Komisionin për Mësimdhënie dhe mësim-nxënie dhe Task Forcën për të promovuar inovacion në mësimdhënie dhe mësim-nxënie të krijuara; Përmbledhja e praktikave të suksesshme inovative të mësimdhënies të hartuara dhe dokumentuara si dhe praktikat e UHZ-së; Praktikrat inovative të praktikuar në mësimdhënie dhe rritja e numrit të programeve kreative të studimit të hartuara dhe akredituara.

PLANI I VEPRIMIT PËR ZHVILLIM AKADEMIK

Hartimi i këtij plani është bazuar në aktivitetet e parapara në Planin Strategjik të universitetit, në pyetsorin “Vetëvleresimi i Stafit Akademik”, Planet individuale të stafit akademik dhe në nevojat e stafit akademik të cilat janë evidentuar përmes emailt ku janë lutur që të deklarohen nëse ju duhen trajnime dhe nëse po, çfarë lloje të trajnimeve. Ky plan hartohet çdo vit akademik dhe monitorimin e zbatimit të tij e bënë Ekipi për Zhvillim Akademik i mbështetur nga Zyra për Përsosmëri dhe Mësimdhënie.

Aktiviteti	Numri i stafit që do të trajnohet	Afati Kohor	Buxheti UHZ	Buxheti Donator	Zyra përgjegjëse	Indikatorët
Trajnim për hartimin e projekteve shkencore dhe implementimin e tyre	15	Korrik 2020	1500		ZKSH, Ekspertet	Numri i stafit te trajnuar
Trajnim për përdorimin e softwereve statistikor (SPSS dhe Nvivo)	20	Shtator 2020	-	2000	ZIT, ZZHAPM, Ekspertet	Numri i stafit te trajnuar
Ligjerata ne univeristetet ndërkombëtare (Mobilitet)	10	Janar-Dhjetor 2020	20000		ZBN, ZZHAPM, ZKSH	Numri i mobiliteteve
Trajnim i stafit akademik per organizimin e ligjeratave në distance - online	20	Maj 2020	-	1000	ZIT, ZZHAPM, Ekspertet	Numri i stafit te trajnuar
Trajnim për stafin për gjuhën angleze, posaçërisht për terminologjinë, stilin dhe formatin e të shkruarit të publikimeve shkencore.	20	Qershor-Dhjetor 2020	8000	2000	ZZHAPM, Ekspertet	Numri i stafit te trajnuar
Trajnim për stafin akademik të universitetit në lidhje me përdorimin e moduleve të reja të SEMS-it, posaçërisht për komunikimin me studentët dhe dërgimin e materialeve mësimore tek studentët.	70	Shtator 2020	200		ZIT, ZZHAPM	Numri i stafit te trajnuar

Trajnim-Takime mirëseardhje dhe informuese për stafin e ri akademik (një punëtori nje ditore rreth metodave te mesimdhënies dhe vleresimit)	5	Shtator 2020	-	-	ZZHAPM	Numri i stafit te trajnuar
Vizita studimore jashtë vendit të stafit akademik	30	Janar-Dhjetor 2020	30000		ZBN, ZZHAPM	Numri i vizitave jashtë vendit
Trajnim për përdorimin e teknologjive të reja në mësimdhënie, vlerësim dhe hulumtim. Ky aftësim do të përfshijë përdorimin e teknologjive të reja si për shembull, tabelat inteligjente (smart board), dhomat inteligjente	20	Qershor-Tetor 2020	10000	-	ZIT, ZZHAPM, Ekspertet	Numri i stafit te trajnuar
Trajnim për përdorimin e aplikacioneve dhe programeve, si: power-point, excel, testimi onlike, monkey-survey, Kahoot iSpring QuizMaker , etj	20	Qershor-Tetor 2020	-	-	ZIT, ZZHAPM, Ekspertet	Numri i stafit te trajnuar
Pjesëmarrje në konferenca shkencore	60	Janar-Dhjetor 2020	30000	-	ZZHAPM, ZKSH, ZBN	Pjesëmarrja në konferenca
Realizimi i aktiviteteve tjera hulumtuese qe kane kontribujn ne ngritjen e kapaciteteve te stafit akademik ashtu sic parashihen ne Strategjine për kerkime shkencore	56	Janar-Dhjetor 2020	30000		Stafi akademik, Njesite akademike, ZKSH, ZZHPM,	



**UNIVERSITETI - UNIVERSITY - UNIVERZITET
"HAXHI ZEKA"**

Senate

Ref. 348

Datë: 18.02.2020

ACADEMIC DEVELOPMENT PLAN

Peja, 2020

1. Introduction

In May 2017, the Steering Council of the University "Haxhi Zeka" in Peja has approved the Strategic Development Plan for University 2017-2022, this plan in its second objective foresees the preparation of the "Academic Development Plan of UHZ academic staff".

The University is responsible for creating a work environment that enables all staff members to develop and apply their capabilities and abilities to support the University's "Haxhi Zeka" mission and vision.

The aim of drafting "Academic Development Plan" is to identify key staff development activities aligned with the current University strategy, also to reflect the overall development needs of individuals, in particular to support staff facing the changes. Progressive development and overcoming challenges, through Academic Development Plan, intend to enhance and support academic excellence practices in the University "Haxhi Zeka" in Peja, through leadership, professional skills, research and teaching, by working with the staff in these areas:

- Teaching and mentoring
- Research and publications

The Academic Development Plan supports the dissemination/distribution of the university's lectures and teaching plan. Currently at the University "Haxhi Zeka" there are 70 full-time academic staff members, of which 41 are professors and 29 assistants. For realization and fulfilment of contemporary standards, the University "Haxhi Zeka" has established the advisory team for the promotion of academic development.

The Academic Development Plan is a very detailed plan of measures and activities, which helps university staff members to be developed professionally and to improve the quality of their work. It creates equal opportunities for all academic staff and it includes all its categories.

The University "Haxhi Zeka" treats the academic staff as one of its essential resources. The University is dedicated to help each staff member to be developed professionally during their work at this university, also he is dedicated to help his staff in their continues professional development, knowing that the direct beneficiaries of this development are the students and society.

The aim of the University is to identify and continuously recognize the needs of staff for professional development and enable them to develop continuously, so the beneficiary of this investing will be students and society.

Vision and mission

Vision: The aim of the University "Haxhi Zeka" is to become an important centre of academic development, quality education of students and sustainable development of academic staff.

Mission: The aim of the University "Haxhi Zeka" is to increase the professional level of the academic staff, by creating equal opportunities for academic development to be competitive in European higher education.

2. RESPONSIBILITIES FOR PLAN IMPLEMENTATION AND REVIEW

2.1. Management responsibilities

The Rector of UHZ is responsible for the implementation of the Academic Development Plan, as well as for monitoring the implementation and coordination of all academic staff activities. It also ensures that academic units have planned, designed, implemented and supervised the Academic Development Plan as well as implemented it. For the level of plan implementation in academic units, the ADP

coordinators of academic units report to the Rector, respectively the Vice-Rector for Academic Affairs, at least twice a year. Also, at least once a year, meetings with the management of academic units are held, including Vice Deans for Academic Affairs and the office responsible for academic development. On the other hand, Deans of academic units draw up a report on academic staff development level, outlining needs for new actions. After proposed policies are discussed with the University management, and, after their approval, it become part of the ADP. Then, Vice-rector for Academic Affairs, together with relevante office, orginize training sessions on new policies.

Beside this, the University also has the Office for Excellence in Teaching (OET). This office identifies needs and develop resources for the promotion of teaching and learning at our institution. OET supports academic development for all academic units in order to improve student learning through the effectiveness of enhanced teaching. The OET strives to provide programs and resources in areas such as instructional technology, distance learning and online learning, also critical thinking and classroom management. The OET Coordinator works in collaboration with other University offices in order to inform academic units via email about academic development opportunities, the distribution of teaching resources, and the coordination and provision of local workshops and various events.

Evaluation of Academic staff

The UHZ academic staff performance evaluation process provides significant opportunities for staff to achieve personal and professional goals that are consistent with the strategic and operational plans of the academic units. This process supports the creation of a continuous culture of learning and performance improvement across all UHZ academic units and also it is an essential contribution in promoting academic staff in particular.

In order to accomplish this goal, the university take the following measures/actions:

- Functional mechanisms for measuring academic performance as set out in the manual for academic staff performance evaluation;
- Training of academic staff in the development of individual development plans;
- Develop and approve a manual for measuring academic staff performance.

UHZ foresees a budget for the creation and operationalization of performance appraisal mechanisms. Measuring indicators are as follows:

- The mechanism for measuring academic performance (status: operational);
- Individual academic development plans (status: developed and approved by the unit deans);
- Manual on the academic staff evaluation (status: implemented by all academic units).

Ratio of academic staff

UHZ as a relatively new university has consistently increased the number of academic staff. The trend of accepting new academic staff, by increasing the number of advanced academic staff such as Prof. asoc. dr and Prof. dr., will continue for the next 5 years, which will contribute to the creation of doctoral science programs.

To meet this goal, the university take the following actions:

- Increase the number of academic staff with a doctorate degree by 30% from the current level;
- Increase the number of staff with academic degree Prof. asoc. and Prof. dr. by 10-20%.

UHZ provides a budget for increasing the number of academic staff and promoting them in academic degrees.

Measuring indicators are as follows:

- Number of academic staff (status: increased by 30%);
- Number of advanced staff in academic degree.

2.2. Individual responsibility

Academic staff is primarily responsible for the careful design of the Individual Academic Development Plan (IADP), as well as ensuring that the activities envisaged and approved by this plan will have an impact on improving their academic life and career development in effective and efficient way.

Academic staff members should continually reflect on their achievements from the previous IADP, review it, and also propose changes and additions, in order to ensure that their goals for academic development are achieved.

The purpose of academic staff development is to provide a staff member with the opportunity to analyze their development needs, set specific short- and long-term goals, and decide which opportunities best meet those needs and goals. The process of academic staff development plans should stimulate self-analysis and sustainable planning. The staff member begins with a self-assessment and goes on to set goals and determine the best development activities that will help staff members meet their goals whether through achieving scientific and academic degrees, technological skills, industry experience or attending professional conferences and seminars. Using individual academic development plans as a guide to develop the skills and attributes of employees to advance in their careers, the ADP also assists supervisors to support staff member development. The supervisor can provide employees with training in developing goals and creating a timeline as well as providing necessary resources. The supervisor should also monitor the progress of academic staff toward their goals.

2.3. Plan review

The Academic Development Plan is reviewed and supplemented before the start of each academic year by the responsible office in collaboration with the academic unit coordinators and the Vice-Rector for Academic Affairs. They propose, to the UHZ Senate, changes/additions of academic policies for the following academic year.

2.4. Identifying Academic Development Needs

Supervisors and academic staff should use the annual performance appraisal to review previous achievements, skills, and identify training needs. At the time of assessment, the supervisor and employee set goals for the coming year. Goals are job related, such as increasing service levels, or goals which can be designed to improve employee skills or education and also to challenge employees for the next step in their career. The intercultural competence of employees and how to improve intercultural competence should be discussed and included in the evaluation process. Otherwise, supervisors should analyze academic staff skill levels today to determine where improvements are needed in order to continue to be an innovative teaching institution.

3. TEACHING

3.1. Welcome of new academic staff

The Welcome ensures that new staff at our University receive the information needed to be a productive member of the staff team. The University "Haxhi Zeka" has developed a welcome program to provide supervisors with an easier mechanism for creating the right tools before the first day of new staff.

The Academic Development Department conducts an orientation meeting for new academic staff, which lasts one to two hours, in which to the new staff are shown essential employee policies and necessary training.

To the new staff are provided two orientation days. The orientations days are organized immediately before the beginning of the semester in order to receive sufficient information, which has the effect of overburdening new faculty members as they are about to enter class.

The University offers appropriate training on electronic systems and university policy and procedures and in particular their work assignments. The semester meetings will be held with all the staff including new staff and academic development plans, types of training etc will be discussed.

All new staff should attend the welcome session in their first week of work. During this session a visit to the University campus is organized in order to meet colleagues and students.

3.2. Teaching

The curriculum and teaching envision that change is extended to the culture and practice of teams and groups, departments, and faculties, but supported by structures to prioritize ways of working that reflect best practices and support for cultural change. This Plan reflects collaborative work with academic colleagues within and outside the institution, including professors, assistants, future doctoral students, leaders. The Academic Development Team will also work with institutional services and the Union of Students. The purpose of the team is to provide an efficient, effective and transparent service that is able to respond to and support individual, faculty and institutional needs related to the development of good academic staff practices.

Before the beginning of the academic year, the university organizes one-day workshops on teaching techniques for the new staff, who also have the opportunity to express their skills for teaching experience. More experienced staff should assist new staff in syllabus preparation, classroom management / exercises, completion of administrative documents, etc.

3.3. Improving teaching quality

The University "Haxhi Zeka" is a community of academic staff, administration, students and other stakeholders. Advancement in teaching and learning is a priority and can only be achieved through the cooperation of community members. UHZ is also a lifelong learning center for its staff, providing conditions that enable them to advance their pedagogical capacities with the student in the center of attention. To ensure that students' teaching and learning are of the highest quality, UHZ is committed to creating a structured system of identifying the academic development needs of each academic staff, as well as monitoring whether they are addressed.

To accomplish this goal, the university will undertake the following measures/actions: Training of academic staff on the designing and revision of syllabuses in accordance with the National Qualifications Framework; Training of staff to review and design study programs according to market

needs and according to new accreditation standards; and student assessment. UHZ foresees a budget for carrying out these activities or seeking donor support.

Measuring Indicators: One training a year for all UHZ full-time academic staff; One training a year for trained program responsible; " Train for Trainer " training modules on advanced teaching methods developed;

Programs

UHZ reviews existing study programs and will develop new programs in order to address labor market needs and new developments in society and culture within and out of the country.

To meet this goal, the university will undertake the following measures/actions: Train staff to develop new programs in line with labor market requirements; Training of staff for the creation and implementation of joint programs with other local and international universities. UHZ foresees a budget for staff training to develop advanced programs.

Measuring indicators: Staff trained to review existing programs and design new programs according to market needs. Academic staff capable of designing and delivering joint programs.

4. RESEARCHES AND PUBLICATIONS

4.1. Researches

In addition to teaching at the University, staff and students research projects are also implemented. Practical and research work is required in each academic unit as well as the preparation of thesis at the relevant level of study. The research methodology is specific to each research area and complies with applicable and internationally accepted standards. The results are prepared, processed, interpreted and published according to predetermined standards according to the research method. The Office of Teaching Excellence will build capacities and skills, motivating and engaging staff through the provision of sessions on scientific practice, projects to improve and develop academic practice.

4.2 . Publications

UHZ in its Strategic Development Plan, chapter IV, activities 4.1.2 states that each academic unit will have its own specialized journal. The NDP reaffirms the need of the university to develop capacities to establish, edit and index specialized journals of academic units (5 of them); Also as specified in the strategy for scientific research.

4.2.1. Publications in indexed journals in credible databases

According to the University Statute, a certain number of scientific articles are required for each academic title. The University staff is encouraged to publish them in internationally credible indexed journals in databases such as WEB OF SCIENCES and SCOPUS.

For the purpose of keeping academic staff updated with updates from these journals as well as how to access these journals, the University organizes regular annual as well as individual on-demand information sessions for academic staff. Usually these sessions are open to all, but with a particular emphasis on new staff. The university will financially support the academic staff in attending international conferences and publishing scientific papers within the year.

Publishing university books / monographs.

The University, through the Publications Council, will address the needs of academic units for university books / monographs, which will be used as basic or auxiliary literature in accredited curricula. The management, in collaboration with the Publications Council, will develop a Plan to meet the needs for basic literature for the study programs. In the first three years the books / monographs that will be supported for publication should be included as essential resources in the syllabus and should correspond to the goals of the program.

4.2.2. Participation and presentation at international scientific conferences abroad.

Participation of academic staff at least once a year in international conferences will be subsidized:

- Conferences indexed in WoS and Scopus will be subsidized up to 500 euros;
- International conference with the possibility of publishing in journals available on other platforms accepted by UHZ up to 300 euros.

4.2.3. Publications / artistic presentations

The academic staff of the Faculty of Arts as artistic presentations have their performances as concerts performers. Their appearance at least once a year at concerts abroad (international) will be subsidized as follows:

- Solo and orchestra concerts abroad in the halls of artistic and educational institutions for 500 euros;
- Concerts as participants abroad in the halls of artistic and educational institutions for 300 euros;

4.3. Use of ICT skills and learning opportunities

The development of information technology and its importance in enhancing the quality of teaching and learning has become increasingly important. Basic knowledge about the use of Information Technology is not enough for academic staff to understand the link between content, pedagogy and technology, and to realize this connection. To this purpose, the UHZ staff should develop capacities for the use of ICTs to enhance quality in teaching and learning.

Development of information technology and its importance in enhancing the quality of teaching

Measures: Develop training curricula on computer and technology skills development of the academic staff of the University; Access is provided to develop the skills necessary to use mobile technology to improve learning; Every year all IT services improvement are evaluated, as well as the need for academic staff training.

Measuring Indicators: Mobile technology fully supports teaching in and out the classroom. Most of the students practice electronic services.

4.4. Promoting innovation

UHZ in its policies continuously promotes innovation in the teaching and learning process, and to this purpose it encourages collaboration between academic units/departments within academic units in order to create innovative study programs at all levels of study. This is because participating in new processes of innovation requires skills and abilities that enable exchange, acceptance, and co-creation based on trust and cooperation. Innovation in teaching and learning is also possible through close cooperation between the UHZ academic community and external stakeholders such as businesses,

other public and private institutions, as well as with other higher education institutions in the country and abroad.

Measures/activities: To accomplish this goal, the university will undertake the following measures/actions: Establish a Teaching and Learning Committee; Creating a Task Force to Promote Innovation in Teaching and Learning; Drafting a summary of relevant innovative teaching practices successfully applied at international universities; Successful innovative teaching practices within UHZ are documented; Develop an action plan with a stimulating activity for innovation in teaching and learning. Budget / 4 years: 150,000 euros

Measuring Indicators: Commission for Teaching and Learning and the Task Force to promote innovation in teaching and learning is established; Summary of successful innovative teaching practices designed and documented by UHZ practices; Innovative practices implemented in teaching and increasing the number of creative study programs designed and accredited.

Explanation: This regulation translated in English but signed and protocolled in Albanian.