



KONTROLLI I LARTË I SHTETIT  
DEPARTAMENTI POLITIKAVE TË AUDITIMIT  
Drejtoria Metodologjisë dhe Zhvillimit Profesional

Nr.....Prot.

Tiranë, më \_\_\_\_\_ 2014

MIRATOHET:

Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit

Bujar LESKAJ



KLSH



*Programi i Trajnimit të punonjësve  
në  
Kontrollin e Lartë të Shtetit  
për vitin 2015*

.....RRITJA E AFTËSIVE.....

PËRSHËNDETJA E KRYETARIT

## HYRJE

Vizioni dhe misioni i KLSH e vendos optimizmin e burimeve njerëzore në fokus të kushteve që ndikojnë në arritjen e objektivave. “KLSH synon të jetë një trupë profesionale që i kontribuon shtimit dhe kursimit të vlerës së parave publike, duke dhënë siguri mbi llogaritë financiare të përdoruesve të tyre dhe duke ndihmuar në përmirësimin e menaxhimit të Qeverisë e te enteve të tjera publike nëpërmjet auditimit, duke fituar në këtë mënyrë besim të plotë tek qytetarët shqiptarë dhe të audituarit.”<sup>1</sup>

Zhvillimi dhe menaxhimi eficient i burimeve njerëzore është faktori kryesor në efektivitetin e KLSH dhe në ekselencën marzhinale të tij. Krijimi i modeleve moderne të Institucioneve Supreme të Auditimit, i japin nxitje menaxhimit të rishikojnë sistematikisht qëndrimet, pritshmëritë dhe politikat e burimeve njerëzore si kontribuesit më të rëndësishëm në rritjen dhe zhvillimin e Institucionit. Burimet njerëzore tashmë nuk konsiderohen si probleme por si mundësi, dhe trajnimi dhe zhvillimi profesional janë pjesë e rëndësishme për gjetjen e më pas shfrytëzimin e këtyre mundësive. Gjithashtu Objektivi Strategjik Nr. 2 që KLSH ka vendosur për periudhën 4-vjecare lidhet me : Rritjen e kapaciteteve audituese dhe e cilësisë së auditimit, e cila synon që “KLSH të përmirësojë kapacitetet, cilësinë dhe produktivitetin e auditimeve të tij në kushtet e një veprimtarie me burime të kufizuara dhe të angazhimit për t’ju përmbajtur Standardeve Profesionale Ndërkombëtare për Institucionet Supreme të Auditimit, bazuar në standardet IFAC.” Për këtë qëllim veprimtaritë e trajnimit dhe zhvillimit janë projektuar për t’u ofruar audituesve aftësi, dhe mjeshteri specifike si dhe njohuri të përditësuara të domosdoshme për kryerjen misionit dhe ushtrimin me sukses të detyrës së audituesit publik. Në këtë aspekt, trajnimi në KLSH është ndërtuar dhe vijon të zhvillohet si një veprimtari e konsoliduar dhe e planifikuar që ka si qëllim të mbështesë dhe ndihmojë zhvillimin profesional të audituesve me qëllim përmirësimin e vazhdueshëm të performancës së tyre individuale dhe të Institucionit në përgjithësi. Krahas trajnimit, zhvillimi profesional i referohet mundësive për të mësuar dhe është projektuar për të nxitur dhe mbështetur rritjen profesionale të audituesve si dhe krijimin e një vizioni për të ardhmen.

Burimet njerëzore janë burimi më dinamik dhe më i rëndësishëm në KLSH të cilat janë në vëmendjen e menaxhimit për zhvillimet e mëtejshme. Për këtë arsye trajnimi dhe zhvillimi i stafit në fusha të ndryshme lidhur me auditimin luan një rol mjaft të rëndësishëm në arritjen e objektivave strategjike të KLSH.

KLSH si një nga 50 anëtarët e EUROSAT-t do të vijojë të ketë në fokus të zhvillimit të burimeve njerëzore objektivat e Strategjisë 2011-2017 që përfshijnë:

**1. Ndërtimin e Kapaciteteve:** që nënkupton zhvillimin e aftësive, njohurive, strukturave dhe mënyrave të punës që e bëjnë një organizatë më efektive, duke u ngritur mbi pikat e forta ekzistuese dhe adresimin e dobësive dhe mangësive. EUROSAT është angazhuar të mbështesë zhvillimin e Institucioneve Supreme të Auditimit të fuqishme, të pavarura dhe me profesionalitet të lartë;

### **2. Standartet Profesionale:**

Me qëllim që të kryejë detyrat me kompetencë dhe profesionalizëm, Institucionet Supreme të Auditimit kanë nevojë për një kuadër të përditësuar të standardeve ndërkombëtare. INTOSAI ka zhvilluar këto standarde, EUROSAT promovon dhe mbështet implementimin e standardeve të përshtatur sipas detyrave specifike dhe nevojave të çdo SAI;

### **3. Shkëmbimi njohurive:**

---

<sup>1</sup> Strategjia e Zhvillimit të KLSH 2013-2017

Me qëllim forcimin e auditimit publik, qeverisjen e mirë, përgjegjshmërinë dhe transparencën në rajon, EUROSAT synon të përmirësojë shpërndarjen e njohurive, informacionit dhe eksperiencave si ndërmjet anëtarëve ashtu dhe me partnerë jashtë.

#### **4. Qeverisja dhe Komunikimi:**

Me qëllim që të kryejë misionin e tij në mënyrë efektive dhe për të siguruar që kapaciteti i tij të mbulojë të gjithë kërkesat e anëtarëve, EUROSAT duhet të mirëmenaxhohet. Modeli aktual është ndërtuar në përputhje me parimet e qeverisjes së mirë dhe komunikimit efektiv. Ky model reflekton gjithashtu objektivat strategjike, inkurajon pjesëmarrjen më të gjerë të mundshme të anëtarëve në veprimtarinë e organizatës, dhe ndërtimin e lidhjeve të fuqishme ndërmjet të gjithë organeve të EUROSAT-t të përfshira në implementimin e planit strategjik.<sup>2</sup>

Në përputhje me sa më sipër KLSH ka përcaktuar objektivat e trajnimit për periudhën të cilat synojnë:

- a) Sigurimi i trajnimeve për stafin që ai të jetë në gjendje të zhvillojë dhe të ruajë aftësitë dhe përvojën e nevojshme për ushtrimin e funksioneve të tij
- b) Inkurajimi i shkëmbimit të njohurive dhe eksperiencës në mënyrë që stafi të ketë akses në praktikën më të mira të fushës së auditimit në sektorin publik
- c) Kontributi në zhvillimin institucional për të ndërtuar një SAI të qëndrueshëm, të pavarur dhe shumë-disiplinor.

Programi i Trajnimit është hartuar duke përshtatur nevojat e brendshme në nivel kombëtar si dhe të kombinuara me përparësitë e përcaktuara në kuadrin ndërkombëtar të organizatave dhe netëorë-ut profesional të aludimit pjesë e të cilave është KLSH.

### **I. PROGRAMI VJETOR I TRAJNIMIT**

Dokumenti i Programit Vjetor të Trajnimit të Stafit të KLSH është përditësuar nga Sektori i Trajnimeve me mbështetjen e Kryetarit të KLSH, z. Bujar Leskaj dhe drejtuesve të tjerë të institucionit duke sjellë përmbajtjen e tij të kompozuar në dy seksione kryesore:

- Seksioni A - Analiza e Nevojave për Trajnim
- Seksioni B – Plani i Trajnimit 2015

#### **Analiza e Nevojave për Trajnim**

Analiza e Nevojave për trajnim përvijon hapat që janë ndërmarrë për të identifikuar nevojat e trajnimit të audituesve dhe stafit që punon në KLSH. Nevojat për trajnim janë analizuar nën dritën e implementimit

---

<sup>2</sup> Plani Strategjik i EUROSAT-t, Lisbonë, 2011

të ISSAI-ve, objektivave të zhvillimit strategjik të KLSH –së 2013-2017 si dhe kërkesavë të vendosura nga ambjenti veprues i auditimit publik në Shqipëri.

Në vijim të procesit të identifikimit dhe analizës së nevojave të stafit për trajnim dhe pasi u konsolidua inventari i nevojave, procesi është konkretizuar me Programi Vjetor i Trajnimit për stafin i cili shpreh dhe u jep përgjigje çështjeve që janë ngritur dhe kërkojnë zgjidhje nga procesi i analizës së bërë në hapat e mëparshëm.

Programi i Trajnimeve hartohet çdo vit në përputhje me objektivat strategjike dhe vjetorë e Kontrollit të Lartë të Shtetit. Modeli i trajnimit është konsoliduar dhe ka karakteristikat e veprimtarive të planifikuara me objektiva dhe qëllim të qartë. Indikatorët e vlerësimit flasin për një rritje të ndjeshme të performancës së trajnimeve në formë dhe përmbajte. Gjatë vitit 2014 janë kryer rreth 3300 ditë njerëz trajnime duke bërë të mundur që stafi auditues të arrijë një mesatare prej 22 dite trajnimi/auditues dhe në përgjithësi stafi i KLSH rreth 21 ditë trajnimi/person. Motoja “experientia mutua omnibus prodest”ka vijuar të udhëheqë veprimtaritë trajnuese jashtë vendit, në mbështetje të së cilës vihon të zbatohet tradita që gjatë vitit cdo punonjës i KLSH të jetë trajnuar minimalisht një herë në një nga institucionet homologe të vendeve të tjera me të cilat KLSH ka marrëveshje bashkëpunimi apo dhe orgamnzam profesionalë që ofrojnë trajnime në fushën e auditimit dhe financave publike. Sikurse ishin parashikuar në Programin Vjetor te Trajnimit për vitin 2014, trajnime u ofruan nga trajnues lokal dhe ndërkombëtrë brenda dhe jashtë vendit , kombinimi i të cilave krijoi mundësinë që praktikrat e vendit të mund të krahasoheshin dhe të bëhej një “benchmark” i praktikave të ngjashme me vendet më të zhvilluara për të marrë atë që është më e përshtatshme dhe më e mira për situatën e kërkuar.

## **SEKSIONI A: ANALIZA NEVOJAVE PËR TRAJNIM**

### **1. Hyrje**

Ky seksion i referohet raportimit të gjetjeve që janë identifikuar në përfundim të aktiviteteve të ndërmarra për identifikimin dhe vlerësimin e nevojave të stafit për njohuri, dike dhe aftësi profesionale. Kjo analizë ndërmerret në mënyrë periodike cdo fund viti dhe shërben si “ushqimi” kryesor për hartimin dhe implementimin e Programit Vjetor të Trajnimeve si dhe përditësimin e informacionit lidhur me “inventarin “, gjendjen e dijeve, aftësive dhe njohurive të stafit si dhe për të krijuar horizonte të reja sipas tendencave të zhvillimit.

### **2. OBJEKTIVAT E ANALIZËS SË NEVOJAVE PËR TRAJNIM**

Kjo analizë e nevojave për trajnim është përditësuar me synimin që :

- Të sigurojë implementimin e plotë dhe bashkëkohor të nevojave për trajnim të stafit të KLSH;

- Të shtrojë themelet dhe të krijojë bazë të shëndoshë për hartimin dhe më pas implementimin e sukseshëm të Planit Vjetor të Trajnimit për vitin e ardhshëm.

### **3. IMPLEMENTIMI I ANT**

Përditësimi i ANT u realizua gjatë periudhës Nentor-Dhjetor 2014 dhe u trajtua në tre forma kryesore:

1. Pyetsorëve të Identifikimit të Nevojave për Trajnim, të cilat iu shpërndanë stafit ekzekutiv dhe drejtues të KLSH
2. Kryerja e intervistave me drejtuesit e Departamenteve dhe Drejtorive ;
3. Kryerja e takimeve me grup fokus nga Departamente dhe Drejtori specifike;

Gjatë takimeve dhe intervistave theksi është vendosur në identifikimin ekzakt të kërkesave për trajnim të secilit punonjës individualisht. Për më tepër është marrë në konsideratë eksperiencia dhe trajnimet e kryera në periudhat e mëparshme. Sipas vlerësimeve që janë bërë gjatë analizës për trajnim u konstatua se : Nevojat për trajnime të identifikuar i përkasin tashmë një niveli të avancuar të kërkesave karahsuar me nivelin tepër bazik të identifikuar në dy vjet më parë.”

### **4. Rezultate e Anlizës së Nevojave për Trajnim**

#### ***4.1. Situata Aktuale e Trajnimeve***

Gjatë planifikimit të trajnimeve ashtu si hde për cdo institucion tjetër dhe për kontrolline e Lartë të Shtetit është e dobishme për të patur një pamje të përgjithshme të kulturës aktuale që ekziston brenda KLSH.

Nën këtë këndvështrim, vërehet një ndryshim thellësisht i ndryshëm porsa i përket qëndrimit të stafit të KLSH ndaj trajnimeve dhe pjesëmarrjes në aktivitete të kulturës profesional dhe të përgjithshme . Reagimi pozitiv është mjaft i dukshëm nëse i referohemi të dhënave sasiore mbi numrin e trajnimeve të organizuara, pjesëmarrjen e cdo individi staf i KLSH në trajnime sipas të cilit tendenca jo vetëm që ka ardhur në rritje por hapat kanq qenë “galoponte”, krahasuar me periudhën 2010-2011 tashmë kemi një mesatare trajnimi rreth 10 herë më të madhe ( nga 2,1 ditë trajnimi/person në 22 ditë trajnimi / vit për person). Për më tepër flasin dhe treguesit cilësorë, ku krahas faktorëve të tjerë të zhvillimit, si rezultata i punës së madhe në drejtim të ndërtimit dhe forcimit të kapaciteteve audituese dhe cilësia e punës është

rritur ndjeshëm, dhe trajnimi nuk konsiderohet më si barrierë por si një “investim afatgjatë” për zhvillimin e institucionit.

Nga vlerësimi aktual i gjendjes, interesi në drejtim të rritjes së aftësive është shtuar dhe njerëzit kanë filluar dhe të jenë selektiv në kërkesat për t'u trajnuar dhe në disiplina të veçanta për të cilat ndjehen ende të pasigurt.

Në vijim, krijohet ndjesia që gjithnjë e më shumë stafi ka nevojë për trajnime të një niveli të lartë por njëkohësisht praktike dhe interaktive. Krahas trajnimeve me prezantime, pjesëmarrësit kanë treguar interes për të marrë pjesë në diskutime të trajnerin mbi raste praktike dhe njëkohësisht kërkojnë të marrin njohuri dhe të dëgjohen porsa i përket praktikave ndërkombëtare të institucioneve homologe. Kjo tregon se tashmë në KLSH është mposhtur disi “frika” e të pyeturit dhe komenteve, por secili mundohet të kontribuojë, brenda kushteve individuale në arritjen e objektivave të përgjithshme.

**Mjaft i rëndësishëm është fakti që shume prej të intervistuarve shprehën kërkesën për të përfshirë në Planin e Trajnimit njohuri mbi aftësi të karakterit të përgjithshëm të njohura me emrin “soft skills”. Kjo është shumë e rëndësishme pasi është e dukshme se individët ndjehen tashmë të ndërgjegjshëm për një nevojë të vazhdueshme për të zhvilluar dhe aftësi të përgjithshme (si të shkruarit, të shprehurit, të komunikuarit etj.) krahas nevojës për aftësi dhe mjeshtëri profesionale, pasi tashmë duke se është kuptuar drejt nevoja për të zotëruar të dy këta element në profiling e tyre profesional.**

#### ***4.2. Inventarizimi njohurive dhe identifikimi nevojave***

Identifikimi i nevojave për trajnim është një proces që përfshin përcaktimin e fushave në të cilat audituesit ndjejnë/paraqesin mungesa të aftësive, njohurive dhe mundësive për të punuar në mënyrë efektive dhe gjithashtu identifikimin e pengesave institucionale dhe organizative të cilat krijojnë vështirësi në performancën e KLSH. Teknikat e përdorura për analizën e nevojave për trajnim përfshijnë: vlerësime vjetore të performancës, vlerësimet dhe opinionet e mbledhura nga organizimi i trajnimeve të mëparshme, mbledhjet me stafin drejtues, pyetsorët online, intervistat me stafin etj.

Informacionet e grumbulluara u përdorën për analiza të niveleve të ndryshme të cilat përfshinë:

***Analizat organizative*** - përfshinë procesin e njohjes së objektivave strategjike dhe vjetorë të çdo Departamenti dhe Drejtorie në KLSH. Për këtë qëllim, Drejtuesit e këtyre strukturave u intervistuan duke konsideruar nevojat për kapacitete dhe aftësi që audituesit e tyre kanë me qëllim që t'u shërbejnë arritjes së objektivave të çdo strukture të KLSH si dhe të të gjithë institucionit në tërësi.

***Analizat e detyrave*** - përfshinë një analizë të detajuar të komponentëve të ndryshëm të punës audituese dhe si aty janë kryer. Për këtë qëllim vlerësimet vjetore të stafit shërbyen për të identifikuar nëse detyrat dhe përgjegjësitë për pozicione të ndryshme kanë ndryshuar dhe nëse audituesit zotërojnë aftësitë dhe njohuritë e nevojshme dhe të përshtatshme për kryerjen e detyrave që përmban pozicioni i tyre.

***Analizat e individëve*** – gjatë të cilave puna u fokusua në aftësitë njohurive dhe qëndrimet e çdo individit auditues. Informacioni për këtë analizë gjithashtu iu referua dosjeve individuale të punonjësve si dhe vlerësimet vjetore të performancës së çdo audituesi.

**Pyetësorët** - Prej kohësh Pyetësorët e Nevojave për Trajnim janë kthyer në një mjet të rëndësishëm për të vlerësuar nevojat e audituesve për trajnime specifike. Me qëllim që forma dhe përmbajtja e procesit të identifikimit të nevojave dhe vetë trajnimit të jetë në standardet e përdorura nga organizatat ndërkombëtare, këtë vit Pyetësori i Nevojave për Trajnim u përgatit mbi bazën e formatit të përdorur nga EUROSAI. Kjo do të bëjë të mundur gjithashtu dhe në standardizimin e informacionin në nivel ndërkombëtar gjithashtu. ( forma bashkëngjitur aneksi 2). Në përfundim informacioni i grumbulluar dhe i analizuar rezultoi në Programin Vjetor të Trajnimit 2015.

**Veprimtaritë kërkimore shkencore** të KLSH do të vijojnë të jenë “*driveri*” në përcaktimin e tematikave dhe aktiviteteve trajnuese të institucionit. Kjo kërkon angazhimin e burimeve të brendshme të KLSH jo vetëm në veprimtari të kërkimit dhe publikimit por gjithashtu dhe në përhapjen e njohurive të reja dhe shkëmbimit të eksperiencave të fituara në angazhime të tjera brenda dhe jashtë vendit.

Zhvillimi teknologjisë ofron mundësi të reja për organizimin e trajnimeve. Pajisja e pjesë më të madhe të audituesve me PC dhe programe të reja shikohet si një oportunitet për të rritur ndjeshëm kohën që kalohet për **studim dhe mësim online**, pa qenë e nevojshme lëvizje nga institucioni apo shkëputja nga puna.

Meqenëse, literatura dhe trajnimet jashtë vendit janë në gjuhë të huaj nga analizat e nevojave për trajnim vërehet një domosdoshmëri e **zotërimit të njohurive në gjuhën angleze**. Për këtë qëllim, në program janë parashikuar dhe lehtësira për studime në Programe Profesionale të mësimin të gjuhës on-line.

## II. LLOJET E TRAJNIMEVE TË KËRKUARA

Përgjigjet e intervistave dhe të pyetësorëve tragan interes të theksuar të individëve për aftësi dhe njohuri të ndryshme sikurse tregohen dhe dokumentacionin e analizës.

Objektivat e trajnimit janë hartuar dhe përcaktuar sipas niveleve të ndryshme të organizimit. Megjithatë objektivi bazë mbetet përshtatshmëria e aftësive të punonjësit me punën që individi kryen. Ky sistem trajnimi është dizenuar për të përmirësuar njohuritë dhe aftësitë e punonjësve si dhe për të pajisur individin për t’u bërë më efektiv në punën që kryen ose për ta përgatitur për detyrat dhe angazhimet në të ardhmen. Në të njëjtën kohë rritja profesionale e audituesve do të thotë efektivitet për vetë KLSH në arritjen e objektivave.

Sistemi i Trajnimit në KLSH përfshin katër kategori kryesore të trajnimit:

### ❖ Trajnime të Njohjes dhe Prezantimit

Trajnimi përbën një hap të rëndësishëm në prezantimin e audituesve të rinj me historikun dhe funksionimin e KLSH. Ky trajnim ndihmon stafin e rekrutuar rishtazi të njohin kulturën e drejtimit, strukturën, politikën dhe rregullat e funksionimit të Institucionit të Lartë të Auditimit në Shqipëri. Thelbësore në këtë trajnim është prezantimi i “ të rinjve” me departamentet e ndryshme dhe funksionimin e tyre duke bërë më të lehtë njohjen e tyre me struktura të ndryshme të KLSH. Në fund të trajnimit, të trajnuarit testohen dhe në përshtatje me aftësitë dhe njohuritë e fituara caktohen në departamentet përkatëse.

### ❖ Trajnime të përditësimit të njohurive

Një objektiv i rëndësishëm i trajnimit është t’i paraprijë zhvillimit, pra të parandalojë në këtë kontekst “ vjetërsimin e njohurive” nëpërmjet përditësimit të njohurive dhe aftësive. Puna dhe profesioni i auditimit nuk janë statike, ato ndryshojnë në vazhdimësi , herë pas here. Kështu që

trajnimi kthehet në një domosdoshmëri përditësimi, duke i ndihmuar audituesit të kapin njohuritë më të reja dhe në këtë mënyrë ata nuk do të kenë mangësi për kuptimin e njohurive dhe zhvillimeve të reja profesionale dhe teknologjike.

#### ❖ **Trajnime përgatitore për të ardhmen**

Krahas sa më sipër trajnimi i ofrohet punonjësve si një mundësi për ngritje të mëtejshme në shkallën e karrierës. Ekzistojnë dy mënyra për të arritur këtë:

1. Identifikimi i individëve me potencial dhe trajnimi i tyre në programe specifike për t'i përgatitur ata për funksione të ardhme.
2. Trajnimi i të tillë individëve për nivele të tjera më të larta dhe më pas absorbimi i tyre në fushat e kërkuara. Në të njëjtë formë trajnimi në shumë fusha dhe përgatitja e audituesve për lloje të ndryshme i bën këta të fundit të jenë të vlefshëm në drejtime të ndryshme kur është e nevojshme.

#### ❖ **Trajnime të aftësive të veçanta**

Një nga mundësitë që i ofrohen institucioneve nga trajnimi është identifikimi i aftësive dhe kapaciteteve të veçanta të audituesve. Në këtë aspekt, identifikimi i aftësive specifike në drejtime të veçanta të individëve dhe nxitja e zhvillimit të mëtejshëm të tyre do të mund të arrihen duke ofruar programe specifike për novacione dhe iniciativa të reja.

### ***4.3. Suggestions for the Future***

Respondents were asked to provide suggestions that, from their point of view, would make their work more effective in relation to DM activities. Notwithstanding the positive scenario existing within the DM/IPA sphere of operations in Albania, participants to this TNA process indicated areas where improvement could be made and this knowledge will be valuable to trainers when they are preparing training materials and will assist in directing their approach to training delivery.

Comments/Suggestions from TNA participants (in no particular order of importance) are as follows:

- In some cases senior staff of the Ministries are not fully aware of the DM and accreditation process and do not fully understand the support that needs to be provided to the IPA Unit.
- Heads of Sectors/Departments in Ministries do not fully realise their future roles in DM and steps are not being taken to appraise them of their future responsibilities and the specific implications of these responsibilities, e.g. production of Action Fiches etc.
- There is a need for exchange experience either with EUD or countries around the region on the controls (on spot check) to understand how the verification takes place.
- Some SPO's feel there should be better networking among all SPO's where knowledge and experience can be shared.



- Dissemination of IPA information to all personnel in the IPA network is sometimes slow.
- Deadlines given to some DM institutions are deemed to be very short in some cases and often results in inferior quality documentation due to a shortage of available time in meeting the deadlines.
- Staff changes are happening too often in some institutions thereby causing all the previous training and experience gained to be wasted. As one SPO described it “staff changes makes training obsolete”
- Many participants identify the difficulty of maintaining team and personal motivation while waiting for accreditation and becoming operational.
- Some participants made a strong point that they have attended quite a lot of training in recent years and that further training should be very interactive and practical. They offered the suggestion that “internships” could be a very effective form of training, i.e. “internal internships” with the EUD as appropriate as well as “external internships” with their counterparts in other countries.<sup>3</sup>

## 5. CONCLUSIONS OF TNA PROCESS

- In general terms management & staff in all DM structures recognise that certain skills need to be enhanced in order to meet the staff capacity requirements in relation to their DM roles and responsibilities.
- The responsibilities of the various members of the DM structures in Albania are many and varied and therefore somewhat difficult to generalise in relation to the skills required collectively. The skills identified above as being required by DM stakeholders who participated in this TNA are an attempt at suggesting a realistic cross-section of skills which, if learned/enhanced, will provide staff members involved with a high level of skills and thereby adding value to their daily output.

## SECTION B: PLANI I TRAJNIMIT 2015

### 1. HYRJE

---

<sup>3</sup> This is further elaborated upon in the Training Plan specifics

Plan ii Trajnimi zhvillohet me qëllim që të shërbejë për të organizuar dhe më pas realizuar Programin e trajnimit . Në përgatitjen e Planit të trajnimit konsiderohen :

- indentifikimi kush ka nevojë të trajnohet dhe cfarë trajnimesh janë të nevojshme;
- vendosja e prioriteteve për plotësimin e nevojave të identifikuara.

Ky process ndiqet nga hartimi i Programit të Veprimtarisë së trajnimit për Punonjësit e KLSH për vitin 2015”, i cili përcakton se cfarë trajnimesh do të kryhen , periudha, kohëzgjatja, mënyra e ofrimit dhe vend ii organizimit si dhe kostit e procesit.

Qëllimi primar i Programimit të Trajnimit është përcaktimi i objektivave të qarta dhe rolit të trajnimit në rritjen e efencës së performancës së punonjësve në KLSH si dhe përcaktimi i metodave të trajnimit të përshtatshme dhe efektive për arritjen e objektivave. Programi i Trajnimit përfshin një pasqyrë të aktiviteteve trajnuese, objektivat e çdo trajnimi , grupet në fokus, kohëzgjatjen dhe kohën e organizimit.

#### Zabitimi i Programit të Trajnimit synon të

- **Rrisë nivelin e aftësive dhe njohurive të strafit dhe si qëllim të fundit përmirësimin dhe rritjen e cilësisë së punës audtuese;**

Të sigurojë vlerë për cdo lek investim në trajnime  
Të krijojë një profil sa më të lartë professional të auditsit të KLSH.

## Ëhy

Remember, in training no effort equals no results.

The Training Plan 2014 is a natural extension to the Training Needs Analysis (TNA) above prepared for the Decentralised Management (DM) structures in Albania in 2013 and updated for 2014

This Plan, covering the period January 2014 - December 2014 provides an overall picture of the training needs identified and the training interventions suggested and planned

This Training Plan contains the folloëing:

- Detailed training requirements for participants on an individual basis
- Detailed suggestions for the type and method of training.
- Detailed suggestions on hoë the training should be organised.
- The time table ëill be discussed and agreed ëith ASPA

## 2. TIMING

It is expected that all the training required by the beneficiaries as shown in **Annex A** will be carried out between January 2014 and December 2014.

## 3. TRAINING SPECIFICS

This chapter outlines the rationale and thoughts behind each subject identified in the TNA and shown in Annex A of this Training Plan and provides information which should help the organisation and logistics arrangements of the training. The emphasis here is on the provision of training in focused modules which will be, in many cases, customised for the beneficiary audience.

This training plan has been comprehensively designed to cater for all individual participants. However it is strongly suggested that Trainers will need to liaise in advance with participating institutions to confirm their expectations and fine tune their lessons plans to cater for any specific requirements by participants.

The information shown below on each training programme/session/module gives an overview of the main topics of the training to be delivered, and will be further developed by the Trainer as indicated below. This information will be used to brief potential Trainers on what is expected by the Training Plan. Trainers will subsequently elaborate more comprehensively on their expected delivery and this activity will be administered and supervised by ASPA in consultation with the main beneficiaries of the training.

It is the intention that emphasis will also be placed on delivering this training in a practical/interactive manner using simulation and case histories as much as possible.

For the purpose of planning training it is assumed that a full day's training will last six hours not including lunch break. Training will be carried out in English language.

### **Overview of the process**

We suggest that you use a three-step process for developing your training plan. See Museum Training Plan Templates, the supplement to this guide for a set of forms to assist you at each step. The set includes:

- a form for defining roles - looking at who does what in the organisation
- a form for assessing needs - looking at who needs what training (both individuals and groups) and giving priorities to meeting the needs
- a form for writing your annual training programme - saying who will be trained, what training there will be, how, when and where training will take place and how much it will cost.

### III. QËLLIMI DHE OBJEKTIVAT E TRAJNIMIT PËR VITIN 2014

Qasja e re dhe moderne që KLSH ka adoptuar në Strategjinë e tij, sjell në vëmendje rishikimin dhe zhvillimin e politikave të reja në drejtim të formimit dhe aftësimit profesional të audituesve. Me fokus në të ardhmen vizioni për trajnimet tashmë synon :

“Të mësuarit gjatë gjithë jetës të bëhet kulturë e çdo punonjësi të KLSH”

Aplikimi i Sistemit të Trajnimit ka si qëllim:

- Zhvillimin e aftësive, njohurive dhe profesionalizmit të stafit;
- Të prezantojë të punësuarit e rinj me institucionin
- Të fokusohet në përmirësimin e pikave të dobëta të sistemit
- Të përgatisë stafin për promovim dhe rritje profesionale në përshtatje me aftësitë e fituara.

Objektivi kryesor i trajnimit të audituesve synon të krijojë auditues kompetentë profesionale , të aftë të japin kontributin e tyre pozitiv në jetën e tyre profesionale dhe ambientin ku ata ushtrojnë detyrat e tyre. Ruajtja e kompetencës profesionale, kur audituesve i duhet të përballen me sfida të mëdha, nxjerr si kërkesë të domosdoshme që vetë audituesit të krijojnë dhe mbajnë një qasje të “*krijimit të kulturës së të mësuarit*”. Trajnimi dhe zhvillimi i audituesve duhet të sigurojnë një bazë të njohurive, aftësive dhe vlerave profesionale, e cila u mundëson atyre të zhvillohen në vijimësi dhe t’u përshtaten ndryshimeve gjatë gjithë jetës se tyre profesionale.

Trajnimi dhe zhvillimi i kapaciteteve institucionale dhe profesionale është i lidhur ngushtë me çdo objektiv strategjik që KLSH ka vendosur për periudhën e ardhshme 4-vjeçare ç’ka shprehet në objektivat e Programit të Trajnimit për vitin 2014 të cilat përfshijnë:

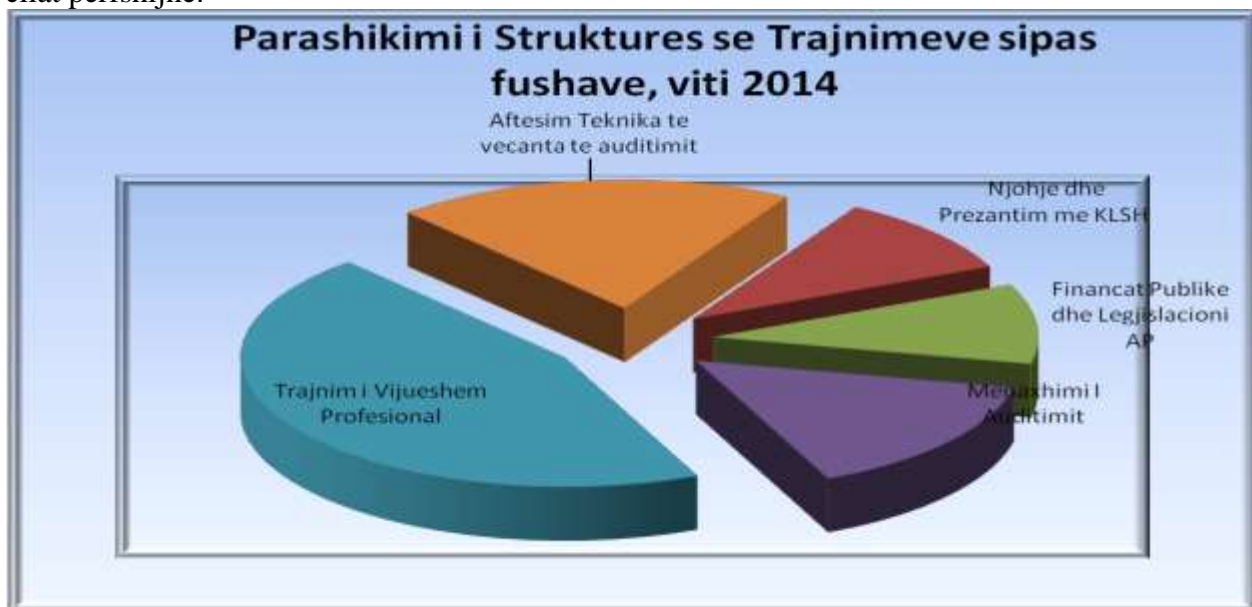
- Trajnimin e çdo audituesi për **20 -25 ditë në vit** në fushën që ai mbulon apo dhe të tjera lidhur me to, ndërsa stafi i ri do të trajnohet **25-30 ditë** gjatë periudhës;
- Çdo individ, pjesë e stafit të KLSH, parashikohet të ndjekë jo më pak se një trajnim në institucionet homologe të auditimit apo dhe trajnime të tjera nga organizata profesionale ndërkombëtare jashtë vendit.
- Vlerësimin Vjetor të Performancës dhe nivelit të njohurive të fituara nga audituesit e trajnuar sipas këtij Programi Trajnimi nëpërmjet testimit me shkrim të organizuar në përfundim të Programit. Kryerja e testimit në fund të Programit të Trajnimit rrit nivelin e pjesëmarrjes dhe interesimin aktiv në trajnim me objektivin që të arrihet angazhimi i plotë i pjesëmarrësve në proces.

Implementimi i Programit të Trajnimit paraqet rëndësi të vecantë në kuadrin e zhvillimit të burimeve njerëzore në KLSH. Trajnimi i audituesve synon të rrisë pritshmëritë ndaj tyre dhe njëkohësisht të sjellë:

- ☉ Rritjen e efencës në kryerjen e veprimtarive ,c’ka më pas rezulton në përfitime financiare dhe jo financiare për vetë KLSH;
- ☉ Rritjen e aftësive për t’u përshtatur teknologjive dhe metodave të reja
- ☉ Rritjen e inovacionit në për strategji dhe pritshmëri të reja
- ☉ Rritjen e motivimit dhe nxitjen e promovimin.

Me synimin e qartë për të ofruar trajnime të përshtatshme dhe të dobishme për stafin, Programi i Trajnimit u hartua mbi bazën e një procesi të detajuar të Analizave të Nevojave për Trajnim. Ky proces përfshiu aplikimin e disa teknikave për grumbullimin e informacionit të nevojshëm analiza e mëtejshme e të cilit do të shërbente më pas për përgatitjen e këtij Programit Vjetor.

Faktorët e sipërpërmendur përcaktuan dhe prioritetet e zhvillimit të trajnimeve për vitin 2014 të cilat përfshijnë:



#### IV.1 Në mënyrë të detajuar trajnimet e mësipërme do të përfshijnë:

##### a) Trajnim bazë “Njohje me Institucionin dhe Profesionin e Auditimit”<sup>4</sup>

Kjo kategori e trajnimit ka si objektivi kryesisht stafit e rekrutuar rishtazi. Megjithatë në trajnim do të mund të përfshihen dhe auditues ekzistues të cilët mund të përfitojnë nga fusha që trajnimi do të mbulojë dhe në të cilat audituesit nuk janë trajnuar më parë. Përfshirja e dy kategorive të stafit me eksperiencë dhe të rinj konsiderohet si një mundësi për përfitim të mëtejshëm të pjesëmarrësve duke mësuar nga njëri-tjetri.

Tematikat e Kursit:

<sup>4</sup> Shënim: trajnimi do të përfshijë vetëm njohuri të përgjithshme. Njohuritë e detajuara do të trajtohen në Trajnimetë kategorisë së njohurive teknike dhe menaxheriale të auditimit.

Temat që do të trajtohen nën kategorinë e Trajnimit për të Rinj do të përfshijnë:

- ✓ 1. Përshkrim të përgjithshëm të kuadrit legjislativ dhe funksional të KLSH : Kushtetuta, Ligji Organik i KLSH, Rregullore e Brendshme e Funksionimit, Urdhra dhe Udhëzime të tjera, Historiku, Vizioni, Misioni, Vlerat, Struktura, roli dhe përgjegjësia, Strategjia dhe Politikat e Procedurat;
- ✓ 2. INTOSAI, EUROSAI, IDI etj: Roli dhe funksionimi i Organizatave Ndërkombëtare të fushës së auditimit dhe kontabilitetit publik; Deklarata e Limës (ISSAI 1) dhe Meksikës (ISSAI 10);
- ✓ 3. Standardet Ndërkombëtare të Auditimit: Parimet të Përgjithshme të Auditimit (ISSAI 100); Standarde të Përgjithshme (ISSAI 200); Standardet e Fushës (ISSAI 300); dhe Standardet e raportimit (ISSAI 400);
- ✓ 4. Planifikimi, Materialiteti dhe Evidenca: rëndësia e planifikimit, si planifikohet auditimi, analiza e riskut, ç'është materialiteti dhe si përcaktohet; çfarë konsiderohet evidencë e mjaftueshme dhe cilat janë burimet e sigurimit;
- ✓ 5. Kontrolli i Brendshëm, llojet e testeve dhe teknikat e modelimit: përkufizimi dhe llojet e kontrollit të brendshëm, teste e kontrollit, procedurat analitike dhe teste thelbësore, teknikat e modelimit;
- ✓ 6. Teknikat e auditimit: Evidencat e auditimit, Intervistimet, Grupet e vezhgimit për auditim, Pyetsoret si mjete efektive në Auditim ;
- ✓ 7. Dokumentimi, Raportimi i Auditimit dhe Raportimi tek Parlamenti: Format e letrave të punës, llojet e dosjeve të auditimit dhe dhënia e opinionit dhe rekomandimeve të auditimit;
- ✓ 8. Sigurimi i cilësisë në auditim : mbikëqyrja, rishikimet pas auditimit dhe rishikimet e sigurimit të cilësisë; llojet e rishikimeve.
- ✓ 9. Mashtrimi dhe Korrupsioni: llojet e mashtrimit, kushtet e mashtrimit, legjislacioni mbi veprat penale;

**b) Trajnime mbi kuadrin e përgjithshëm të menaxhimit të financave publike :**

Është e rëndësishme thelbësore që audituesit publikë të njohin ambientin në të cilin ata veprojnë, pra sektorin publik. Kjo kategori trajnimi do të përfshijë:

- ✓ Kuadri legjislativ: legjislacioni primar dhe sekondar që mbulon procesin e administrimit të institucioneve të qeverisjes qendrore dhe pushtetit vendor, menaxhimit të financave publike etj;
- ✓ Kontrolli i Brendshëm Financiar Publik : Kuadri Ligjor për Menaxhimin financiar dhe kontrollin, Inspektimin Financiar dhe Auditimin e Brendshëm Publik
- ✓ Buxheti : Ligji Organik i Buxhetit të Shtetit, procesi i buxhetimit , implementimi dhe monitorimi, kuadri primar dhe mbështetës;

- ✓ Administrata Publike : Kodi i Procedurës Administrative , Kundravajtjet Administrative dhe Veprat Penale

#### **d) Trajnime për Menaxhimin e Auditimit**

Kjo kategori është disenjuar për nivelin e lartë të menaxhimit në KLSH. Objekt I trajnimit do të jenë Drejtorët e Departamenteve dhe Drejtorive si dhe Kryeaudituesit. Tematika e trajnimit do të ofrojë njohuri të nevojshme për menaxhimin në procesin e planifikimit, kontrollit dhe raportimit të angazhimeve të auditimit. Trajnimi do të përfshijë temat e mëposhtëme:

- ✓ Planifikimi i Auditimit: Objektivat dhe fushat e auditimit, vlerësimi i risqeve, detyrat e auditimit, periudha e auditimit, etj.
- ✓ Kontrolli i auditimit : proceset për kontrollin e ecurisë së auditimeve dhe metodologjitë që ndiqen ;
- ✓ Vlerësimi i riskut : elementet e analizës së riskut dhe përdorimi i treguesve të riskut në auditim;
- ✓ Mbikëqyrja dhe auditimi: lidhja ndërmjet mbikëqyrjes, rishikimit pas auditimit dhe rishikimit të sigurimit të cilësisë;
- ✓ Raportimi auditimit: forma dhe përmbajtja e llojeve të ndryshme të raporteve të auditimit;
- ✓ Dokumentimi i Auditimit: përmbajtja dhe përdorimet e Dosjes së Përhershme të auditimit dhe llojeve të tjera të dokumentacionit.

#### **e) Trajnime për aftësi teknike të përgjithshme të auditimit**

Në këtë kategori përfshihen të gjitha aftësitë dhe njohuritë teknike që janë të zbatueshme në çdo auditim dhe të cilat duhet të zotërohen nga i gjithë stafi auditues. Të tilla njohuri të detajuara përfshihen në Manualët e llojeve të ndryshme të auditimit ( Manuali i Auditimit të Performancës dhe Auditimit Financiar) dhe trajnimi do të synojë të sigurojë lidhjen e teorisë me përdorimin praktik të këtyre teknikave.

Trajnimet do të përfshijnë trajtimin e tre botimeve të KLSH:

- ✓ ISSAI 4000 -4100 Udhëzues për Auditimin e Rregullshmërisë ;
- ✓ ISSAI 3000-3100 Udhëzues për Auditimin e Performancës;
- ✓ ISSAI1000 – 2999 Udhëzues për Auditimin Financiar
- ✓ ISSAI 5410/11/21/22/40- Udhëzues për Auditimin e Borxhit Publik

#### **f) Teknika të vecanta të auditimit**

Kategoria e mësipërme e trajnimeve përfshin një tërësi njohurish që përdoren në lloje të ndryshme auditimesh, ndërkohë që audituesit duhet të pajisen me njohuri teknike që i nevojiten për kryerjen e auditimeve specifike.

Trajnimi në këto fusha do të zhvillohet si një kombinim i trajnimit formal me raste studimore dhe situata të marra nga puna e përditshme e audituesve.

Tema specifike të trajnimit do të përfshijnë:

- ✓ *Auditimi i mashtrimit dhe korrupsionit*[ISSAI 300/4/1]:
- ✓ *Auditimi i Projekteve*: i cili duhet të përfshijë një kurs të detajuar që mbulon të gjitha fazat e kontraktimit: Miratimin e Projektit, Fazën e Projektimit, hartimi i kontratës, përpunimi, përmbushja e kontratës dhe rishikimi dhe vlerësimi i projektit.
- ✓ *Auditimi i Sistemeve* [ISSAI 3000 Appendix 7]: i cili përfshin si të vlerësohen sistemet kyc financiare: Identifikimi i Sistemeve Financiare; Regjistrimi i Sistemeve; Testimi i Sistemeve; Rishikimi i Kontrolleve dhe identifikimi i dobësive; Përmirësimi i Sistemit; Teste e përputhshmërisë dhe rishikimi.
- ✓ *Auditimi i Sistemeve të TI* i cili përfshin njohuri mbi :Kontrollet administrative dhe organizative : rishikimi I përshtatshmërisë së kontrolleve për të siguruar instalimin e sigurt dhe eficient të organizimit të përditshëm; Kontrollet e Sistemeve Procedurale: Rishikime të sistemeve kompjuterike për të siguruar që ata përfshijnë kontrolle procedurale të përshtatshme dhe të sigurta; Kontrollet e Sistemeve të Zhvillimit
- ✓ *Auditimi i fondeve të donatorëve*: një rishikim i detajuar i projekteve të financuara nga donatorë të huaj (BE dhe BB).
- ✓ *Vlerësimi i Auditimit të Brendshëm* [ISSAI 1610]: Ky lloj auditimi shqyrton shërbimin e auditimit të brendshëm për të vlerësuar efencën e tij dhe përshin: Statusin dhe pavarësinë; Burime njerëzore të AB; trajnimin dhe kualifikimin; Planifikimin; Veprimtaritë dhe Raportimi i auditimit të brendshëm;
- ✓ *Trajnim online për njohuri të gjuhës angleze.*

#### **IV. KATEGORITË E STAFIT QË DO TË TRAJNOHET**

Stafi që do të trajnohet mund të kategorizohet në tre nivele:

- Menaxherët e lartë: Drejtuesit e Departamenteve dhe Drejtorive, Kryeaudituesit, Përgjegjësit e Sektorëve;
- Stafi auditues profesionalë: Auditues të lartë, Auditues të Parë dhe të dytë;
- Stafi mbështetës: specialistët e strukturave mbështetëse;

Në mënyrë më të detajuar, Tematika, përmbajtja dhe objektivat e çdo trajnimi janë paraqitur në aneksin bashkëngjitur këtij Plani.

#### **V. METODOLOGJIA E TRAJNIMIT**

Trajnimi duhet të formulohet dhe organizohet duke u mbështetur në praktikat më të mira të trajnimit dhe mësimdhënies. Në organizimin e kurseve dhe seminareve të trajnimit KLSH është udhëhequr nga



udhëzimet e ofruara nga IDI dhe ka adoptuar metoda dhe teknika të cilat konsiderohen të përshtatshme për kushtet aktuale. Programi i Trajnimit përcakton si më të rëndësishme metodologjinë e pjesëmarrjes në trajnim duke përfshirë raste studimore, ndarjen e roleve të cilat u mundësojnë pjesëmarrësve të aplikojnë njohuritë dhe aftësitë e fituara gjatë trajnimit në praktikën e tyre të punës.

### *VI.a Format e trajnimit*

Trajnimi do të organizohet në katër forma kryesore:

- Trajnim brenda KLSH: nga ekspertë dhe trajnerë staf i brendshëm i KLSH
- Trajnim brenda vendit: nga ekspertë të jashtëm të institucioneve ndërkombëtare ose kombëtare;
- Trajnim të tjera brenda vendit : nga organizata dhe institucione kombëtare
- Trajnim jashtë vendit: pjesëmarrje në kurse trajnimi, vizita studimore, konferenca dhe seminare të organizuara nga institucione homologe apo organizata ndërkombëtare jashtë vendit

### *V.b Metodat e trajnimit*

Në praktikën e trajnimit ekzistojnë një tërësi metodash të ndryshme të cilat mund të përdoren në përshtatje me llojin dhe objektivat e trajnimit. Përzgjedhja e një apo më shumë metodave të kombinuara është në funksion të një numër konsiderimesh:

1. Qëllimi i trajnimit është një faktor i rëndësishëm për t'u marrë në konsideratë në zgjedhjen e metodologjisë. Njohuritë mund të jepen nëpërmjet metodave tradicionale sikurse janë leksionet apo diskutimet në klasë. Aftësitë dhe sjelljet mund të zhvillohen nëpërmjet metodave eksperimentale si stimulimet, rastet studimore, vendosja e roleve etj
2. Natyra e përmbajtjes së trajnimit shpesh përcakton dhe natyrën e metodologjisë. Kombinimi i teorisë me praktikën mund të jetë kërkesë e domosdoshme në shumicën e rasteve të studimit.
3. Më së fundi, treguesi i kostos është gjithashtu një faktor mjaft i rëndësishëm. Kostot e procesit duhet të merren parasysh në përzgjedhjen e metodologjisë së trajnimit por në të njëjtën kohë nuk duhet të kthehen në pengesë apo të cenojnë cilësinë e trajnimit.

Programi i Trajnimit për vitin 2014 përfshin metoda të reja të përshtatshme për modelin e ri të trajnimit të drejtuar nga rezultatet. Metodat për trajnim janë përzgjedhur në përshtatje me objektivat e trajnimit duke synuar të nxisin pjesëmarrjen, “ *promovimin e të mësuarit nëpërmjet ushtrimit* ” , të jenë realiste dhe të përshtatshme me aftësitë e pjesëmarrësve dhe situatën. Prezantimet dhe të tjera përdorime të multi medias konsiderohen si mjete të cilat rrisin interesin dhe shtojnë vlerën e trajnimit. Mbështetur dhe në eksperiencën e fituar gjatë vitit 2013 , trajnimet e periudhës së jashtme do të përfshijnë një kombinim të *metodave konjitive ( të njohjes) dhe metodave të sjelljes* të cilat paraqiten sa më poshtë:

#### ✓ *Prezantime /leksione*

Trajnimi me anë të leksioneve mundëson transmetimin e njohurive nga trajneri/lektori tek pjesëmarrësit por duke nxitur aktivizimin e tyre në sesionet e trajnimit. Prezantimet e trajnuesit shoqërohen me pyetje

përgjigje ç'ka i mundëson pjesëmarrësve të qartësohen dhe të asimilojnë më mirë njohuritë e ofruara gjatë trajnimit.

✓ **Rastet Studimore**

Përdorimi i rasteve studimore konsiderohet metoda kryesore e trajnimit profesional. Rastet studimore të përzgjedhura nga situata aktuale krijojnë diskutime dhe motivojnë pjesëmarrësit të jenë aktivë dhe të shprehin idetë, ndihmojnë kuptimin e koncepteve të reja dhe aftësive që do të aplikohen në situata të ngjashme në praktikën e punës .

✓ **Ndarja e roleve**

Teknika e ndarjes së roleve është mjaft efektive për zhvillimin e aftësive ndërpersonale të pjesëmarrësve si dhe rrit ndërveprimin midis tyre.

✓ **Zhvillimi i materialeve të trajnimit**

Zhvillimi i materialeve të përshtatshme të trajnimit është një nga faktorët kryesorë për suksesin e trajnimit. Materialet e trajnimit janë një mbështetje e madhe jo vetëm gjatë trajnimit por dhe më pas për implementimin e njohurive të fituara në praktikë.

✓ **Mentoring – Tutori**

Një formë trajnimi në punë ( on job training) parashikohet të përfshihet në praktikën e KLSH për trajnimin e stafit të rekrutuar rishtazi. Kjo do të kërkojë anagzhimin e stafit me eksperiencë në mësimin dhe transmetimin e njohurive dhe dijes tek audituesit e rinj, proces që do të bëhet gjatë punës në misionin e auditimit.

✓ **E-learning**

Krahas kurseve të trajnimit të ofruara online nga Organizatat Profesionale Ndërkombëtare, trajnimi online do të implementohet këtë vit për mësimin e gjuhës angleze me metoda bashkëkohore.

Kjo metodë ka filluar të implementohet nga IDI me dy Programe Trajnimi on-line : Përgatitja dhe Certifikimi i moderatorëve për Vlerësimin e Implementimit të ISSAI për Auditimin Financiar, të Performancës dhe të Rregullshmërisë si dhe Trajnimi dhe Certifikimi i Audituesve për Vlerësimin e Riskut në Auditimin Financiar.

✓ **Konferencat dhe seminare**

Organizimi nga vetë KLSH i Konferencave Shkencore dhe pjesëmarrja në Konferenca të nivelit Kombëtar dhe Ndërkombëtar përbëjnë një nga risitë e sjella në metodologjinë e trajnimit për vitin 2013 , eksperiencë që do të vijojë të thellohet gjatë vitit 2014.

Gjatë dy viteve të fundit 2012,2013, KLSH ka organizuar dy Konferenca Shkencore me pjesëmarrjen e mbi 100 ekspertëve dhe specialistëve të fushës, nga Institucione të larta dhe profesionale brenda dhe jashtë vendit. Në vitin 2013, Konferenca Shkencore u mbështet nga SIGMA dhe kjo traditë do të vijojë me mbajtjen e Konferencës së III-të Shkencore që do të organizohet gjatë mesit të vitit 2014.

✓ **Publikimi në media**

Publikimi i materialeve të trajnimit në intranet, internet dhe kanale të tjera të medias shtrin impaktin e trajnimit , e bën atë më efektiv dhe kjo arrihet nëpërmjet krijimit të një “ Dosjes së Materialeve të Trajnimit” të cilën çdo anëtar i stafit të KLSH do të ketë aksesin për ta përdorur dhe për ta studiuar. Ofrimi i të dhënave mbi faqet e internetit do të shërbejë si udhërrëfyes nëpërmjet të cilit audituesit do të mund të sigurojnë informacion të dobishëm për punën e tyre. Këtij qëllimi i ka shërbyer në mënyrë të vëçantë botimi i borshurës “KLSH në faqet e Shtypit” në Dhjetor 2013, i cili përmban informacion mbi kontributin që stafi i KLSH ka dhënë gjatë periudhës në median e shkruar.

✓ **Studimi, leximi dhe pjesëmarrja në veprimtari kërkimore shkencore**

Njohja me organizmin e aktivitete kërkimore shkencore, konferenca kombëtare dhe ndërkombëtare të fushës do të nxisë kalimin gradual nga metoda e trajnimit në klase ndjekjes së leksioneve në studimin e pavarur dhe online si dhe punën shkencore në KLSH. Kjo përfaqëson një nga metodat bashkëkohore të zhvillimit profesional dhe motivohet fuqimisht nga menaxhimi i lartë në institucion.

## VI. MODELI I PJESËMARRJES

Individët mësojnë më shumë kur ata përfshihen në mënyrë aktive në procesin e trajnimit. Zhvillimi i kapaciteteve individuale çon në rritjen e kapaciteteve të vetë institucioneve, çka do të thotë dhe zhvillim në tërësi për shoqërinë. Menaxhimi i KLSH është angazhuar të fuqizojë kapacitetet individuale dhe institucionale brenda tij dhe sikurse përcaktohet në Planin Strategjik të INTOSAI-t “...*Trajnimi është konsideruar si një nga mjetet për të çuar përpara zhvillimin profesional dhe vlerat e institucionit*<sup>5</sup>...” dhe ai bazohet në pjesëmarrjen aktive.

Për këtë qëllim gjatë planifikimit të trajnimit çështjet kryesore që janë mbajtur në konsideratë janë si më poshtë:

- Të punohet në mënyrë të vazhdueshme për të përshtatur kërkesat e individëve me objektivat e zhvillimit të institucionit po ashtu dhe qeverisjes në përgjithësi.
- Vendosja e objektivave të qarta të trajnimit. Kjo ndihmon pjesëmarrësit të kuptojnë pritshmëritë e tyre në drejtim të njohjes , si dhe përcaktimit të metodave dhe mjeteve të trajnimit. Për më tepër kjo do të ndikojë në vlerësimin e performancës së trajnerëve dhe vetë procesit të trajnimit.
- Siguria që çdo trajnim ka në qendër eksperiencën dhe njohuritë e pjesëmarrësve. Trajnimet duhet të projektohen të tilla që të maksimizojnë ndërveprimin midis teorisë dhe praktikës, po ashtu dhe midis vetë pjesëmarrësve.
- Përfshirjen e feed-back-ut të pjesëmarrësve gjatë gjithë procesit: para, gjatë dhe pas trajnimit.

Në fund të çdo trajnimi pjesëmarrësit do të pajisen me materialet e trajnimit të cilat do të publikohen dhe në rubrikën përkatëse të trajnimeve në intranet.

## VII. CIKLI dhe DREJTUESIT E TRAJNIMIT

Cikli i trajnimit synohet të sigurojë që të ofrojë trajnime të përshtatshme, në kohë dhe me cilësi të lartë nga ekspertë të jashtë ashtu dhe nga ekspertë brenda institucionit. Ai përfshin një model të qëndrueshëm për të kuptuar dhe vlerësuar nevojat për trajnim dhe për të hartuar dhe ofruar mbi këtë bazë, trajnime që përfshijnë metoda të përparuara, praktike dhe të përshtatshme për stafin e KLSH.

Organizimi dhe formatimi i trajnimeve janë konceptuar që t’i japin mundësinë çdo audituesi në KLSH të marrë ***pjesë 20- 25 ditë trajnimi në vit***, dhe stafi i rekrutuar rishtazi ***25-30 ditë trajnimi*** në vit.

Nëse i referohemi eksperiencës së mëparshme, tendeca dhe pritshmëritë e KLSH për vitin e ardhshëm paraqiten në grafikun e mëposhtëm:

---

<sup>5</sup> [www.intosai.org](http://www.intosai.org)



Ky objektiv përfshin trajnime brenda dhe jashtë vendit , por duke u fokusuar gjithnjë e më shumë në arritjen e niveleve të larta cilësore të trajnimit të cilat varen kryesisht nga cilësia e njohurive të ofruara dhe përzgjedhja e trajnerëve të aftë dhe me eksperiencë në fushën e trajnimit.

Synimi për të siguruar cilësi të lartë në trajnim ka nxitur Drejtimin e Lartë të KLSH të shtojë përpjekjet për të përfshirë Trajnues/Lektorë me profil të lartë profesional dhe integritet në fushën akademike dhe profesionale. Trajnimet brenda vendit do të vijojnë të zhvillohen nga ekspertë dhe konsulentë të huaj me eksperiencë në fushën e auditimit të jashtëm dhe lidhur me to të cilët kanë treguar profesionalizëm të lartë në veprimtari të mëparshme me KLSH, duke kombinuar në mënyrë të arsyeshme, përvojën e tyre ndërkombëtare me eksperiencën kombëtare.

Rolin kryesor në trajnimet jashtë vendit do ta kenë trajnimet dhe vizitat studimore në NIKU-n Polak dhe TCA të Turqisë, në të cilat parashikohet që gjatë vitit 2014 të trajnohen rreth 100 auditues të organizuar në 6-8 grupe .

Krahas aktiviteteve të sipërpërmendura , vend të rëndësishëm do të zënë vizitat studimore në Slloveni, Kroaci,Austri dhe në SAI-t homologe me të cilat KLSH ka lidhur marrëveshje bashkëpunimi. Një ndihmë dhe mbështetje sinjifikative KSLH pritet të ketë nga Zyra Kombëtare e Auditit në Suedi, SNAO. SIGMA do të vijojë partner strategjik në ofrimin e trajnimeve brenda vendit me ekspertë të huaj. Z. Joop Vrolijk, këshilltar i lartë i SIGMA-s do të jetë një nga kontribuesit kryesorë në trajnimin e audituesve të KLSH.

Program Trajnimi përfshin angazhimin e ekspertëve lokalë të fushës akademike si : Prof. Dr. Skënder Osmani, Prof. Dr. Jorgji Bollano, Prof. Dr. Sazan Guri, Prof.as Dr.CPA Hysen Çela, Prof.Dr. Lindita Lati etj. Krahas trajnerëve nga fusha akademike, angazhimi i praktikienëve do të krijojë kuadrin e plotë të “Grupit të Trajnerëve dhe Lektorëve” të cilët do të bëjnë të mundur ofrimin e njohurive dhe praktikave për të cilat kanë nevojë të trajnohen audituesit e KLSH. Në këtë grup do të përfshihen Drejtues Departamentesh/Drejtorish, Kryeauditues, Auditues të Lartë të cilët kanë treguar performancë të lartë në ushtrimin e funksionit të audituesit gjatë eksperiencës së tyre profesionale., të tillë si:

- |                                  |                            |
|----------------------------------|----------------------------|
| 1. MPA Albana Gjinopulli, CIPFA; | 7. Msc. Albana Agolli      |
| 2. Msc. CIPFA Luljeta Nano;      | 8. Bajram Lamaj;           |
| 3. Prof.Asc. Dr. Helga Vukaj     | 9. Dr. Ermal Yzeiraj;      |
| 4. Prof.asc. Dr. Manjola Naco;   | 10. Msc. Albert Thoma      |
| 5. Msc. Evis Cela;               | 11. Irena Islami           |
| 6. Dr. Rinaldo Muca              | 12. Kozma Kondakci... etj. |

Kjo “bërthamë” trajnuesish është ndërtuar në një formë të tillë që të sigurojë një ekuilibër të përshtatshëm midis eksperiencës dhe praktikave nga jashtë vendit me situatat dhe kushtet aktuale të vendit si dhe harmonizimin e këtyre elementëve. Ajo gjithashtu do të sigurojë një ekuilibër të arsyeshëm

midis përfaqësuesve të fushës akademike me përfaqësuesit e organizatave profesionale dhe ekspertëve nga praktika.

Viti i ardhshëm 2014, do të prezantojë një iniciativë të re sikurse është diskutimi dhe organizimi i tryezave të rrumbullakta dhe takimeve me personalitete të shquara të jetës publike, politike, sociale, akademike shqiptare, profesorët e nderuar: z. Ismet Elezi, z. Aristotel Pano, z. Luan Omari, z. Ago Neziri si dhe takime pune me deputetë, anëtarë të Komisionit të Ekonomisë dhe Financave të Parlamentit Shqiptar.

Vend jo pak të rëndësishëm do të kenë dhe trajnimet “Brenda Departamenteve”. Gjatë vitit 2014 parashikohet që këto trajnime të përbëjnë formën kryesore të trajnimeve duke synuar t’ë kthehen nga trajnime sporadike në takime të planifikuara dhe të mirëstudiuara më parë në përshtatje me kërkesat e çdo individi brenda vetë secilit departament. Drejtorët e Departamenteve dhe Kryeaudituesit do të udhëheqin këtë iniciativë duke planifikuar trajnimet mbi bazë të nevojave për njohuri praktike dhe teorike.

## VIII. VLERËSIMI I PERFORMANCËS SË PROCESIT TË TRAJNIMIT

Në përfundim të çdo trajnimi, feedback-u nga pjesëmarrësit do të sigurohet nëpërmjet një “Formati të Vlerësimit të Trajnimit” i cili do të shërbejë si bazë për rishikimin e Planit Vjetor të Trajnimit dhe ofrimin e trajnimeve sa më të përshtatshme dhe të cilësisë së lartë për stafin si në formë ashtu dhe në përmbajtje. Vlerësimi i performancës së Trajnimit do të përfshijë: vlerësimin e performancës dhe nivelit të trajnuesit/ lektorit, metodat dhe format e trajnimit, përmbajtja dhe përshtatshmëria e tematikave të përzgjedhura, lehtësirat dhe mjaftueshmëria e materialeve të trajnimit etj. Qëllimi i vlerësimeve lidhet me “Vlerën e shtuar” në trajnim e përcaktohet si rritja që stafi i trajnuar arrin (njohuritë, aftësitë dhe cilësi të tjera) si rezultat i trajnimit të tyre në nivele më të larta. Vlera e shtuar lidhet me faktin se çfarë vlere akumulon audituesi si rezultat i trajnimit brenda një periudhe kohe të caktuar.

Trajnimi i konsoliduar dhe sistematik do të sjellë përfitime potenciale për KLSH. Krahas përfitimeve të tjera nga aplikimi i një sistemi bashkëkohor dhe të cilësisë së lartë të trajnimit, do t’i mundësojë KLSH që:

- Të përmirësojë në mënyrë të vazhdueshme njohuritë dhe aftësitë ekzistuese dhe njëkohësisht të nxisë zhvillimin e aftësive të reja;
- Të rrisë nivelin e njohurive dhe eksperiencën e stafit
- Të rrisë motivimin e stafit për t’u zhvilluar profesionalisht;
- Të përmirësojë performancën në punë e cila do të rezultojë në përmirësimin në përgjithësi të produktivitetit të punës audituese;
- Të rrisë cilësinë e shërbimeve të ofruara nga audituesit dhe njëkohësisht sigurojë përmbushjen e pritshmërive të subjekteve të audituara;
- Të rrisë aftësinë dhe fleksibilitetin për t’u përshtatur me ndryshimet e jashtme të ambientit;
- Të përmirësojë dhe të rrisë reputacionin e KLSH si institucion me vlera të larta profesionale dhe integritet të lartë moral;
- Të sigurojë angazhim më të lartë dhe përgjegjshmëri të stafit që punon në KLSH.

*Një nga aspektet më pozitive që pritet të zhvillohet nëpërmjet krijimit dhe implementimit të një sistemi të qëndrueshëm dhe efektiv trajnimi është nxitja dhe motivimi i çdo individi për t’u zhvilluar*

profionalisht dhe për të ecur përpara mbi baza të vlerësimit meritokratik. Promovimi dhe ngritja në detyrë të çdo audituesi që zotëron dhe ka fituar njohuri dhe aftësi të larta profesionale do të realizohet vetëm nëpërmjet një procesi transparent dhe motivues Testimi Profesional. Ky proces në aspektin individual do t'i mundësojë çdo fituesi ngritjen në kategori sipas njohurive dhe vlerave të treguara në testim dhe performancën në punë dhe në aspektin institucional do të sigurojë që KLSH të krijojë një sistem të zhvillimit profesional sipas meritave dhe aftësive që çdo pjese e stafit të tij zotëron.

## IX. BASHKËPUNIMI INSTITUCIONAL

Motoja e INTOSAI-t : “*Experientia mutua omnibus prodest*” “ *Nga eksperiencia e përbashkët përfitojnë të gjithë*” ka udhëhequr KLSH në vendosjen e marrëdhënieve të ndërsjella bashkëpunimi me partner ndërkombëtarë dhe kombëtarë të fushës së auditimit të cilat mbulojnë dhe një rang të gjerë veprimtarish trajnimi.

KLSH është anëtar i INTOSAI-t që nga viti 1984 dhe anëtarësimi në këtë organizatë e obligon për të respektuar standartet e kësaj organizate si dhe siguron që KLSH të jetë pjesë e rrjetit të trajnimeve dhe iniciativave të tij si IDI - *INTOSAI Development Initiative*, i cili ka ngritur rrjete të trajnimit në të gjithë rajonet e botës, me trajnerë rajonalë, dhe synon të zhvillojë dhe ofrojë programe të qëndrueshme dhe bashkëpunimi për SAI-t si pjesë e vizionit të tij për t'u bërë një lider global në fuqizimin e kapaciteteve të SAI-ve. Përveç kësaj një bashkëpunim i ndërsjelle parashikohet të zhvillohet edhe me EUROSAI-n dhe IFAC.

Bashkëpunimi është një faktor kyç në rritjen e cilësisë së trajnimeve në dy vitet e fundit 2012 dhe 2013, për këtë arsye Programi i Trajnimit është parashikuar të realizohet në bashkëpunim me Institucionet dhe Organizata profesionale të fushave përkatëse në nivel ndërkombëtar dhe kombëtar.

Bashkëpunimi i KLSH me INTOSAI, EUROSAI dhe institucionet homologe evropiane do të vazhdojë sipas përvojave shumë të frytshme të viteve 2012, 2013 nëpërmjet vendosjes së kontakteve të vazhdueshme, trajnimeve pranë SAI-ve të përparuara evropiane, shkëmbimit të informacionit dhe përvojave, si dhe kryerjes së veprimtarive të përbashkëta, gjë e cila ndikon drejtpërdrejt në forcimin e kapacitetit institucional.

*“ Për të arritur përmirësime pozitive dhe të qëndrueshme, ka rëndësi të madhe që reformat të vijnë brenda vetë SAI. Megjithatë shumë SAI mund të kërkojnë mbështetje nga jashtë për të punuar me ta dhe për të përfituar nga eksperiencia e të tjerëve”<sup>6</sup>.*

Nënshkrimi i Marrëveshjeve të Bashkëpunimit me Institucione homologe të Rajonit dhe më gjerë si : Gjykata e Llogarive e Turqisë, Gjykata e Llogarive të Sllovenisë, NIK i Polonisë, Zyra Kombëtare e Auditimit të Suedisë SNAO, Zyra Auditorit të Përgjithshëm Kosovë, Gjykata Austriake e Llogarive dhe

---

<sup>6</sup> [ëëë.intosai.org](http://ëëë.intosai.org)



Zyra e Auditimit të Kroacisë do të mundësojë trajnimin dhe shkëmbimin e eksperiencave me ekspertë të auditimit të këtyre vendeve.

Aktivitetet të përbashkëta trajnimi parashikohet të kryhen dhe me organizata të tjera ndërkombëtare si Banka Botërore dhe UNDP. Të tilla trajnime synojnë të sjellin bashkë, në një ambient diskutimi dhe shkëmbimi të eksperiencave midis implementuesve të projekteve të financuara nga financues ndërkombëtare dhe audituesve të KLSH me qëllim që nëpërmjet bashkëpunimit të rritet efektiviteti i procesit të auditimit. Në vijim njihja dhe përditësimi me procedurat më të reja të financimit të donatorëve do të jenë disa prej temave që do të trajtohen sipas nevojave të stafit auditues.

### ***Projekti Binjakëzimit “IPA”***

Në 6-mujorin e dytë të vitit 2014, do të fillojë implementimi i Projektit IPA, “Fuqizimi i kapaciteteve të auditimit të jashtëm”

***Objektivat specifikë të Projektit përfshijnë përmirësimin e kapaciteteve audituese në përputhje me Standartet e INTOSAI-t dhe të BE-së.***

Veprimtaritë që do të realizohen nën Projektin IPA janë kategorizuar në 3 komponentë:

*Komponenti 1 :Përmirësimi i kuadrit ligjor për auditimin*

*Komponenti 2: Zhvillimi i metodologjive të auditimit*

*Komponenti 3 : Fuqizimi i kapaciteteve institucionale të KLSH*

Aktualisht, ekziston nevoja për forcimin e kapaciteteve administrative për kryerjen e auditiveve profesionale dhe për të luftuar dhe parandaluar efektivisht mashtrimin dhe korrupsionin. Kapaciteti i stafit auditues konsiderohet të ketë ende nevojë për të zhvilluar dhe për të sjellë në kërkesat e standardeve të INTOSAI-T dhe praktikave më të mira evropiane. Ky projekt synon konsolidimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit si një institucion modern i auditimit, i aftë të informojë Parlamentin Shqiptar dhe publikun lidhur me përgjegjshmërinë e qeverisë dhe subjekteve publike në administrimin e burimeve shtetërore me ekonomicitet, efikasitet dhe efektivitet dhe gjithashtu të promovojë ndërgjegjësimin e sektorit publik mbi pajtueshmërinë me praktikën më të mira të BE-së dhe Standartet e pranuar të INTOSAI-t. Nëpërmjet këtij Projekti pritet rritja e performancës audituese nëpërmjet forcimit të kapaciteteve institucionale të KLSH, rritjes së kapaciteteve audituese, duke zhvilluar dhe implementuar metodologjitë moderne të auditimit, zhvilluar dhe kualifikuar burimet njerëzore dhe duke përdorur metoda dhe teknika të avancuara në auditim, përmirësuar raportet e auditimit dhe në mënyrë të vecantë gjetjen e rrugëve efektive për të arritur një nivel të lartë të implementimit të rekomandimeve të KLSH.

### ***Projekti “Mbështetje e SIGMA-s për Kontrollin e Lartë të Shtetit”***

Mbështetje e konsiderueshme është siguruar nga SIGMA, z. Joop Vrolijk, kur nëpërmjet Projektit “Për mbështetje institucionale dhe asistencë” ka parashikuar të organizojë misione trajnimi dhe konsulencë me ekspertë të fushës së auditimit të jashtëm nga institucione audituese të vendeve anëtare të BE-së si dhe të tjera nga Rajoni. SIGMA përben një nga partneret tanë kryesore dhe nder me të rëndësishmit jo vetëm për kontributin e Programit gjatë viteve të fundit në monitorimin dhe vlerësimin e aktivitetit të

KLSH, por edhe për ndihmësen thelbësore që ka dhënë gjatë vitit 2013 me trajnime në fushën e auditimit të performancës, të auditimit të fondeve të donatorëve dhe auditimit të sistemeve të teknologjisë së informacionit. KLSH do të vazhdojë bashkëpunimin intensiv me SIGMA përgjatë gjithë vitit 2014 ku në fokus të aktiviteteve do të jenë mbështetja për Implementimin e Strategjisë së ISSAI-ve, mbështetja për Grupin e punës për Certifikimin e Audituesve Publikë dhe trajnime për lloje të ndryshme të auditimit.

### ***Marrëveshje Bashkëpunimi me TIKA për Teknologjinë e Informacionit.***

Marrëveshja parashikon mbështetjen e TIKA për zhvillimin e infrastrukturës së teknologjisë së informacionit në KLSH, nëpërmjet sigurimit të versionit të përditësuar të Programit kompjuterik të auditimit IDEA dhe trajnimit të audituesve të KLSH për përdorimin e këtij programi, sigurimit të pajisjeve të TI dhe Zbatimit dixhital të sistemit të menaxhimit të auditimit. Për këtë komponent të fundit të marrëveshjes, është siguruar edhe ndihma e Gjykatës Turke të Llogarive, partner i KLSH.

### ***Implementimi i Standarteve të Kontabilitetit IFAC***

Shoqatat profesionale kombëtare vlerësohen nga KLSH si një partner i rëndësishëm, veçanërisht Instituti i Eksperteve Kontabël të Autorizuar (IEKA), Këshilli Kombëtar i Kontabilitetit si dhe shoqatat e ndryshme të kontabilistëve, me të cilat institucioni do të lidhë marrëveshje bashkëpunimi dhe do të zhvillojë veprimtari me interes të ndërsjelle, kryesisht në zbrëthim dhe zbatim të standardeve ndërkombëtare të kontabilitetit IFAC.

Krahas sa në sipër, për Standartet Ndërkombëtare të Kontabilitetit të IFAC, KLSH ka lidhur marrëveshje bashkëpunimi me Shkollën e Kontabilistëve dhe Audituesve të Certifikuar, SHKÇA të Kosovës. Marrëveshja e nënshkruar nga Kryetari i KLSH, z. Bujar Leskaj dhe znj. Adriana Bunjaku, Drejtore ekzekutive përcakton fushat kryesore të këtij bashkëpunimi dhe në mënyrë të veçantë në hartimin dhe implementimin e programeve të përbashkëta të trajnimit për të siguruar një përdorim sa më eficient të burimeve të dy organizmave.

### ***Organizatat Profesionale Lokale***

Në nivel kombëtar, Marrëveshjet e Bashkëpunimit me Organizata Profesionale si IEKA, Këshilli Kombëtar i Kontabilitetit, Instituti “G&G” si dhe Agjenci Publike si Agjencia e Prokurimit Publik, Autoriteti i Konkurrencës do të sigurojnë në një masë të ndjeshme trajnime të stafit për fushat që ato mbulojnë. Profili profesional është parashikuar të kombinohet me kuadrin nga fusha akademike dhe shkencore. Profesorë dhe njerëz të shquar të fushës akademike do të jenë pjesë e cikleve të rëndësishme të trajnimit për fusha të cilat nuk janë trajtuar apo janë trajtuar fare pak në trajnimet për audituesit.

Riorganizimi i Institutit të Trajnimeve të Administratës Publike, tashmë Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASP) do të jetë një ndër burimet që KLSH do të përdorë për të përmbushur objektivat e trajnimit për tematika që lidhen me funksionimin dhe organizimin e sektorit publik. Bashkëpunimi me këtë institucion do të konsistojë në :

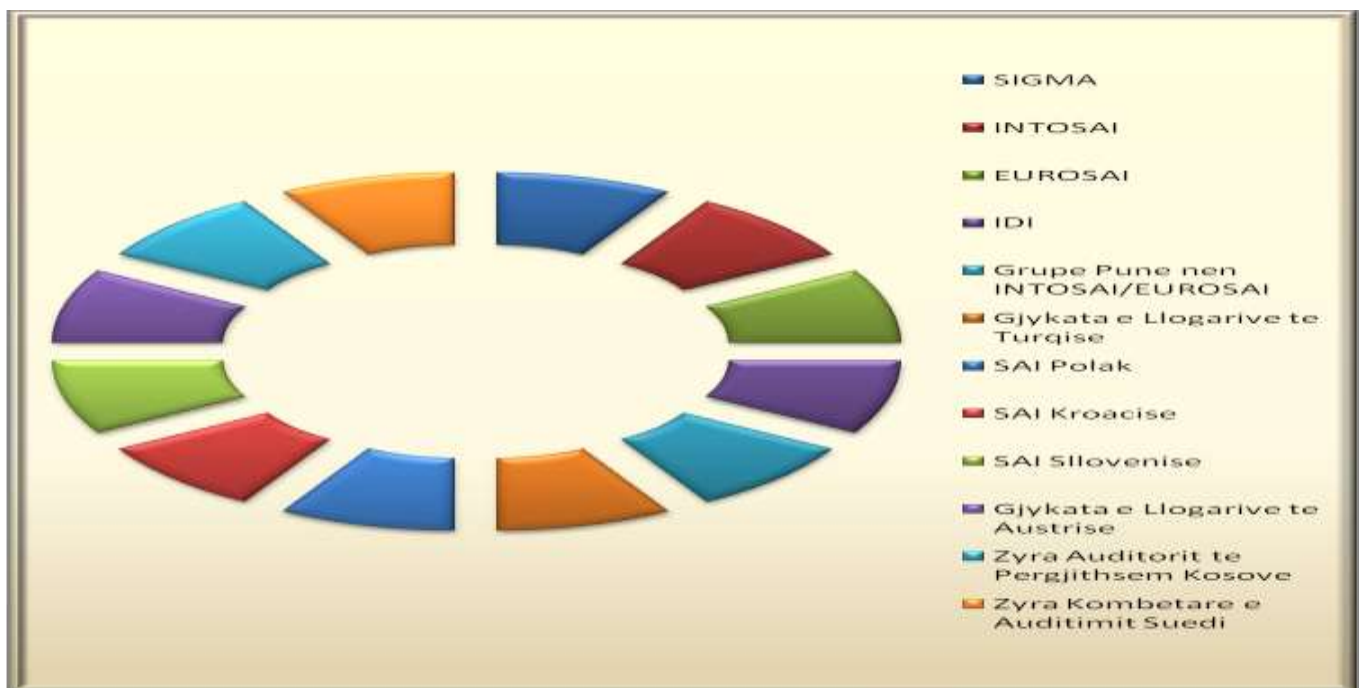
1. Pjesëmarrjen e audituesve në trajnimet e ASPA –s në përshtatje me tematikën që do të trajtohet si dhe nivelin e njohurive që do të ofrohen; Në mënyrë të veçantë tematikat për trajnime në aftësitë e përgjithshme “soft skills” si : komunikimi, menaxhimi i burimeve, gjuha e folur dhe e shkruar etj;
2. Angazhimin e stafit me eksperiencë të KLSH në trajnimet e ASPA për institucionet e tjera;



### 3. Organizimin e trajnimeve specifike nga ASPA vetëm për stafin e KLSH.

#### *IDI e-learning*

Harta e bashkëpunimit institucional me partneret ndërkombëtarë në fushën e trajnimeve parashikohet të marrë një formë të re multidimensionale si në drejtim të numrit të aktorëve të përfshirë ashtu dhe shumëllojshmërisë së përmbajtjes e cila grafikisht paraqitet sa më poshtë:



#### RECOMMENDATIONS

- Customised Training Courses on Technical Skills and Soft Skills should be designed and delivered to the staff of the Albanian DM Structures during the period January 2014 - December 2014 as per attached
- As mentioned already it is recommended that ASPA take ownership for the organisation of these courses and this will require careful coordination between

**ASPA, DM Institutions, PPF , the neë coming IPA 2012 DM project and other Technical Assistance projects in Albania.**

- **Ëhile responsibility for planning/administering training as per the proposed Training Plan ëill lie ëith ASPA it should be fully supported by the Management of each DM Institution involved in the training plan.**
- **As this TNA has identified the training requirements for each individual member of the Albanian DM Institutions it is necessary that these participants attend the training courses as and ëhen they are invited.**
- **Ëhilst the training needs of all individuals intervieëed during the course of this Training Needs Analysis have been identified, due account should be taken of those individuals ëho ëere not available to take part in the TNA exercise and those individuals ëho have recently joined an IPA Body.**

## **X. NJË VLERËSIM I PËRGJITHSHËM MBI VËSHTIRËSITË E MUNDSHME**

Megjithë përpjekjet për hartimin e Programit të Trajnimit mbi baza realiste dhe nivele optimale për arritjen e objektivave, ekzistenca e disa faktorëve kufizues, kërkon njohjen dhe vlerësimin e tyre me qëllim që KLSH të jetë e aftë t'i përgjigjet sfidave me të cilat mund të përballet gjatë implementimit të këtij Programi. Analiza e faktorëve kufizues do të mundësojë që të ndërmerren hapat e nevojshëm për minimizimin e risqeve të cilat mund të ndikojnë negativisht në arritjen e objektivave që KLSH ka vendosur lidhur me trajnimet për vitin 2014. Të tillë faktorë kufizues mund të përmendim:

1. Përqasja e re ndaj trajnimeve kërkon dhe ndryshimin e mentalitetit të audituesve rreth vlerave, mundësive dhe përfitimeve që sjell “të mësuarit gjatë gjithë jetës” (*long life training*).

*Plani i Trajnimit ofron krijimin i një koncepti dhe fryme të re mbi trajnimet. Vendosja e trajnimeve mbi baza të planifikuara dhe të mirë organizuara, të mbështetura në metodologji dhe teknika bashkëkohore dhe të përshtatshme për kushtet e zhvillimit në KLSH, do të ketë impakt në rritjen e cilësisë dhe vlerës që procesi i trajnimit do të sjellë për audituesit.*

2. Koordinimi më i mirë midis veprimtarive trajnuese ( brenda dhe jashtë vendit) ndikon në nivelin e efektivitetit të trajnimit si në kohe ashtu dhe përmbajtje. Të gjithë komponentët e trajnimit duhet të veprojnë dhe harmonizohen duke plotësuar njëri tjetrin si elementë të njëjtit sistem dhe që i shërbejnë një qëllimi të përbashkët.

*Nënshkrimi i Marrëveshjeve të Bashkëpunimit me Institucione Ndërkombëtare dhe Kombëtare si dhe Organizata Profesionale e Agjenci Publike , krijon mundësi për planifikimin e veprimtarive në mënyrë të mirë koordinuar duke minimizuar mundësinë e mbivendosjes si në kohë dhe në përmbajtjen e trajnimeve. Publikimi i Planit të Trajnimit dhe diskutimi me institucione te tjera të specializuara të trajnimit në vend si ASPA do të mundësojë që disa prej aktiviteteve trajnuese të kryhen pa kosto shtesë.*

3. Buxheti i kufizuar mund të sjellë impakt negativ duke ulur mundësinë e angazhimit të ekspertëve të jashtëm (jashtë KLSH) po ashtu dhe në pjesëmarrjen në aktivitete trajnimi që kërkojnë pagesa.

*Pjesa më e madhe e kostove të trajnimit do të përballohen nga Buxheti i KLSH për vitin 2014. Në kushtet e kufizimeve financiare, Marrëveshjet e Bashkëpunimit me SAI homologe të Evropës dhe Rajonit, si dhe Organizma Profesionale dhe Akademike brenda dhe jashtë vendit mundësojnë kufizimin e shpenzimeve financiare për pjesëmarrje. Gjithashtu Programi i Trajnimit nxit trajnimet brenda KLSH të cilat konsiderohen mjaft efektive dhe me kosto të pakta.*

*Sidoqoftë mbetet detyrë e Sektorit të Trajnimeve të intensifikojë përpjekjet për mbështetjen nga donatorë të huaj dhe vendas për të siguruar burimet e nevojshme që do të mundësonin implementimin me sukses të Programit të Trajnimit.*

4. Disponibiliteti i Lektorëve/ Trajnuesve mund të ndikojë në moskryerjen në kohë dhe mosrespektimin e Programit të Trajnimeve.

*Gjatë fazës parapërgatitore për hartimin e Planit të Trajnimit, veprimtaritë e përfshira në Plan janë diskutuar me stafin që do të ofrojë këto trajnime. Megjithatë, komunikimi i vazhdueshëm dhe kontaktimi në avancë për të siguruar vlefshmërinë e trajnerëve do të rrisë sigurinë që veprimtaritë të zhvillohen në kohë dhe sipas parashikimeve.*

5. Njohuritë e kufizuara të gjuhëve të huaja ( kryesisht gjuhës Angleze), pavarësisht përmirësimeve në munrin e audituesve këto dy vitet e fundit, ende sjellin vështirësi në kryerjen dhe pjesëmarrjen në trajnime e aktivitete të tjera të zhvillimit profesional jashtë shtetit, si dhe në trajnimet e organizuara brenda vendit nga ekspertë të huaj. Gjithashtu ky faktor ndikon dhe në kryerjen e kostove shtesë për përkthime si dhe kufizon mundësinë e leximit në internet të materialeve lidhur me profesionin.

*Duke konsideruar njohuritë e gjuhës së huaj si një faktor i rëndësishëm në rritjen dhe zhvillimin profesional të audituesve, Kryetari i KLSH ka parashikuar në këtë Program Trajnimi dhe organizimin e “ Kursit intensiv të Gjuhës Angleze” online me metodën “ TELL ME MORE” i cili do të fokusohet kryesisht në “ Gjuhën e profesionit”. Një aktiviteti i tillë do të mundësojë thellimin e njohurive të gjuhës angleze për stafin, puna e të cilit është e lidhur kryesisht me studimin e materialeve në gjuhë të huaj dhe do të ndikojë jo vetëm në përmirësimin e cilësisë së punës por dhe nxitjen e studimit dhe punës kërkimore.*

6. Vlefshmëria e kufizuar e ambienteve të trajnimit, përdorimit të teknologjisë së multimedias dhe pajisjeve të tjera teknike që janë të nevojshme për ofrimin e trajnimeve me cilësi të lartë dhe metoda bashkëkohore.

*Përmirësimi i infrastrukturës së trajnimeve brenda KLSH është parashikuar të sigurohet nga blerja e pajisjeve të reja ( laptop, projektor etj) gjatë vitit. Njëkohësisht marrëveshjet e bashkëpunimit me disa Universitete dhe Institucione publike mund të sigurojnë përdorimin e ambienteve të trajnimit jashtë KLSH dhe pa kosto shtesë.*

*Një faktor mbëhstetës mjaft pozitiv në këtë drejtim do të jetë ndihma e ofruar nga TIKA, Turqi, e cila do të konsistojë në asistencë teknike dhe trajnime për stafin që do të përfshihet në veprimtari të auditimit të IT.*

## **XI. ÇËSHTJE NË FOKUS PËR TË ARDHMEN**

*Në Strategjinë e Zhvillimit të KLSH 2013-2017 , përcaktohet se : Kapacitetet audituese të stafit të KLSH-se do të forcohen kryesisht nëpërmjet rritjes së njohurive individuale të stafit. Në amendimet e ligjit organik të KLSH, të cilat priten të miratohen së shpejti, është parashikuar certifikimi profesional i stafit auditues. Ky proces do të kontribuojë në krijimin e një trupe profesionale audituesish, të aftë të përballojnë misionin e institucionit dhe të realizojnë vizionin nëpërmjet kryerjes së auditimeve profesionale.<sup>7</sup>*

Duke e konsideruar Planin e Trajnimit si pjesë integrale e zhvillimit strategjik për periudhën e ardhshme dhe për të siguruar arritjen e objektivave që KLSH ka vendosur në Programin e Trajnimit për vitin 2014 kërkohet përmbushja e disa parakushteve të cilat në mënyrë të përmbledhur paraqiten sa më poshtë:

1. Siguria e mbështetjes nga menaxhimi me burimet kryesore dhe të përshtatshme të procesit të trajnimit.
2. Siguria që trajnimi kontribuon në implementimin e Strategjisë së Zhvillimit të KLSH. Trajnimi duhet t'i shërbejë të gjithë punonjësve në të gjitha nivelet për të përfutuar aftësitë e kërkuara.
3. Siguria ekzistencën e një modeli trajnimi bashkëkohor dhe sistematik , që trajnimet kryhen për të gjitha nivelet në vijimësi dhe të orientuar në rezultate.
4. Të vendosë “ zhvillimin profesional” si një nga vlerat kryesore të KLSH dhe në kulturë që përkrahët nga të gjithë punonjësit në institucion.
5. Siguria se ka një lidhje të përshtatshme ndërmjet nevojave të institucionit dhe nevojave të çdo individi për trajnim.
6. Krijimi i një sistemi për të vlerësuar efektivitetin e trajnimit.

Programi Vjetor i Trajnimit të punonjësve të KLSH dhe jep një peisazh të gjerë të fushave kyç dhe aktiviteteve për t'u ndërmarrë për arritjen e objektivave në drejtim të zhvillimit profesional të stafit. Nëpërmjet këtij Programi, KLSH synon t'i ofrojë stafi të tij një mjet të dobishëm që do të udhëheqë të gjithë zhvillimet lidhur me veprimtaritë trajnuese për vitin 2014.

---

<sup>7</sup> Strategjia e Zhvillimit të KLSH 2013-2017

*Pergatiti: Albana GJINOPULLI*  
*Përgjegjës Sektorit të Trajnimeve*