



ECA DHE KLSH PARALELE NË ZHVILLIMIN PROFESIONAL



Seria: botime KLSH 14/2018/98

Tiranë, 2018

*ECA DHE KLSH
PARALELE NË ZHVILLIMIN
PROFESIONAL*

TIRANË 2018

Titulli:

ECA dhe KLSH - paralele në zhvillimin profesional

Përgatitën botimin: Albana Gjinopulli
Qeram Cibaku

Art Design : Bledi Dervishaj

Seria botime KLSH : 14/2018/98

ISBN : 978-9928-159-80-9

Shtypur në Shtypshkronjën: Botime MORAVA

Tiranë, 2018

PËRMBAJTJA

Në vend të hyrjes.....KLSH dhe ECA – paralele për zhvillimin profesional	5
PJESA I : Optika e ECA-s për zhvillimin profesional të audituesve	10
Editorial: Ancora imparo/Akoma mësoj, motoja për mësim dhe zhvillim gjatë gjithë jetës	11
I. Zhvillimi Profesional, i nxitur nga kërshëria për njohuri të reja	12
II. Burimet njerëzore, rekrutimi dhe trajnimet, si lidhen të gjitha	14
III. Trajnimet në ECA: nga vizioni në realitet	15
IV. Mësimi alternativ: të rrokësh mundësinë!	16
V. Format i ri i trajnimeve për kolegët e rinj dhe të vjetër	19
VI. ASPIRE–Programi i ECA-s për të saporekrutuarit	21
VII. Të bësh një intership tek ECA: “Jo vetëm kafë dhe faqe Excel”	23
VIII. Të jesh një trajnues: kënaqësia e ndarjes së njohurive me kolegët	25
IX. Aftësitë praktike në pedestal: trajnimi i lidërsipit në ECA	27
X. Trajnimi mbi lidërsipin: çfarë mund të përfitojmë	29
XI. Ofrimi i trajnimeve ekzekutive për politikë largpamëse	31
XII. Mësimi dhe zhvillimi i stafit: si aktivitetet e shkëmbimit të njohurive përshtaten në panoramën e përgjithshme	33
XIII. Qasja e drejtuesit: Përpjekjet për zhvillim të efektivitetit të stafit	36
XIV. Lidhja e Institucioneve të BE me të mësuarit gjatë gjithë jetës	40
XV. Aleanca e Audituesve: Forumi i ri i OECD- së për audituesit e sektorit publik	44
XVI. Dije për gjithë jetën, në kohë dhe vetëm për ty	47
XVII. Bashkëpunimi i ECA-s me Akademinë: Forcimi i lidhjeve midis audituesve dhe akademikëve	53
XVIII. 27 nëpunës civil marrin pjesë në programin EUSA: ERASMUS për administratën publike.	58
XIX. Eksperiencë një here në jetë	60
XX. Promovimi i një kulture të të mësuarit gjatë karrierës: Trajnimi në shërbimin e auditimit të brendshëm të Komisionit Europian	62
XXI. Mësimi dhe zhvillimi pranë Komisionit Europian: transformimi në një organizatë ‘70-20-10’	66
XXII. Përqëndrimi në Blockchain	67
XXIII. Vlerat dhe faktet që qëndrojnë në themel të BE	68
XXIV. Arritjet	70
XXV. Publikime 2018	78
XXVI. Drejtues dhe Auditues të KLSH në ECA (suplement)	79

PËRMBAJTJA

PJESA II : Zhvillimi Profesional në KLSH , 2012 – 2018	92
I. Kapitalizimi i vlerës së zhvillimit profesional në KLSH	93
II. Parimet e ndërtimit të Sistemit të Zhvillimit Profesional	101
III. Programi Vjetor i Zhvillimit Profesional	103
IV. Aktivitete të Zhvillimit Profesional	108
V. Qasja për formim dhe zhvillim profesional në KLSH	110
VI. Modeli i pjesëmarrjes	178
VII. Kategoritë dhe tematika e trajnimit	179
VIII. Testimi i njohurive	185
IX. Mbështetja logjistike për organizimin e trajnimeve	185
X. Cikli dhe Drejtuesit e Trajnimeve	187
XI. Progresi ndër vite – stadi i trajnimeve dhe ecuria në KLSH	189
XII. Konkluzione të punimit dhe projeksionet e vazhdimësisë	210

Në vend të hyrjes.....

ECA dhe KLSH - paralele në zhvillimin profesional



Gërshetimi i vlerave të eksperiencave trajnuese të një prej institucioneve supreme të auditimit më të zhvilluara në botë, Gjykatës Evropiane të Audituesve (ECA) me kapitalizimin e zhvillimit profesional si rritje e kapaciteteve audituese nga Kontrolli i Lartë i Shtetit nuk është i rastësishëm.

Si anëtar i INTOSAI-t dhe EUROSAT-t dhe partner i SAI-ve të BE-së, i ECA-s dhe GAO-s amerikane, KLSH e konsideron ndërtimin e kapaciteteve një proces të vazhdueshëm, të orientuar nga rezultati dhe objektivat. Kjo konsideratë rrjedh nga një prej 9 objektivat parësorë të Projekt-Ide-së së datës 14 dhjetor 2011, prezantuar pranë Komisionit për Ekonominë dhe Financat të Kuvendit të

Shqipërisë, ku si kandidat i nominuar nga Presidenti i Republikës për detyrën e Kryetarit të Kontrollit të Lartë të Shtetit theksova **“Zhvillimin e burimeve njerëzore të KLSH në nivelin e parametrave të kërkuar nga INTOSAI dhe në përputhje me sfidat integruese të vendit”**.

Ky botim sjell qasjet inovatore të ECA-s, duke e konsideruar zhvillimin profesional të audituesit evropian në funksion të kërshërisë për njohuri të reja, trajnimet e stafit të porsarekrutuar (por jo vetëm) nëpërmjet transformimit nga vizioni në realitet, ofrimin e asimilimit të dijeve të reja në formate elastike, sipas pozicioneve të stafit, si auditues, ndihmës, ekspert, përgjegjës grupi auditimi apo drejtues i lartë, në formën e mësimit alternativ, apo si qasje e përzier për të maksimizuar rezultatet, si dhe si të mësuarit e integruar- një mjet për suksesin e organizatës.

Me këtë libër, lexuesi njihet me kulturën e të mësuarit gjatë karrierës, si dhe të mësuarit gjatë gjithë jetës të ECA-s, por edhe me politikat e zhvillimit profesional në KLSH, duke maksimizuar nevojën për krijimin e vlerave të qëndrueshme, duke aplikuar një proces sistematik të mësimi profesional e etik dhe inkurajuar një mjedis zhvillimi të vazhdueshëm e fleksibël, të aftë për t'u përballur me situata komplekse, si dhe me sfidat dhe rreziqet e kohës.

Ky botim sjell formatet inovative të ECA-s të trajnimeve për kolegët e rinj dhe të vjetër, programin “ASPIRE(Aspiro)” të saj për të saporekrutuarit, ngritjen e aftësive praktike në pedestal në trajnimin e leadershipit, bashkëpunimin e SAI-t të BE-së me stafet akademike nëpërmjet forcimit të lidhjeve midis audituesve dhe akademikëve, por edhe qasjen e institucionit tonë nën motot “KLSH-agjent whatchdog i qytetarit dhe Parlamentit” dhe “KLSH shërbestar i qytetarit”, si forca lëvizëse dhe njëherazi inspiruese për menaxhimin e ndryshimit të qeverisjes institucionale.

Si SAI, kemi konsoliduar reformat e ndërmarra që nga viti 2012 në menaxhimin e burimeve njerëzore, duke u fokusuar në realizimin e tre objektivave kryesore:

1. Zbatimin e kornizës legjislative të shërbimit civil, implementimin e Standardeve Ndërkombëtare të Auditimit ISSAI që mbulojnë fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore si dhe qasjeve e praktikave më të mira të identifikuar nga Komuniteti i INTOSAI-t .
2. Zhvillimin edhe instalimin e vlerave etike dhe të integritetit tek çdo anëtar i stafit të KLSH, që përbën parakushtin e kredibilitetit institucional dhe bazën e ngrehinës së besimit të qytetarëve tek institucioni i KLSH-së.
3. Zhvillimin e kapaciteteve me fokus rritjen e profesionalizmit dhe maksimizimin e produktivitetit të stafit të KLSH-së.

Kjo filozofi menaxhimi e burimeve njerëzore në institucion reflekton përmbushjen e objektivit prioritar të përcaktuar në Standardin ISSAI 12 “Vlerat dhe Përfitimet e Institucioneve Supreme të Auditimit-Të bësh diferencën në jetën e qytetarëve”, si dhe menaxhimin modern dhe efektiv të kapitalit njerëzor, në funksion të sigurimit të aftësive më të mira profesionale dhe njohurive mbi standardet ndërkombëtare të fushës.

Sikurse në qendër të zhvillimit profesional të ECA-s janë burimet njerëzore, rekrutimi dhe trajnimet, për KLSH reformimi institucional në periudhën 2012-2018 vendosi një koncept të ri në menaxhimin e burimeve njerëzore, duke i dhënë rëndësi parësore kapitalit njerëzor dhe investimeve në ndërtimin e kapaciteteve. Si rezultat, situata në zhvillimin e burimeve njerëzore për vitin 2017 ishte:

- 2 drejtues kanë titullin "Profesor" dhe "Profesor i Asociuar", nga 0 në vitin 2011.

- 6 drejtues dhe auditues kane titullin “Doktor i shkencave”, nga 0 në vitin 2011.
- 19 drejtues dhe auditues kanë një diplomë të dytë nga të cilët 14 në Drejtësi dhe 5 në Financë, nga 4 që rezultojnë me dy diploma në vitin 2011.
- 5 drejtues dhe auditues kanë Diplomë/Certifikatë Ndërkombëtare në Kontabilitet dhe Auditim (CIPFA) dhe Certifikatë Ndërkombëtare në Auditim (CPA), nga 1 në vitin 2011.
- 5 auditues kanë Certifikatën Kontabël i Miratuar dhe 2 auditues Certifikatën Ekspert Kontabël, nga 1 që rezultonte në vitin 2011.
- 19 drejtues dhe auditues kanë Certifikatën e Audituesit të Brendshëm, nga 7 që rezultojnë në vitin 2011.
- 12 auditues kanë Certifikatën e Vlerësimit të Pasurive të Paluajtshme, nga 0 që rezultojnë në vitin 2011.
- 8 drejtues dhe auditues kanë Diploma/Certifikata të trajnimeve të zhvilluara nga IDI (Iniciativa për Zhvillim e INTOSAI-t) nga 0 në vitin 2011.
- 15 drejtues e auditues kanë përfutur trajnime nëpërmjet intershipeve me afat 5 muaj nga Gjykata Evropiane e Audituesve (ECA) dhe 5 drejtues e auditues përmes fellowship-eve me afat 4 muaj nga Zyra e Auditimit Qeveritar të SHBA-së GAO, nga 1 në vitin 2011 (trajnuar në vitin 2000).

Ashtu si Gjykata Evropiane e Audituesve (ECA) ka realizuar mësimin e vazhdueshëm, atë alternativ gjatë gjithë jetës dhe të mësuarit e integruar si mjete për suksesin e organizatës, gjatë periudhës 2012-2018, KLSH mundësoi transformimin nga menaxhimi tradicional i burimeve njerëzore në qasje më proaktive dhe inovatore të ndërtimit dhe zhvillimit të kapaciteteve njerëzore e profesionale, duke mësuar nga eksperiencat e trajnimeve të SIGMA-s, të ekspertëve të SAI-ve të përparuara evropiane partnere të tij, si Zyra Kombëtare e Auditimit e Polonisë (NIK), SAI i Kroacisë, Gjykata Austriake e Auditimit, SAI çek, etj., mbi bazën e motos së INTOSAI-t “Experientia mutua Omnibus prodest (Nga eksperiencia e përbashkët fitojnë të gjithë)”.

Politika e ndjekur nga KLSH, e mbështetur nga Strategjia e tij e Zhvillimit 2013–2017, e rishikuar dhe me pas nga Strategjia e Zhvillimit 2018-2022 për zhvillimin e kapaciteteve audituese, ka synuar rekrutimin dhe mbajtjen e audituesve të aftë, të përkushtuar, të motivuar për të kontribuar në zhvillimin individual dhe më pas për të gjithë institucionin. Sistemi ynë i menaxhimit të burimeve njerëzore është fokusuar në instalimin e procedurave efektive për të vlerësuar dhe plotësuar nevojat për stafin e ri të rekrutuar, si dhe njëkohësisht për të rritur dhe zhvilluar kapacitetet, aftësitë personale, karakteristikat individuale të audituesve, kontributet e tyre, potencialet, duke ofruar mundësi për mësim dhe zhvillim të vazhdueshëm.

Në kuadër të përmbushjes së objektivit për një menaxhim modern të burimeve njerëzore KLSH, ka ndërmarrë hapa konkrete dhe një sërë iniciativash për instalimin në institucion të një infrastrukture dhe sistemi efektiv të menaxhimit të kapitalit human dhe krijimin e profilit të një institucioni të besueshëm dhe profesional ne optiken e palëve të treta –parlamentit, medias dhe publikut e qytetarit, si dhe subjekteve të auditimit.

Sikurse ECA me shume sukses ka mundur te realizoje një qasje te përzier te trajnimit tradicional me atë novator për të maksimizuar rezultatet, sistemi i zhvillimit profesional ne KLSH reflekton efektivitetin e politikave të burimeve njerëzore në drejtim të rritjes së kapaciteteve profesionale, për të cilat treguesit e performancës përfaqësohen në nivele rreth 14 herë më të larta, nga 2,1 ditë mesatare trajnimi/auditues në vitin 2011, në një mesatare prej 28,5 dite trajnimi/auditues për periudhën janar 2012-nëntor 2018, duke arritur kështu dhe nivelin më të lartë të këtij treguesi përgjatë gjithë zhvillimit të këtij institucioni ndër vite. Sikurse ECA sot drejton audituesit e saj ne njohjen dhe përdorimin e teknologjive bashkëkohore “blockchain”, KLSH ka orientuar audituesit e tij ne përdorimin e Sistemit te Informacionit për Menaxhimin dhe Mbështetjen e Proceseve të Auditimit, te quajtur RevZone, si një risi absolute per institucionin qe lehtëson dhe plotëson tërësisht me informacionin e duhur drejtimin ne auditim, si dhe ka krijuar bazën e të dhënave për subjektet e auditimit IT (ICTS Database) dhe ka zhvilluar Manualin Aktiv të Auditimit të Teknologjisë së Informacionit. Ky manual elektronik, me vlera të padiskutueshme në analizimin e riskut, planifikimin e auditimit si dhe përdorimit të eksperiencës së auditimeve të mëparshme, përbën një risi jo vetëm për KLSH por edhe për komunitetin botëror të auditimit., si produkt qe lindi, u testua në një auditim pilot, u përmirësua edhe me kontributin modest të audituesve të Teknologjisë së Informacionit të KLSH dhe është prezantuar në disa evente të grupeve të punës së IT së EUROSAT-t dhe INTOSAT-t. Ai është pranuar dhe po implementohet si një inovacion në fushën e auditimit nga komuniteti ndërkombëtar i Auditimit të T.I.

Kongresi INCOSAT i XXII-te i INTOSAT-t ne dhjetor 2016 ka përcaktuar profesionalizimin si proces i vazhdueshëm i fitimit me autoritet të cilësisë dhe statusit të ekspertit dhe të etikës, duke demonstruar një nivel të lartë të kompetencës ose aftësisë.

Si ECA, edhe KLSH, ne partneritet te natyrshëm si institucione supreme te auditimit(SAI), mbi bazën e Deklaratës se Limës, Kushtetutës se SAI-ve, janë angazhuar ne promovimin e Axtendes se Profesionalizmit te INCOSAT XXII-te.

Kontrolli i Lartë i Shtetit këtë Axtendë e ka përkthyer në detyra që kërkojnë më shumë angazhim nga audituesit publikë, për të vepruar si profesionistë, duke kryer punën audituese në cilësinë dhe kohën e duhur, me sa më efektivitet dhe efikasitet që të jetë e mundur.

Në frymën që përçon Axhenda e Profesionalizmit e INTOSAI-t, eksperiencia e zhvillimit profesional të ECA-s dhe Strategjia e Zhvillimit 2018–2022 e KLSH, institucioni aspiron të aftësohet plotësisht për të bërë ndryshim në jetën e qytetarëve shqiptarë, sikurse përcaktohet në standardin ISSAI 12. Kjo është mënyra se si KLSH e ka konceptuar rritjen dhe fuqizimin e kapaciteteve institucionale e organizative, duke u shndërruar në *hub* (qendër, nyje) të zhvillimit profesional të audituesve të vet, për t'i aftësuar ata që të ofrojnë vlera dhe përfitime për qytetarin, në luftën pa kompromis kundër korrupsionit dhe në përmirësimin real të qeverisjes publike, duke audituar me ekonomicitet, efektivitet dhe eficiency përdorimin e parasë se taksapaguesit shqiptar.

Botimi i KLSH që ju sot merrni në duar është konceptuar si një gërshetim i eksperiencave të zhvillimit profesional në Gjykatën Evropiane të Audituesve në Luksemburg (ECA) dhe Kontrollit të Lartë të Shtetit. I kompozuar në dy pjesë, Libri “ECA dhe KLSH - paralele për zhvillimin profesional”, harmonizon kontributin teorik po ashtu dhe origjinalitetin e implementimit praktik të politikave të edukimit profesional të audituesve në ECA, përvojë e ndjekur në mënyrë rigorozë nga KLSH për të siguruar kapitalizimin e vlerës së fituar nga zhvillimi profesional si një investim në ngritjen e kapaciteteve dhe forcimin e cilësisë së Auditimeve.

Struktura e librit përfshin sa më poshtë:

Pjesa e Parë, që ofron një përmbledhje të qasjes së ndjekur nga ECA për zhvillimin profesional dhe trajnimet , mbështetur në botimin e dedikuar të Revistës nr. 4 , Prill 2018 të ECA-s , Trajnimi dhe Zhvillimi Profesional (*Journal No 04 | APRIL 2018, Training and Professional Development*) . Njëkohësisht këtu janë integruar informacione specifike mbi trajnimet e drejtuesve dhe audituesve të KLSH në ECA si dhe forma të tjera të bashkëpunimit dhe zhvillimit përgjatë këtyre 7 viteve të fundit.

Pjesa e Dytë e cila përcjell progresin e bërë gjatë 7 viteve të fundit nga KLSH në fushën e ndërtimit dhe forcimit të kapaciteteve si zhvillime origjinale të profilit profesional të audituesit publik shqiptar, dhe orientimin mbi perspektivën e së ardhmes.

Të dy pjesët e librit janë zhvilluar si komplementarë të njëra tjetrës duke i ofruar , për herë të parë lexuesit, informacion të një natyre krejt të veçantë gjithëpërfshirës e kuptimplotë për zhvillimin profesional i orientuar nga motoja “Të mësuarit gjatë gjithë jetës të bëhet kulturë në KLSH”.

Dr. Bujar Leskaj



Pjesa I

Optika e ECA-s - për zhvillimin profesional të audituesve



*Referuar Botimit special të Revistës nr.4, Prill
2018 të Gjykatës Evropiane të Audituesve ,
“Trajnimi dhe Zhvillimi Profesional”*

Editorial: *Ancora imparo/Akoma mësoj*, motoja për mësim dhe zhvillim gjatë gjithë jetës



Shumica e njerëzve ende e lidhin trajnimin me një klasë. Megjithatë, qasja e sotme e trajnimit, e quajtur shpesh Mësim dhe Zhvillim, ose L&D (Learning and Development), si “shkollë e re”, është shumë më e gjerë se sa trajnimi në kuptimin klasik. Sot, ne mësojmë me shumë më tepër mënyra se sa “shkolla e vjetër” e të mësuarit në klasë. Fokusi qëndron në shkëmbimin e njohurive, marrjen e aftësive të reja dhe zhvillimin e kompetencave, të gjitha këto të mundësuar nga digjitalizimi. “Mikro-mësimi”, *e-kurset*, udhëzuesit e personalizuar, videot, animacionet, të gjitha sipas konceptit ATAWAD (në çdo kohë, vend dhe pajisje), janë mjetet e “shkollës së re” që po përdoren për të çkyçur njohuritë. Dhe mundësisht, njohuritë jetëgjata. Ose, sikurse ka thënë Michelangelo në moshën 87 vjeçare: *Ancora imparo* (Jam ende duke mësuar)

Gaston Moonen

I. Zhvillimi Profesional, i nxitur nga kërshëria për njohuri të reja.

Intervistë me Eduardo Ruiz Garcia, Sekretar i Përgjithshëm i ECA



Nga Gaston Moonen
Drejtorja e Presidencës

Celësi i suksesit

Mesazhi i parë që E. R. Garcia na përcjell në krye të herës, është se sa i kënaqur është ai me përzgjedhjen e trajnimeve dhe të zhvillimit profesional si temë e veçantë e këtij numri të revistës së gardianes së fondeve evropiane. “Trajnimet dhe shkëmbimi i njohurive janë çelësi i suksesit të institucionit, ashtu sikurse janë thelbësore për përmirësimin profesional të secilit prej nesh. Rrjedhimisht, kapaciteti individual do të përkthehet në kapacitet institucional të ECA-s.”

Besimi dhe performanca individuale

“Një element jetik për ngjizjen e besimit është edhe produkti që ECA është në gjendje të shpalosë. Besimi i qytetarëve në punën tonë varet nga pavarësia e institucionit, cilësia, rëndësia dhe kthjelltësia e raporteve të auditimit, transparenca e asaj çfarë komunikojmë, si dhe eficientia e organizatës tonë”.

Të gjitha këto cilësi që përbëjnë kontributin tonë në të ardhmen e BE-së varen nga puna e secilit individ.’

Ne së pari duhet t'i bindim të gjithë që njohuritë dhe menaxhimi i njohurive dhe janë thelbësor për institucionin tonë.

Hapja ndaj këndvështrimeve të reja “Kur kryen një auditim, ekziston gjithnjë risku i “efektit tunel”. Ti mbledh evidencat, i analizon, por, ndërkohë, rrezikon gjithmonë të bësh të njëjtat gjëra në të njëjtën mënyrë të vjetër, duke lënë mënjanë detaje të rëndësishme që gjenden diku tjetër, jashtë tunelit që duket sikur nuk po mbaron kurrë. Për këtë arsye, na nevojiten njohuri të jashtme, të cilat mund të na i ofrojnë universitetet dhe akademikët që kryejnë kërkim shkencor të ngritur në art. Ata kanë, gjithashtu, edhe aftësitë pedagogjike për të na i përcjellë ato.” Për Eduardo Ruiz Garcia-n, prezantimet e shumta të organizuar në ECA nga ekspertë të jashtëm, duhet të shihen në këtë prizëm: ata japin një mundësi për të zgjeruar diapazonin tonë dhe për t’u njohur me burime dhe metoda të tjera dijesh.

Të gjesh frymëzim jashtë auditimit...për të audituar më mirë

Sekretari i Përgjithshëm e konsideron veten një njeri kureshtar. “Kërshtëria është tejet e rëndësishme. Si auditues, duhet të jesh jo vetëm skeptik, por edhe i etur për të zbuluar gjëra të reja.” Me entuziazëm të madh, ai ndan me ne dëshirën e tij për të organizuar një seminar mbi filozofinë e aplikuar në aktivitetin themeltar të ECA-s, në “auditimin” si të tillë. Ai përfundon se stafi i ECA-s mund të përfitojë gjatë punës së tij, lloje të ndryshme aftësish dhe njohurish, veç auditimit, si shkencat politike, ekonomia, psikologjia, filozofia, matematika, etj. “Duke lexuar sërish Spinozën apo Weberin, do të na ndihmojë të rikujtojmë shumë elemente të cilat ushqejnë auditimin dhe lidhen me konceptet bazike që duhet të vëmë në jetë në praktikën tonë të përditshme”.

Ajo që është shumë e rëndësishme është trajnimi i përshtatur [...] edhe për nevoja të veçanta që lidhen me një detyrë konkrete ose një klasë individuale.

... kemi nevojë për më shumë njohuri të jashtme, të cilat universitetet dhe akademikët që kryejnë hulumtime të artit mund të ofrojnë.

Nuk ka të bëjë vetëm me njohurinë, por edhe me dhënien e njohurive të tjerët.

Gjithkush ka një përgjegjësi në këtë.

II. Burimet njerëzore, rekrutimi dhe trajnimet: Si lidhen të gjitha

Nga Aglika Ganova dhe Isidoro Rodriguez de las Parras,
Drejtorja e Burimeve Njerëzore, Financës dhe Shërbimeve
Mbështetëse

Trajnimi profesional është ngulitur në departamentin e Burimeve Njerëzore, si jo rrallë për institucionet e BE-së. Aglika Ganova dhe Isidoro Rodríguez de las Parras, të dy kanë një përvojë të gjatë dhe përgjegjësi në burimet njerëzore, shpjegojnë lidhjet midis trajnimit, zhvillimit profesional dhe aspekteve të tjera të burimeve njerëzore.

Trajnimet janë pjesë thelbësore në zhvillimin profesional të stafit të SAI-ve

Ndërsa Strategjia e re 2018-2022 e ECA-s sapo ka nisur, stafi konsiderohet si aset kryesor i institucionit. Më e mira për stafin përkthehet në garancinë se ai është duke u motivuar, është i angazhuar dhe i përkushtuar në arritjen e objektivave të ECA-s, me prioritet zhvillimin dhe krijimin e një kulture të re mësimi.

Trajnimet dhe rekrutimet

ECA përzgjedh nga një rang i gjerë talentesh. Megjithatë shumica e audituesve vijnë nga fusha ekonomike apo financiare, ju mund të takoni edhe ndonjë veteriner apo inxhinier nëpër korridoret e ECA-s. Thuajse të gjithë zyrtarët e saporekrutuar, janë të diplomuar të zgjedhur nga Zyra Evropiane e Përzgjedhjes së Personelit (EPSO), me ekspertizë dhe aftësi të testuara nga vetë EPSO. Ata njihen me mjedisin e ECA-s me anë të një shumëllojshmërie kursesh trajnimi të disponueshme, ose në rastin e audituesve, programi “ASPIRE”. Ata përfshijnë kurse trajnimi, mentorim dhe detyra specifike për t’u siguruar që audituesit të fitojnë njohuri dhe aftësi që do t’u mundësojnë të punojnë kudo në ECA dhe të njihen me departamentet e ndryshme të saj.

Trajnimet si mjet për të siguruar motivimin dhe zhvillimin e stafit tonë.

Me anë të trajnimeve të ndryshme, ECA i jep mundësinë stafit të vet për t’u përditësuar në çdo kohë me zhvillimet në fusha të ndryshme, për avancimin në karrierë, si dhe zhvillimin personal dhe profesional. Në vitin 2017, ECA alokoi rreth 650,000 € për motive trajnimi. Në të njëjtën mënyrë, stafi i BNJ po përpiket të rrisë dhe zhvillojë aftësitë, duke marrë pjesë në seminare dhe trajnime të ndryshme duke ndarë njohuritë mes nesh, duke na ndihmuar të kuptojmë më mirë nevojat e departamenteve apo anëtarëve të tjerë të stafit dhe duke u kthyer, kështu, në partnerë të besuar për drejtuesit e lartë të ECA-s. Në gjithë këtë, motivimi dhe produktiviteti luajnë një rol jetik.

III. Trajnimet në ECA: nga vizioni në realitet

Nga Veronica Ardelean,
Drejtoreshë e Burimeve Njerëzore,
Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse

Qëllimet e mira janë të rëndësishme, por duke i vënë ato në praktikë shpesh është më shumë një sfidë. Më poshtë, Veronica Ardelean, drejtuesja që kryeson ekipin e trajnimit profesional të ECA, tregon veprimet e ndryshme të ndërmarra për të përkthyer vizionin e ECA për trajnimin dhe zhvillimin e stafit në veprime konkrete.

Mëso gjëra të reja. Trajno veten dhe të tjerët. Ndaj dijet e tua.

Trajnimet profesionale në ECA janë një komponent kyç. Qëllimet e mira janë të rëndësishme, por, shpeshherë, janë më shumë se një sfidë. Ne i konceptojmë trajnimet profesionale si diçka më komplekse, përtej trajnimeve të thjeshta të stafit në një fushë të caktuar. Ata duhet të përqafojnë një gamë të gjerë aktiviteteve që e ndihmojnë një person të zhvillohet dhe plotësohet individualisht: të bëhet i përkushtuar, besnik, eficient, i besueshëm dhe i vetëkënaqur.

Çfarë ofron grupi i Trajnimeve Profesionale?

Ne ofrojmë trajnime dhe shkëmbim njohurish në një shumëllojshmëri formatesh: *trajtime sipas fushave përkatëse* si auditim financiar dhe përputhshmërie,

auditim performance, ligjet, etika, mjedisi, marrëdhëniet ndërkombëtare, etj.; *trajtime sipas pozicioneve të stafit* si auditues, përkthyes, ndihmës, drejtues të lartë, përgjegjës grupi, staf mjekësor dhe sigurie, “auditues nga shtëpia”, të saporekrutuar, etj.; *mbështetje për marrjen e certifikatave të audituesit* gjatë trajnimeve të zhvilluara, brenda dhe jashtë ECA-s. Vlejnë për t’u përmendur edhe **“Çmimet e performancës”** që jepen për anëtarët e stafit kontributi i të cilëve konsiderohet i shkëlqyer. Që me krijimin e tij në vitin 2016, 8 kolegë kanë përfutur nga ai dhe disa, madje, kanë marrë pjesë në kurse të ndryshme të universiteteve prestigjioze si MIT në Boston, Universiteti i Kalifornisë, Harvard apo London Corporate Training (LCT).

Po e ardhmja?

Vizioni dhe parashikimi i institucionit tone është të kthehet në një qendër të njohur ekselence në fushën e auditimit publik, një organizatë moderne dhe dinamike, stafi i të cilës është i konsoliduar, përkushtuar dhe motivuar. Dhe trajnimet profesionale janë mënyra më e mirë për ta shndërruar këtë vizion në realitet!

IV. Mësimi alternativ: të rrokësh mundësinë!

Nga Paul Schilling, Sonia Ben Abdelhafidh dhe Nicolas Neymann, nga Deloitte Taksë dhe Konsultim



Evolucioni konstant i mjedisit profesional ka nevojë për të mësuarit gjatë gjithë jetës

Ndryshimet si në kuadrin rregullator, ashtu edhe në pritshmëritë e tregut apo aktorëve të tij, e bëjnë jetike nxënien e njohurive kritike dhe kompetencave. Kompanitë dhe organizatat e të gjithë sektorëve preken nga kjo: departamentet e burimeve njerëzore (BNJ) vihen përpara sfidës së ndërmarrjes së trajnimeve inovative dhe në të njëjtën kohë, mbajtjes nën kontroll të kostove për zhvillimin e stafit. Për këtë shkak, është e nevojshme mbështetja në një kornizë racionale dhe të konsoliduar, për të koordinuar funksionin e të mësuarit në një organizatë dhe marrjen parasysh të risive më të fundit të tregut. Në këtë mënyrë, “stiluesit e të mësuarit më mirë në klasë” po kombinojnë mundësitë e reja që vijnë nga era e digjitalizimit, me ekspertizën sipas fushave, mbështetur në parimet e mirënjohura të minimizimit të humbjes së vëmendjes nga të trajnuarit.

Zhvillimi profesional është i rëndësishëm për secilën organizatë auditimi, qoftë në sektorin publik apo privat.

Duke qenë një lojtar kyç në sektorin e auditimit privat, Deloitte siguron trajnim si brenda dhe jashtë - duke përfshirë audituesit e ECA-së - dhe mund të shërbejë si një pasqyrë se si janë hartuar dhe shpërndarë trajnimet në një organ publik të auditimit. Paul Schilling, Sonia Ben Abdelhafidh dhe Nicolas Neymann, respektivisht drejtor, menaxher dhe analist në Deloitte në Luksemburg, përshkruajnë më poshtë arsyen pse trajnimi është vendimtar për organizatat, se si një qasje e përzier të çon në rezultatet më të mira dhe se si organizatat mund të bazohen mbi këtë për të zhvilluar në dhe të mbeten organizatat më të mira të mësimit në klasë.

Një qasje e përzier për të maksimizuar rezultatet

Sfida e dytë qëndron në aplikimin e teknologjive të reja në teknikat tradicionale të të mësuarit. Nga njëra anë, digjitalizimi e bën më të thjeshtë shpërhapjen e përmbajtjes së leksioneve; nga ana tjetër, trajnimet në klasë i janë futur një rruge shndërrimi. Në pikëtakimin e të dyjave, të mësuarit e përzier përfaqëson një mundësi të qartë për të adresuar sfidat e trajnimeve të së ardhmes.



Tek Deloitte, ne përpiqemi t'i kombinojmë të dyja, si të mësuarit dixhital, ashtu edhe “eksperiencën në klasë” për të arritur rezultatet më të mira nxënëse, duke mbajtur në një nivel të arsyeshëm kostot për klientët tanë.

Të mësuarit e integruar, si një mjet për suksesin e organizatës

Risitë e fundit në trajnime parashtrojnë mundësi të arta edhe për sektorin e auditimit. Organizatave do t'u duhet t'i rivlerësojnë strategjitë e tyre trajnuese si për t'u përputhur me pritshmëritë, ashtu edhe për një përdorim më të mirë të kanaleve të reja të shpërndarjes. Neglizhimi i trajnimeve nuk është më një opsion: përthithja në mënyrë të drejtë e talenteve të reja kthehet, në fakt, në një çështje jetike për të mbështetur suksesin e një organizate; dhe të mësuarit e integruar, natyrisht, është një mjet thelbësor për ta arritur këtë sukses.

Në Deloitte, ne përpiqemi të kombinojmë të dyja të mësuarit dixhital me përvojat në klasë për të arritur rezultatet më të mira të të nxënës, duke e mbajtur koston për klientët tanë në një nivel të arsyeshëm. E-learning përdoren për të transmetuar njohuritë themelore dhe përmbajtjen teorike përpara një seance në klasë. Kjo siguron që pjesëmarrësit e trajnimit që vijnë në një seancë në klasë janë të përgatitur dhe kanë arritur një nivel themelor të kuptimit të çështjes në fjalë.

Our Vision

With D.Learn, we provide **affordable** and **tailored** learning & development solutions, and address both technical and business development needs.

We do this by combining **state-of-the-art digital** learning with **best-in-class face-to-face** trainings, united in **holistic** learning curricula and delivered by recognized experts in their field.

Our Mission

D.Learn's mission is to accompany our clients in their development needs with our vision of **blended learning**.

We provide a support for you in your effort to **become compliant** with the applicable regulations

Sesionet në klasë mund të përqëndrohen në shkëmbimin dhe zbatimin praktik të përmbajtjes së trajnimit. Ne aspirojmë për të nxitur bashkëpunimin dhe shkëmbimin midis pjesëmarrësve të trajnimit duke përdorur aktivitete inovative si luajtja e roleve, ushtrimet e tasave të peshkut, ngritja e rezervave të peshkaqenëve, kuize dhe shumë lloje të tjera të ushtrimeve, që jo vetëm që sigurojnë angazhimin e pjesëmarrësve, por edhe rrisin ndikimin e të nxënës për pjesëmarrësit.



Our face-to-face training approach is designed to maximize the impact for all participants

The facilitator guides the learners through the different elements of the training, managing the engagement and energy of the participants, choosing the right tools to transmit the knowledge, maximizing the learning impact for the participants

Role Plays / Coaching

Shark Tank

Group Work

Reading & Theory

Case Examples / Business Cases

Knowledge Transfer

Feedback

Reflection



Nga e majta në të djathtë: Dimitrios Vavatsis, zhvillues i kursit, Elke Trefz, zyrtar i buxhetit, Sara Garcia Blanco, praktikante, Slawomir Kozlowski, zhvillues i kursit, Veronica Ardelean, drejtori kryesor, Bernadett Soos-Petek, zhvillues i kursit, Nathalie Caron, administrator i kursit

V. **Formati i ri i trajnimeve për kolegët e rinj dhe të vjetër**

Nga Slawomir Kozlowski, Drejtorja e Burimeve Njerëzore, Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse

Sigurimi i trajnimit është bërë gjithnjë e më shumë një aktivitet i shumë fishtë që përfshin disa hapa dhe qasje. Slawomir Kozlowski, i cili u bashkua me ekipin e trajnimit profesional në vitin 2017, hedh dritë mbi aspekte të ndryshme që hyjnë në lojë kur kuptohen komponentët e ndryshëm që ekipi është përgjegjës.

Platforma “EU Learn”

Një nga mjetet e sistemit tonë, i quajtur “EU Learn”, i cili mundëson regjistrimin në këtë platformë për trajnime, është, padyshim, një opsion “para-regjistrim”. Nëse një datë kursi nuk është publikuar ende, ose datat e propozuara nuk janë të përshtatshme, ne mund të përdorim “para-regjistrimin” për të marrë një përditësim automatik sapo një rubrikë e re të jetë publikuar në seksionin “Catalogue/Katalogu”. Kjo i ndihmon menaxherët e kursit të vlerësojnë kërkesën për një kurs specifik.

Programi ASPIRE

Çdo vit, ECA-s i bashkohen të rinj të cilët përfitojnë trajnime të detyrueshme sipas profilit dhe pozicionit të tyre. Programi i trajnimit quhet ASPIRE (aspiro!) dhe i mundëson të sapo rekrutuarve marrjen e eksperiencave mbi auditimin financiar, të përputhshmërisë dhe atë të performancës për tre vitet e para në ECA.

Trajnimet e vazhdueshme dhe ato *ad-hoc*

Ekipi trajnues përgatit çdo vit një gamë të gjerë kursesh bazuar në programin vjetor të trajnimeve dhe nevojat aktuale të ECA-s. Pjesë e trajnimeve janë edhe kurset e mbajtura më parë, por që mund të ndryshohen në mënyrë që përmbajtja e tyre të jetë e përditësuar dhe zgjedhjet e tyre të shtohen. Pjesa tjetër e trajnimeve janë kurset *ad-hoc* dhe prezantimet. Një trajnim tjetër i rëndësishëm që ECA ofron, është ai HEAT (Hostile Environment Awareness Training - Trajnimi mbi Ndërgjegjësimin në Mjedis të Pafavorshëm), i cili synon të përgatisë stafe që ndërmarrin misione auditimi në vende të treta për sfidat e shumta që u paraqiten në një mjedis të panjohur dhe plot risqe.

Kurset online

ECA zhvillon, gjithashtu, tre kurse online për tre llojet kryesore të auditimit. Ata janë pjesë e trajnimeve të detyrueshme për audituesit e rekrutuar rishtazi, të cilët mund të ndjekin edhe kursin tjetër online “Prezantimi i Gjykatës Evropiane të Audituesve”.

VI ASPIRE–Programi i ECA-s për të saporekrutuarit

Nga Derek Meijers, Drejtoria e Presidencës dhe Ibolya Rajka, Drejtoria e Burimeve Njerëzore, Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse.

Në Nëntor të vitit 2015, ECA filloi programin ASPIRE, duke krijuar programin e tij të rekrutimit dhe integritetit për audituesit. Programi ka për qëllim të mundësojë ECA-s përmirësimin e rekrutimit, për të përmirësuar dhe personalizuar procesin e mikpritjes dhe për të lejuar kolegët e rinj të rekrutuar që të fitojnë përvojën e pajtueshmërisë, financiare dhe të performancës në tre vitet e para të karrierës së tyre në ECA. Ibolya Rajka, e cila menaxhon këtë projekt në shërbimet e burimeve njerëzore, dhe Derek Meijers shpjegojnë se çfarë përfshin programi dhe japin feedback nga dy kolegë që marrin pjesë në ciklin e vazhdueshëm të ASPIRE.



Audituesit e rinj dhe ASPIRE

Programi trajnues për të sapoardhurit në ECA quhet ASPIRE (Admit, Start, Prepare, Initiate, Rotate, Expand=Prano, Fillo, Përgatit, Ndërmerr, Shndërro, Zgjero). ASPIRE është një kurs afatgjatë. Pas një sërë kursesh fillestare, audituesi i ri do të ndjekë disa trajnime specifike nga dhoma të ndryshme të Gjykatës, do të fitojë eksperiencë dhe do të ndjekë kurse të tjera për të përmirësuar aftësitë në hartimin e raporteve. Ai mund të marrë edhe certifikata (si Certifikata e Audituesit Publik apo ajo e Audituesit të Brendshëm) ose të marrë pjesë në studime pasuniversitare të organizuara nga ECA, në bashkëpunim me Universitetin e Lorraine.

Dëshmitë e pjesëmarrësve të ASPIRE

Janka dhe Flavia kanë zgjedhur ECA-n:

Janka: “Për të kontribuar në të mirën publike. Mua më pëlqen mjedisi sfidues dhe motivues i punës dhe e kam kuptuar më mirë këtë institucion nga eksperiencia ime e mëparshme në Komitetin e Kontrollit të Buxhetit në Parlamentin Evropian.”

Flavia: “Më lindi interesi për auditimin në kohën kur institucioni ku unë punoja, ishte vetë subjekt i auditimit. Kur mendova dhe shqyrtova mundësinë ta kryeja këtë punë në nivel evropian, aplikova menjëherë tek ECA.”

Çfarë mendojnë për programin ASPIRE

Janka: “Programi ASPIRE përmirësoi aftësitë e mia audituese dhe ushqeui dëshirën time për t’i parë gjërat me skepticizëm dhe për t’i analizuar më mirë. Gjithashtu, më mësoi se të punosh bashkërisht, të shkëmbesh ide dhe praktika të mira dhe të aplikosh të njëjtën qasje ndaj një detyre, është e një rëndësie primare në auditim.”

Flavia: “Ideja për programin ASPIRE është vërtet e mirë dhe mendoj se është një mënyrë e përkryer për t’u integruar tek ECA, për t’u njohur me “sekretet e auditimit” dhe për të përfutur njohuri të thella brenda kornizës në të cilën operojnë institucionet e ndryshme.

VII. Të bësh një intership tek ECA: “Jo vetëm kafe dhe faqe Excel”

Nga Michael Pyper, Drejtorja e Përkthimeve, Shërbimeve të Gjuhës dhe Publikimeve

Në përgjithësi dy herë në vit, ECA mirëpret shumë të rinj nga e gjithë Evropa për një praktikë në një nga drejtoritë e saj të ndryshme. Pavarësisht nëse punojnë në dhomat e auditimit ose në ekipet e përkthimit, në helpdesk të IT-së ose në bibliotekë, praktikantët janë një ndihmë e domosdoshme për stafin e rregullt të ECA-së. Por kush janë këta njerëz entuziastë dhe ambiciozë? Dhe pse ata kanë aplikuar për stazh në ECA? Koha për Michael Pyper për të intervistuar rekrutët e fundit të ECA-së.



Fusha të ndryshme të jetës

Çdo vit, ECA rekruton rreth 50 stazhierë nga e gjithë Evropa, për një periudhë kohe prej 5 muajsh. Rekrutimet kryesore ndodhin në Shtator dhe Shkurt. Praktikantët, zakonisht, ose janë duke mbaruar studimet e tyre, ose kanë 1-2 vjet eksperiencë pune. Ndërsa stazhierët e ardhshëm të ECA-s nuk duhet të kenë detyrimisht eksperiencë në auditim dhe mund të vijnë nga fusha të ndryshme të jetës, një *background* akademik në biznes ose në financë, është emëruar i përbashkët midis të intervistuarve tanë.

Katër praktikantë aktualë të ECA-s kanë ndarë me ne eksperiencat e tyre profesionale. Përpos kësaj, çdo vit, ECA mirëpret për 5 muaj auditues nga SAI-t e vendeve kandidate në BE (Shqipëria, Serbia, IRJ e Maqedonisë dhe Turqia), në kuadër të bashkëpunimit me këto institucione supreme auditimi. Ne intervistuarim znj. Eni Kabashi (Drejtorja e Rregullimi të Tregjeve dhe Ekonomisë Konkurruese), e cila na paraqitet me 3 diploma masteri shkencor (E drejtë biznesi, Financë dhe Menaxhim Bankar) dhe me një eksperiencë pune prej 4 vitesh si audituese në SAI-n shqiptar; si dhe z. Jovan Dabovic, me diplomë masteri në Ekonomi e një eksperiencë prej 3 vitesh në SAI-n serb.

Praktikat më të mira

Për Enin dhe Jovanin, të cilët janë tashmë auditues me përvojë, shkëmbimi ndërkombëtar merr një rëndësi edhe më të madhe: atë të ekspozimit në një mjedis tjetër auditimi. Sikurse na shpjegon dhe Eni: *“Në SAI-n shqiptar ne kemi një sistem të ri elektronik të quajtur “Rev Zone” dhe që po implementohet në 3 auditime pilot. Sistemi që ju keni në ECA është i ngjashëm me tonin, kështu që sa më shumë që mësoj për të, këtu, aq më mirë për mua.”*Në të njëjtën mënyrë, Jovani shton: *“SAI serb përdor një program të quajtur IDEA, ndërsa ECA përdor, programin Audit Command Line (ACL), të cilin do të kem mundësi ta ushtroj dhe perfeksionoj gjatë qëndrimit tim këtu.”*Në fund të intervistës, praktikantët ishin të njëzëri se internship-et e ECA-s ofrojnë një eksperiencë unike të mësuarit dhe e gjitha kjo, brenda një kulture miqësore, mbështetëse dhe dijedhëse për secilin nga to.



VIII. Të jesh një trajnues: kënaqësia e ndarjes së njohurive me kolegët

Intervistë me Rosi Drago, Drejtorja për Aksionin e Jashtëm, Sigurinë dhe Drejtësinë, si dhe Jesus Nieto nga Drejtorja e Kontrollit të Cilësisë së Auditimit.



Nga Tom Everett, Drejtorja e Përkthimit, Shërbimeve të gjuhës dhe Publikimeve

Në vlerësimin e fundit, mbi 100 anëtarë të stafit të ECA u përfshinë zyrtarisht në dhënien e trajnimeve për kolegët e tyre, qoftë në baza të rregullta ose në raste më të rralla.

Ata vijnë nga të gjitha kombësitë, drejtoritë dhe prejardhjet dhe janë një përfaqësim i drejtë i përbërjes demografike të institucionit.

Tom Everett foli me dy trajnerë të brendshëm me profil të veçantë dhe i pyeti pikërisht për atë që ata bëjnë dhe çfarë i motivon ata.

Asistentët

Rosi Drago punon në ECA që prej vitit 1986 dhe është anëtarja e fundit e mbetur nga grupi ndërsektorial i asistentëve, i cili u krijua në vitet '80 për të trajnuar dhe udhëhequr stafin e sekretarëve të njësive të auditimit në detyrat e tyre të përditshme. Këta asistentë ofrojnë trajnime dhe *workshop*-e, për shembull, në përgatitjen dhe formatimin e dokumenteve apo për “kompleksitetet” e aplikacioneve brenda ECA-s. Këto janë kryesisht të dobishme për të sapoardhurit, të cilët, shpeshherë, janë të mbingarkuar me njohjen e procedurave të brendshme.

Fillimisht Rosina tregon eksperiencë se në ditët e saj të para në ECA, ajo ishte lënë për t'ia dalë mbanë e vetme, me shumë pak trajnime dhe pa asnjë ide se ku të shkonte për informacionet më bazike. Më pas ndjekja e Kursit të parë që u organizua në vitin 2012 mbi “ciklin e jetës së një dokumenti” i cili pati një sukses të madh me stafin dhe u përfshi menjëherë në programin e përgjithshëm trajnues bëri që ajo të mos ndalej më në këtë veprimtari. Rosi i bën prezantimet e saj në gjuhën frënge, duke punuar së bashku me një kolege e cila jep të njëjtin informacion në gjuhën angleze. Që nga viti i shkuar, ajo dhe Magdalena kanë organizuar, gjithashtu, workshop-e për të ndihmuar asistentët apo cilindo tjetër të interesuar, në përdorimin e programeve të paketës Office për të përgatitur letrat e punës.

Pamja vizuale dhe nxjerrja e të dhënave

Jesús Nietoka ka një background në fizikë dhe IT. Pas disa vitesh në institucionet e tjera të BE-së, ai erdhi në ECA në vitin 2007 si një auditues i IT. Ai punon në Drejtorinë për Kontrollin e Cilësisë së Auditimit (DQC), ku jep mbështetje teknike për auditim.

Përgjegjësitë aktuale të Jesus Nieto-s përfaqësohen nga dy kurse trajnimi të vazhdueshme. I pari, i ofruar që nga viti 2014, është mbi përdorimin e të dhënave vizuale në një raport auditimi dhe është i hapur për të gjithë stafin. I dyti, të cilin e ushtron së bashku me kolegën Ivo Koppelmaa, është vetëm për audituesit dhe lidhet me teknikat e analizimit të të dhënave në auditim. Si një filozof i lindur, Jesus parapëlqen ta quajë kursin “*Ilustrime për raportet*”, në linjë me teorinë Platonike se përdorimi i ilustrimeve grafike hedh më shumë dritë në një tekst.

Kursi tjetër i Jesus-it është ai mbi “të dhënat e mëdha (big data)” dhe nxjerrjen e të dhënave. Përfitimet e menjëhershme nga ky trajnim lidhen me një shumëllojshmëri më të gjerë të dhënash; jo vetëm shifra, por edhe tekste dhe figura. Për shembull, nga një metodë inteligjente e nxjerrjes së të dhënave, mund të kontrollojmë qindra dokumente shumë më shpejt se çdo auditues tjetër manualisht, duke i filtruar ato për koncepte apo ide.

IX. Aftësitë praktike në pedestal: trajnimi i lidershipit në ECA



Intervistë me Nancy Batens, trajnuese e komunikimit dhe menaxhimit

Nga Derek Meijers,
Drejtorja e Presidencës

Aftësitë e buta janë një pasuri e rëndësishme për cilindo. Çka është veçanërisht e vërtetë për audituesit, të cilët duhet të mbështeten aq shumë në punën në grup dhe të mbajnë marrëdhënie të mira me auditet e tyre. Jeta nuk është më pak e ndryshme për audituesit e ECA, pasi ata duhet të lundrojnë ujërat e ndjeshëm herë pas here. Nancy Batens, trajner i jashtëm për kursin e udhëheqjes në shtëpi në ECA, skicon elementët kyç të këtij kursi gjithëpërfshirës

Trajnimet e posaçme në ECA

Kursi i lidershipit në grup i ECA-s bazohet në trajnimin “Udhëhiq grupin tënd” që mbahet nga Komisioni Evropian. Megjithatë, ECA vendosi se kishte ardhur momenti i duhur për të patur një program i cili të ishte në përputhje me nevojat specifike të institucionit dhe kërkoi hapjen e një kursi të ri. Nancy shpjegon: “Pas kësaj, ne kemi një kurs trajnues “të qepur me porosi/përshtur sipas karakteristikave”, që konsiston në 7 ditë të plota trajnimi. Një mundësi unike që nuk ekziston në asnjë institucion tjetër të BE-së.”

Fleksibël në përmbajtje

Nancy tregon se progami i lidërshiptit nuk është i gdhendur në gur, pra i pandryshueshëm e i shkruar një herë ë përgjithmonë. “Ne mund ta ndryshojnë në bazë të asaj çka është e nevojshme në një moment të caktuar. Megjithatë, korniza kryesore është e paluajtshme dhe unë kam një manual strikt trajnuesi që dua/duhet të ndjek. Trajnimi është i ndërtuar mbi një sërë teorish dhe elementësh. Pjesët më të rëndësishme janë: “*Dëgjoji anëtarët e tjerë të grupit*”, “*Bëj komplimenta*” dhe “*Mos beso çdo gjë që ti mendon*”.

Çelësi i suksesit janë pjesëmarrësit

Meqenëse ky kurs fokusohet në komunikim, motivim, zbatim, dinamikë të grupit dhe lidërshipt, Nancy Batens pret një pjesëmarrje interaktive nga çdokush. “*Kjo gjë është thelbësore për të maksimizuar efektet e trajnimit. Funksionon vetëm nëse ata që ndjekin këtë kurs, mbajnë gjatë gjithë kohës një qëndrim pozitiv dhe bashkëpunues. Në një grup mund të qëllojë edhe që ndonjë person të jetë i rezervuar e megjithatë, do të jetë ndonjë pjesëmarrës tjetër më i hapur i cili do ta “infektojë” dhe do të krijojë një surprizë të kënaqshme dhe një mjedis më interaktiv. Më pas, do të vihet re se ata do të ndihen më të sigurtë dhe e gjitha kjo vjen pas një mësimi të rëndësishëm që mundohem ta përçoj gjithmonë në këtë kurs trajnimi: Interesi i vërtetë në një person, qëndron në të dëgjuarit me kujdes. Duhet t’i kushtoni kohë kësaj, pavarësisht pozicionit që mban.*

Tre pjesët më të rëndësishme janë: ‘Dëgjo pjesëtarët e grupit.’ [...] dhe ‘Mos beso çdo gjë që mendon.’

X. Trajnimi mbi lidershipin: çfarë mund të përfitojmë

Nga Marion Colonerus, Drejtorja e Rregullimit të Tregjeve dhe Ekonomisë Konkurruese



Për një auditues, ndërveprimi me njerëzit është ngulitur në vetë fjalën - nga 'audire' latine, që do të thotë të dëgjosh. Nëse ju jeni i ngarkuar me menaxhimin e njerëzve, ky ndërveprim bëhet edhe më i rëndësishëm dhe kjo reflektohet në trajnimin e menaxherëve të rinj të emëruar në ECA. Marion Colonerus, drejtor kryesor në ECA që nga viti 2016, ndan disa refleksime në kurset që ajo ka bërë në trajnimin e menaxhimit

Nga e majta në të djathtë: Beatrix Lesiewicz,

Alejandro Ballester Gallardo, Marion Colonerus

Fokus teknik ose interaktiv

“Kursi i trajnimit mbi lidershipin mund “të të hapë sytë”, fillimisht, mbi mënyrën se si ne vetë jemi “ndërtuar”. Nga ana tjetër, duke u nisur nga kuptimi i vetes, hedhim dritë mbi ndërveprimet tona me të tjerët: pse sillemi mirë me disa dhe pse më pak mirë me disa të tjerë? Kurset e këtij lloji nuk janë të dobishme vetëm për marrëdhëniet në punë, por edhe për ato në shumë spektre të tjera të jetës, si në familje apo në një lidhje dashurore.”, shprehet z. Colonerus.

Mesazhet që mund të nxjerrim

“Për mua,” shprehet Marioni, “disa nga mesazhet që kam marrë nga ky kurs trajnimi, kanë qenë:

- ✓ Motivimi që kanë liderët në vetvete është ajo çka influencon të tjerët. Çfarë bëjnë liderët, është më pak e rëndësishme se përse e bëjnë.
- ✓ Rëndësia e “lidhjes” me njerëzit e tjerë. Kjo është akoma më e rëndësishme në këto ditë që po jetojmë, ku mbizotëron kultura e arritjes së qëllimeve dhe mjedisi i digjitalizuar dhe ku rrezikojmë të fokusohemi më shumë nëpër ekrane se sa në fytyrat e njerëzve.”
- ✓ Është e rëndësishme që në një moment të caktuar të ditës, të kapur nga rutina e përditshme, të ndalemi një minutë dhe të reflektojmë duke pyetur veten: “Pse po e bëj këtë që jam duke bërë tani?” apo “A i kam ndërmarrë angazhimet sipas bindjeve të mia?”



XI. Ofrimi trajnimeve ekzekutive për politikat largpamëse

Nga Silvia Dell'Acqua, Koordinator e Trajnimeve Ekzekutive në Shkollën e Qeverisjes Transnacionale të Institutit të Universitetit Evropian (EUI)

Instituti Evropian i Universitetit (EUI) është një numër i madh i institucioneve akademike me të cilat ECA bashkëpunon në fushën e trajnimit. Një nga departamentet e EUI, Shkolla e Qeverisjes Transnacionale (STG), kohët e fundit ka lançuar një program të ri trajnimi ekzekutiv që synon të bashkojë politikë-bërësit dhe praktikuesit, duke përfshirë edhe nga ECA. Koordinator i këtij programi, Silvia Dell'Acqua, ofron detaje mbi atë se çka kanë kurse dhe çfarë është ngritur shkolla për të arritur. Dhe mundësia u përdor për të vënë në pyetje një nga kontribuesit kryesorë të kursit, ish-presidentin e Komisionit José Manuel Durão Barroso.

EUI është një nga trupat akademike të shumta me të cilat ECA bashkëpunon. Një nga departamentet e këtij Instituti, Shkolla për Qeverisje Transnacionale (STG), ka lançuar në Qershor të vitit 2017 një program të ri trajnimi ekzekutiv i cili synon të mbledhë së bashku si politikëbërësit, ashtu edhe zbatuesit, përfshirë këtu ECA-n.

Gjetja dhe aplikimi i formulës magjike

“Kupola gjigande oktagonale e Santa Maria del Fiore-s, që dominon qytetin e Firences, është një pamje e njohur për vizitorët nga e gjithë bota. Arkitekti Filippo Brunelleschi guxoi, në një kohë kur të gjithë ishin dorëzuar, të aplikonte “formulën magjike” të teknikave inovative të arkitekturës mbi parimin e sipërfaqeve të lakuara. Në të njëjtën mënyrë, formësimi dhe mbajtja e këtij Trajnimi Ekzekutiv kërkon elemente risie, uniciteti dhe gjetjen e një formule magjike që mbështet strukturën e ushtrimeve të kursit.”

Stimulimi i të menduarit “jashtë kornizave”

Çka e bën diferencën tek profesionistët e vjetër është aftësia e tyre për të menduar përtej kornizave dhe për të paraparë zhvillimet duke u fokusuar në: qasjet ndaj lidërshiptit dhe proceseve komplekse vendimmarrëse; përdorimin efektiv të burimeve, përmirësimin e performancës dhe të aftësive strategjike dhe organizacionale, duke bërë që të jenë vetë profesionistët “iniciues të ndryshimit”. Aktivitetet e këtij trajnimi bëjnë të mundur krijimin e një komuniteti unik dhe dinamik midis ekspertëve të qeverisjes transnacionale në sektorë kyç të ndryshëm.

Intervista me ish Presidentin e Komisionit Evropian, Jose Manuel Durao Barroso

Ish Presidenti Barroso ishte një nga folësit e trajnimit të fundit të EUI-t mbi “Sfidat e lidërshiptit: politikat dhe politikëbërja në BE, në një kohë krize”. I pyetur mbi sfidat kryesore aktuale të BE-së dhe se si mund të ndihmojë ECA për të risjellë besimin e qytetarëve evropianë, z. Barroso shprehet:’

“Gjykata Evropiane e Audituesve ka kontribuar dhe vazhdon të kontribuojë në rikthimin e besimit në projektin evropian, duke luajtur rolin e rëndësishëm që i jep Traktati. Mirëqeverisja dhe menaxhimi financiar i shëndetshëm dhe transparent janë kritike për çdo organizatë dhe në një të tillë transnacionale, merr një rëndësi edhe më të madhe.”

Sa i përket trajnimit të ri ekzekutiv të Shkollës së EUI-t, Presidenti Barroso e vlerësoi këtë program si tejet të dobishëm në fushën e lidërshiptit dhe politikëbërjes, si dhe shprehu kënaqësinë e rikthimit të tij në këtë Institut, tanimë si lektor, 40 vjet pas pjesëmarrjes së parë si student i shkollës së verës.

XII. Mësimi dhe zhvillimi i stafit: si aktivitetet e shkëmbimit të njohurive përshtaten në panoramën e përgjithshme?

Nga Derek Meijers, Drejtorja e Presidencës

Një aspekt shumë interesant i universit trajnues të ECA përbëhet nga aktivitetet e jashtme që kanë për qëllim nxitjen e një shkëmbimi rreth temave të ndryshme që lidhen me buxhetin e BE-së dhe punën audituese që kryen ECA. Kjo praktikë promovon shkëmbimin e njohurive përtej palëve të zakonshme institucionale (p.sh. Parlamenti Evropian dhe Këshilli) dhe nxit shpërndarjen e praktikave të mira dhe njohurive të vlefshme që janë fituar gjatë një procesi të auditimit. Këto aktivitete, të cilat shpesh ndodhin në kontekst të konferencave, seminareve dhe ngjarjeve të trajnimit, ofrojnë stafit të ECA një mundësi interesante për të paraqitur punën e tyre në një publik më të gjerë dhe për të dalë nga kutia e mjedisit të tyre të zakonshëm auditues.

Në ECA shumë njerëz janë të përfshirë në aktivitete të tilla të shpërndarjes dhe shkëmbimit të njohurive në nivele të ndryshme. Si praktikë të mirë përmendet shembulli i Gabriele Ciprianit, i cili jep prezantime mbi buxhetin e BE-së dhe boton libra dhe artikuj në revista akademike në të njëjtën temë. Kur e bën këtë ai zakonisht e diskuton temën nga një perspektivë më të gjerë sesa thjesht këndvështrim i ngushtë i një audituesi.



Gabriele Cipriani



LucT'Joën

Ndarja e njohurive me botën e jashtme mund të bëhet në shumë forma: duke filluar nga prezantimet e rastit në lidhje me punën audituese e cila hodhi themelet për krijimin e ECA-s e deri në raportet speciale të auditimit ECA-s në hartimin e artikujve mbi buxhetin e BE-së për revista akademike. Cilado qoftë forma, ato janë një mënyrë e rëndësishme për të përhapur mesazhin e ECA-së dhe për të promovuar lidhjet ndërmjet audituesve të ECA-së dhe botës së jashtme.

Një nga përvojat më të spikatura është Gabriele Cipriani, këshilltar i pare në Njësinë “Financimi dhe Administrimi i Unionit” dhe LucT’Joën, auditues i lartë në Njësinë ‘Investimet për kohezionin, rritjen dhe përfshirjen

Një rast tjetër është Luc T'Joën, i cili ka një eksperiencë të gjatë kur është fjala për shkëmbimin e njohurive mbi tema të ndryshme në të cilat ai ka ndërtuar ekspertizën e tij gjatë viteve.

Gabriele Cipriani bën një prezantim të përfitimeve nga shqyrtimi dhe analiza përtej kornizës institucionale dhe se dialogu me botën e jashtme jo vetëm që nuk lejon që pavarësia e audituesit të kthehet në një “izolim të mrekullueshëm” por mund ti shtojë vlerë asaj.

Traktati i Brukselit e ka bërë auditimin e buxhetit të BE një proces të vazhdueshëm, dhe e drejta e ECA-së për të publikuar raportet dhe opinionet e saj ka qenë thelbësore në zgjerimin e forumit për shqyrtim dhe analizë përtej palëve institucionale të përfshira në kryerjen e procedurave, përfshirë organet kombëtare, grupet e interesit, organizatat e shoqërisë civile dhe institucionet akademikë dhe e kërkimore. Bërja e zbatimit të buxhetit të BE-së një çështje për debatin publik, ka rritur kërkesën për llogaridhënie, sidomos sa i përket rezultateve. Në perceptimin e publikut, demonstrimi i efektivitetit të shpenzimeve të BE-së është bërë një provë e aftësisë së BE-së për të ofruar, duke rritur kështu edhe përgjegjësinë e audituesit. Ky kontekst ka promovuar integritimin e koncepteve të tilla si vlera për para, qëndrueshmëria e veprimeve të financuara, vlera e shtuar e BE-së në funksion të 'auditimit të llogarive'. Nga ana e saj, zgjerimi i fushëveprimit të audituesit përtej figurave të thjeshta financiare ka kërkuar aftësi dhe njohuri të reja, duke u mbështetur shpesh në ekspertizën e jashtme. Rrjedhimisht, për të marrë mesazhin korrekt, është bërë e domosdoshme për të shpjeguar më gjerësisht kontekstin e auditimeve, metodologjinë e përdorur, ndikimin e gjetjeve dhe për më tepër se si gjërat mund të përmirësohen.

Dialogu me botën e jashtme, si një ndryshim themelor i perspektivës në auditimin e llogarive nuk lejon që pavarësia e audituesit të jashtëm të kthehet në 'izolim të mrekullueshëm'. Në të vërtetë, audituesi kërkon që të hyjë në një dialog me botën e jashtme, p.sh. me ata që ndajnë interes për rezultatin e punës së auditimit dhe që mund t'i shtojnë vlerë asaj.

Në përputhje me strategjinë e auditimit të ECA, shpjegimi dhe mësimi janë pjesë e të njëjtit proces në dobi të vetë funksionit të auditimit. Për më tepër, një sasi e të dhënave dhe ekspertizës përkatëse janë në dispozicion në ambjentin e jashtëm. Nga eksperiencia e tij z. Cipriani jep konstatimin se audiencat, qoftë politikanët, akademikët apo studentët, kanë qenë “të etur të dëgjonin pikëpamje të bazuar në përvojën e auditimit dhe të dinin më shumë për punën e ECA-së. Në të njëjtën kohë, raste të tilla “vetë këta përfaqësonin një burim të dobishëm të reagimeve nga auditimet. Për më tepër z. Cipriani e konsideron dialogun me botën e jashtme si një mundësi për të nxjerrë në pah thelbin dhe përkushtimin e punës audituese po ashtu dhe rrisë kredibilitetin e auditimit të jashtëm të buxhetit të BE-së si një shërbim ndaj qytetarëve të BE.

Luc T'Joën tregon se edhe përse nuk ka asnjë diplomë në mësimdhënie, gjithë jetën e tij profesionale ka shpërndarë njohuri dhe eksperiencë me të tjerët si psh, dhënia e trajnimeve në Komisionin Evropian, mbi procedurat e ligjeve ekonomike të doganave për kolegët e DG

TAXUD dhe ekspertët e jashtëm, informimi i stafit të Komisionit rreth marrëveshjeve të reja të grantit, apo dhe shpjegimi për stafin e statistikave të vendeve anëtare të çështjeve të financimeve dhe instrumente të EUROSTAT-it.

Prej vitit 2010 trajnimet e ofruara prej tij ofruan shpërndarje të njohurive kryesisht për auditimin e performancës mbi çështjet e transportit, si brenda vendit, në ECA, ashtu edhe jashtë tek organizma të ndryshëm publike dhe organizata jofitimprurëse. Duke qenë një fushë mjaft e prekshme me shembuj realë të jetës se çfarë shkoi mirë dhe çfarë nuk shkoi ashtu siç duhej apo keq, krijon mundësi për të patur trajnime rezultateve, ku metodologjitë , teoria dhe praktika ecin dorë për dorë.

Luc trajton çështjen : Pse të trajnojmë të tjerët? Dhe argumenton se ashtu si në çdo veprimtari tjetër asgjë nuk mund të kryhet apo të realizohet vetëm, dhe kjo vlen dhe në ECA. Auditimi është një veprimtari e vazhdueshme dhe intensive, ambienti dhe përbërja e grupeve të auditimit ndryshon vazhdimisht , ndërkohë kërkesa për cilësi mbetet gjithnjë e lartë. Për më tepër, ECA publikon gjithnjë e më shumë raporte të veçanta që mbulojnë tema gjithnjë e më shumë të performancës, duke mundësuar të mbulohet gjithçka në formë gjithëpërfshirëse. Një mënyrë për të kapërcyer këtë problem të qenësishëm është përhapja e njohurive të saj, duke i lejuar njerëzit përgjegjës për zbatimin e programeve të BE të aplikojnë praktikën më të mira edhe para se të auditohen . Një aspekt tjetër i vlefshëm është se këto seanca gjithashtu ofrojnë mundësinë e të mësuarit nga të trajnuarit. Në këtë mënyrë ndarja e njohurive dhe përvojës sjell vetëm dobi.

Aktualisht, ECA bashkëpunon me një numër universitetesh dhe zhvillon partneritete trajnimi me organizata që veprojnë në fusha të ngjashme të tillë si Instituti Evropian i Administratës Publike (EIPA) dhe Akademia Evropiane për Ekonominë, Tatimet dhe Ligjin. Këto partneritete janë të dobishme për ECA, sepse ato u mundësojnë audituesve të saj të marrin pjesë në kurset specifike të trajnimit të nivelit të lartë. Dhe, në kthim, trajnerët e ECA ndajnë ekspertizën e tyre pa pagesë duke përfshirë pjesëmarrësit në kurset e trajnimit të organizuara nga këta partnerë. Shumëllojshmëria e temave për t'u adresuar është rritur shumë dhe kjo i ndihmon kolegët e rinj që të pajisen më mirë për të punuar nën situata të ndryshueshme dhe për të përballuar sfidat në rritje.

XIII. Qasja e drejtuesit:

Përpyjekjet për zhvillim të efektshëm të stafit

Intervistë me Gerhard Ross dhe Mariusz Pomiński,



Gerhard Ross dhe Mariusz

Shpesh trajnimi përqendrohet në zhvillimin personal dhe profesional të një personi. Por cilat janë përfitimet e një investimi të tillë për institucionin tonë? Deri në çfarë mase trajnimi rezulton në përmirësime të prekshme në punën e përditshme? Cilat janë kushtet që duhet të përmbushen për të arritur këto rezultate? Gerhard Ross, Drejtor i Drejtorisë për Investime, Kohezion, Rritja dhe Përfshirje, dhe Mariusz Pomiński, Drejtor i Drejtorisë së Financave dhe Administratës së Bashkimit, tregojnë për përvojat e tyre dhe ndajnë pikëpamjet e tyre.

Përvoja e drejtpërdrejtë

Mariusz Pomiński dhe Gerhard Ross ndajnë përvojën e tyre më të fundit nga pjesëmarrja aktivitetet trajnuese. Mariusz i cili ka ndjekur programin e trajnimit për drejtorët e sapoemëruar, një kurs gjithëpërfshirës për menaxhimin dhe udhëheqjen, e konsideron të jetë një program shumë i mirë-projektuar me kontribute interesante nga ofruesit e jashtëm të trajnimit të përzgjedhur, akademikët dhe trajnuesit nga sektori privat. "... Ai ofron një vështrim të ri në menaxhimin publik.

Dhe mbi të gjitha është një mundësi e mrekullueshme për krijimin e rrjetit, pasi ofron mundësinë për të njohur një numër të mirë të kolegëve të mi në të njëjtin nivel të menaxhimit”.

Gerhard tregon përvojën e tij të fundit të trajnimit në një seminar në Berlin të organizuar nga Akademia Evropiane, një organizatë e sektorit privat që ofronte trajnime veçanërisht për nëpunësit civilë që punonin me politikat dhe programet e BE-së në Shtetet Anëtare. Të tilla workshop-e u japin mundësi diskutimeve aktive duke ndihmuar se si audituesit e jashtëm të krijojnë një ide për problemet e vërteta praktike me të cilat ballafaqohen njerëzit në nivelin e zbatimit.

Kjo cilësohet si një përvojë e vlefshme sidomos duke pasur parasysh faktin se, si auditues, normalisht bëni auditimin dhe largoheni. Dhe kjo distancë përfshin riskun për të mos kuptuar disa nga kufizimet me të cilat duhet të përballlet pala e audituar. Ai shton se duke qenë i ekspozuar ndaj njerëzve që normalisht auditohen në një mjedis të tillë, kjo i detyron audituesit të shikojnë perspektivat e ndryshme. Në këtë mënyrë mund të mësohen gjëra që mund të jenë të dobishme për tu marrë parasysh në auditimet e ardhshme. Kjo dhe rrjetëzimi është shumë i dobishëm '.

Çdo kurs trajnimi duhet të ndihmojë që të përmirësojnë rezultatin përfundimtar të punës së tij/saj.

Vlera e shtuar

Gerhard pranon influencën pozitive që trajnimi mund të ketë në nivelin personal. Në të njëjtën kohë, ai thekson se, në kontekstin profesional, trajnimi duhet të fokusohet në përmirësimin dhe zhvillimin e mëtejshëm të punës. Ai shprehet se ky është aspekti më i rëndësishëm. Ndërsa trajnimi për përmirësimin e aftësive të buta mund të jetë gjithashtu i dobishëm, sipas tij kjo vjen si detyrë për njohuri më të thella në fushën tuaj profesionale. Gerhard pranon se nevojat organizative nuk janë aspekti i vetëm që duhet marrë parasysh kur vendoset nëse dikush duhet të shkojë në një trajnim të caktuar. Në të njëjtën kohë, ai thekson nevojën për një lidhje të qartë me punën. Kjo natyrisht do të kufizonte numrin e trajnimeve të nevojshme për një individ të caktuar. Pikëpamjet e të dy ekspertëve janë përgjithësisht të njëjta, duke theksuar se çdo kurs trajnimi duhet ta ndihmojë audituesin që të përmirësojë rezultatin përfundimtar të punës së tij, duhet ta bëjë atë të punojë më shpejt ose të ofrojë cilësi më të mirë. Për më tepër Mauritz nënvijëzon se *'Ne duhet ta ekspozojmë stafin tonë në mënyra të reja të të menduarit dhe ata duhet të fitojnë aftësi dhe njohuri të reja. Në këtë kuptim duhet të përpiqeni të zgjeroni potencialin e tyre. Shumë njerëz mund të kenë një potencial të caktuar që nuk mund të jenë domosdoshmërisht të vetëdijshëm ose nuk janë në gjendje ta shfrytëzojnë plotësisht. Dhe kjo është ajo ku trajnimi, dhe sigurisht edhe t rajnimi për aftësitë e buta, mund të ndihmojë me të vërtetë”.*

Identifikimi i marrëdhënieve shkak- pasojë është një mundësi e mirë për të vlerësuar efektivitetin e trajnimit. Vlerësimi i trajnimit është një proces i vështirë duke konsideruar se nxënia dhe qasja e një audituesi nga një tjetër ndryshon, dhe si i tillë mund të jetë vështirë që trajnimi të identifikohet si element unik që kontribuon në një efekt të caktuar. Në këtë aspekt ekspertët sugjerojnë se një model logjik, i përdorur në auditimet e performancës, mund të jetë një qasje interesante për vlerësimin e efektivitetit të trajnimit duke adresuar pyetje të tilla si: 'A i adresonte trajnimi nevojat që u identifikuan, si për individin ashtu dhe për Institucionin?'.

Edhe pse në ditët e sotme infrastruktura e trajnimit ka përparuar shumë, duke ofruar ambiente të përshtatshme dhe metoda moderne të trajnimit është e njohur tashmë se praktika, pra puna do të ofrojë audituesit më shumë mundësi për të mësuar më shpejt dhe më intensivisht, dhe kjo ka të bëjë më trajnimin në punë.

Në këtë kornizë të elementëve të domosdoshëm për suksesin e trajnimit koha vlerësohet si një pjesë e rëndësishme për ndikimin e mundshëm të një trajnimi. Ndaj theksohet nevoja që në planifikimin e trajnimeve krahas elementëve të mësipërm të merren seriozisht në konsideratë plani i punës dhe programet e auditimit të institucionit. Gerhard Ross mendon se ECA ka disa hapësira për të përmirësuar atë. Nga përvoja e tij personale, ai thotë se ajo që mëson në një trajnim, qofshin aftësi apo njohuri, mund të jenë të dobishme vetëm nëse ka mundësinë për të vënë gjërat që ka mësuar në praktikë shpejt pas trajnimit. Nëse nuk përdoren, humbin! Për gjetur kohën e duhur është një përgjegjësi e dyfishtë për atë që kërkon trajnimin, si dhe për menaxhimin që e miraton atë.

Përveç kohës, përmbajtja e kursit/ trajnimit gjithashtu lidhet drejtpërdrejt me dobinë e një trajnimi për përgjegjësitë e përditshme të pjesëmarrësit. Të dy drejtorët bien dakort se normalisht duhet të ketë një lidhje shumë të ngushtë mes programeve të një trajnimi dhe detyrave të përditshme që duhet të kryhen. Mariusz dëshiron të mbajë një perspektivë të gjerë këtu. Herë pas here do të ketë një kurs ose një temë ku mendoni, që nuk mund të keni nevojë për muajin e ardhshëm apo edhe vitin e ardhshëm, por bota po evoluon dhe ka shanse të mira që ne do të kemi nevojë për këtë njohuri apo aftësi shtesë në të ardhmen.

Të dy e gjejnë të rëndësishme të kenë një vizion afatgjatë kur vjen puna te trajnimi. Mariusz shprehet se duhet të sigurohemi se jemi të përgatitur për të ardhmen. Një shembull i mirë për një temë të tillë është BIG DATA. (Ju mund të thoni se është ende në një fazë zhvillimi,

Të gjes kohën e duhur është një përgjegjësi e dyfishtë për ata që kërkojnë trajnim dhe për menaxhimin që e miraton atë.

Marrësi i trajnimit duhet të njohë dobësitë e tij ose të saj dhe të jetë i hapur dhe i gatshëm për të përmirësuar dhe për të arritur maksimumin e përfitimit nga trajnimi.

Paketa që ne ofrojmë tani nëpërmjet ASPIRE [...] në përgjithësi adreson nevojat praktike që do të kenë në detyrat e tyre të para të auditimit

të paktën për ECA-n, por në të njëjtën kohë mund të jemi gjithashtu mjaft të sigurt se do të duhet të jemi në gjendje të merremi me të në të ardhmen. Ai beson se, herët a vonë, do të përdoret gjerësisht. Sidomos në auditimin financiar, ku informacionet e hollësishme mund të ofrojnë mundësinë për t'u larguar nga marrja e mostrave drejt kontrollit virtualisht të gjithçkaje.

Si të identifikoni se për çfarë keni nevojë?

Identifikimi i nevojave për trajnim të çdo individ dhe të gjithë Institucionit është baza e ndërtimit të Programit të Trajnimit dhe për të përcaktuar se cilat aftësi dhe çfarë njohurish do jetë e nevojshme për të ofruar trajnime në terma afatshkurtër dhe më tej nëse është e mundur. Për më tepër, identifikimi i nevojës për të përmirësuar diçka dhe sigurimi i një kursi është vetëm një pjesë e ekuacionit. Marrësi i trajnimit duhet të njohë dobësitë e tij ose të saj dhe të jetë i hapur dhe i gatshëm për të përmirësuar dhe patur përfitimin maksimal nga trajnimi.

Mariusz sjell në vëmendje një element tjetër të rëndësishëm për t'u marrë parasysh kur harton një program trajnimi, mënyrën e komunikimit të njohurive dhe aftësive. Kjo lidhet me faktin që trajnimi ofron njohuri të ndryshme dhe si i tillë duhet ti ofrojë ato më forma të ndryshme të mësimdhënies, më fleksibël dhe të përshtatshme.

Ndryshimi i qasjes së trajnimit nga ai tradicional i përqendruar në teori dhe që përbëhen në një masë të madhe nga prezantime (në klasë), metodat e reja aktuale on linë dhe interaktive ofrojnë të njëjtën të njëjtin përmbajtje përmes një kombinimi të kurseve të mëimit elektronik, studimeve të rasteve dhe trajnime në klasë, që është një përmirësim i konsiderueshëm pasi ato janë shumë më tërheqëse për t'u ndjekur. Në ECA trajnimi për të sapoardhurit me paketën përmes programit ASPIRE, synon që veçanërisht të sapoardhurit të njihen në përgjithësi me nevojat praktike që do të kenë në detyrat e tyre të para të auditimit"

Impakti në qëndrueshmërinë e trajnimit lidhet ngushtë më kombinimit dhe ndërthurjen e faktorëve të trajtuar nga ekspertët e trajnimit të ECA-s

Mariusz thotë që trajnimet në klasë, qoftë të aftësive të buta, gjuhëve të huaja apo politikave të reja, janë thelbësore për zhvillimin profesional. Por prova e vërtetë vjen kur në vendin e punës . Ndërkohë Gerhard shton se *trajnimi në punë, mësimi i kolegëve, drejtimi dhe mësimi i përditshëm janë elementë të rëndësishëm dhe reagimet e kolegëve janë pjesë e kësaj. Të bësh punën, të marrësh feedback/përgjigje për atë që sapo ke bërë dhe për ta aplikuar atë në punën tënde të ardhshme. Kjo është shumë më e dobishme!*



XIV. Lidhja e Institucioneve të BE me të mësuarit gjatë gjithë jetës

Intervistë me Anna Smedeby,

Drejtore e Shkollës Evropiane të Administratës

Nga Derek Meijers dhe Gaston Moonen, Drejtoria e Presidencës

Menjëherë pas themelimit të Shkollës Evropiane të Administratës (EUSA) në vitin 2005, ECA-ja filloi të bashkëpunojë me të, duke përfshirë stafin e ECA-s në trajnimet e organizuara nga EUSA ose ka bërë që EUSA-së të organizojë trajnime në mënyrë specifike për ECA. Çfarë bën EUSA në të vërtetë për ECA dhe të tjerët dhe cila është perspektiva e saj në trajnimin dhe zhvillimin profesional? Anna Smedeby, që kryeson EUSA që nga fillimi i vitit 2017, hedh dritë mbi këto pyetje... dhe më shumë

Të mësuarit gjatë gjithë jetës si domosdoshmëri strategjike është një mesazh që i përcillet lexuesit nga Anna Smedeby, Drejtore e Shkollës Evropiane të Administratës (EUSA). Kjo Shkollë e ka të mësuarit gjatë gjithë jetës një objektiv kryesor të saj, të cilin ajo synon të transferojë dhe promovojë në Institucione të tjera të BE-së. Edhe përse në sektorin privat ky është një koncept i integruar prej kohësh në praktikën e punës, në institucione të BE-së të mësuarit, përmes trajnimit, akoma trajtohet si diçka që bëhet nëse ka kohë, ose merret si shpërblim.

Shpeshherë ne akoma trajtojmë të mësuarit, përmes trajnimit, si diçka që bëni nëse keni kohë, ose merrni si shpërblim. Por në të vërtetë është një domosdoshmëri strategjike

Por në të vërtetë është një domosdoshmëri strategjike! se mënyra se si shoqëria po zhvillon të mësuarit po bëhet gjithnjë e më e rëndësishme. Dhe jo vetëm të mësuarit, por edhe më shumë aftësinë për të mësuar, aftësinë për të përthithur shpejt gjëra të reja. thekson Anna

Ajo shton se në shumë organizata të mësuarit është ende e orientuar drejt aftësive. Por ndonjëherë, ashtu si ECA, tani me bashkëpunimin e saj me Universitetin e Lorraines për programe master, ajo shkon përtej aftësive. Në këtë kuptim krahas trajnimit apo dhe në vend të trajnimit duhet të përfshihet koncepti i të mësuarit.

Shkolla Evropiane e Administratës (EUSA) u krijua nga institucionet e Bashkimit Evropian në vitin 2005 me qëllim të shtrirjes së mundësive për mësim dhe zhvillim në dispozicion të stafit të tyre. Administrativisht EUSA është e lidhur me Komisionin Evropian dhe financohet nga buxheti i BE.

Arsyeja kryesore për ngritjen e shkollës ishte nevoja për një organ neutral për të organizuar programin e certifikimit, i cili ende është ekskluziv e kompetencë e EUSA. Certifikimi është një element thelbësor në të mësuarit gjatë gjithë jetës në institucionet evropiane, gjë që i mundëson stafit të BE-së të përparojë nga pozicionet e asistentëve në pozitë të nivelit të administratorit.

Aktivitetet e tjera të trajnimit të EUSA kategorizohen në grupet e mëposhtme:

- Trajnim induksion për stafin e ri
- Trajnimi për aftësitë themelore të nevojshme në vendin e punës
- Programet e menaxhimit dhe zhvillimit të lidërshiptit
- Workshop-et rreth mirëqenies në punë.

EUSA ka zyra në Bruksel dhe Luksemburg dhe është e organizuar në dy sektorë: një për projektimin, zhvillimin dhe vlerësimin e aktiviteteve trajnuese dhe tjetrën për planifikim, organizim dhe marrëdhënie me klientët.

Shumë nga ekipi kanë një përgatitje të mëparshme në trajnime dhe në menaxhimin e trajnimeve. Stafi i saj i përgjithshëm është 22.

Aftësi dhe kompetenca

Kur bëhet fjalë për të mësuarit një çështje e rëndësishme është dhe përcaktimi i kompetencave që duhet të adresohen nëpërmjet të mësuarit, nëse këto kompetenca duhet të përfshijnë

Pra qëllimi është që të kemi një shkëmbim më të vazhdueshëm dhe për këtë arsye të krijojmë një proces për të inkurajuar të mësuarit”

thjesht nevojat aktuale apo dhe të së ardhmes siç Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim, OECD, thekson në një raport të vitit 2017 të quajtur 'Aftësitë për një Shërbim Civil të Lartë.' Ky raport tregon se aftësitë dhe kompetencat e reja janë të nevojshme për të adresuar sfidat e ardhshme të sektorit publik, duke folur për gjëra të tilla si mendimi kritik, inovacioni, fleksibiliteti. Anna e argumenton më një shembull praktik kur thotë se kjo shkon shumë më larg se zakonisht 'le të ulemi dhe të bëjmë një kurs për aftësitë e IT. Po përpigemi shumë të sjellim të mësuarit në vendin e punës: shpërndarjen 70 - 20 - 10. Ndoshta modeli është pak i mërzitshëm, por është politika zyrtare në Komisionin Evropian dhe përdoret masivisht. Ajo shpjegon se 70% e asaj që mësojmë është në punë, ndërkohë që po bëjmë diçka. 20% e asaj që mësojmë është nga reagimet. Dhe vetëm 10% janë në një klasë tradicionale – ose në situata e-learning. Tendanca e sotme është që ta sjellim 70% sa më afër të të mësuarit kjo është veçanërisht e dukshme në programet tona të reja të menaxhimit si e-learning . Por kjo mund të përshtatet më mirë duke bërë një shpërndarje apo miksim të qasjes si p.sh. Një ditë ndërhyrje të shkurtër. Pasi pjesëmarrësit kthehen në vendin e tyre të punës, përpigjen ta vendosin një aftësi të mësuar në praktikë. Pastaj, 6 javë më vonë, caktohet një ditë e re takimi për pjesëmarrësit, duke diskutuar se çfarë ka shkruar mirë dhe çfarë nuk ka shkruar. Pra, qëllimi është që të kemi një shkëmbim më të vazhdueshëm dhe për këtë arsye të krijojmë një proces për të inkurajuar të mësuarit.

Ndërinstitucionalizimi, si vlerë e shtuar

EUSA e konsideron ndërinstitucionalizimin si një vlerë të shtuar duke theksuar se "EUSA është ndërinstitucional, një pikë vendimtare! Reagimet që EUSA merr nga njerëzit: "Një nga pasuritë më të mëdha të ndjekjes së një trajnimit të EUSA është se audituesit takojnë njerëz nga institucionet e tjera. Ju pastaj shihni se ka një të përbashkët, duke ndihmuar në përforcimin e identitetit të shërbimit civil të BE-së".

Të mësuarit nga njëri tjetri është një çështje me rëndësi të veçantë dhe kjo e ndihmon EUSA të sjellë gjithnjë e më shumë përmbajtje të mësimdhënies së saj. Kjo ka mundësuar që fokusi të ndryshojë nga aftësitë dhe procesi , të drejtohet gjithnjë e më shumë në përmbajtje dhe në kontekst . Anna sjell si shembull programin e ri "BE në punë", një program për menaxherët, ku praktikuesit e nivelit të lartë nga institucionet e ndryshme shpjegojnë se çfarë ndodh vërtet pas dyerve të mbyllura në Këshillin e BE-së. Mënyra se si EUSA përzgjedh ofruesit e shërbimeve të mësimdhënies është e ndryshme , por në çdo rast ajo synon është përmbushja e kushteve të ekonomicitetit, si shkallës dhe kontributit për efikasitetin dhe efektivitetin.

EUSA është ndërinstitucional, një pikë vendimtare!

Mësimi ballë për ballë nuk do zhduket asnjëherë.

Kështu që ju mund të vini dhe zgjidhni, duke devijuar nga ajo që ofron shkolla, duke mos pasur nevojë të merren me të gjitha gjërat administrative.

Ka hapësirë për më shumë angazhim organizativ në Mësimin dhe Zhvillimin e stafit.

Angazhimi në Mësim dhe Zhvillim

Të menduarit dhe hartimi i strategjive për mësimin dhe zhvillimin është në vetvete një faktor shtesë strategjik për të siguruar që të gjitha burimet dhe aftësitë janë alokuar dhe janë në dispozicion. Integrimi i mësimin dhe zhvillimit si pjesë e zhvillimit të karrierës ofron mundësinë për të vlerësuar se ku është potenciali dhe cilat janë nevojat e institucionit, çka ndihmon në përcaktimin e vendimeve për veprime që do të siguronin pikëtakimin e këtyre dy elementëve.

Angazhimi në mësim dhe zhvillim varet në një masë të konsiderueshme nga trajnuesit. Për këtë qëllim përvoja e EUSA tregon se çdo trajnues duhet të përmbushë një set kriteresh të caktuara dhe të miratohet nga Shkolla (akreditohet) për të dhënë trajnime. Në asnjë rast nuk pranohet që trajnerët të mos jenë të akredituar. Për më tepër, në rastet e trajnuesve të rinj, procesi i mbikëqyrjes së procesit të trajnimit bëhet dhe më intensiv. Po ashtu dhe për çdo trajnim marrja e feedback-ut, pra vlerësimet nga pjesëmarrësit është shumë e rëndësishme. Kjo sepse sikurse Drejtoresha e EUSA thekson .. *Është jashtëzakonisht e rëndësishme që trajnuesit që akreditojmë të jenë shumë të mirë, sepse ata janë fytyra e shkollës nga jashtë!*

[rreth menaxherëve]

*aftësia për të mësuar,
aftësitë e komunikimit,
aftësia për të punuar në
mënyrë transversale.*

*... ju krijoni një rrjet
ndërinstitucional,
duke e bërë
bashkëpunimin
shumë më të lehtë.*

Trajnimi dhe impakti

Sa i përket ndikimit të trajnimit, zhvillimi nga një shkallë në tjetrën të stafit dhe ndjekja e tij ndihmon në krijimin e një rrjeti të madh me një gjuhë të përbashkët dhe përvoja të përbashkëta, një rrjeti ndërinstitucional e bën akoma dhe më të lehtë bashkëpunimin.

Koncepti ATAWAD “Face to face”

Bashkëpunimi ndërmjet institucioneve të specializuara për mësimin dhe zhvillimin dhe ECA , apo dhe çdo institucioni tjetër është shumë i rëndësishëm . Në rastin e ECA këto marrin rëndësi të veçantë për vetë specifikën e profesionit të auditimit. Sidoqoftë , një bashkëpunim i tillë do të mund të jetë nëpërmjet ofrimit të kurseve të kombinuara dhe të përshtatura sipas nevojave ndërinstitucionale. Burimet e kufizuara mbeten gjithnjë një faktor që ndikon në nxitjen e institucioneve për të bashkëpunuar dhe gjetur më shumë sinergji ndërmjet tyre.

Edhe pse e parë në kontekstin e së ardhmes mësimi dhe zhvillimi janë një koncept i përshtatur tashmë, Anna konsideron dhe anën inovative të kësaj qasje. Gjërat duhet të bëhen në mënyra të ndryshme dhe duke përdorur njohuritë më të fundit në neuroshkencë dhe shkencën e sjelljes, ndoshta ndërhyrje më të shkurtra dhe më të mprehta, dhe në një mënyrë të ndryshme. Sipas Annës *do të jenë dy kahe ekstreme: të mësuarit në klasë/përballë nuk do të largohet kurrë. Njerëzit e duan atë dhe kanë nevojë për t'u takuar dhe për të folur. Në të njëjtën kohë, ekziston një vend në rritje për konceptin ATAËAD: çdo kohë, çdo vend, çdo pajisje. Ajo konkludon se ne do të shohim shumë ndryshime në vitet e ardhshme. Por vetëm mësimi elektronik në vetvete nuk do të jetë i mjaftueshëm. Ju gjithmonë do të keni nevojë për shkëmbimin personal me njerëzit, për të mësuarit social dhe më shumë.*

XV. 'Aleanca e Audituesve': Forumi i ri i OECD-së për audituesit e sektorit publik

Nga Jennifer Eddie, (OECD) Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik



Zhvillimi profesional i audituesve shkon përtej mësimit në klasë dhe grumbullimit të informacionit. Kjo është gjithashtu e qartë për OECD dhe një arsye për të nisur Aleancën e Audituesve, një forum për auditorët e brendshëm dhe të jashtëm të sektorit publik. Jennifer Eddie, menaxhere e projektit të OECD-së për Aleancën e Audituesve në Sektorin e Integritetit të Sektorit Publik, na jep informacion për atë, pse dhe si të këtij forumi

Një forum Unik

Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik (OECD) ka iniciuar 'Aleancën e Audituesve' - një forum unik i ri për audituesit e sektorit publik. Ajo që e bën 'Aleancën e Audituesve' të ndryshme nga forumet ekzistuese është se ajo është për audituesit e brendshëm dhe të jashtëm dhe për audituesit nga të gjitha nivelet e sektorit publik: ndërkombëtar, kombëtar dhe nën-kombëtar. Ky forum u jep audituesve një platformë për: lidhjen me kolegë të profesionit të auditimit; ndarjen e njohurive, praktikave më të mira dhe

inovacioneve; dhe hedhjen e bazave për partneritetet në fokus të peer-to-peer (koleg – koleg), ngritja e kapaciteteve dhe bashkëpunimi.

Aleanca e Audituesve u mundëson audituesve të mbështesin njëri-tjetrin, me qëllim forcimin e institucioneve, integritetit të sektorit publik dhe qeverisjes së mirë në të gjitha qeveritë. Aleanca e Audituesve tashmë përfshin më shumë se 300 auditues nga 57 vende të ndryshme,

‘Ne duhet të sigurojmë që institucionet të rifitojnë besimin e qytetarëve. Ne duhet të punojmë së bashku, dhe komuniteti i auditimit ka një rol të rëndësishëm për të luajtur.

'Marcos Bonturi, Drejtor i OECD për Qeverisjen Publike

drejtohet dhe mbështetet nga OECD. Por ky është një forum nga audituesit dhe për audituesit. Marcos Bonturi inkurajoi audituesit që ishin në Takimin e hapjes, për të marrë një rol aktiv në formësimin e drejtimeve të ardhshme të Aleancës: ***'Aleanca është për TY. Ti e zotëron këtë rrjet. '***

OECD priti takimin e parë të Aleancës së Audituesve më 26 mars 2018, në Paris i cili përfshiu prezantime dhe diskutime mbi tema të tilla si ruajtja e besimit të publikut, auditimi për integritetin, inovacionin e auditimit të sektorit publik dhe zgjidhjet për sfida të përbashkët. Takimi i prezantimit u zhvillua gjatë Javës së Integritetit të OECD-së, e cila përfshinte Forumin vjetor të Anti-Korrupsionit dhe Integritetit të OECD-së, i cili tërhoqi 1800 pjesëmarrës nga mbi 120 vende. Shumë nga pjesëmarrësit e takimit patën mundësinë që të qëndrojnë për forumin dhe të marrin pjesë në seanca për promovimin e integritetit të sektorit publik - me folës kryesorë si Erna Solberg, kryeministri i Norvegjisë, Katrín Jakobsdóttir, Kryeministri i Islandës dhe Gabriela Michetti, nënkryetaria e Argentinës.

Takimi fillestar ishte hapi i parë për të ndërtuar një komunitet interaktiv të audituesve të sektorit publik që thyen mosmarrëveshjet midis institucioneve të brendshme dhe të jashtme të auditimit dhe nxit ndërvëprimin dhe bashkëpunimin në të gjitha juridiksionet. Përveç një mbledhjeje vjetore në selinë e saj, OECD planifikon të organizojë ngjarje rajonale, të bazuara në tema, të cilat janë praktike dhe interaktive. OECD synon gjithashtu të sigurojë një platformë virtuale për audituesit për të lidhur dhe për të ndarë dhe për të lehtësuar një ushtrim të vetëvlerësimit për subjektet e auditimit.

Për më tepër, OECD dëshiron të ndihmojë në përputhjen e audituesve në bazë të nevojave dhe përparësive dhe të lehtësojë mundësitë për shkëmbimin e njohurive dhe ngritjen e kapaciteteve anekënd globit. Me interes të veçantë tek ECA, Aleanca e Audituesve do të krijojë gjithashtu një nëngrup të Aleancës së Audituesve që është i përqendruar në çështjet e veçanta që lidhen me auditimin e organizatave ndërkombëtare.

Aleanca e Audituesve mirëpret audituesit nga të gjithë profesionet e auditimit të sektorit publik, duke përfshirë organet e auditimit të brendshëm, organizatat e auditimit të brendshëm, Institucionet e Supreme të Auditimit (SAI), organizatave ndërkombëtare dhe subjekteve nën-kombëtare të auditimit. Aleanca është një komunitet gjithëpërfshirës - i hapur për të gjithë audituesit nga niveli kryeauditues tek niveli fillestar, me një fokus të veçantë në performancë, në vlerën për para, auditimin e përputhshmërisë dhe auditimin e

sistemeve të kontrollit të brendshëm dhe të menaxhimit të riskut.

Sipas Richard F. Chambers, President dhe Drejtor Ekzekutiv i Institutit të Audituesve të Brendshëm, "Aleanca e Audituesve" ofron një mundësi të madhe për audituesit e brendshëm dhe audituesit e jashtëm për të qënë së bashku, për të shkëmbyer informacion, për të shkëmbyer ide dhe për të forcuar mbikëqyrjen dhe integritetin në mbarë botën. *"Ne nuk duhet të humbasim këtë qëllim të përgjithshëm dhe ndarja e njohurive dhe ndërtimi i kapaciteteve duhet të shihet nën këtë perspektivë. Nuk ka pagesa ose detyrime që lidhen me aleancën. Nëse jeni auditues i sektorit publik, OECD ju inkurajon që të regjistroheni për të qënë pjesë e komunitetit të Aleancës së Audituesve nëpërmjet faqes së internetit të OECD-së.*



XVI. Dije për gjithë jetën, në kohë dhe vetëm për ty.

Intervistë me Sarita Kaukaoja, Kryetare e Njesisë së Mësimit dhe Zhvillimit në Parlamentin Evropian.

Nga Gaston Mooren,
Drejtori e Presidencës.

Sarita Kaukaoja

Me Parlamentin Evropian pak hapa më tutje ECA-së, të paktën në Luksemburg, është e rëndësishme të dimë çfarë bën ky institucion i madh për trajnimet e stafit të tij. Dhe si i adreson dëshirat e mundshme të të mësuarit të mbi 700 deputetëve të Parlamentit Evropian (MEP). Koha për të intervistuar Sarita Kaukaoja, e cila me një entuziazëm të madh ndan idetë e saj dhe disa fakte rreth të mësuarit, trajnimeve dhe zhvillimeve në Parlamentin Evropian (PE).

Paraqitja e intrumenteve për përfitimim e njohurive

Në prill të vitit 2017, Sarita Kaukajja mori funksionin e saj të tanishëm. Kjo e bëri atë përgjegjëse për aktivitetet e mësimi dhe zhvillimit në Parlamentin Evropian (PE), duke përfshirë menaxhimin e një buxheti që arrin në rreth 6,5 milionë euro. Dikur, u quajt Njësia e Trajnimit Profesional, por Sarita e ndryshoi shumë shpejt pasi erdhi. Ajo bashkëpunon me trajnime profesionale me vendosjen e njerëzve në klasa dhe trajnimin e tyre atje. Por mësimi mund të zhvillohet në shumë mënyra të tjera, mësimi në klasë është vetëm një mënyrë. Ajo deshi të largohej nga termi 'formim' - fjalë franceze për trajnimin që ajo e përfytyron me një marrës pasiv të trajnimit. Në Mësim dhe Zhvillim (L & D), Sarita shpjegon: *...jeni ju ai që është përgjegjës për mësimin dhe për të marrë iniciativën. Sarita shkon edhe më tej. Sipas saj, L & D / M&ZH moderne ka të bëjë shumë pak me njohuritë. Njohuria është kudo. Ne duhet vetëm t'u japim njerëzve mjetet e duhura për të zgjeruar (zbuluar) njohuritë dhe për të qenë kritik në lidhje me to. Ajo vë në dukje se ndonjëherë të mësuarit mikro - për shembull përmes një videoje të vogël - është shumë më efektive se sa një gjysmë dite në një klasë. Duhet të jetë në kohën e duhur, vetëm për ju! Ky është koncepti për të cilin synojmë; ne jemi ende larg prej tij, por është objektivi kryesor.*

Të nxënit gjatë gjithë jetës dhe shërbimi civil i BE

Për Saritën ekziston një simbiozë e qartë midis zhvillimit të karrierës dhe mësimi dhe zhvillimit të cilët janë dhe duhet të jenë të lidhura ngushtë. Sipas autores trajnimi nuk duhet të jetë shpërblim ose dënim, apo diçka që e bën kur nuk ke asgjë më të mirë për të bërë. Njëkohësisht ajo vëren se fatkeqësisht një situatë e tillë ndeshet dhe në institucionin e tyre ndërkohë që trajnimi duhet të jetë një zhvillim i vazhdueshëm. Shërbimi civil është një ambient i mirë ku koncepti i të nxënit gjatë gjithë jetës mund të zbatohet shumë mirë. Në këtë këndvështrim duhet të konsiderohet politika e rotacionit për njohuritë e përgjithshme por nga ana tjetër dhe vendet e punës që kërkojnë profile të specializuara dhe që kërkojnë trajnime specifike dhe të vazhdueshme/ Shumëllojshmërisë së punëve dhe funksioneve politika e mësimi dhe zhvillimit duhet t'i ofrojë zgjidhje të ndryshme për stafin. Koncepti i znj. Sarita lidhur me përgjigjen ndaj shumëllojshmërisë përmbledhet në *" trajnim në kohën e duhur, sipas nevojave vetëm për ty"* përbën në vetvete një sfidë. Kjo kërkon prezantimin e mënyrave të reja, gjithashtu edhe në lidhje me mësimin e punës, sikurse ndjesia e punës. Edhe përse

Ne duhet vetëm t'ju japim njerëzve mjetet e nevojshme që të (zbulojnë) zgjerojnë njohuritë dhe për të qenë kritik në lidhje me to.'

... trajnimi nuk duhet të jetë shpërblim ose dënim.

'Nëse njerëzit kanë një punë për gjithë jetën, ne duhet t'i zhvillojmë ato.

...Në kohën e duhur, sipas kërkesave, vetëm për ju.

njeh arritje kjo qasje që nënkupton se duhet të shkosh në trajnim pasi është e nevojshme, ka ende qëndrime të menaxherëve të cilët e konsiderojnë trajnimin një pauzë apo një ditë larg zyrës. Kjo të çon në konkluzionin se mentaliteti ashtu si për çdo çështje tjetër edhe lidhur me mësimin dhe zhvillimin nuk mund të ndryshojë me një veprim *apo brenda natës*.

Pjesëmarrjet në Trajnime dhe efektet e trajnimit

Trajnimet e detyrueshme konsiderohen nga znj. Sarita “... si një koncept që nuk funksionon, të tërheqësh kalin të pijë ujë... shëno kutin.” Jo prezanton konceptin se në një situatë me burime të kufizuara duhet të tregohet inteligjencë për të përcaktuar se ku duhet investuar dhe çfarë mundësish për të mësuar t’ju ofrohen njerëzve. Por Sarita mund të raportojë, siç e quan ajo, 'shifra shumë mbresëlënëse për sa i përket pjesëmarrjes. Edhe përse mund të ketë statistika mbresëlënëse për pjesëmarrjen në trajnime kjo nuk është domosdoshmërisht tregues i plotë lidhur me impaktin që janë patur këto trajnime. Në përputhje me modelin Kirk Patrick të matjes së ndikimit, kjo është me të vërtetë një material bazë – thekson ajo por Mënyra e duhur për të bërë matjen e ndikimit nuk është vendosur akoma.

Ekzistojnë mënyra të ndryshme që mund të adoptohen për matjen e vlerësimit e trajnimit. Sarita e ndan në faza si: para-mësimi, pastaj trajnimi(kursi) dhe faza e fundit e pas mësimi duke aplikuar në punë ato që ke mësuar dhe faza e para mësimi dhe pas-mësimi janë po kaq të rëndësishëm sa edhe vetë trajnimi. Përgjegjësi e matjes së ndikimit të trajnimit si diferencë e ndryshimit të ndodhur para dhe pas trajnimit është e menaxherit dhe për më tepër kjo diferencë do të duhet të matet jo në ditën e fundit apo një ditë pas trajnimit por disa muaj pas trajnimit.

Identifikimi i grupeve të synuara

Mësimi elektronik në kushtet e burimeve të kufizuara mund të mbështesë shumë mirë nevojat për njohuri të reja veç trajnimit në klasë. Kjo mund të arrihet nëpërmjet metodave moderne e të përparuara si videove shpjeguese me disa minuta, në vend të një PDF si të përdorin një shërbim ose një pajisje të re. Sidoqoftë në përzgjedhjen e metodave dhe mjeteve të trajnimit duhet të marrim parasysh kufizimet që mund të kenë ato edhe pse mund të përfaqësohen me teknologjitë më të përparuara. Elementi njerëzor i bashkëpunimit mund të jetë një faktor p.sh. që nuk ofrohet nga metodat kompjuterike të mësimi dhe zhvillimit. Për më tepër kur planifikohet një metodë e re apo e caktuar trajnimi, grupet fokus të synuara të trajnimit duhet të merren patjetër në konsideratë.

Nuk është pjesëmarrësi ai që të vlerësojë diferencën e para dhe pas trajnimit, por menaxheri.



Sarita shpjegon se deri më tani qasja e saj ndaj klientit është e bazuar në tre shtylla: një këndvështrim është t'i shërbesh klientëve në mënyrë individuale nëpërmjet një katalogu ku njerëzit mund të zgjedhin kurset që duan të ndjekin. Ajo e cilëson si “gjërat bazë që duhet të keni si ofertë të përhershme.” Shtylla tjetër është sipas kërkesave, bazuar në nevojat e tyre strategjike. Dhe shtylla e tretë përfshin programet e korporatave, me rëndësi për të gjithë organizatën me qëllim të transformimit. Sarita vazhdon: “Ndonjëherë shtyllat bashkohen, për shembull një program për gratë me potencial menaxhimi.

Kjo erdhi nga grupi i lartë i deputetëve, duke thënë se duhet të bëhet më shumë përpjekje për të inkurajuar gratë që të bëhen menaxherë. Kështu u zhvillua ky program. Një tjetër shembull “Programi zgjerimit të Talenteve”, një program menaxhimi talentesh me 5 degë të ndryshme, e cila është ekskluzive, që do të thotë se duhet të jesh i përzgjedhur për të. Kjo bën një lidhje më të qartë me zhvillimin e karrierës. Ajo shton se programi “Gratë me Potencial Menaxhimi” ka një përqasje tjetër, të qenit gjithëpërfshirës: çdo grua e cila mendon se ka potencial menaxhues mund të regjistrohet për sa kohë ato plotësojnë kërkesat deri në një shkallë të caktuar. Më pas Sarita reflekton dhe pranon që nuk është shumë e prirur për një qëndrim patronizues lidhur me gratë në atë që duhet të mësojnë. ...Prandaj iu ofruam vetë kandidatëve atë që do të kishin nevojë për të mësuar. Kështu që ne i lejojmë ata të krijojnë vetë programin, duke “mos e ofruar atë në një pjatë”/ “duke mos e dhënë gati” por duke e krijuar më shumë me iniciativën e tyre

... Ne iu ofruam vetë kandidatëve për atë që do të kishin nevojë për të mësuar.

Çdo herë që duhet të mendoni për mënyrën e duhur të ofrimit të trajnimit për atë grup specifik të synuar.

Identifikimi i nevojave të trajnimit.

Sa i përket pyetjes se si ajo dhe stafi i saj identifikojnë nevojat e njerëzve në lidhje me trajnimin, Sarita i referohet kuadrin të ekzekutimit që PE ka që nga viti 2013. Në thelb kjo do të thotë që punohet bazuar në projekte (në bazë projekti) me një cikël prej 2,5 vjetësh, dhe një portofol të projekteve të PE që konsiston në 600 projekte strategjike. E gjithë ideja është se në fund, secili ka operacionet e përditshme në mendje dhe objektivat: çfarë përpiqet të arrijnë, kush janë, identiteti, misioni etj. Qëllimi është një model ku gjithkush mund të kontrollojë vazhdimisht nëse veprimet përputhen me objektivat. E nëse ka mospërputhje atëherë duhet hequr dorë nga ky aktivitet. Me burime të kufizuara, kjo është mënyra për të identifikuar edhe prioritetet negative që padyshim mund edhe të ekzistojnë. Sarita i referohet një studimi – prezantuar

në vitin 2014- krahasimi i PE me parlamente të tjera në botë, përfshirë Kongresin Amerikan, Bundestag Gjerman, Asamblenë e Përgjithshme Franceze. Kjo përfshinte një tabelë vlerësimi, duke identifikuar se ku PE ishte e mirë, mesatare dhe e dobët. Doli se në disa fusha, të tilla si interpretimi ose përkthimi, PE ishte një udhëheqës global. Por edhe kur është fjala për praninë në internet - PE ka mbi 3 milionë fansa në facebook.

Ajo thekson se nëpunësit e saj të trajnimit në DG janë sytë dhe veshët e saj, secila prej tyre ka një plan strategjik të trajnimit. Ajo nënvizon se njësisia e saj gjithashtu duhet të jetë e vëmendshme për zhvillimet shoqërore. Për shembull pas rastit Harvey Weinstein dhe fushatës "Me Too" e dija se do të vinte një kërkesë e lartë për trajnim ndaj ngacmimeve. Ne kishim atë në katalog për vite, por nuk kishte shumë kërkesa, për të cilën tani është mjaft e ndryshe.”

Mundësitë e mësimi dhe zhvillimit për anëtarët e Parlamentit Europian

Gjithçka e trajtuar deri tani lidhet me anëtarët e stafit të Parlamentit Evropian (PE), por kur flasim për dimensionin politik të PE, pra në lidhje me trajnimin për deputet (MEP)? Sarita shprehet se nën këndvështrimin e numrave, ky ka një dimension të ndryshëm nga çdo institucion i BE. Besimi ose supozimi i përgjithshëm ishte se ata nuk do ishin shumë të interesuar të shkonin përtej trajnimit të zakonshëm të gjuhës. Sarita nënvizon se MEP shfaq nevojë të ndryshme- ajo i emërtoi ato si ‘mundësi mësimi dhe zhvillimi’ - duke reflektuar gjithashtu dhe *backgroundin* tyre të ndryshëm. Ajo gjithashtu identifikoi nevojë shumë të ndryshme në fillim të periudhës, në mesin e periudhës dhe në fund. “Kështu do të duhet të ndryshosh portofolin e trajnimeve përgjatë gjithë periudhës. Dhe duhet të jetë aty kur MEP ka nevojë për të: me porosi, sipas kërkesës, e shkurtër. Dhe pothuajse asnjëri tha që nuk më i nevojitet gjë!”.

Tani MEP mund të zgjedh nga një katalog me 26 mundësi të ndryshme trajnimi mësimi. Sarita shpjegon se ky katalog nuk përfshin sesionet e planifikuara të trajnimit, por ofron informacione mbi kërkesën. Në parim gjithçka bëhet nga brenda dhe nuk ka nevojë për trajnerë të jashtëm. Ajo sqaron se formati mund të varet edhe nga preferencat e një deputeti të MEP. Ndonjëherë synon edhe deputetët dhe stafin e tij të drejtpërdrejtë.... Sarita ka një vit kohë të sjell një koncept për trajnimet e të rinjve, që pritet të vijnë në verën e viti 2019.

... Asnjëri [nga MEP] tha që nuk I nevojitej gjë!



Kontributi tek mundësitë e mësimit për MEP

Kur u pyetën se si ECA mund të kontribuonte në "mundësitë e të nxënësve" për euro deputetët Sarita thotë: 'Nëse ECA është e gatshme të japë një përshkrim të tillë në kërkesë, personalisht ose me një tutorial të paraqitur në një mënyrë tjetër, si një video ose një animacion mendoj se kjo mund të funksionojë shumë mirë. Një përfitues i mundshëm mund të jetë një anëtar i Komitetit të Kontrollit të Buxhetit. Mendoj se një mundësi e tillë do të përshtatet shumë mirë në katalogun tonë për eurodeputetët. Siç thuhet në strategjinë e saj për 2018-2020, ECA është e angazhuar në përmirësimin dhe shfrytëzimin sa më të mirë të marrëdhënieve me universitetet dhe qendrat kërkimore. Veronica Ardelean, drejtuese kryesore në ekipin e zhvillimit profesional dhe Gilberto Moggia, përgjegjës për projektet e menaxhimit të njohurive, vlerësojnë bashkëpunimin e tanishëm me disa partnerë akademikë dhe sugjerojnë disa zgjidhje për lehtësimin e marrëdhënieve dhe forcimin e lidhjeve.



Nga e majta në të djathtë: Anthony Kuhn, Drejtor i SAM-IAE Nancy, Eduardo Ruiz-García, Sekretar i Përgjithshëm i ECA dhe Frédéric Stasiak, Profesor, Universiteti i Nancy.

XVII. Bashkëpunimi i ECA-s me Akademinë: Forcimi i lidhjeve midis audituesve dhe akademikëve

Nga Veronica Ardelean, Drejtorja e Burimeve Njerëzore, Financës dhe Shërbimeve të Përgjithshme, dhe Gilberto Moggia, Drejtorja e Informacionit, Punës dhe Inovacionit.

Sikurse thuhet në strategjinë e saj për 2018-2020, ECA është e angazhuar në përmirësimin dhe shfrytëzimin sa më të mirë të marrëdhënieve me universitetet dhe qendrat kërkimore. Veronica Ardelean menaxhere e larte për ekipin e zhvillimit profesional dhe Gilberto Moggia, përgjegjës për projektet e menaxhimit të njohurive, vlerësojnë bashkëpunimin e tanishëm me disa partnerë akademikë dhe sugjerojnë disa zgjidhje për lehtësimin e marrëdhënieve dhe forcimin e lidhjeve të Marrëdhënieve Bilaterale bashkëpunimi me universitetet Evropiane dhe Iniciativa të përshtatura për institucionet akademike dhe studiuesit siç është Çmimi ECA (botimi i vitit të 2018 dhe edicioni i 5-të sapo është publikuar) dhe skema vjetore e bursave për studimet pas universitare për studentët.

Akademikët si vëzhgues dhe analistë të domosdoshëm

Auditimi është një aktivitet i bazuar në njohuri. Kontakti me akademikët është për ECA me interes strategjik pasi hap një gamë të gjerë mundësish për audituesit për të marrë dhe përdorur njohuritë e nevojshme. Nuk ka dyshim që universitetet, qendrat kërkimore janë aktorë shumë të rëndësishëm për institucionet publike. Akademikët ndonjëherë mund të jenë partner interesantë, me opinionet kritike jo domosdoshmërisht duke qenë në një linjë me praktika të caktuara institucionale. Ato janë të domosdoshëm, si vëzhgues të kualifikuar dhe vlerësues të aktiviteteve të aktorëve publikë, për të propozuar dhe testuar ide, metoda dhe plane novatore, si dhe për të përmirësuar cilësinë dhe rëndësinë e veprimeve publike. ECA ka zhvilluar deri më tani dy tipe bashkëpunimi me akademinë:

Bashkëpunimet aktuale me universitetet

Universitetet janë për ECA-n një burim kyç i dijes nëpërmjet aktiviteteve të edukimit, trajnimit dhe hulumtimit dhe ofruesve të një ekspertize me vlerë të shtuar. Por, siç përcaktohet në strategjinë e ECA-së për 2018-2020, studiuesit/akademikët e universitetit janë gjithashtu të rëndësishëm si audiencë dhe madje edhe më e rëndësishme, si shumëfishues për raportet tona. Si të tilla, ato mund të krijojnë një efekt levë të rëndësishëm rreth punës së ECA duke diskutuar publikisht raportet e ECA dhe duke iu referuar atyre në revista dhe media të tjera. Së fundi, megjithatë jo më pak e rëndësishme, universitetet janë partnerë të vlefshëm dhe kompetentë në procesin e formimit të metodave dhe qasjeve të ECA-së, veçanërisht në fushën e auditimit të performancës.

ECA bashkëpunon aktualisht me universitetet e mëposhtme:

[Universitetin e Lorraine](#) (Nancy, Francë):



Nënshkruar në tetor 2015, marrëveshja e partneritetit midis ECA dhe Universitetit të Lorraine, dhe kryesisht, Institutit Superior të Administrimit dhe Menaxhimit - IAE e Nancy, parashikon organizimin e përbashkët të një programi trajnimi në fushën e auditimit. Në fund të këtij programi, pjesëmarrësit mund të marrin Diplomë Pasuniversitare në Auditim të organizatave publike e politikave dhe Diplomë Master në Administrim publik - Menaxhimi i organizatave publike (me kusht që ata të kenë diplomën universitare, të kenë shkruar tezën e diplomës dhe të kenë kaluar një provim me gojë, për mbrojtjen e tezës së tyre).

Programi i Diplomës Pasuniversitare është i përbërë nga pesë module. Çdo modul zgjat pesë ditë, përveç atij të fundit, i cili zgjat vetëm tre ditë. Ato organizohen një herë në muaj, nga tetori deri në qershor. Temat që mbulohen nga këto module shkojnë nga konteksti sistematik i auditimit në mjetet e kontabilitetit të organizatave publike, auditimi i performancës dhe mjetet, si dhe përmirësimi i performancës. Një modul përbëhet nga një rast studimor. Modulet jepen nga profesorë nga e gjithë Evropa (Franca, Italia, Suedia, Norvegjia, Portugalia) dhe trajnues të ECA. Tezat e masterit koordinohen nga profesorët e Universitetit të Lorraine.

Henry Ford ka thënë për edukimin: Kushdo që ndalon të mësuarit është i vjetër, qoftë në të njëzetat apo në të tetëdhjetat. Kushdo që vazhdon të mësojë, qëndron i ri ". Edhe nëse bashkoheni me programin Master, ECA-ja nuk mund të garantojë që ju do të qëndroni përgjithmonë të rinj.

Por nëse doni të zhvilloni aftësitë tuaja prezantuese, zgjeroni njohuritë tuaja metodologjike, të hulumtoni diçka në lidhje me organizatat publike, ECA ju ofron të bashkoheni me kolegët që ndajnë të njëjtat mendime.

Unë besoj në fuqinë e vullnetit dhe një nga shprehjet shekspiriane është se 'burrat e arsimuar janë kaq mbresëlënës'. Personalisht, unë mund t'i inkurajoj vetëm Romeot dhe Zhuljetat të ECA që të aplikojnë për këtë program.

Jussi Bright, një nga audituesit e ECA, që mori Diplomën Master, nëpërmjet programit të ECA-s të Universitetit të Lorraine.

Ndjekja e këtij programi akademik kërkon nga secili pjesëmarrës një investim të rëndësishëm në kohë dhe burime. Modulet janë shumë intensive dhe detyrat e shtëpisë gjatë kohës së programit kanë nevojë për shumë përgatitje. Shkrimi i tezës është një përpjekje e madhe për një auditues të ngarkuar me punë/(të zënë). Por të gjitha këto përpjekje kompensohen plotësisht nga kënaqësia e ndjekjes së kurseve më të fundit të dhëna nga profesorët e universiteteve më prestigjioze dhe nga marrja e një diplome Master në fushën e auditimit. Bashkëpunimi midis ECA dhe Universitetit të Lorraine në këtë program ka rezultuar shumë e frytshme dhe projekte të reja janë në proces për të ardhmen.

Universiteti i Pisës (Pisa, Itali):

Nënshkruar në janar 2018, marrëveshja e partneritetit me Universitetin e Pisës fokusohet në nisjen e shkollës verore në auditimin publik dhe llogaridhënien. Edicioni i parë, i planifikuar të mbahet në Pisa nga 23-27 korrik 2018, është në përgatitje. Një partner i tretë profesional, Shoqata e Kontabilistëve të Certifikuar (ACCA), gjithashtu ka rënë dakord të bashkëpunojë me shkollën.

Tema e edicionit të vitit 2018 është '**Data mining dhe analitikat** – Cilat janë ndikimet në auditim?' Kursi do të zbatojë njohuritë e bazuara në hulumtime në praktikën e auditimit. Përgjatë një jave, akademikë nga universitetet më të mira dhe nga qendra kërkimore, si dhe praktikues të mirënjohur nga institucionet publike, do t'u ofrojnë pjesëmarrësve informacione mbi tendencat aktuale në lidhje me analizat dhe auditimin e të dhënave.



UNIVERSITÀ DI PISA

Instituti i Universitetit European (Firence, Itali):



Nënshtuar në maj 2017, marrëveshja e partneritetit midis ECA dhe Institutit të Universitetit Evropian (EUI) përcakton një kuadër të gjerë të bashkëpunimit. Ajo përqendrohet në përmirësimin e qasjes reciproke në dokumentacion; hartimin dhe draftimin e raporteve dhe studimeve; këshillim dhe ekspertizë; mikpritjen dhe organizimin e eventeve (p.sh. debatet dhe konferencat); bashkëpunimin në nivelin e departamentit ose shërbimit duke organizuar dhe duke marrë pjesë në banim; programet e trajnimit në internet dhe në shtëpi; praktika për hulumtuesit dhe stafin; shkëmbimet e stafit.

Përmendim, në këtë kontekst, disa iniciativa të përbashkëta të nisura tashmë:

- Shkolla e Firences e Bankës dhe Financës ka ofruar trajnime të përshtatura për audituesit e ECA-s që punojnë në mbikëqyrjen financiare dhe zgjidhjen e bankave;
- Shkolla e Qeverisjes Transnacionale e EUI ofron kurse trajnimi në nivel ekzekutiv dhe ECA ka bashkëpunuar me të duke lejuar pjesëmarrjen e studiuesve në disa nga kurset e saj.

Së fundmi, janë duke u përgatitur akte të tjera të përbashkëta të trajnimit, si dhe konferenca të organizuara së bashku.

Iniciativa për institucionet akademike dhe studiuesit

Çmimi i ECA për kërkime në auditimin e sektorit publik

ECA filloi në vitin 2010, për herë të parë, çmimin ECA me qëllim që të ofrojë një nxitje dhe mirënjohje për kërkimet mbi çështjet që lidhen me auditimin publik. Iniciativa është e hapur për akademikë dhe hulumtues evropianë të cilët kanë botuar vlerësimin e impaktit; financiare, përputhshmërisë dhe performancës; metodat dhe standardet e auditimit; etika e auditimit; auditimin dhe kontrollin e brendshëm; metodat e raportimit; marrëdhëniet ndërmjet Institucioneve Supreme të Auditimit dhe parlamenteve kombëtare.

Çmimi i ECA 2018 për kërkime në auditimin e sektorit publik është në edicionin e tij të pestë. Afati i fundit për aplikim është 15 qershor 2018. Edicioni i 2018 mbahet në kujtim të Jan O. Karlsson (1939-2016), ish-anëtar dhe kryetar i ECA, i cili kontribuoi shumë në modernizimin e institucionit.

Bursat në Financat Publike Evropiane për hulumtuesit me diplomë pasuniversitare.

ECA, së bashku me Arkivat Historike të Bashkimit Evropian (të organizuar në Institutin e Universitetit Evropian) janë duke propozuar dy bursa (grand) në vit për studiuesit e angazhuar në hulumtime në financat publike evropiane, në veçanti ndikimin e tyre në fusha të ndryshme të shoqërisë dhe kulturës evropiane dhe mbi zhvillimin historik të funksionit të auditimit të jashtëm në kontekstin e BE-së.

Skema e grandeve është e hapur për çdo lloj hulumtuesi, kërkuesi (p.sh. avokatët, ekonomistët, historianët ose specialistët e financave publike) të interesuara për financat publike të BE-së dhe ndikimin e tyre. Skema ka filluar që në vitin 2007 dhe prej kësaj kohe që atëherë ka mundësuar kërkime autentike në shumë fusha, si: roli i institucioneve të BE-së, zhvillimi i përputhshmërisë, zhvillimi i metodologjisë së auditimit, menaxhimi i përbashkët në zbatimin e politikave, qeverisja në shumë nivele, politika rajonale, shfaqjen e normave dhe vlerave institucionale, etj.

Një nga rezultatet e skemës së grandeve është një rrjet kërkimor akademik ndërdisiplinor, i quajtur 'EUFINACCO', rrjeti ndërdisiplinor i kërkimit akademik që fokusohet në buxhetin e BE-së dhe çështjet e lidhura me të, si dhe llogaridhënien financiare në BE.



Pjesëmarrës në EUSA, Programi
ERASMUS” për Administratën Publike

XVIII. 27 nëpunës civil marrin pjesë në programin EUSA: ERASMUS për administratën publike

Nga Natalia Paquot, Shkolla Evropiane e Administratës

Bërja e Evropës realitet

Programi "ERASMUS për Administratën Publike" (që nuk duhet të ngatërrohet me programin e njohur Erasmus për studentët) është një trajnim 10-ditor i synuar për zyrtarët e Shteteve Anëtare të BE të cilët kanë punuar më pak se pesë vjet në programet. Ky program u zhvillua si rezultat i një iniciative të ish-nënkryetarit të Parlamentit Evropian, Z. Gianni Pittella

Gjatë përgatitjes, diskutimeve dhe miratimit të legjislacionit në Bruksel, të gjithë personat e përfshirë duhet të kuptojnë se si funksionon procesi, cilat janë nevojat dhe kufizimet reciproke, çfarë mund të bëhet dhe kur - duke përfshirë edhe atë që nuk mund të bëhet. Pas miratimit të legjislacionit në nivel të BE-së, shumica e tyre duhet të zbatohen nga administratat kombëtare, rajonale dhe lokale. Zbatimi i plotë dhe i saktë në terren është vendimtar dhe kërkon një kuptim të mirë të kontekstit. Programi i "Erasmus për Administratën Publike", organizohet dhe lehtësohet nga Shkolla Evropiane e Administratës (EUSA).

Programi ka për qëllim të përmirësojë njohuritë e pjesëmarrësve se si funksionojnë institucionet e BE-së, proceset e tyre vendimmarrëse dhe politikat në praktikë, të përmirësojnë mirëkuptimin reciprok të qasjeve të ndryshme administrative, të nxisin bashkëpunimin administrativ dhe të krijojnë rrjete midis pjesëmarrësve.

Për çfarë bëhet fjalë?

Sesionet, të organizuara tri herë në vit, përbëhen nga bisedime nga zyrtarë të nivelit të lartë të BE-së, seminare trajnimi, vizita në institucionet në Bruksel, Luksemburg dhe Strasburg (seancën plenare të Parlamentit Evropian) dhe përfshijnë 2½ ditë "hijeshi pune" në një institucion të zgjedhjes së pjesëmarrësit. Gjykata Evropiane e Audituesve i mirëpret rregullisht këto grupe dhe gjithashtu pret "hajdutët e punës", duke u ofruar atyre një program interesant dhe intensiv, duke përfshirë takime me kolegë nga dhoma të ndryshme të auditimit. Më 12 mars të këtij viti, grupi i vizitorëve "ERASMUS për Administratën Publike" u mirëprit në ECA nga Sandra Diering dhe Zsuzsanna Csak nga Drejtoria e Kryesisë. Ata udhëhoqën shkëmbime me pjesëmarrësit në rolin, funksionimin dhe metodat e punës së ECA.

Përshtypjet rreth programit

Feedback-u nga pjesëmarrësit, Shtetet Anëtare dhe stafi në institucione është shumë pozitiv, dhe tregon se objektivat e programit janë duke u përmbushur. Treguesi më i qartë i kësaj është se shumica e shteteve anëtare që do të kenë presidencën e radhës të Këshillit në të ardhmen e afërt, e përdorin këtë program si pjesë e përgatitjes së tyre për disa nëpunës civilë që do të përfshihen.

Me kthimin në vendet e tyre respektivë pjesëmarrësit mbeten në kontakt përmes mediave sociale, duke shkëmbyer praktikat më të mira, madje duke organizuar takime joformale në kryeqytete të ndryshme për të vazhduar përvojat. Të gjithë pajtohen se programi Erasmus për Administratën Publike është i dobishëm për të gjithë nëpunësit civilë që merren me çështjet e BE-së për të punuar më mirë së bashku për qëllimet dhe objektivat tona të përbashkëta

XIX. Eksperiencë një herë në jetë @MIT sponsorizuar nga ECA

Nga Ioannis Sopranidis, Drejtorja e Informacionit,
punës dhe inovacionit



Ioannis Sopranidis

Që nga viti 2016, ECA jep shpërblime vjetore për njohjen e performancës për anëtarët e stafit, kontributi i të cilëve konsiderohet i papaguar. Deri tani, tetë nga kolegët kanë përfituar nga këto çmime, duke u mundësuar atyre që të zgjedhin nga një gamë e gjerë kursesh në shkollat dhe institutet prestigjioze, ose të organizojnë një vendosje të shkurtër në një organizatë për të "përgjuar" në kuzhinë. Ioannis Sopranidis, menaxher i shërbimeve të IT në ECA, zgjodhi të shkonte në Institutin e Teknologjisë në Massachusetts, i njohur edhe si MIT. Më poshtë jep një shpjegim për përvojat e tij personale.

Supriza

Pas fitimit të çmimit të ECA 2016 të performancës. Ioannis Sopranidis, filloi të shikojë se çfarë kursesh duhej të ndiqte dhe ku. Ai e konsideron atë një detyrë jo aq të lehtë dhe që kërkonte shumë kohë për të shqyrtuar shumë opsione në dispozicion për të bërë diçka të dobishme dhe unike në të njëjtën kohë.

Zgjedhja

Çmimi i ofroi Joannisit mundësinë të ndiqte një program trajnimi në SHBA , në MIT që është një nga universitetet lider në botë.

Shkolla ka diplomuar disa nga mendjet më brilante të botës. 78 anëtarë të stafit dhe ish studentë kanë fituar çmimin Nobel - nëntë prej të cilëve po japin mësim aktualisht në shkollë. Ndërsa universiteti ofron një gamë të gjerë kursesh nga studimet mediatike në histori dhe letërsi, është në fushat e inxhinierisë, matematikës, shkencës dhe ekonomisë që ai shquhet. Nxënësit nxiten të pyesin për gjithçka. Studentët këtu kanë hartuar rrugët e autobusëve në MIT dhe madje edhe sallat e banimit. Ose siç e quajnë atë në MIT: 'Është një laborator i gjallë

Kurset

Programi që Joannis ka ndjekur, ka hulumtuar procesin e inovacionit sistematik në zhvillimin e produkteve, proceset e biznesit dhe dizajnin e shërbimit, me një fokus të veçantë në procesin e dizenjimit dhe zhvillimit përfundimtar, duke filluar me krijimin dhe përfundimin me komercializimin dhe udhëheqjen e vazhdueshme të produktit /shërbimit . Programi i prezantoi një qasje të strukturuar për të hartuar dhe proceset e analizës së konsumatorëve që bazohen në tendenca të rëndësishme që janë bërë thelbësore për risitë e suksesshme në bizneset e sotme: dixhitalizimi i të gjitha proceseve të biznesit; përzierja e produktit dhe shërbimit në zgjidhje të integruara; dhe vëmendje për konsideratat rreth qëndrueshmërisë mjedisore.

Çfarë mësova, thekson ai ...është se ka mënyra të ndryshme, (end-to end innovation) inovacioni për të dizajnuar dhe zhvilluar produkte nga A në Z. ...Ajo çfarë kam kuptuar ishte se unë duhet të mendoj me të vërtetë për hartimin e një produkti të ri, jo në izolim, por duke përdorur burime të ndryshme nga fusha të ndryshme, që nga fillimi deri në fund të procesit të dizenjimit.

XX. Promovimi i një kulture të të mësuarit gjatë karrierës: Trajnimi në shërbimin e auditimit të brendshëm të Komisionit Evropian

Nga Patrick de Boom, Shërbimi i Auditimit të Brendshëm pranë Komisionit Evropian

Për Zyrën Evropiane të Auditimit, Shërbimi i Auditimit të Brendshëm i Komisionit është një partner i rëndësishëm për të promovuar menaxhimin e mirë financiar dhe performancën në shërbimet e Komisionit. Gjithashtu, sa i përket mësimit dhe zhvillimit, auditesit e jashtëm dhe të brendshëm ndajnë disa interesa të përbashkëta. Patrick De Boom, Audituesi i Brendshëm, i cili udhëheq ekipin e komunikimit dhe koordinimit në Shërbimin e Auditimit të Brendshëm të Komisionit, ofron disa njohuri mbi atë se cilat janë aktivitetet e SNK-së në lidhje me trajnimin dhe zhvillimin profesional.

Të mësuarit dhe detyrat themelore të IAS-së

Shërbimi i Auditimit të Brendshëm (IAS) i Komisionit Evropian ofron njohuri të bazuara në risk dhe siguri objektive, këshilla dhe gjykime pranë Komisionit Evropian dhe agjencive të tij ekzekutive, agjencive të BE dhe organeve të tjera autonome që marrin kontribute nga buxheti i BE. Përmes punës së saj të auditimit, IAS kontribuon në zbatimin efektiv të politikave dhe programeve të BE-së dhe në menaxhimin efikas dhe ekonomik të burimeve nga entitetet e audituara. IAS gjithashtu ndihmon në promovimin e një kulture të performancës me qëllim përmirësimin e vazhdueshëm. Në këtë mënyrë, ajo kontribuon në sigurimin e vlerës për para për qytetarët evropianë dhe gjithashtu mbështet Komisionin Evropian në objektivin e tij për të mbrojtur Buxhetin e BE nga shpenzimet e parregullta dhe kështu për të rritur besimin e publikut në Bashkimin Evropian.

Që nga krijimi i saj, në vitin 2001, IAS është bërë një shërbim i auditimit të brendshëm i cili është i angazhuar për cilësi dhe përsosmëri. Shërbimi i Auditimit të Brendshëm i Komisionit Evropian është duke zbatuar me sukses strategjinë e saj të mësimit dhe zhvillimit për 120 audituesit e saj të brendshëm profesional dhe po promovon një kulturë të të mësuarit gjatë karrierës nëpërmjet Programit të Trajnimit të Auditimit të Brendshëm. IAS nxit stafin e saj për të marrë një kualifikim profesional, për të zhvilluar ndërtimin e kapaciteteve dhe vendosjen e kolegëve në një rrjet komunikimi shkëmbimi eksperiencash dhe sfidash profesionale. Rezultati pozitiv i vlerësimit të jashtëm të cilësisë së IAS tregon se strategjia po ndihmon në ruajtjen e nivelit të lartë të profesionalizmit, shkathtësive dhe njohurive në mesin e stafit të IAS



Programi i trajnimit –NJAB/IAS për auditimin e brendshëm

Gjatë viteve të para të ekzistencës së saj, audituesit e IAS kanë ndjekur kryesisht trajnimet e jashtme të ofruara nga Instituti i Audituesve të Brendshëm (IIA). Në vitin 2008, me mbështetjen e shërbimit qendror të mësimdhënies dhe zhvillimit (DG HR) të Komisionit, ajo filloi programin e saj të trajnimit të auditimit të brendshëm (IATP). IATP është programi i trajnimit profesional për audituesit e brendshëm të Komisionit, si dhe nga audituesit e brendshëm të institucioneve dhe agjencive të BE-së. Qëllimi kryesor i tij është zhvillimi i këshillave dhe kompetencave të kërkuara për audituesit e brendshëm në përputhje me Standardet Ndërkombëtare të IAB-së për Praktikat Profesionale të Auditimit të Brendshëm si dhe praktikatat e auditimit të brendshëm të Komisionit. Synon të plotësojë trajnimin e përgjithshëm, menaxhues dhe financiar të ofruar nga Komisioni Evropian, Drejtoritë dhe Shërbimet e tjera. Trajnimi i auditimit i ofruar nga ofruesit e tjerë, përfshirë ECA, merret parasysh.



Programi i Trajnimit të ECA përfshin 6 module me programe specifike për secilin

IATP përbëhet nga gjashtë module gjithëpërfshirëse, secila prej të cilave përbëhet nga disa kurse trajnimi. Gjatë vitit 2017, janë organizuar 22 sesione trajnimi. I gjithë programi është ndërtuar mbi një bazë solide të menaxhimit të rrezikut dhe kontrollit të brendshëm (COSO). Ai mbështet ata që vijnë në arritjen e nivelit të dëshiruar të ekspertizës për zbatimin e programit të auditimit të IAS dhe siguron zhvillimin e tyre të vazhdueshëm

Programi merr në konsideratë nevojat specifike të ekipeve të auditimit dhe ofron kurse trajnimi bazë dhe të avancuar, duke përfshirë kurse mbi aftësitë komunikuese dhe udhëheqjen.

Shumica e kurseve të IATP ofrohen nga konsulentët e jashtëm (përmes një kontrate kuadër) me stafin e IAS si bashkë-trajnerë. Disa kurse ofrohen vetëm nga stafi i IAS. Moduli i hyrjes (INT) është i hapur për funksionet e tjera të Komisionit, siç janë kontrolluesit ex-post, koordinatorët e kontrollit të brendshëm, vlerësuesit dhe stafin tjetër të gatshëm për t'u përgatitur për fleksibilitet në profesionin e auditimit të brendshëm. Qëllimi përfundimtar i IATP është përgatitja e audituesve të brendshëm për një certifikatë të auditimit të pranuar ndërkombëtarisht. Kjo forcon besueshmërinë e audituesve të SAI dhe rrit levave të tyre në marrjen e rekomandimeve të IAS-së.

Paralelisht me trajnimin e përkushtuar të auditimit të IATP përmes kurseve më të specializuara të trajnimit brenda dhe jashtë Komisionit, organizohen rregullisht, në veçanti për audituesit e IT dhe udhëheqësit e ekipeve të auditimit. Një vlerësim i rregullt i nevojave

për trajnime kryhet nga Komiteti Drejtues i Trajnimit të Auditimit të Brendshëm për të siguruar që programi është ende në përputhje me nevojat e të mësuarit të audituesve të SAI dhe ndryshimin e prioriteteve për auditimin e brendshëm në përgjithësi

Përgatitja e audituesve të brendshëm për certifikimet profesionale

Për të siguruar një bazë të talenteve të ndryshme, IAS gjithashtu rekruton personelin me përvojë relevante, por që nuk janë (ende) të kualifikuar dhe / ose të certifikuar si auditues të brendshëm.

Çdo rekrutues i ri inkurajohet që të përpiqet për të paktën një certifikim. Programi i trajnimit lejon stafin që të zhvillojë karrierën e tyre si auditues të brendshëm duke i përgatitur ata për të kaluar një test certifikimi për Audituesin e Brendshëm të Certifikuar (CGAP®), Audituesin e Brendshëm të Certifikuar (CIA®), Audituesit e Sistemeve të Certifikuara të Informacionit (CISA®) dhe / ose të tjera çertifikatat përkatëse profesionale. Qëllimi është që të ketë një minimum prej 70% të stafit të auditimit të SAI që të certifikohen profesionalisht (objektivi i arritur).

Për të ndihmuar dhe mbështetur stafin e tij, SAI paguan tarifën e anëtarësimit për të gjithë audituesit e IAS për të qenë anëtarë të Institutit të Audituesve të Brendshëm (IIA) dhe rimbursen tarifat e anëtarësimit për një organizatë tjetër profesionale.

Ndërtimi i kapaciteteve të profesionistëve të auditimit të brendshëm

IAS organizon rregullisht seminare të Forumit të Audituesve të dizenuara për të plotësuar IATP (Internal Audit Training Programme – Programi I Trajnimit të Auditimit të Brendshëm) dhe për të mbajtur audituesit në koherencë me zhvillimet e fundit në profesionin e auditimit të brendshëm si dhe në Komisionin Europian. Temat e mbuluara nga programi I trajnimit, janë p.sh. Roli i komiteteve të auditimit, Korniza Ndërkombëtare e Praktikave Profesionale, Korniza e Kontrollit të Brendshëm, Përdorimi i grupeve të të dhënave për qëllime auditimi, Sinergjitë dhe efikasitetet e Burimeve Njerëzore, Siguria kibernetike dhe Plani i Investimeve për Evropën. Trajnuesit përfshijnë stafin e Komisionit (përfaqësuesit e shërbimeve qendrore apo DG-të që zbatojnë politika të mëdha) dhe profesionistë të auditimit nga sektori privat ose academia. Përafërsisht 6 seminare zhvillohen çdo vit.



Janë organizuar sesione trajnimi individuale që synojnë përmirësimin e mëtejshëm të cilësisë së komunikimit me shkrim (10 seanca u mbajtën në vitin 2017). Mbahen takime informale për të sapoardhurit me Drejtorin e Përgjithshëm (5 takime u mbajtën në 2017). Organizohen rregullisht takime specifike për të prezantuar dhe diskutuar ndryshimet më të fundit të metodologjisë të SAI. Takimet e Auditimit për agjencitë e decentralizuara të BE-së dhe organe të tjera autonome organizohen rregullisht për të diskutuar tema të auditimit dhe për të mundësuar shkëmbimin e informacionit lidhur me auditimin si dhe azhurnimet për kontrollin e brendshëm të përbashkët, menaxhimin e performancës dhe mbrojtjen e të dhënave (2 takime në vit).

Krijimi i mundësive për të bashkëpunuar me kolegët

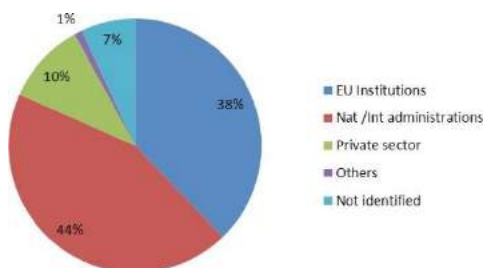


E fundit por jo më pak e rëndësishme, SNK organizon një konferencë vjetore, duke përdorur ekspertizën e profesionistëve me kualifikime të larta (përfshirë ato nga akademia) për të ndarë me SAI dhe komunitetin e auditimit të brendshëm mendimet dhe praktikatat më të mira për përmirësimin e metodave të punës.

Tema e edicionit 2017, mbajtur në Bruksel më 5 tetor, ishte në "Inovacion dhe kreativitet në auditimin e brendshëm - Miti apo realiteti?". Folësit e vlerësimit të lartë paraqitën zhvillimet më të gjëra historike, profesionale dhe teknologjike të cilat ndikojnë në profesionin e auditimit të brendshëm. Në konferencë morën pjesë 448 pjesëmarrës (dhe një pjesë e shikuesve të ueb-faqeve) dhe u konsiderua si një mundësi e shkëlqyer për të bashkëpunuar me kolegët dhe profesionistët në fushën e brendshme.

Mësimi dhe zhvillimi si ingredient të suksesit

Zbatimi me sukses i një strategjie mësimi dhe zhvillimi është me rëndësi për çdo shërbim të auditimit të brendshëm i cili angazhohet në cilësi dhe përsosmëri. Duke bërë të mundur që audituesit e brendshëm të SAI të bëhen të vetëdijshëm dhe të aftë, gjithashtu u mundëson atyre të eksplorojnë rrugën e tyre të karrierës dhe të jenë të motivuar dhe të angazhuar.

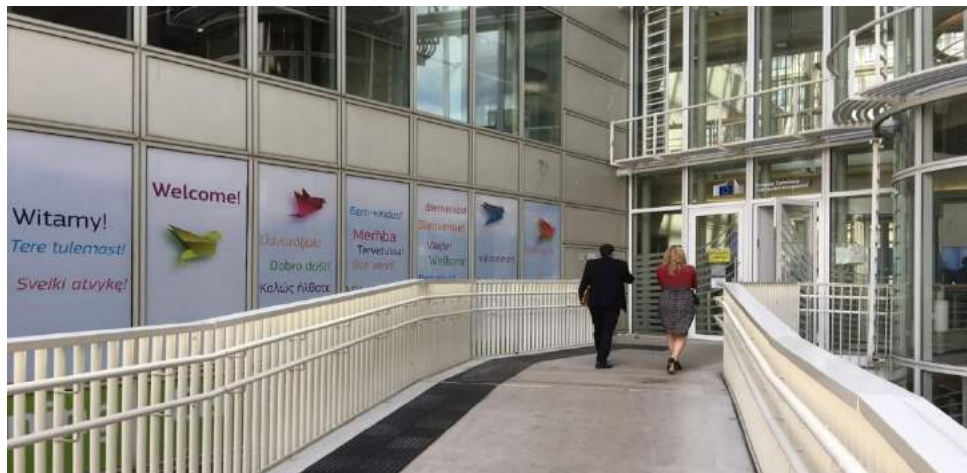


XXI. Mësimi dhe zhvillimi pranë Komisionit Evropian: transformimi në një organizatë '70-20-10'

Nga Klaus Ahrend, Mësimi dhe Zhvillimi, Komisioni Evropian

Meqë Komisioni Evropian është institucioni më i madh i BE-së, duhet punësuar disa mijëra anëtarë të stafit, sfida e mësimit dhe zhvillimit duhet të realizohet në një shkallë të ndryshme. Klaus Ahrend, Udhëheqës i Njësisë për të Mësuarit dhe Zhvillimin në Komisionin Evropian, shpjegon se si njohuri të reja kanë ndikuar në mënyrën se si Komisioni përpiqet të arrijë objektivat e tij për mësim dhe zhvillim.

Përgjatë urës së Mësimit dhe Zhvillimit: Qendra e të mësuarit e Komisionit Evropian



Parimet e përgjithshme të të gjitha aktiviteteve për mësim dhe zhvillim (L & D) janë të përfshira në Strategjinë e Komisionit Evropian për Mësim dhe Zhvillim, i cili u miratua në verën e vitit 2016. Qëllimi kryesor i kësaj strategjie është ta bëjë Komisionin të kualifikuar, dhe një organizatë që shërben në Evropë.

Kjo do të thotë që të gjithë anëtarët tanë të stafit duhet të mbështeten jo vetëm në marrjen e njohurive dhe aftësive që ata kanë nevojë për të bërë punën e tyre në mënyrë efektive, por gjithashtu duhet të zhvillojnë kapacitetet si dhe fleksibilitetin e tyre për t'u përshtatur dhe për të udhëhequr ndryshimet,

Sipas kërkimeve, por edhe bazuar në përvojën, kur bëhet fjalë për të mësuarit në lidhje me punën, njerëzit fitojnë vetëm 10% të aftësive të tyre duke ndjekur kurset dhe 20% përmes reagimeve nga kolegët apo menaxherët. Por me 70% të pjesës më e madhe e të mësuarit tonë nga larg rrjedh nga përvojat dhe detyrat në punë. Kjo, megjithatë, paraqet një sfidë të konsiderueshme për çdo organizatë që dëshiron të përshtatë ofertën e mësimit dhe zhvillimit për këtë model. Së pari, menaxherët në të gjitha nivelet duhet të binden se të mësuarit sot është një përvojë e përzetshme që vjen në forma të ndryshme dhe ndodh në kohë të ndryshme.

Ata duhet të ndihmojnë kolegët e tyre për të identifikuar nevojat e të mësuarit në një mënyrë të strukturuar dhe t'u japin atyre detyra sfiduese në mënyrë që të zhvillojnë aftësitë e tyre.

Meqë Komisioni Evropian është institucioni më i madh i BE-së, duke punësuar disa mijëra anëtarë të stafit, sfida e mësimit dhe zhvillimit duhet të realizohet në një shkallë tjetër.

XXII. Përqendrimi në BlockChains: Si teknologjia e mbështetur bitcoin mund të ndryshojë profesionin e auditimit

Nga Mirko Iaconisi, Drejtorja e Veprimeve të Jashtme, Sigurisë dhe Drejtësisë

Blockchain është teknologjia që krijon energji elektrike. Shumë njerëz përpiqen të përfshihen në këtë medium dixhital të koduar dhe janë të shqetësuar për paqëndrueshmërinë dhe sigurinë e saj. Megjithatë, teknologjia inovative që mbështet këto monedha mund të përdoret potencialisht në shumë fusha të ndryshme ku vendosja e gjurmëve të transaksioneve është çelësi. Mirko Iaconisi, i cili ka ndjekur vazhdimisht zhvillimet në blockchain që nga ditët e para, prezanton konceptin dhe shpjegon se si mund të ndryshojë punën e audituesve dhe kontabilistëve.

Me të përmendur fjalën 'gjurmë', auditimi të vjen në mendje. Mirko Iaconisi, i cili ka ndjekur me mjaft dëshirë zhvillimet në blockchain që nga ditët e para, prezanton konceptin dhe shpjegon se si mund të ndryshojë punën e audituesve dhe kontabilistëve.

Blockchain ka lindur në vazhden e krizës globale financiare të vitit 2008. Ndërsa Lehman Brothers po paraqiste falimentimin më të madh në historinë amerikane dhe kolapsi financiar po shkatërronte besimin në sistemin financiar dhe lojtarët e tij, një kriptograf i panjohur, duke punuar nën pseudonimin e Satoshi Nakamoto, botoi një letër të bardhë të quajtur “Bitcoin: Sistemi elektronik i parasë”.

Ai përcaktoi një sërë rregullash apo protokolle, duke siguruar një sistem të decentralizuar për transferimin e vlerave, i cili nuk do të mbështetej në etikën e qenieve njerëzore apo besimin në një institucion, por vetëm në matematikën e shëndoshë dhe llogaritjet e ftohta të kompjuterëve. Sistemi i propozuar i Nakamoto kishte për qëllim të sjellë një nivel të lartë të gjurmueshmërisë dhe sigurisë në transaksionet ekonomike online dhe ishte një kombinim i balancuar i elementëve që vinin nga disiplina të ndryshme, si shkenca kompjuterike, kriptografia, ekonomia dhe teoria e lojës.

Ajo nuk kishte një organ qeverisës qendror; Përkundrazi, ai kishte një grup të stimulimeve automatikisht që shpërblenin aktorët që kontribuan në funksionimin dhe zhvillimin e tij. Protokollin e *bitcoin* vuri theksin në sigurinë; për këtë arsye, ai kishte një sërë karakteristikash të kufizuara dhe vetëm një qëllim: të lejonte përdoruesit të shkëmbenin sigurisht pasurinë e vet amtare.

Ky aset vendas, i njohur gjithashtu si '*bitcoin*', ishte kriptomonedha e parë e decentralizuar. Gjatë viteve, bitcoin ka provuar të jetë një protokoll jashtëzakonisht fleksibël: ka shkaktuar një numër të madh kërcënimesh, duke përfshirë sulmet në internet, ndalimet e qeverisë dhe luhatshmërinë ekstreme të çmimeve. Duke kapërcyer valën e entuziazmit për këtë histori suksesi, zhvilluesit në mbarë botën filluan të punojnë në projekte të reja blockchain, duke trajtuar rastet e përdorimit të markave të reja. Sot, ka mbi 1500 iniciativa blockchain, me një shumëllojshmëri të aplikacioneve që shkojnë përtej kriptomonedhave.



XXIII. Vlerat dhe faktet që qëndrojnë në themel të BE

Intervistë me

Hannu Takkula,

Anëtar i ECA që në 1 Mars 2018



Nga Derek Meijers dhe Gaston Moonen,
Drejtoria e Presidencës

HannuTakkula, Pjesëtar i ECA

Më 1 mars, Hannu Takkula arriti Ville Itälä si anëtare e re finlandeze ECA (Gjykatës Evropiane të Audituesve). Para se të niste në ECA, ku ai u emërua në Dhomën III - Veprimi i Jashtëm, Siguria dhe Drejtësia, Hannu Takkula punoi si mësues, gazetar radio, redaktor, kontabilist dhe politikan. Ai kaloi 13 vjet si anëtar i Parlamentit Evropian në Bruksel dhe ka përvojë të gjerë në fushat e kulturës, sportit, financave, tregtisë dhe punëve të

Hannu Takkula në intervistën e tij vlerëson perspektivën për rolin e ri të audituesit në kohët kur çdo gjë po behet edhe më e vështirë, kështu dhe çështja kryesore që audituesit duhet të kenë parasysh është se ata auditojnë paratë e taksapaguesve. Dhe puna e tyre e vetme është që të kujdesen për to. "Ai shton: "Duhet të vazhdojmë të shtrojmë pyetjen: si përfiton ky subvencion apo ky projekt dhe promovojnë vlerat thelbësore të BE-së, të tilla si sundimi i ligjit, liria e shprehjes dhe të drejtat?" z. Takkula beson se kjo është veçanërisht e rëndësishme në fushën e auditimit në të cilën ai është përfshirë, duke shqyrtuar masat dhe programet në fushat e Veprimit të Jashtëm, Sigurisë dhe Drejtësisë.

“Ata duhet të jenë në qendër të vëmendjes në shumë nga auditimet që bëjmë dhe ECA duhet të jetë një zë konstruktiv, por edhe kritik, i paanshëm dhe i pavarur. Dhe ne duhet ta çmojmë këtë reputacion. Kjo është arsyeja për të cilën ekziston ECA.”

Hannu Takkula shpreh rëndësinë e çështjeve të performancës. Edhe pse është e rëndësishme për të kryer auditime financiare dhe përputhshmërie, ai mendon se është edhe më e rëndësishme të vlerësohet performanca. Vetëm kjo të jep mundësinë që auditimi të shkojë përtej kërkesave të rregulloreve dhe të shqyrtojë nëse fondet janë përdorur sipas 3 E-ve. *Kjo është ajo që qytetarët duan që ne të bëjmë - t'u tregojmë nëse paratë u përdorën mirë.*

Ai beson se çështje të tilla si transparenca dhe gjinia janë të rëndësishme dhe duhet të kenë vëmendjen e ECA, *për shembull, fakti se asnjëherë nuk ka qenë një drejtoreshë e auditimit femër në ECA, edhe pse ka pasur shumë kandidatë kompetentë.* Kjo do të ishte e paimagjinueshme në Finlandë, Suedi ose Hollandë. Ai vazhdon duke thënë se si një institucion i BE-së, ECA duhet të udhëheqë me shembull. Ai thotë se *ne duhet të flasim për këto subjekte dhe të veprojmë mbi to, sepse është detyra jonë që BE të promovojë këto vlera dhe përveç kësaj, ajo lidhet drejtpërdrejt me kredibilitetin tonë.*

Hannu Takkula sheh edhe një tjetër sfidë të madhe në të ardhmen e afërt, e cila është Brexit. Ai mendon se është problemi më i madh që kanë pasur për të zgjidhur deri më tani dhe një që do të ketë pasoja të gjera në të gjitha shtresat e BE. Ai thekson se ndikimi tashmë mund të shihet, për shembull në diskutimet rreth politikës së kohezionit me pyetje se si të bëjnë shkurtimet e nevojshme për buxhetin e BE dhe si të shpërndahen fondet e reduktuara në të ardhmen. Ai shton: *"Përgjithësisht Brexit lidhet me një ndryshim rrënjësor në qëndrimet e njerëzve, gjë që ka ndodhur në vitet e fundit....tani BE është nën sulmin e nacionalizmit. Dhe unë mendoj se ky është një kërcënim i madh."*

Ai kujton se kur ai filloi në Parlamentin Evropian në 2004 kishte një qëllim të qartë: *"Ne i kemi vënë përparësitë evropiane së pari. Pika jonë fillestare ishte se nëse diçka ishte e mirë për Evropën, ishte e mirë për Shtetet Anëtare, ndërsa tani Shtetet Anëtare nuk mendojnë për atë që është e mirë për të gjithë BE-në në afat të gjatë, por vetëm për atë që është e mirë për vendet e tyre në këndvështrimin afatshkurtër. Ky ndryshim ka ndodhur në vitet e fundit.*

'Mendoj se njerëzit dhe politikanët në ditët e sotme ndjekin më shumë historinë sesa faktet.

'Dua të bëj diçka për të mirën e përbashkët dhe të jem aktiv në shoqëri.

XXIV. Arritjet

ECA organizon simpozium ndërkombëtar për financimin publik të parlamenteve në Evropë

Nga Stéphanie Girard dhe Loris Corzilius,
Zyra personale e Danièle Lamarque, Anëtar i ECA



Debati u përqendrua në çështjen kryesore të autonomisë financiare të kuvendeve parlamentare. Të dy folësit akademikë dhe parlamentarë përpunuan këtë autonomi dhe e analizuan atë nëpërmjet prizmit të sistemeve të ndryshme parlamentare në Shtetet Anëtare. Nga njëra anë, autonomia financiare konsiderohet si një element që lejon pavarësinë e parlamenteve në lidhje me pushtetin ekzekutiv si pjesë e ndarjes së pushteteve.

Nga ana tjetër, mund të nënkuptojë gjithashtu mundësinë që parlamentet të lirohen nga rregullat e ligjit të zakonshëm.

Më 22 dhe 23 mars 2018 akademikët, politikanët dhe ish-politikanët diskutuan në një simpozium dy-ditor të organizuar nga Gjykata Evropiane e Auditorëve financimin e parlamenteve në Evropë. Të dyja Stéphanie Girard dhe Loris Corzilius, që punonin në zyrën private të Danièle Lamarque (në fillim të simpoziumit) ishin shumë të përfshirë në organizimin e ngjarjes dhe ofruan disa njohuri për pikat kryesore që dolën nga diskutimet.

Gjatë gjithë diskutimeve, doli që parimi i ndarjes së pushteteve ka një kuptim të ndryshëm, i cili lidhet me mënyrën e krijimit institucional të Shtetit Anëtar: një sistem parlamentar një-dhomësh ose një sistem parlamentar dy-dhomësh. Në lidhje me një parlament dy-dhomësh, lind pyetja nëse autonomia financiare është e zbatueshme si një e tërë ose veçmas në Senatin dhe Dhomën e Përfaqësuesve.

Në një rast të tillë, ai duhet të kuptohet si një prerogativ i secilës dhomë në lidhje me rolet e tyre përkatëse (p.sh., Franca, Italia, Rumania dhe Spanja).

Autonomia financiare ndryshon gjithashtu nëse parimi është i sanksionuar në kushtetutën e secilit Shtet Anëtar apo jo. Kushtetuta kombëtare rrallë përmban një nen që shprehimisht pranon autonominë financiare të parlamenteve. Spanja është një nga shembujt ku vetë parimi përfshihet në Kushtetutën e tij (neni 72).

Nëse ligjvënësit zgjedhin të mos futin këtë parim në kushtetutat e tyre kombëtare, kjo shpesh ndodh sepse autonomia financiare e Parlamentit mbështetet nga materiale të tjera. Ky është rasti në Francë, ku Urdhëresa e 17 nëntorit 1958 dhe më gjerësisht jurisprudenca e Këshillit Kushtetues sigurojnë autonominë financiare të Parlamentit. Në Itali, ky parim gjendet në rregullimin e të dy asambleve.

Megjithatë, ende ky mbetet një paradoks, madje edhe kur parimi është i ruajtur në një kushtetutë, nuk do të thotë domosdoshmërisht që të zbatohet plotësisht. Në Rumani për shembull, edhe pse Kushtetuta përfshin një dispozitë mbi autonominë financiare të Parlamentit (neni 64), praktika sugjeron një intervenim të caktuar nga qeveria për shpenzimet buxhetore të dy dhomave. Përfundimisht, u diskutua mbi përdorimin e tepërt të parimit të autonomisë financiare të parlamenteve, ose duke iu referuar parimit të autonomisë financiare të parlamenteve.

Veçanërisht, në shtete si Spanja ose Italia, nevoja për respektimin e këtij parimi përdoret për të justifikuar mungesën e kontrollit të jashtëm të llogarive, të cilat shpesh kontrollohen vetëm brenda vendit. Megjithatë, në nivelin e BE-së, ECA kontrollon Parlamentin Evropian.

Arritjet

Auditimi i performancës në JASPERS - auditimi dhe prezantimi i koordinuar në Parlamentin Kroat

Nga Thomas Obermayr, Zyra personale e Oskar Herics, Anëtar i ECA

Historia e JASPERS filloi në vitin 2006, kur Komisioni Europian së bashku me Bankën Evropiane të Investimeve (BEI) ranë dakord të krijojnë një nismë të re, të njohur si "Ndihma e Përbashkët për Mbështetjen e Projekteve në Rajonet Evropiane" (JASPERS). JASPERS ishte një nga përgjigjet e Bashkimit Europian ndaj zgjerimeve të vitit 2004 dhe më vonë. Shtetet e reja anëtare me eksperiencë të kufizuar dhe kapacitete për menaxhimin e fondeve të BE mund të përfitojnë nga sasi relativisht të mëdha të financimit rajonal të Zhvillimit Rajonal dhe Kohezionit.

Qëllimi ishte të ndihmonte Shtetet e reja Anëtare me këshilla të pavarura dhe të lira për përgatitjen e projekteve me cilësi të lartë, duke u mundësuar vendeve të përfitojnë plotësisht nga politika e kohezionit të BE.

Nga viti 2014 e në vazhdim, iniciativa JASPERS u hap për të gjitha Shtetet Anëtare dhe vendet kandidatë. JASPERS kryesisht ofroi asistencë në zhvillimin e projekteve, siç janë studimet e fizibilitetit, formularët e aplikimit të projektit, analizat kosto-përfitim të financimit dhe çështje të tjera të financimit.

Nga viti 2006 deri në vitin 2016, Komisioni miratoi mbi 950 projekte të mëdha. JASPERS mbështeti më shumë se gjysmën e tyre. Shuma e investuar në këto projekte arriti në rreth 78 miliardë euro, me një kontribut të Bashkimit Evropian në kuadër të Fondeve të BE dhe Fondit Evropian të Zhvillimit Rajonal prej rreth 46 miliardë euro. Kostoja e mbështetjes së JASPERS për ta ishte rreth 284 milionë euro, në një masë të madhe të financuar nga buxheti i BE.

Gjatë prezantimit, përfaqësuesit e të dy SAI-ve theksuan auditimin e JASPERS si një shembull pozitiv i bashkëpunimit ndërkombëtar dhe theksuan përfitimet e shkëmbimit reciprok të përvojës, pikëpamjeve dhe ideve për punën e tyre. Ndërsa Anëtar i ECA Oskar Herics theksoi: "Bashkëpunimi është provuar të jetë një mënyrë efektive për të siguruar rezultate më të besueshme të auditimit, gjë që ka sjellë vlerë të shtuar të shtuar për të gjithë".

Më parë gjatë këtij viti, Institucionet Supreme të Auditimit të Kroacisë dhe Polonisë, së bashku me ECA-në, botuan një 'Raport përmbledhës' mbi rezultatet e një auditimi të koordinuar të performancës të 'Ndihmës së Përbashkët për Mbështetjen e Projekteve në Rajonet Evropiane' (JASPERS). Ky raport u prezantua në mars 2018 në Parlamentin Kroat Thomas Obermayr na mbush në lidhje me atë për të cilën ishte auditimi dhe prezantimin e raportit të bashkëautorizuar nga tre SAI

Avokati i Popullit Evropian viziton ECA



Emily O'Reilly, Avokati i Popullit Evropian, bëri një vizitë pune në Gjykatën Evropiane e auditorëve më 11 prill, pas një vizite të Presidentit Lehne në selinë e saj në Strasburg më 4 tetor të vitit të kaluar.

Ajo gjithashtu e përdori këtë vizitë për të paraqitur punën e saj organizatë në stafin e ECA.

Charles Crowley jep një përshtypje të shkurtër të vizitës.

Emily O'Reilly, Avokati i Popullit dhe Klaus-Heiner Lehne, Presidenti i ECA

Avokati i Popullit Evropian Emily O'Reilly mori pjesë në një sesion informimi të stafit shumë të mirë. Ajo shpjegoi rregullimet e personelit të Zyrës së saj, bazuar zyrtarisht në Strasburg, por me pothuajse të gjithë stafin hetues tani në Bruksel. Ajo paraqiti balancën gjeografike të ankesave dhe lëndën e përfshirë. Ajo këmbënguli në kategorinë e pyetjeve të cilat ishin çelësi i punës së saj strategjike pro-aktive, duke përmendur një hetim të vazhdueshëm mbi transparencën në Këshill.

Avokati i Popullit gjithashtu dha një udhëzues të përafërt se si është trajtuar një ankesë dhe, nëse është e nevojshme, vendoset në nivelin e duhur. Avokati i Popullit gjithashtu theksoi çmimin për administrim të mirë, i cili shihej si një nxitje për të përmirësuar shërbimin dhe për të shpërblyer praktikën më të mira brenda institucioneve të BE-së. Kati u hap gjithashtu për pyetje, gjë që lejoi disa anëtarë të stafit të kërkojnë një varg pyetjesh për Avokatin e Popullit.

Pas kësaj, Emily O'Reilly u ftua në një drekë pune së bashku me anëtarët e ECA. Qëllimi i takimit ishte forcimi i marrëdhënieve midis Institucionit tonë dhe Zyrës së saj, për të shqyrtuar mënyrat për të shkëmbyer informacion dhe për të diskutuar çështje me interes të përbashkët.

Vizitorët nga Gjykata e Audituesve në Aruba: Çështjet e përbashkëta dhe fushat e interesit

Nga Derek Meijers, Drejtorja e Presidencës



Nga e majta në të djathtë: Rick Samuels, anëtar Melissa Thijsen-Rasmijn, Sekretare e Ngarkuar; Alex Brenninkmeijer, Anëtar i ECA; Lay Hing Yee-de Kort, Anëtar; Frederick Nuboer, Presidenti Ngarkuar

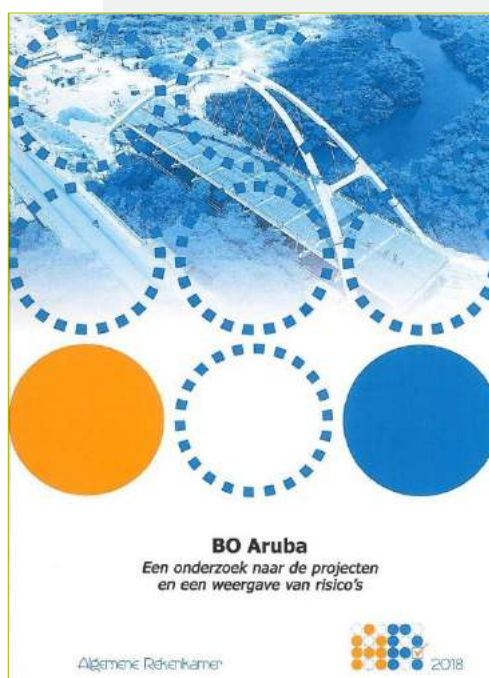
Më 11 prill 2018, ECA mirëpriti një delegacion nga Gjykata e Audituesve të Arubas (Algemene Rekenkamer). Delegacioni nga Gjykata e Audituesve të Arubas u kryesua nga Presidenti i saj i ngarkuar, Frederick Nuboer dhe përfshiu anëtarët e sapo emëruar Rick Samuels dhe Lay Hing Yee-de Kort dhe sekretarin e saj të detyrës, Melissa Thijsen-Rasmijn. Ata u takuan me anëtarin e ECA Alex Brenninkmeijer për të diskutuar strategjinë e re të ECA për periudhën 2018-2020 dhe raportin e publikuar kohët e fundit nga ECA mbi Partneritetet Publik Private në BE

Kohët e fundit, Aruba ka financuar dy projekte të mëdha infrastrukturore nëpërmjet partneriteteve publike-private (PPP). Një projekt, ndërtimi i një rruge kryesore nga kryeqyteti i ishullit, Oranjestad, në San Nicolas, vuajti nga një sërë problemesh që shkaktuan, ndër të tjera, mungesën e përvojës me PPP-të, dhe për shkak se Aruba është një ekonomi e vogël ishullore që është të varur nga financat ndërkombëtare.

Një element tjetër i rëndësishëm është se qeveria e Holandës, për shkak të statusit të Arubas, ka ndikim në financat e ishujve. Lay Hing Yee-de Kort sqaroi më tej se ishte hera e parë që Aruba përdorte projekte PPP: "Prandaj ne jemi shumë të interesuar të dimë se si këto projekte janë trajtuar në pjesë të tjera të botës." Ajo tregon se me shumë interes ka lexuar Raportin Special të kohëve të fundit të ECA-s 9/2018 mbi Partneritetet Publiko Private në BE.

Frederick Nuboer: "Pasojat e mundshme të projekteve të tilla janë të konsiderueshme për buxhetin relativisht të vogël vjetor të Arubës, kështu që është shumë e dobishme për ne që të diskutojmë konkluzionet dhe rekomandimet e raportit tuaj mbi Partneritetet Publiko Private. Këtë informacion mund ta përdorim në auditimet e ardhshme." Të gjithë pjesëmarrësit ranë dakord se besimi mbetet diçka që kërkon vëmendje të vazhdueshme të të gjitha llojeve të organeve publike dhe atë të Institucioneve Supreme të Auditimit në veçanti.

Rick Samuels shtoi se kjo ishte veçanërisht e vërtetë për vendet në rajonin e Amerikës Jugore, ku në shumë vende besimi midis institucioneve qeveritare dhe njerëzve është i humbur. Frederick Nuboer arriti në përfundimin se është thelbësore që të mbetet në kontakt me qytetarët, pasi janë ato për të cilët punojmë.



Raporti i fundit i Gjykatës së Audituesve të Arubës mbi risqet e projektit

Arritjet

Teknologjia Blockchain është këtu për të qëndruar –ECA paraqet projektin e saj ‘proof-of-concept’ në Samitin e parë European të Blockchain

Nga Spyros Pilos, Drejtorja e Informacionit, vendit të punës dhe inovacionit.



Bashkëthemeluesi i një prej cryptocurrencies më të rëndësishëm Ethereum and CEO i ConsenSys Joseph Lubin me Kryemistrin Slloven dr.Miro Cerar në Samitin e parë të Blockchain. (Burimi: Aleanca Evropiane e Blockchain, Photo: Ziga Intihar)

Më 11 prill 2018 u zhvillua Samiti i parë Evropian i blockchain-it në Slloveni. Përfaqësuesit e bizneseve të blockchain nga e gjithë bota, si dhe nga Komisioni Evropian, Banka Evropiane e Investimeve dhe Gjykata Evropiane e Audituesve u takuan për të diskutuar iniciativat evropiane në blockchain, blockchain dhe rregullimin fillestar të monedhës dhe mundësitë e financimit për kompanitë evropiane të blockchain-it. Spyros Pilos, menaxher kryesor përgjegjës për ECALab duke kërkuar në teknologji të reja që mund të transformojnë auditimin, ndan eksperiencën në samit.

Takimi i parë evropian i blockchain-it u organizua nga qeveria e Sllovenisë dhe dy lojtarë kryesorë të industrisë, ConsenSys dhe Blockchain Alliance Europe, në Brdo të Sllovenisë. Kryeministri slloven Miro Cerar hapi konferencën dhe theksoi rëndësinë e një krijimi sistematik të një mbështetje pozitive dhe një mjedisi (vetë) rregullator për zhvillimin e sipërmarrjes blockchain.

Ai shtoi se është e nevojshme për të siguruar dhe trajnuar stafin e nivelit të lartë në fushën e teknologjisë blockchain dhe vuri në dukje se përfaqësuesit e SME-ve (Biznesi i Mesëm dhe i Vogël – Small and Medium Enterprises) lokale janë shumë të vetëdijshëm për këtë dhe mirëpresin me padurim rregullimin dhe përshtatjen e kuadrit ligjor.

Samiti u zhvillua një ditë pasi nënshkrimit të 22 shteteve anëtare evropiane të "Deklaratës mbi krijimin e një partneriteti evropian blockchain" në kuadër të Ditës Dixhitale 2018, një ngjarje njëditore e organizuar nga Komisioni Evropian nën Presidencën Bullgare të Këshillit të Bashkimit Evropian.



Spyros Pulos, duke prezantuar në Samitin e parë European të Blockchain.(Burimi: Aleanca e Blockchain Europe)

Partneriteti do të jetë një mjet për bashkëpunimin ndërmjet Shteteve Anëtare për të shkëmbyer eksperiencë dhe ekspertizë në fushat teknike dhe rregullatorë dhe të përgatitet për fillimin e aplikacioneve të bllokut të BE-së në të gjithë tregun e përbashkët dixhital për të mirën e sektorit publik dhe privat.

Kjo duhet të sigurojë që Evropa të vazhdojë të luajë një rol udhëheqës në zhvillimin dhe vendosjen e teknologjive blockchain. Marija Gabriel, Komisionere për Ekonomi dhe Shoqëri Dixhitale, tha: "Në të ardhmen, të gjitha shërbimet publike do të përdorin teknologjinë e blockchain." Ajo theksoi se Blockchain është një mundësi e madhe për BE dhe Shtetet Anëtare të saj që të rishikojnë sistemet e tyre të informacionit, besimin dhe mbrojtjen e të dhënave personale, për të ndihmuar në krijimin e mundësive të reja të biznesit dhe krijimin e zonave të reja të leadershipit, duke përfituar nga qytetarët, shërbimet publike dhe kompanitë.

Për ta përmbledhur: teknologjia blockchain është këtu për të qëndruar. Ne, në ECA, i përcjellim këto zhvillime teknologjike nga afër, pasi, në mënyrë të pashmangshme, ato gjithashtu do të kenë ndikim në mënyrën e kryerjes së auditimit publik.

XXV. PUBLIKIME 2018



Raporti Special Nr. 10/2018 - Skema Bazë e Pagesave për fermerët ka kufizime të qenësishme

Letër informuese - Të shpenzoni fondet e ardhshme të fermave në objektiva ambicioze dhe të rëndësishme të performances

Raport Special Nr. 09/2018 - Partneritetet Publike-Private të BE-së vuajnë nga mangësi të përhapura dhe përfitime të kufizuara

Letër informuese - Thjeshtoni më tej fondet e kërkimit

Letër sfondi - Dokumenti i historikut: Objekt për Refugjatët në Turqi

XXVI. Drejtues dhe Auditues të KLSH në ECA (suplement)

■ Kryetari i KLSH-së merr pjesë në takimin e Komitetit të Kontaktit të SAI-ve të vendeve të Bashkimit European

Në datat 16 - 17 tetor 2014 u zhvillua në Luksemburg takimi i Komitetit të Kontaktit të Institucioneve Supreme të Auditimit të vendeve të BE-së, nën drejtimin e Gjykatës Evropiane të Audituesve, Në këtë takim morën pjesë përfaqësues të 28 vendeve anëtare të BE-së dhe të SAI-ve të vendeve kandidate dhe para kandidate, si edhe përfaqësues të SIGMA-s. Kontrolli i Lartë i Shtetit mori pjesë për herë të parë në këtë takim si SAI i një vendi kandidat të Bashkimit European.



Gjatë punimeve të Komitetit të Kontaktit u zhvillua edhe takimi përmbledhës i Rrjetit të Presidentëve të SAI-ve të vendeve kandidate dhe para kandidate dhe Gjykatës Evropiane të Audituesve, në të cilin bëjnë pjesë Turqia, Shqipëria, Maqedonia, Mali i Zi, Islanda, Serbia dhe Bosnje Hercegovina.

Në vazhdim të Takimit të Komitetit të Kontaktit iu kushtua vëmendje e veçantë bashkëpunimit të SAI-ve me Gjykatën Evropiane të Audituesve dhe me Parlamentin European.

Gjatë dy ditëve të zhvillimit të punimeve të këtij aktiviteti, Kryetari i KLSH-së zhvilloi takime pune me shumë drejtues të SAI-ve, si Presidentët e SAI-ve Polak, Turk, Kroat, Mal i Zi dhe anëtarë të Gjykatës Evropiane të Audituesve.

Një takim i vecantë iu rezervua Kryetarit të KLSH Z. Bujar Leskaj nga Presidenti i Gjykatës Evropiane të Audituesve Z. Vitor Caldeira.



Kryetari i KLSH Z. Bujar Leskaj dhe Presidenti i Gjykatës Evropiane të Audituesve Z. Vitor Caldeira, Luksenburg, 2014

■ Kryetari i KLSH-së merr pjesë në kremtimin e 40 vjetorit të krijimit të ECA

Një delegacion Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit i kryesuar nga, z. Bujar Leskaj mori pjesë në datat **12-13 tetor 2017** në takimin e drejtuesve të SAI-eve anëtarë të Komitetit të Kontaktit të vendeve të BE-së, të organizuar nga Gjykata Evropiane e Audituesve në Luksemburg dhe aktivitetet e zhvilluara me rastin e 40 vjetorit të krijimit të kësaj Gjykate.

Pjesë e aktiviteteve të Komitetit të Kontaktit ishte dhe takimi i drejtuesve të SAI-eve, anëtarë të Network-ut të vendeve kandidate dhe kandidate potenciale të BE, i cili u zhvillua në datën 11 tetor 2017. Në vijim të bashkëpunimit të suksesshëm midis SAI-eve të, anëtarë dhe vëzhgues të Network-ut, i cili ka synuar ndarjen e eksperiencave më të mira dhe ngritjen e kapaciteteve profesionale të audituesve nëpërmjet trajnimeve për të gjitha llojet e auditimeve dhe kryerjen e auditimeve paralele, drejtuesit e SAI- eve të Shqipërisë, Turqisë, Serbisë, Bosnje-Hercegovinës, Kosovës, Malit të Zi dhe Maqedonisë miratuan kornizën e re të bashkëpunimit për vitet 2018-2020.



Delegacioni Shqiptar gjatë punimeve në takimin e drejtuesve të SAI-eve anëtarë të Komitetit të Kontaktit të vendeve të BE-së

Ky dokument do të shërbejë si platformë për thellimin e bashkëpunimit, promovimin e aktiviteteve audituese dhe implementimin e metodave dhe teknikave audituese në përputhje me standardet ndërkombëtare të auditimit dhe praktikat më të mira evropiane. Për arritjen e këtij synimi Network-u do të vazhdojë të mbështetet nga Gjykata Evropiane e Audituesve, Zyra Kombëtare e Auditimit e Suedisë, Grupi i Përbashkët i Punës për Aktivitetet Audituese dhe SIGMA. Në takim u diskutua edhe rreth prioritetëve për aktivitetet trajnuese që do të zhvillohen gjatë periudhës 2018-2020.

Tema kryesore e takimit të drejtuesve të SAI-eve anëtare të Komitetit të Kontaktit të vendeve të Bashkimit Evropian dhe vendeve kandidatë të BE ishte “Kontributi i SAI-eve për rikthimin e besimit të qytetareve evropian”. Në fjalën e çeljes së takimit, Presidenti i Gjykatës Evropiane të Audituesve, z. Klaus- Heiner Lehne theksoi se “Kjo gjykatë ka vendosur të sigurojë që çdo euro e shpenzuar në nivel evropian sjell vlerë të shtuar në jetën e qytetarëve, duke qenë një zë i pavarur për të evidentuar progresin kur gjërat shkojnë mirë, por edhe duke bërë publike të vërtetat e pakëndshme kur gjërat nuk shkojnë ashtu siç duhet

Ceremonia zyrtare për 40 vjetorin e krijimit të Gjykatës Evropiane të Audituesve u përshëndet nga Presidenti i Parlamentit Evropian, z. Antonio Tajani dhe Presidenti i Komisionit Evropian, z. Jean-Claude Juncker, të cilët në fjalën e tyre theksuan rëndësinë dhe rolin e pazëvendësueshëm të Gjykatës si mbikëqyrës të menaxhimit të parasë publike, duke kontribuar kështu në rritjen e transparencës dhe llogaridhënies së qeverisjes.



Gjatë punimeve të takimit të drejtuesve të SAI-eve anëtarë të Komitetit të Kontaktit

Gjatë ditëve të zhvillimit të takimit të Komitetit të Kontaktit, Kryetari i KLSH, z. Leskaj zhvilloi një takim bilateral me Presidentin e Gjykatës Gjermane të Auditimit, z. Kay Scheller me të cilin diskutoi rreth thellimit të bashkëpunimit konkret midis dy institucioneve, nëpërmjet përfitimit të shkëmbimit të eksperiencës gjermane si një nga SAI-et më moderne në Evropë. Z. Leskaj gjithashtu zhvilloi takime pune me Presidentin e Zyrës Kombëtare të Auditimit të Polonisë, z. Krzysztof Kwiatkowski, Presidentin e SAI-t të Republikës Çeke, z. Miroslav Kala, Presidentin e Zyrës Kombëtare të Auditimit të Bullgarisë, z. Tzvetan Tzvetkov, Audituesin e Përgjithshëm të Zyrës së Auditimit të Kroacisë, z. Ivan Klešić, Audituesin e Përgjithshëm të Zyrës së Auditimit të Bosnjë-Hercegovinës, z. Dragan Vrankić, Audituesin e Përgjithshëm të Zyrës së Auditimit të Kosovës, z. Besnik Osmani dhe përfaqësues të SIGMA-s.

Në këto takime z. Leskaj diskutoi eksperiencat dhe hapat konkrete të bashkëpunimit me këto institucione, të cilat përbëjnë një vlerë të shtuar në konsolidimin shumë dimensional të KLSH-së.

■ **Përshëndetja e z.Vitor Manuel da Silva Caldeira, President i Gjykatës Evropiane të Audituesve me rastin e 90 vjetorit të KLSH-së**



Presidenti i Gjykatës Evropiane të Audituesve, z.Vitor Manuel da Silva Caldeira në përshëndetjen e tij në ceremoninë e 90 vjetorit të Kontrollit të Lartë të Shtetit të Republikës së Shqipërisë, Tiranë 2015

I nderuar Kryetar i Kuvendit,

I nderuar Kryetar i Kontrollit të Lartë të Shtetit, Z. Leskaj,

Të nderuar kolegë, zonja dhe zotërinj!

Është një nder i madh që ftohem për të folur në këtë ngjarje të rëndësishme, e cila shënon 90 vjetorin e Institucionit Suprem të Auditimit të Republikës së Shqipërisë.

Evropa ka jetuar kohë dhe momente shumë të vështira, duke përfshirë Luftën e Dytë Botërore, rënien e komunizmit dhe shpërbërjen e Jugosllavisë. Megjithatë, shtetet e Evropës janë tani më demokratike dhe më të integruara se kurrë më parë. Bashkimi Evropian ka qenë nxitësi kryesor i këtij ndryshimi për më shumë se 50 vjet.

Jean Monnet, si një nga figurat themeluese të BE-së, është shprehur:

“Asgjë nuk është e mundur pa individin, asgjë nuk është e qëndrueshme pa institucione”.

Ajo që filloi në vitin 1958 si një komunitet prej gjashtë kombesh, tani është një bashkim i 28 shteteve anëtare, me vende të tjera evropiane si Shqipëria, kandidat për anëtarësim.

Ky bashkim shtetesh është angazhuar për promovimin e paqes, mirëqenien e qytetarëve të saj dhe vlerat e përbashkëta, duke përfshirë demokracinë.

Gjatë kësaj periudhë, Institucionet Supreme të Auditimit janë njohur si institucionet kryesore të shtetit, për çdo demokraci funksionale. Kjo për arsye se SAI-t në bashkëpunim me Parlamentet luajnë një rol vendimtar për t'i mbajtur qeveritë të përgjegjshme për qytetarët dhe për të promovuar qeverisjen e mirë publike e menaxhimin financiar.

Ky rol i SAI-ve ka qenë i njohur prej kohësh nga Bashkimi Evropian por është njohur dhe më tepër kohët e fundit nga një rezolutë e rëndësishme e OKB-së. Në fakt, të pasurit e një SAI të pavarur është një parakusht për t'u bërë një shtet anëtar i BE-së. Prandaj, ngritja e kapaciteteve të SAI-t është një pjesë e rëndësishme e procesit për vendet kandidate si Shqipëria që do t'i bashkohen BE. Unë mendoj se sot ne mund të festojmë zhvillimin e SAI-t të Shqipërisë dhe kontributin e tij për të ndihmuar Shqipërinë për anëtarësimin në BE. Unë e kuptoj se Ligji i ri i Kontrollit të Lartë të Shtetit i Shqipërisë do të lehtësojë këtë kontribut. Ndër të tjera, besoj se ky ligj e sjell auditimin e jashtëm të fondeve publike në Shqipëri në përputhje me standardet ndërkombëtare për Institucionet Supreme të Auditimit. Si pjesë e reformave të menaxhimit të financave publike në Shqipëri, ligji i ri ndihmon për çeljen e rrugës drejt BE për të siguruar mbështetje të mëtejshme financiare.

Unë jam i sigurt se përpjekjet e KLSH-së në vitet e fundit për të ndërtuar kapacitetin e saj do ta pozicionojnë atë në një vend të mirë për të përmbushur sfidat e auditimit, të cilat nënkuptojnë reformën e menaxhimit të financave publike në Shqipëri, si dhe për të kontribuar në suksesin e institucionit. Por ndërtimi i kapacitetit të KLSH nuk është vetëm për vendet kandidate. Të gjitha SAI-t duhet të punojnë për ngritjen e kapaciteteve për t'ju përshtatur ndryshimeve globale që po ndodhin në shoqëri dhe qeveri. Shtetet më shumë se kurrë më parë, në mënyra të ndryshme pritet të ofrojnë shërbime më komplekse për qytetarët e tyre. Kjo është e vërtetë për të gjitha shtetet anëtare të BE-së dhe unë jam i sigurt se ky është edhe rasti i Shqipërisë.

Tashmë që qeverisja dhe financat publike janë bërë më moderne dhe detyra për auditimin e këtyre aktiviteteve do të bëhet edhe më e kërkuar. Kjo gjithashtu do t'u japë SAI-ve një mundësi për ti dhënë formën më të mirë ndryshimeve në qeverisjen publike. Në veçanti, ne japim shembullin për çështje të tilla të rëndësishme si forcimi i përgjegjshmërisë demokratike, transparencës dhe angazhimeve në auditimin publik. Si një komunitet i SAI-ve, është thelbësore që ne të gjithë të ndihmojmë njëri-tjetrin duke ndarë përvojën tonë, duke vazhduar zhvillimin e standardeve tona profesionale dhe në rastin e vendeve të BE-së dhe kandidate, edhe duke koordinuar punën tonë të auditimit.

I dashur z. Leskaj,

Unë mund t'ju siguroj se Gjykata Evropiane e Audituesve do të vazhdojë të mbështesë institucionin tuaj në adresimin e sfidave të auditimit, me të cilat do të përballet KLSH si institucion i një vendi kandidat. Ne kemi tashmë një bashkëpunim shumë të mirë mes SAI-ve të BE-së, si dhe të ECA me SAI-t e vendeve kandidate, siç është Republika e Shqipërisë.

Në veçanti, të dy institucionet tona kanë bashkëpunuar në mënyrë aktive brenda kuadrit të asaj që njihet si "Rrjeti i SAI-eve të vendeve kandidate dhe vendet kandidate të mundshme".

Për shembull, Shqipëria ka marrë pjesë në një projekt paralel auditimi të performancës për efektivitetin e energjisë, i cili organizohet dhe udhëhiqet nga SAI Suedez. Workshop-i i parë u mbajt në Shqipëri në Qershor 2014 dhe workshop-i i pestë dhe i fundit u mbajt javën e kaluar në ECA në Luksemburg. Unë jam i kënaqur të them se tashmë është duke u planifikuar një projekt i ECA, i cili mbështet fuqishëm këtë iniciativë dhe ne jemi të gatshëm edhe një herë për të siguruar ekspertë, sipas nevojës. Këtë vit, ne gjithashtu kemi hapur disa nga kurset kryesore tona të trajnimit të brendshëm për audituesit nga SAI-t në rrjetin e

vendeve kandidate. Unë jam shumë i kënaqur të them se 6 auditues nga KLSH kanë ka marrë pjesë në këto trajnime.

Për më tepër, ne jemi gjithashtu shumë të kënaqur që kemi mirëpritur audituesit nga Shqipëria të cilët i janë bashkuar programit të praktikës në ECA. Aktualisht kemi tre praktikantë shqiptarë në institucionin tonë. Pra, më lejoni të përfundoj duke thënë se ECA shikon përpara për të vazhduar për të shkëmbyer përvojat dhe për të bashkëpunuar me KLSH-në për auditimin e fondeve të BE-së në Shqipëri.

Z. Kryetar, zonja dhe zotërinj,

Me rastin e 90 vjetorit të krijimit të institucionit, unë do të doja t'ju uroja kolegëve të Institucionit Suprem të Auditimit të Shqipërisë, gjitha të mirat për sfidat e së ardhmes!

* * *

■ Presidenti Nishani vlerëson me Titullin “Për Merita të Veçanta Civile” Presidentin e Gjykatës Evropiane të Audituesve, z. Vitor Caldeira

Me rastin e 90-vjetorit të krijimit të Kontrollit të Lartë të Shtetit, në datën 25 maj 2015, Presidenti i Republikës, Sh. T. Z. Bujar Nishani i akordoi, në një ceremoni të zhvilluar në mjediset e Institucionit të Kreut të Shtetit, Presidentit të Gjykatës Evropiane të Audituesve, z. Vitor Manuel da Silva Caldeira, **Titullin “Për Merita të Veçanta Civile”: *Për ndihmën dhe kontributin e qenësishëm që ai ka dhënë për përparimin dhe modernizimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit.***



Presidenti i Republikës, Sh. T. Z. Bujar Nishani dhe Presidenti i Gjykatës Evropiane të Audituesve, z. Vitor Manuel da Silva Caldeira

Gjatë kësaj ceremonie, Presidenti Nishani pasi i uroi zotit Caldeira mirëseardhjen në Shqipëri edhe në Institucionin e Presidentit të Republikës, theksoi se: “Kontrolli i Lartë i Shtetit po feston sot 90-vjetorin e krijimit të tij dhe personalisht ndihem i privilegjuar që në cilësinë e Presidentit të Republikës jam pjesë e veprimtarive të organizuara me këtë rast, duke vlerësuar së tepërmi edhe institucionalisht rolin që institucioni në përmirësimin e qeverisjes ka dhënë në vijimësi si dhe kontributin e patjetërsueshëm që ka dhënë gjatë këtyre nëntë dekadave.

■ Z. Vítor Manuel da Silva Caldeira nderohet me titullin "Doctor Honoris Causa" nga Universiteti i Tiranës

Në datën 26 maj 2015 në Sallën e Senatit Akademik të Rektoratit të Universitetit të Tiranës, u organizua ceremonia e dhënies së titullit "Doctor Honoris Causa" z.Vítor Manuel da Silva Caldeira, President i Gjykatës Evropiane të Audituesve, me motivacionin: "Për kontribut të shquar në zhvillimin e standardeve ndërkombëtare të auditimit dhe në nxitjen e marrëdhënieve të drejtpërdrejta me institucionet shqiptare për të rritur standardet e auditimit në Shqipëri".



Gjatë ceremonisë së dhënies së titullit "Doctor Honoris Causa" z.Vítor Manuel da Silva Caldeira Presidenti i Republikës, Sh. T. Z. Bujar Nishani dhe Presidenti i Gjykatës Evropiane të Audituesve, z.Vítor Manuel da Silva Caldeira Z. Gent Sejko, Guvernator i Bankës së Shqipërisë, z. Bujar Leskaj, Kryetar i Kontrollit të Lartë të Shtetit, Prof. Dr. Dhori Kule, Rektor i Universitetit të Tiranës, z. Vítor Manuel da Silva Caldeira, President i Gjykatës Evropiane të Audituesve, z. Clive Rumbold, ish-zëvendës Ambasador i delegacionit të BE-së në Tiranë, z.Tahir Muhedini, Deputet, Kuvendi i Shqipërisë, z. Recai Akyel, Zv/President i EUROSAI-t dhe President i Gjykatës Turke të Llogarive.

Zoti da SILVA CALDEIRA, në cilësinë e Presidentit të Gjykatës Evropiane të Audituesve, ka dhënë një kontribut të spikatur në promovimin e marrëdhënieve reciproke, të drejtpërdrejta dhe të hapura ndërmjet Gjykatës Evropiane të Audituesve dhe Kontrollit të Lartë të Shtetit dhe gjithashtu në drejtim të rritjes së kapaciteteve profesionale të audituesve të tij. Zoti Caldeira ka mbështetur modernizimin e KLSH-së, në mënyrë që auditimi i jashtëm në Shqipëri të vijë në nivel me standardet e INTOSAI-t (Organizata Ndërkombëtare e Institucioneve Supreme të Auditimit).

Intervista e Kryetarit të KLSH, z. Bujar Leskaj për revistën e Gjykatës Evropiane të Audituesve



Revista e Gjykatës Evropiane të Audituesve, një revistë e përmuajshme, në numrin e saj 08/09 për periudhën gusht- shtator 2018, i ka kushtuar një numër të veçantë ndihmës së para anëtarësimit të Bashkimit Evropian për vendet candidate të BE.

Në këtë revistë është përfshirë dhe intervista e Kryetarit të Kontrollit të Lartë të Shtetit, z. Bujar Leskaj me titull “Si ndihma e para anëtarësimit ndihmoi KLSH-në për të formëzuar të ardhmen”(faqe 48-50).

Në këtë intervistë z. Leskaj thekson se “që prej fillimit të mandatit tim në vitin 2012 ishte e qartë që KLSH duhet të përputhte veprimtarinë e tij me kriteret e Kopenhagenit në fushën e auditimit të jashtëm publik, duke modernizuar kështu institucionin dhe sjellë veprimtarinë e tij në përputhje me standardet e INTOSAI-t”.

Projekti i binjakëzimit, IPA 2013, “Forcimi i

kapaciteteve të Auditimit të jashtëm”, i financuar nga BE, me vlerë 2.1 milion euro dha një kontribut të drejtpërdrejtë në këtë drejtim.

Ndihma e para anëtarësimit e BE nëpërmjet këtij projekti e ndihmoi KLSH-në të përmbushë objektivat e Strategjisë së zhvillimit 2013-2017 dhe ndikoi dukshëm në modernizimin e kapaciteteve të tij, duke konsoliduar të tashmen dhe formëzuar të ardhmen.



Botimi i KLSH: Gjykata Europiane e Audituesve, 40 Vjet Auditim Publik, 1977-2017

NË VEND TË HYRJES PËR BOTIMIN NË SHQIP

Nga : BUJAR LESKAJ, Kryetar i Kontrollit të Lartë të Shtetit.

ECA-Gardiani i interesave financiare të qytetarit të BE-së.

Në tetor 1977, 40 vjet më parë themelohej Gjykata Evropiane e Audituesve (ECA), struktura përgjegjëse për kontrollin dhe auditimin e fondeve dhe programeve të Bashkimit Evropian për Shtetet e tij Anëtare dhe për vendet kandidatë e aspirante për t'u anëtarësuar në BE.

Që në ditët e para të aktivitetit të tij, ky institucion, që konsiderohet një nga pesë institucionet themelore të Evropës së Bashkuar, së bashku me Parlamentin Evropian, Këshillin e Evropës, Komisionin Evropian dhe Bankën Qendrore Evropiane, ka vepruar si një ruajtës, gardian i pavarur i interesave financiare të qytetarëve të Bashkimit

Evropian. Me kalimin e viteve, Gjykata provoï të jetë një gardiane tejet profesionale dhe thellësisht e bindur në misionin dhe vlerat e saj. Çdo vit, ECA kontrollon dhe auditon shpenzimin me ekonomikitet, efektivitet dhe eficientë të buxhetit të BE-së, në nivel të mbi 140 miliardë euro, ose rreth 285 euro për çdo qytetar të komunitetit, si fonde dhe programe të përbashkëta të Bashkimit Evropian.

Shpenzimet e BE-së janë një instrument i rëndësishëm për arritjen e objektivave të politikave të Evropës së Bashkuar. Ndërsa BE, pas Brexit dhe kërkesës për pavarësi të Parlamentit rajonal të Katalonjës në Spanjë, po ballafaqohet me sfida edhe më të mëdha dhe presion të shtuar mbi financat e saj publike, roli i ECA-së merr sot një rëndësi në rritje. Gjykata paralajmëron për rreziqet, ofron siguri dhe jep udhëzime për politikëbërësit e BE-së, të cilët e kanë domosdoshmëri të marrin këshilla të besueshme se si të përmirësojnë menaxhimin e financave publike. ECA përpiket të sigurojë që qytetarët e BE-së të jenë të mirë informuar dhe të dinë sa më shumë dhe qartë si shpenzohen paratë e tyre. Ky është thelbi i kontributit të ECA-s në forcimin e legjitimitetit demokratik dhe qëndrueshmërisë së Bashkimit Evropian.

Nëpërmjet auditimeve të saj, ECA ia ka arritur që të përmirësojë menaxhimin financiar të BE-së. Ajo promovon fuqishëm llogaridhënien dhe transparencën në menaxhimin e fondeve të Unionit, duke synuar të jetë një organizatë efiçiente në pararojë të zhvillimeve në auditimin publik dhe në administratën publike.

Në fjalën e hapjes së Takimit Jubilar të 40 Vjetorit më 12 tetor 2017 në Luksemburg, Presidenti i Gjykatës Evropiane të Audituesve, z. Klaus-Heiner Lehne u shpreh se “ ECA është e vendosur të sigurojë që çdo euro e shpenzuar në nivel evropian të sjellë vlerë të shtuar në jetën e qytetarëve, duke qenë një zë i pavarur për të evidentuar progresin kur gjërat shkojnë mirë, por edhe duke bërë publike të vërtetat e pakëndshme kur gjërat nuk shkojnë ashtu siç duhet ”.

Në përpjekjet e saj që fondet e BE-së të arrijnë vlerën për para (value for money), ECA ka kontribuar, duke dhënë mendimin e saj të ekspertizës përmes qindra raporteve dhe opinioneve objektive dhe të rëndësishme të auditimit. Në raportet më të fundit të zbatimit të

buxhetit vjetor, Gjykata ka bërë thirrje për një qasje krejtësisht të re për investimet dhe shpenzimet e BE-së. Ajo tërheq vëmendjen kundrejt ecurisë së politikave dhe programeve të Unionit, duke zhvendosur fokusin e raportimit financiar nga më shumë informacione rreth çmimit të shpenzimeve të BE-së drejt më shumë informacione rreth vlerës së parasë së harxhuar. Ligjvënësit e BE-së duhet të sigurojnë që jo vetëm fondet e BE-së të shpenzohen në përputhje me kuadrin rregullator, por edhe që rezultatet e synuara të arrihen. Kjo është një këshillë dhe qasje e rekomanduar për të gjithë ne, SAI-t në Evropë, gjatë hartimit të raporteve tona vjetore lidhur me zbatimin e buxhetit faktik të Shtetit. Në këtë mënyrë, ECA u tregon politikbërësve të BE-së me fuqinë më bindëse se si financat e BE-së mund të menaxhohen më mirë dhe të bëhen më të përgjegjshme për qytetarët. Llogaridhënia dhe transparenca në menaxhimin e parave të taksapaguesve evropianë është ajo që ka rëndësi për Gjykatën Evropiane të Audituesve. Me "armatën" e saj të raporteve vjetore, raportet specifike vjetore, raportet e veçanta dhe raportet e aktiviteteve, ECA kontribuon në mënyrë efektive në profesionin e auditimit më të lartë publik.

Përveç të qenit një element thelbësor i zinxhirit të llogaridhënies së BE-së, ECA nxit fuqishëm bashkëpunimin midis institucioneve të larta të auditimit, bazuar në moton e INTOSAI-t "Experientia mutua Omnibus prodest (Nga eksperiencia e përbashkët fitojnë të gjithë)". Ajo bashkëpunon në mënyrë efektive, sepse beson në vlerat dhe mesazhet e Deklaratës së Limës, të quajtur ndryshe Magna Carta, Kushtetuta e institucioneve supreme të auditimit, të miratuar në Kongresin INCOSAI I IX-të të INTOSAI-t në vitin 1977.

ECA ka ditur të jetë një promotore e fuqishme e zhvillimit profesional të SAI-ve evropiane, sidomos të atyre në vendet kandidate dhe aspirante për kandidata në BE.

Pjesëmarrja e ECA-s në auditimet e përbashkëta ose të koordinuara me SAI-t e tjera në Evropë, por edhe në të gjitha Grupet e Punës dhe Task Forcat e EUROSAT, i ka sjellë vlerë të shtuar auditimeve publike në të gjithë Evropën.

Për ne si KLSH, si SAI, të kemi ekspertë të ECA-s në auditimet tona është si një ëndërr e tjerrur gjatë dhe shpresojmë që një ditë kjo ëndërr do të realizohet. Me këtë botim, falënderojmë ECA-n për programin e internship-eve që ka afruar vitet e fundit për audituesit tanë. Audituesit e KLSH-së pjesëmarrës në praktikë të punës së ECA-s përfaqësojnë një pjesë ndër më cilësoret të trupës sonë audituese. Ne i angazhojmë ata në auditimet më të rëndësishme dhe në prodhimin e dokumenteve strategjike të KLSH-së.

Nëpërmjet këtij botimi në shqip, audituesit tanë, por edhe lexuesit e interesuar shqiptar, njohin Gjykatën Evropiane të Audituesve, institucionin-gardian të parës së taksapaguesve evropianë, misionin, vlerat dhe zhvillimet e saj në katër dekada aktivitet intensiv e të suksesshëm.

Dr. Bujar Leskaj

■ Audituesit e KLSH-së në ECA – internship-e 5 mujore, 2014-2018

Si një eksperiencë e nisur 4 vjet më parë, pjesë e marrëdhënieve ECA-KLSH, përgjatë periudhës 2014-2018, 15 auditues të departamenteve të ndryshme të Kontrollit të Lartë të Shtetit kanë ndjekur kurse praktikimi (*intershipe*) për ngritjen e kapaciteteve me kohështirje 5 mujore pranë Gjykatës Evropiane të Audituesve (ECA) në Luksemburg.

Audituesit e KLSH-së gjatë këtyre përvojave nëpërmjet të mësuarit kreativ kanë fituar njohuri rreth formulimit dhe koordinimit të politikave të Gjykatës, shkathtësim në kryerjen e detyrave dhe zbatimin e standardeve të punës, koordinimin e situatave të caktuara, njohuri mbi funksionimin dhe aktivitetin e ECA-s dhe kornizën konceptuale ligjore e profesionale. Përmes mbi 900 ditëve praktikë / intership (mesatarisht 4 auditues çdo vit kanë ndjekur këto paketa trajnimi teoriko-praktik), është siguruar një vlerë e shtuar efektive për mënyrën e kryerjes së angazhimeve profesionale, një performancë më e mirë e matshme që rezulton nga përfshirja në ushtrimet praktike e të përditshme të Departamenteve të ndryshme, Komitetet dhe njësitë e tjera të ECA.

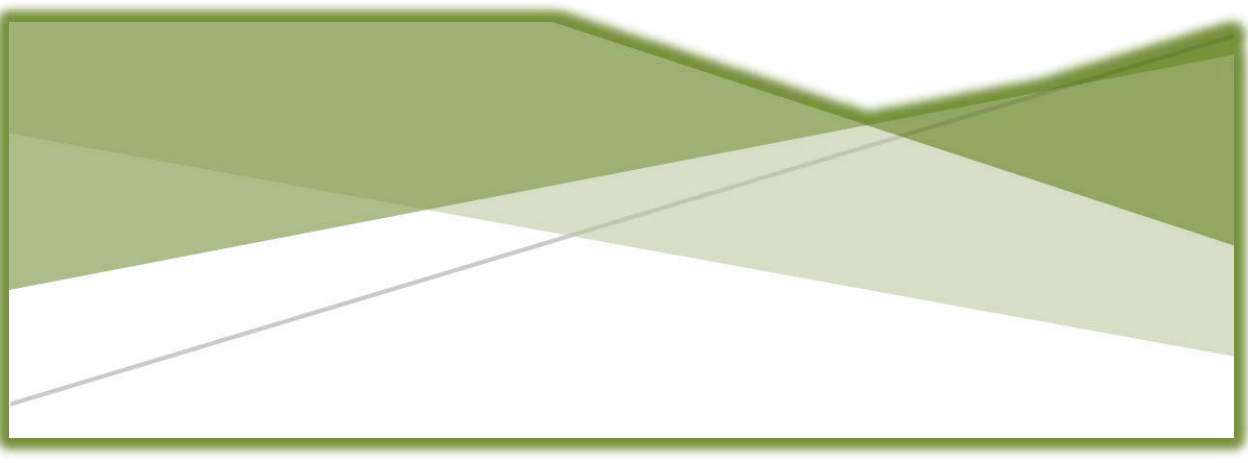
E konsideruar si një vlerë e shtuar në kapacitete audituese, njohuritë dhe dijet e fituara nga audituesit e KLSH në ECA kanë gjetur ambient të përshtatshëm zbatueshmërie në KLSH pas kthimit nga intershipi.

Nën kujdesin e veçantë të Kryetarit të KLSH, në çdo aspekt të ndryshimeve organizative në institucion, këtyre audituesve iu janë krijuar kushtet e duhura që vlerat dhe aftësitë e marra gjatë punës në ECA ti konkretizojnë në punën e përditshme që ata kryejnë në KLSH.

Nr	Audituesit e KLSH	Departamenti ku janë atashuar
1	Aulona Jonuzi	Departamenti i sigurisë së llogarive dhe përfaqësimi i menaxhimit
2	Idlir Dervishi	Drejtoria e koordinimit, vlerësimit, sigurimit dhe zhvillimit
3	Redina Karapici	Departamenti për çështjet sociale dhe të punësimit
4	Yrjada Jahja	Njësia për kërkim dhe politikat e brendshme, ECA
5	Alkida Llakaj	Departamenti i politikave të strukturimit, transportit dhe energjisë
6	Jonild Hoxhaj	Departamenti i të ardhurave, dhe politikave të brendshme
7	Krisi Anastas	Departamenti i të ardhurave, dhe politikave të brendshme
8	Elisa Metaj	Drejtoria e koordinimit, vlerësimit, sigurimit dhe zhvillimit
9	Eva Leka	Departamenti i financimit dhe administrimit të unionit
10	Ina Sokoli	Departamenti i investimeve për kohezion, zhvillim dhe përfshirje
11	Ermira Vojka	Departamenti i përdorimit të qëndrueshëm të burimeve natyrore
12	Eni Kabashi	Departamenti për rregullimin e tregut dhe konkurrencën ekonomike.
13	Aulent Guri	Departamenti për përdorimin e qëndrueshëm të burimeve natyrore.
14	Benard Haka	Komiteti i kontrollit të cilësisë së auditimit
15	Rigels Guzi	Departamenti për rregullimin e tregut dhe konkurrencën ekonomike.

ZHVILLIMI PROFESIONAL NË KONTROLLIN E LARTË TË SHTETIT 2012 -2018

Pjesa II



I. Kapitalizimi i vlerës së Zhvillimit Profesional në KLSH

Programi i Zhvillimit Profesional të KLSH ka hyrë tashmë në vitin e shtatë të implementimit duke u karakterizuar me tiparet më të spikatura të një Strategjie Afatmesme Zhvillimi Profesional, me politika të qarta , objektiva të mirëpërcaktuara dhe duke mbuluar një dimension të gjerë të fushave të profesionit të auditimit të jashtëm publik.

Qëllimi ynë është që të jemi një institucion modern i auditimit publik më të lartë , që mbështetet në standardet e INTOSAIT dhe që ecën përpara sipas moto-s së kësaj organizate “Experientia mutmutua omnibus prodest/ eksperiencia e përbashkët u shërben të gjithave, duke u bazuar në eksperiencat ndërkombëtare të institucioneve homologe, por padyshim edhe në eksperiencën shumëvjeçare të vetë Institucionit dhe në burimet e tij njerëzore cilësore në vite. Ndajmë bindjen që dhe në kohën e teknologjisë së informacionit , kapitali njerëzor bën dallimin dhe diferencën e institucioneve të suksesshme. Prandaj dhe investimi ynë parësor dhe thelbësor është dhe mbetet rritja e kapaciteteve audituese të audituesve tanë...

Dr. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH –se

(Konferenca parë shkencore e KLSH

“87 Vjet KLSH në 100 vjet Shtet Shqiptar)

Në vitin 2012, kur sapo ishin hedhur themelet e implementimit të kësaj politike të re të zhvillimit të stafit, nuk ishin të paktë skeptikët apo disa mediokër që shprehnin haptas mosbesimin për këtë objektiv sa ambicioz aq dhe sfidues për një institucion që nuk ishte shquar më parë për politika të hapura të zhvillimit profesional apo për trajnime profesionale. Mjafton ti referohemi të dhënave në vite për të kuptuar me pak fjalë por me shifra domethënëse se cila është përgjigja që jep sot KLSH. Gjatë periudhës 2009 -2011, KLSH përfaqësohej me një nivel shumë të ulët të trajnimeve , përkatësisht 2 ditë trajnimi për auditues në vitin 2009, me një rritje thuajse të pandjeshme prej 3,1 ditë trajnimi/auditues gjatë vitit 2010 e cila më pas ra përsëri në nivelin minimal

prej 2,1 ditë trajnimi/auditues në vitin 2011.

Në atë periudhë audituesit e KLSH kishin një tregues mesatar të trajnimeve të marra në vit prej vetëm 2 ditë , e cila krahasuar me nivelin aktual të arritur është dhjetë herë më e vogël nga mesatarja e arritur për periudhën 2012 -2018 prej më shumë se 26 ditë trajnimi/auditues çdo vit.

Investimi në zhvillimin e burimeve njerëzore ka ardhur duke kapitalizuar vlerën e tij në rritjen e kapaciteteve audituese cilësore që shfaqen sot me një profil të lartë profesional.

Sikurse çdo Institucion Suprem Auditimi, roli parësor dhe misioni i Kontrollit të Lartë të Shtetit është promovimi i llogaridhënies dhe transparencës në sektorin publik. Puna që KLSH kryen në përmbushje të misionit të tij mbështetet fuqimisht në njohuritë e audituesve dhe kompetencën profesionale të Institucionit në tërësi , ndaj dhe ushtrimi i autoritetit dhe rolit si auditues i jashtëm publik varet thellësisht në aftësinë për të krijuar, përditësuar, shpërndarë dhe implementuar dijet dhe aftësitë mbi auditimin dhe fushëveprimin e tij.

Qëllimi Strategjik që KLSH ka vendosur për përmirësimin e performancës së veprimtarisë audituese ka qenë dhe mbetet nxitësi kryesor për të investuar *“pa kufi në zhvillimin e njerëzve ”*. Produktet dhe proceset e veprimtarisë audituese të KLSH varen shumë nga cilësia e vetë audituesve. Në këtë drejtim KLSH synon që nëpërmjet zhvillimit të vazhdueshëm profesional të krijojë një “armatë” audituesish profesionale dhe kompetentë, pasi vetëm në këtë mënyrë do të mund të rritet dobia dhe frytshmëria e auditimit dhe përmirësohet gjithnjë e më shumë performanca e Institucionit.

Kjo çështje theksohet dhe më tej në kushtet kur kërkesa e publikut dhe grupeve të tjera të interesit ka ardhur gjithnjë në rritje.



Për këtë qëllim politika zhvillimit profesional në KLSH ka vlerësuar nevojën për krijimin e vlerave të qëndrueshme, duke aplikuar një proces sistematik të mësimi profesional dhe etik duke inkurajuar dhe mbështetur një ambient zhvillimi të vazhdueshëm dhe fleksibël, të aftë për tu përballur me situata të ndryshme dhe sfidat dhe rreziqet e kohës.

KLSH ka zhvilluar paralelisht duke i dhënë rëndësinë e duhur jo vetëm veprimtarisë audituese por dhe profesionalizmit me të cilës kryhet kjo veprimtari.

Profesionalizimi kërkon jo vetëm një angazhim për të trajnuar personelin

në standardet e nevojshme, por edhe krijimin e një ambienti në të cilin qëndrimet profesionale janë inkurajuar, zhvilluar dhe mbështetur përmes një infrastrukture institucionale që shtrihet përtej KLSH.

INTOSAI përcakton zhvillimin profesional për një SAI dhe stafin e tij si*aftësi e shtuar për të përmbushur kërkesat e vendosura nga ISSAI-t për SAI në nivel institucional (niveli 1 dhe niveli 2 i Kornizës së ISSAI-ve) dhe në nivel auditimi (niveli 3 dhe niveli 4) dhe adoptimi i një kornize për të vlerësuar performancën dhe përputhshmërinë me standardet*1.

Stafi Auditures

1. Anëtarët dhe stafit i Institucioneve Supreme të Auditimit, duhet të kenë kualifikimet dhe integritetin moral të nevojshëm për kryerjen e detyrave të tyre.
2. Në rekrutimin e personelit të Institucioneve Supreme të Auditimit, kërkohen njohuri të përshtatshme mbi nivelin mesatar të njohurive dhe shkathtësisë, si dhe përvoja e duhur profesionale.
3. Vëmendje e veçantë i kushtohet përmirësimit të zhvillimit teorik, praktik dhe profesional të të gjithë anëtarëve dhe stafit të auditimit, përmes programeve të brendshme, ndërkombëtare dhe universiteteve. Zhvillimi duhet të inkurajohet me të gjitha mjetet e mundshme financiare dhe organizative. Zhvillimi profesional duhet të shkojë përtej kornizës tradicionale të njohurive juridike, ekonomike dhe kontabël dhe të përfshijë teknika të tjera të menaxhimit të biznesit, të tilla si përpunimi elektronik i të dhënave.

Në këtë këndvështrim, KLSH ka si objektiv strategjik të rrisë performancën dhe kapacitetet për të përmbushur kërkesat e ISSAI-ve nëpërmjet një qasje të integruar të zhvillimit profesional, e cila synon të krijojë dhe ruajë kapacitetet e duhura institucionale dhe organizative, po ashtu dhe të krijojë një “bërthamë” ekspertësh, që zotërojnë aftësitë e nevojshme për të vendosur në praktikë profesionalizmin dhe eksperiencën e fituar.

Kërkesat që ISSAI 1 vendos për stafin auditues të SAI-t udhëheqin punën e audituesve tanë dhe janë kthyer në kritere kryesore ndaj të cilave matet performanca e tyre.



Objektivat e politikave të zhvillimit profesional në KLSH reflektohen dhe reflektojnë në mënyrë korrekte kërkesat për implementim të Strategjisë së Zhvillimit 2018-2022 të Qëllimit Strategjik nr. 2 - “Zhvillimi i kapaciteteve profesionale dhe aftësive audituese” të mbështetur nga dy objektivat strategjikë:

- Objektivi 2.1 Nxitja dhe promovimi i vlerave të larta profesionale të audituesve nëpërmjet kultivimit të kulturës të të mësuarit gjatë gjithë jetës, dhe
- Objektivi 2.2. Forcimi i sistemit të strukturuar të edukimit profesional nëpërmjet: certifikimit të audituesve publik dhe zhvillimit të vazhdueshëm.

Duke përshtatur të mësuarit, zhvillimin profesional me strategjitë e përgjithshme, KLSH ka synuar dhe synon*të sigurojë që njerëzit përmes përvojës, të zhvillojnë vazhdimisht, të përdorin teknikat sistematike të zgjidhjes së problemeve dhe të transferojnë njohuritë në mënyrë të shpejtë dhe efikase*²

² IDI “Të mësuarit për Impakt” Udhëzues Praktik, p. 42

Harmonizimi i zhvillimit strategjik të KLSH në tërësi dhe në mënyrë të veçantë i zhvillimeve në kapacitete institucionale dhe profesionale me qëllimet dhe objektivat strategjike të Planeve Strategjike të INTOSAI-t dhe EUROSAT-t do të sigurojë që kapacitetet e KLSH të “vishen” me tiparet e audituesit profesional ndërkombëtar e evropian.



Plani Strategjik i INTOSAI-t 2017 – 2022 përbën një nga mbështetjet kryesore mbi të cilën KLSH ka vendosur drejtimet e zhvillimit të kapaciteteve profesionale.

Nëpërmjet Strategjisë së Implementimit të ISSAI-ve (3 i) KLSH përcakton objektivin për promovimin e ISSAI-ve si një burim për zhvillimin e profesionalizmit të audituesve dhe të programeve të certifikimit, si dhe të standardeve të arsimit dhe trajnimit³. Qëllimet

Strategjike të EUROSAT-t për periudhën 2017 - 2023 janë orientuese për KLSH në drejtimin e zhvillimit të kapaciteteve institucionale.

Kongresi X i EUROSAT-t në Maj të vitit 2017 cilësoi rëndësinë e implementimit të ISSAI-ve nga çdo SAI... *Rruga drejt arritjes së cilësisë më të lartë në procesin auditues lidhet drejtpërdrejt me miratimin dhe zbatimin e duhur të standardeve më të larta ndërkombëtare, përgjithësisht të pranuar, të quajtura "Standardet Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit (ISSAI-t) ...Anëtarët e EUROSAT janë të vetëdijshëm për vlerën e shtuar nga aplikimi i e standardeve profesionale ndërkombëtare".* Duke iu referuar këtij rekomandimi, KLSH ka vendosur në qendër të zhvillimit profesional trajnimin për arritjen e implementimit të plotë të ISSAI-ve.

KLSH synon të aplikojë qasje të reja, efektive dhe të orientuara në rezultate, të tilla që të përshtaten me nivelin e zhvillimit institucional po ashtu dhe të sigurojnë që KLSH të vendoset, radhitet në krah të SAI-ve më të përparuara për sa i përket politikave të zhvillimit profesional.

Qasje tradicionale të trajnimit, KLSH është përpjekur t'i shtojë aplikimin e qasjeve më moderne që mundësojnë ndryshimin e kulturës së marrjes së dijeve dhe fitimit të profesionalizmit nga të gjithë audituesit e KLSH.

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

³ Plani Strategjik i INTOSAI-t 2017 – 2022, Objektivi Strategjik 1. 3.

“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 së tyre profesionale. Politikat e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore janë mbështetur dhe udhëhequr nga parimet për zhvillimin dhe mbajtjen e kompetencave dhe aftësive të kapaciteteve në KLSH.

Kjo ka bërë që krahas të qenit si objektiv, zhvillimi profesional dhe rritja e vazhdueshme e kapaciteteve të kthehen në udhëheqës të ndryshimeve. Struktura e Organizimit të Institucionit ka reflektuar në vazhdimësi aplikimin e këtyre parimeve. Vlerat dhe përfitimet nga vendosja dhe zbatimi i Sistemit të Zhvillimit Profesional politikave të mësimit dhe trajnimit janë ruajtur dhe përmirësuar në vite duke vendosur në një lidhje të ndërsjellë të tre elementëve të ndërtimit të kapaciteteve dhe progresit të qëndrueshëm :

- ✓ Standardet dhe Metodologjitë si themeli mbi të cilin ngrihet dhe zhvillohet veprimtaria audituese
- ✓ Trajnimi dhe Edukimi Profesional- si instrument për transmetimin dhe ndarjen e njohurive mbi Standardet dhe Metodologjitë;
- ✓ Sigurimi i Cilësisë –si vlerësues dhe monitorues i performancës , zbatimit të Standardeve dhe impaktit të zhvillimit profesional



PARIMI 12: Ndërtimi i kapaciteteve përmes nxitjes së mësimin dhe shkëmbimit të njohurive

1. SAI-t duhet të promovojnë zhvillimin e vazhdueshëm profesional që kontribuon në si në zhvillimin individual ashtu dhe në grup dhe përsosmëri organizative.

2. SAI-t duhet të kenë një strategji të zhvillimit profesional, duke përfshirë trajnimin, që bazohet

nivelet e kualifikimeve, përvijës dhe kompetencës së nevojshme për të kryer punën .

3. SAI-të duhet të përpiqen të sigurojnë që personeli i tyre të ketë kompetencat profesionale dhe të drejtën e tyre për tu zhvilluar, mbështetjen e kolegëve dhe të menaxhimit për të bërë punën e tyre.

4. SAI duhet të inkurajojë shpërndarjen e njohurive dhe ngritjen e kapaciteteve në mbështetje të shpërndarjes e rezultateve.

5. SAI-të duhet të mbështeten në punën e të tjerëve, duke përfshirë SAI-t homologe, INTOSAI dhe grupeve përkatëse rajonale të punës.

6. SAI-të duhet të përpiqen të bashkëpunojnë me profesionin e auditimit më të gjerë për të përmirësuar profesionalizmin.

7. SAI-të duhet të përpiqen të marrin pjesë në aktivitetet e INTOSAI-t dhe të ndërtojnë rrjete me SAI-të e tjera dhe institucionet relevante, të mbajnë krah për krah çështjet në zhvillim dhe të promovojnë shpërndarjen e njohurive në dobi të SAI-ve të tjera.

..... ISSAI 12

Të mësuarit gjatë gjithë jetës është një nga sfidat më të mëdha me të cilat përballen shoqëritë dhe institucionet bashkëkohore, si i tillë dhe KLSH nuk mund të mbetet jashtë kësaj përballje në vitet e ardhshme.

Aftësia dhe për të mësuar në forma, vende, qasje apo etapa të ndryshme të jetës e bëjnë të mësuarit gjatë gjithë jetës një qasje më të lehtë për tu përshtatur efektivisht me realitetin që ndryshon dhe që po bëhet gjithnjë e më shumë kërkues.

Për profesionin e audituesit publik, krijimi i kërkesës për dije e njohuri ka një rëndësi të veçantë, për sa ai kontribuon në rritjen e cilësisë së punës audituese – duke filluar nga motivimi më i madh nga vetë audituesit për të qafuar një kulturë të të mësuarit dhe që përfundon me ndikimin për ndryshim në jetën e qytetarëve.

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 që:

Të mësuarit gjatë gjithë jetës të bëhet kulturë e çdo punonjësi në

Kontrollin e Lartë të Shtetit

Sistemi i zhvillimit profesional mbështetet fuqishëm në krijimin i një kulture ku dëshira për dije dhe njohuri buron nga traditat e lashta kombëtare po ashtu dhe eksperiencave dhe praktikave më të përparuara ndërkombëtare të fushës së auditimit publik.

II. Parimet e ndërtimit të Sistemit të Zhvillimit Profesional

Filozofia e KLSH-së drejt ngritjes së kapaciteteve dhe cilësisë së auditimit udhëhiqet nga praktikrat dhe parimet më të mira ndërkombëtare, duke vendosur zhvillimin profesional dhe metodologjik të burimeve njerëzore në dy shtylla kryesore:

- të krijojë një profil të lartë profesional të auditorëve të jashtëm publik duke siguruar që auditimet të kryhen në përputhje të plotë me standardet e auditimit të jashtëm publik të pranuar ndërkombëtarisht dhe praktikrat më të mira në këtë fushë, të materializuara në manualët, rregulloret dhe procedurat e auditimit, si dhe
- të zhvillohet e përmirësohet nëpërmjet trajnimit të vazhdueshëm të stafit të auditimit.

Prej vitit 2012, KLSH ka vendosur strukturat dhe proceset për të përcaktuar kompetencat profesionale dhe zbaton një sistem të zhvillimit profesional i cili siguron edukimin e vazhdueshëm të stafit. Pavarësisht burimeve nga të cilat ofrohet trajnimi, brenda apo jashtë institucionit, KLSH ka atributin dhe detyrimin që t'i sigurojë cdo individ pjesë e stafit mundësinë e zhvillimit profesional.

1. I bazuar në Standardet Ndërkombëtare të Auditimit të INTOSAI-t (ISSAI) -

Kontrolli i Lartë i Shtetit, në veprimtarinë e tij, duhet të reflektojë shkallën më të lartë të standardeve ndërkombëtare të INTOSAI-t 4. Baza e kuadrit metodologjik të KLSH janë ISSAI-t dhe zbatimi i tyre duhet të udhëheqë punën audituese. Kjo kërkon angazhim të burimeve të KLSH në të dy drejtimet: të njohjes së ISSAI-ve dhe të zbatimit në praktikën audituese. Trajnimi gjithashtu përfshin krijimin e një njohje të thellë të sistemit të menaxhimit financiar publik dhe të nivelit 2 të ISSAI-ve.

- 2. I bazuar në nevojat dhe gjithëpërfshirës.*** Sistemi bazohet në nevojat e stafit të KLSH, duke konsideruar këto kërkesa në nivel individual dhe institucional. KLSH synon që çdo auditues në nivel individual, grup auditimi dhe po ashtu në nivel Institucioni, duhet të zotërojnë kompetencat, aftësitë, dijet dhe vullnetin/dëshirën për të realizuar punë të cilësisë më të lartë dhe në përputhje me Standardet e INTOSAI-t.

⁴ Ligji nr.154, datë 27.11.2014, neni 6, Fusha veprimit

KLSH ka vendosur politika të përfshirjes së plotë të stafit në trajnime, brenda dhe jashtë vendit. Nga ana tjetër çdo auditues ka detyrimin të marrë pjesë në trajnimet që organizohen nga dhe për institucionin sipas objektivave të përcaktuara në Planin e Zhvillimit Profesional.

3. ***I kategorizuar/ trajnim i shkallëzuar.*** Trajnimi ofrohet në kategori të veçanta duke respektuar fushën e studimit, eksperiencën, shkallën e njohurive dhe pjekurinë profesionale të audituesve.
4. ***I përditësuar dhe i përshtatshëm (fleksibel)*** – Sistemi përditësohet çdo vit, duke reflektuar ndryshimet që kanë ndodhur në nivel ndërkombëtar po ashtu dhe kombëtar e institucional. Gjithashtu, KLSH siguron mbikëqyrje dhe monitorim të vazhdueshëm të implementimit të Programit Vjetor të Trajnimit , duke mundur që të jetë fleksibël dhe të përgjigjet në kohë kërkesave të zhvillimit. Krahas kompetencave që duhen për zbatimin e ISSAI-ve , nevoja për kompetenca dhe aftësi të tjera merret në konsideratë gjatë implementimit në përputhje me specifikat e punës, ambientin e fushëveprimit të auditimit dhe mandatit të KLSH.
5. ***I qëndrueshëm*** – Sistemi i Zhvillimit Profesional në KLSH është krijuar dhe përditësohet duke konsideruar nevojat në terma afatgjatë, si pjesë e Strategjisë së Zhvillimit të KLSH. Ai është integruar si Qëllimi Strategjik nr.2 në Strategjinë e Zhvillimit të KLSH 2018 – 2022, i mbështetur nga dy objektiva strategjikë. Në mënyrë të qëndrueshme, gjatë viteve 2012- 2018 KLSH ka mbajtur një nivel mesatar për më shumë se 25 ditë trajnimi në vit për çdo auditues.
6. ***Bashkëpunues-*** Zhvillimi profesional në KLSH organizohet me burime të brendshme por njëkohësisht i mbështetur në një shkallë të gjerë nga partneriteti me INTOSAI, EUROSAT, IDI, organizatat ndërkombëtare profesionale, dhe institucionet ndërkombëtare homologe si ECA, GAO dhe SAI-t . Partneriteti shtrihet dhe në nivel kombëtar i mbështetur nga Marrëveshjet e Bashkëpunimit të KLSH me Universitete, Institucione të Arsimit të Lartë, IEKA, OJF Ministri dhe institucione të tjera shtetërore për aktivitete trajnimi apo/dhe veprimtari kërkimore shkencore me interes të përbashkët.

III. Programi Vjetor i Zhvillimit Profesional



Nëpërmjet Programit Vjetor të Zhvillimit Profesional KLSH ofron mundësi zhvillimi gjithëpërfshirëse për stafin, të cilat synojnë arritjen e niveleve të larta të pavarësisë, ekspertizës, kompetencës, sjelljes etike dhe cilësisë, mbështetur në standardet profesionale ISSAI, duke :

- Zhvilluar aftësitë teknike të audituesve dhe te kompetencave te tyre etike;
- Përmirësuar vazhdimisht sistemet, proceset dhe strukturat në KLSH, në përgjigje të nevojave dhe sfidave të ndryshimit të mjedisit;
- Krijuar një mjedis ku qëndrimet dhe aftësitë profesionale inkurajohen, zhvillohen dhe mbështeten nga një kuadër institucional me qëllim rritjen e cilësisë së auditimit publik;

Objektivat e Programit të Zhvillimit Profesional janë vendosur në konsistencë me Misionin, Vizionin dhe vlerat e KLSH, të orjentuara drejt së ardhmes duke synuar të arrijnë qëllime të zhvillimit në karrierë të cdo individit dhe të çojnë më tej punën në KLSH.

Programi Zhvillimit Profesional të audituesve dhe stafit, të Kontrollit të Lartë të Shtetit ka përcaktuar objektivat e formimit profesional të cilat synojnë:

- a) Sigurimin i trajnimeve për stafin në si një qasje e qëndrueshme, e aftë ti mundësojë stafit ruajtjen dhe zhvillimin e vazhdueshëm të aftësive dhe dijeve dhe zhvillimin e karrierës.
- b) Përditësimin e njohurive dhe përmirësimin e vazhdueshëm të formimit profesional të audituesve;
- c) Inkurajimin e shkëmbimit të njohurive dhe eksperiencës në mënyrë që stafi të ketë akses në praktikat më të mira të fushës së auditimit në sektorin publik

d) Kontributin në zhvillimin institucional për një KLSH të qëndrueshëm, të pavarur dhe shembull i profesionalizmit, integritetit dhe etikës.

Implementimi i këtij Programi është në funksion të arritjes së objektivave për zhvillim profesional, duke synuar që trajnimi të rrisë pritshmëritë ndaj tyre dhe njëkohësisht të sjellë:

- ☉ Rritjen e efencës dhe cilësisë së punës në kryerjen e veprimtarisë audituese
- ☉ Njohjen e audituesve të rekrutuar rishtazi me Kontrollin e Lartë të Shtetit, standardet dhe qasjet e veprimtarisë audituese në KLSH;
- ☉ Rritjen e aftësive për t'iu përshtatur teknologjive dhe metodave të reja dhe nxitjen e inovacionit për pritshmëri të reja.
- ☉ Rritjen e motivimit dhe nxitjen e promovimit të audituesve për zhvillimin e tyre në karrierë.

Këto objektiva janë sa motivuese po aq edhe sfiduese, duke konsideruar nevojat për aftësi dhe zhvillim, aspiratat dhe mundësitë, po ashtu dhe nevojat specifike të profesionit.

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

Sigurimi i trajnimeve për stafin në si një qasje e qëndrueshme, e aftë t'i mundësojë stafit ruajtjen dhe zhvillimin e vazhdueshëm të aftësive dhe dijeve dhe zhvillimin e karrierës. Inkurajimi i shkëmbimit të njohurive dhe eksperiencës në mënyrë që stafi të ketë akses në praktikat më të mira të fushës së auditimit në sektorin publik. Kontributi në zhvillimin institucional për një KLSH të qëndrueshëm, të pavarur dhe shembull i profesionalizmit, integritetit dhe etikës.

Një tjetër mënyrë për të modernizuar KLSH-në është dhe rritja e kapaciteteve të stafit auditues. Sfida jonë në këtë drejtim është shumëdimensionale. Kapacitetet tona duhen rritur në drejtim të sasisë dhe cilësisë, në përputhje me llojet e reja të auditimit që po implementojmë duke unifikuar strukturën e punës, por pa çënuar diversitetin dhe krijueshmërinë e tyre. Ato janë antidoti që duhet t'u injektohet audituesve për të mos rënë në pozita të parazitizmit profesional.

Dr. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH

Fjala e mbajtur në Gjykatën e Auditimit të Austrisë. 8 Korrik 2013.

Implementimi i Programit të Zhvillimit Profesional paraqet rëndësi të veçantë në kuadrin e zhvillimit të burimeve njerëzore në KLSH, si pjesë e Dokumentit të Politikave të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore.

III.1 Analiza e Mjedisit Strategjik

Programi i Zhvillimit Profesional hartohet duke përshtatur nevojat e brendshme në nivel kombëtar si dhe të kombinuara me përparësitë e përcaktuara në kuadrin ndërkombëtar të organizatave dhe komunitetit dhe rrjetit profesional të auditimit pjesë e të cilave është KLSH. Planifikimi ka siguruar vazhdimësinë në vite të programeve të zhvillimit duke u paraqitur së fundmi në një format më të konsoliduar dhe më komprehensiv.

Qëllimi primar i krijimit të Sistemit të Zhvillimit Profesional është t'i përgjigjet nevojave aktuale dhe të ardhme të kapaciteteve profesionale.

Analiza e Nevojave për Trajnim është instrumenti kryesor i përdorur nga KLSH për qëllim:

- Aplikimin e një analize të plotë të nevojave për ngritje kapacitetesh përfshirë: vlerësimin e situatës korrente, identifikimin e mangësive për të cilat shfaqen nevoja për zhvillimin si dhe përcaktimin e veprimeve në të ardhmen për t'iu përgjigjur efektivisht kërkesave për dije dhe aftësi.
- Hartimin e një Plan Trajnimi gjithëpërfshirës për KLSH - të rënë dakordësuar dhe miratuar nga Kryetari i KLSH dhe mbi bazën e të cilit do të zhvillohet veprimtaritë për zhvillimin e kapaciteteve për periudhë e ardhshme.

III.1.1 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 këndvështrimin e implementimit të Standardeve Ndërkombëtare të INTOSAI-t, ISSAI-ve, objektivave të zhvillimit strategjik të KLSH –së 2018-2022 si dhe kërkesave që derivojnë nga ambienti veprues i auditimit publik në Shqipëri.

Identifikimi i nevojave për trajnim ka konsistuar fillimisht në inventarizimin e kapaciteteve ekzistuese çka më pas rezulton në identifikimin e diferencave ndërmjet çfarë kërkohej dhe çfarë kemi apo ku jemi. Analiza në rrënjë mbi çfarë nevojash identifikohen janë burimi kryesor për hartimin dhe konsolidimin e Një vijim të procesit të identifikimit dhe analizës së nevojave të stafit për trajnim dhe pasi u konsolidua inventari i nevojave, procesi është konkretizuar me Programin Vjetor të Zhvillimit Profesional 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.

Motoja *“experientia mutua omnibus prodest”* ka vijuar të udhëheqë veprimtaritë trajnuese jashtë vendit, në mbështetje të së cilës vazhdon të zbatohet tradita që gjatë vitit çdo 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 organizma profesionale që ofrojnë trajnime në fushën e auditimit dhe financave publike.

Mbi bazën e një vlerësimi të nevojave, i cili reflekton të gjithë diversitetin e anëtarëve, të stafit, KLSH synon të përmirësojë vazhdimisht iniciativat për zhvillimin e kapaciteteve institucionale. Në këtë proces të ndërtimit dhe zhvillimit të kapaciteteve, KLSH është mbështetur në vlerësimin sistematik të nivelit aktual të kapaciteteve, dobësitë dhe pikat më të forta të tij, në vlerësimin se barrierave dhe pengesave me të cilat përballet, përcaktimin se çfarë burimesh nevojiten për të përballuar me sukses sfidat dhe për të arritur rezultatet e pritshme dhe së fundmi në vlerësimin e impaktit që do të ketë ky program në rezultatet e pritshme.

Vlerësimi i nevojave për trajnim në KLSH është zhvilluar përmes analizës normative dhe pozitive. Zhvillimi strategjik i KLSH-së synon kohezionin e nevojave të zhvillimit institucional dhe nevojave individuale të zhvillimit të punonjësve. Për këtë qëllim në fund çdo vit çdo vit zhvillohet një analizë krahasuese midis zhvillimeve të fundit të metodologjisë dhe nevojave individuale. Rezultatet bashkërendohen në një modul objektivash të detajuara në grafikë të linjës kohore.

Ekzistojnë një numër modelesh gjenerike për vetëvlerësimin e Analizës së Nevojave të Trajnimit. Ndër to, analiza e trajnimit të KLSH është zhvilluar si një vazhdim i analizës së progresit të auditimit, institucional dhe individual. Analiza normative kundrejt pozitives jep informacion të hollësishëm të detajuar mbi mënyrën se si institucioni po kryen misionin dhe vizionin e tij. Progresi i fundit institucional vjetor i parë në këndvështrimin normativ dhe pozitiv është analizuar dhe njohur si forca kryesore për të përvijuar objektivat e Programit të Zhvillimit Profesional. Ai gjithashtu është një pasqyrë e mënyrës për të zhvilluar projektin vjetor të trajnimit.

Analiza pozitive detajon progresin institucional drejt krijimit të mjeteve, të cilat konsiderohen si mekanizma pozitivë të zhvillimit. Këto mekanizma pozitivë të zhvilluar çdo vit janë bere pjesë e Programit të Zhvillimit Profesional që është hartuar për vitet në vijim. Sukseset e mekanizmave është i lidhur ngushtë me përcjelljen në trajnime dhe siguron një qasje me të suksesshme të personelit ndaj fizionomisë së institucionit.

Qasja normative buron nga Misioni institucional "Për të garantuar që KLSH të jetë një institucion auditimi i pavarur, kompetent dhe objektiv, duke ofruar mbështetje reale parlamentit, si dhe rezultate dhe rekomandime të besueshme të auditimit, të cilat duhet të pranohen për saktësinë dhe vërtetësinë e tyre nga organet legjislative dhe ekzekutive, mediat dhe qytetarët" dhe Vizioni Institucional "Për të rritur rolin dhe kontributin në menaxhimin e mirë të financave publike, duke kryer auditime cilësore, duke raportuar mbi rregullsinë dhe efektivitetin e përdorimit të të gjitha burimet financiare të shtetit, në dobi të shtetit dhe qytetarëve".

III.1.2 Konkluzione te Qasjes Pozitive vs Qasjes Normative të Sistemit të Zhvillimit Profesional në KLSH

Analiza e ambjentit strategjik mbi bazën e vlerësimit sipas qasjes pozitive kundrejt qasjes normative në dimensionin e zhvillimit profesional të KLSH , së bashku me Analizën e Nevojave për Trajnim të stafit kanë shërbyer për të hartuar Programin e Zhvillimit Profesional Vjetor. Konkluzionet e kësaj Analize, të paraqitura si pjesë përbërëse e Planit të Trajnimeve kanë identifikuar çështjet kryesore ndaj të cilave KLSH duhet të kushtojë vëmendjen e duhur për zhvillim profesional të stafit dhe përfshijnë sa më poshtë:

- Nevoja për të adoptuar qasje të përparuara që nxisin vetëveprimin dhe angazhimin individual të çdo audituesi për të mësuar , e cila në nivel institucional të konceptohet në kultivimin e kulturës së të mësuarit gjatë gjithë jetës. Në Kontrollin e Lartë të Shtetit, është rritur gradualisht shkalla e ndërgjegjësimit për rëndësinë dhe domosdoshmërinë e të mësuarit nëpërmjet trajnimeve të formave të ndryshme.
- Vendosjen e një sistemi të Certifikimit të Audituesve Publikë, që do të shërbejë si “pasaportë profesionale” për zhvillimin në karrierë si auditues profesionist të çdo individi në KLSH.
- Përgjithësisht ekziston një frymë mjaft pozitive dhe përkrahëse ndaj aktiviteteve të trajnimit për pjesëmarrje dhe angazhim brenda dhe jashtë vendit, por një qasje më efektive vlerësimi për pjesëmarrjen që peronat duhur të ndjekin trajnimet e duhura(në formë dhe përmbajtje).
- Stafi drejtues dhe ekzekutiv njeh ekzistencën e mangësive për njohuri specifike të avancuara dhe kupton se disa aftësi duhet të zhvillohen më tej nëpërmjet një procesi të vazhdueshëm dhe të konsoliduar trajnimi . Kjo do të shërbejë si një mjet për plotësimin e kërkesave për të marrë rolin dhe ushtruar funksionin e audituesit profesional dhe të kohës.
- Referenca e përmbajtjes së trajnimeve do të vijojë të jenë Standardet e Auditimit ISSAI, për të siguruar implemtimin e ISSAI-ve në praktikën audituese.
- Nevoja për aftësi komunikuese , të shprehurit, me gojë apo me shkrim theksohet gjithnjë e më shumë dhe kërkon zhvillimin e këtyre aftësive në seksione trajnimi të veçanta por duke ruajtur nivelet e trajnimeve profesionale të arritura.
- Nevojat e identifikuar nëpërmjet këtij procesi janë baza mbi të cilën është hartuar dhe implementohet Plani i Veprimtarive të Trajnimit të Stafit të KLSH për vitin.

Trajnimi dhe zhvillimi i kapaciteteve institucionale dhe profesionale është i lidhur ngushtë me çdo objektiv strategjik që KLSH ka vendosur për periudhën e ardhshme 5-vjeçare 2018 -2022 duke synuar ruajtjen e nivelit aktual të ndjekjes së trajnimeve, që çdo auditues të trajnohet 15 – 25 ditë në vit në fushën që ai mbulon apo dhe të tjera lidhur me to, ndërsa stafi i ri do të trajnohet deri në 30 ditë gjatë gjithë vitit.

IV. Aktivitete të Zhvillimit Profesional

Veprimtaritë për zhvillimin profesional të audituesve kanë përfshirë organizime të formave të ndryshme si trajnime, vizita studimore, takime diskutimi të ofruara brenda dhe jashtë vendit, nga ekspertë vendas e të huaj duke siguruar kështu diversifikimin burimor të dijeve dhe njohurive. Në përgjithësi të tilla aktivitete përfshinë :

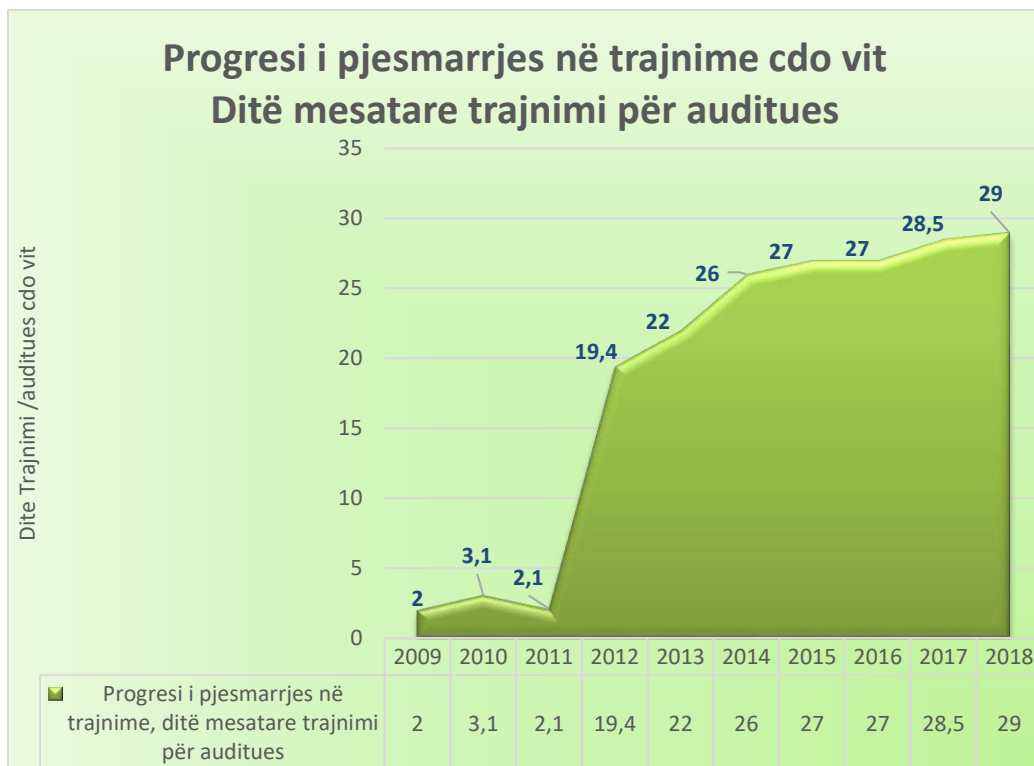
- Trajnim brenda KLSH: nga ekspertë dhe trajnerë staf i brendshëm i KLSH
- Trajnim brenda vendit: nga ekspertë të jashtëm të institucioneve ndërkombëtare ose kombëtare;
- Trajtime të tjera brenda vendit : nga organizata dhe institucione kombëtare
- Trajtime jashtë vendit: pjesëmarrje ne kurse trajnimi,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



KLSH ka vijuar të shfrytëzojë të gjitha burimet e mundshme dhe ka përdorur format më të përshtatshme për të siguruar efektivitet të lartë të veprimtarive në kuadër të zhvillimit profesional. Edhe pse trajnimet kanë mbetur një nga format më të përdorura, zhvillimi profesional nga viti në vit ka ardhur duke u pasuruar me veprimtari të tjera me efektive dhe moderne të cilat janë siguruar si brenda ashtu dhe jashtë vendit, me ekspertë të huaj e vendas, personalitete të fushës profesionale dhe akademike.

Sistemi i Zhvillimit Profesional reflekton efektivitetin e politikave të rritjes së kapaciteteve profesionale të KLSH në vite , për të cilat treguesit e performancës përfaqësohen në nivele rreth 14 herë më të larta, nga 2,1 ditë mesatare trajnimi/auditues në vitin 2011 , gjate periudhës 2012- 2018 stafi auditues ka një mesatare prej më shumë se 26 dite trajnimi/auditues në një vit duke arritur kështu dhe nivelin më të lartë të këtij treguesi përgjatë gjithë zhvillimit të këtij institucioni ndër vite.

Këto arritje e vendosin sistemin e trajnimeve në KLSH në të njëjtat nivele dhe të krahasueshëm me përvojat më të përparuara të Institucioneve Supreme të Auditimit Ndërkombëtare



Diagrami 1. Ecuria e pjesëmarrjen në trajnime ne vite e audituesve të KLSH

V. Qasja për formim dhe zhvillim profesional në KLSH

Kongresi X i EUROSAI-t në Maj të vitit 2017 cilësoi rëndësinë e implementimit të ISSAI-ve nga çdo SAI... *Rruga drejt arritjes së cilësisë më të lartë në procesin auditues lidhet drejtpërdrejt me miratimin dhe zbatimin e duhur të standardeve më të larta ndërkombëtare, përgjithësisht të pranuar, të quajtura "Standardet Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit (ISSAI-t) ...Anëtarët e EUROSAI janë të vetëdijshëm për vlerën e shtuar nga aplikimi i e standardeve profesionale ndërkombëtare".*

Në organizimin e trajnimit sikurse përcaktohet në Programin Vjetor të Zhvillimit Profesional , janë marrë në konsideratë disa kriterë që përfshinë:

1. **Qëllimi i trajnimit** – Për tema të kuadrit të përgjithshëm, kryesisht përditësimin e njohurive për legjislacionin dhe standardet vazhduan të implementohen metodat tradicionale të prezantimeve apo diskutimet në klasë.

2. **Natyra e përmbajtjes** së trajnimit shpesh përcaktoi në disa raste si një nevojë përdorimin e qasjeve të kombinuara si është rasti i auditimeve pilot të kryera nën konsulentët e Projektit IPA për auditimin e performancës dhe auditimin financiar

3. **Treguesi i kostos** që u lidh në mënyrë të veçantë me vendin se ku u organizuan trajnimet. Ambientet e reja në Godinën e KLSH, kanë krijuar gjithashtu facilitete/lehtësira të cilat mundësuan rritjen e numrit të trajnimeve të ofruara por njëkohësisht dhe në cilësinë e dhënies së trajnimeve.

4. **Koha në dispozicion-** Duke marrë në konsideratë faktin që pjesa më e madhe e stafit auditues ndodhen në auditime që kryhen jashtë qendrës së banimit, një metodë që u ofrua për herë të parë ishte i trajnimeve online.

SAI duhet të ofrojë një shërbim ekselent dhe cilësor. Si pjesë e menaxhimit të cilësisë. SAI duhet të vendosë politika, procedura të hartuara për të dhënë siguri të arsyeshme se ka burime të mjaftueshme (personel..) me kompetencën , aftësitë dhe angazhimin ndaj parimeve të etikës të nevojshme për:

i. *Kryerjen e punës në përputhje me standardet përkatëse dhe kërkesat ligjore dhe rregullatorë në fuqi;*

ii. *Të mundësuar SAI-n të përgatisë raporte që janë të përshtatshme për rrethanat*

ISSAI 40 “Sigurimi i Cilësisë”

V.1 Metodatat , teknikat dhe format e zhvillimit profesional :

✓ Prezantime /leksione (Face to Face)

Trajnimi me anë të leksioneve/ prezantimeve të cilat kanë synuar transmetimin e njohurive nga trajnuesit tek pjesëmarrësit nëpërmjet prezantimeve të çështjeve teorike sikurse njohuritë mbi legjislacionin apo standardet por duke nxitur aktivizimin e pjesëmarrësve nëpërmjet sesioneve Pyetje – Përgjigje ç’ka i ka mundësuar pjesëmarrësve të qartësohen dhe të asimilojnë më mirë njohuritë e ofruara gjatë trajnimit. Ky format aplikohet gjatë trajnimeve të stafit të saporekrutuar mbi Paketën “Prezantim me Institucionin e KLSH dhe Standartet Ndërkombëtare të Auditimit” po ashtu dhe gjatë trajnimeve të përditësimit të njohurive mbi kuadrin e ISSAI-ve.

✓ Tryeza të përbashkëta diskutimi brenda institucionit

Diskutime për shkëmbim eksperiencash të ngjashme brenda Departamenteve të Auditimit. Kjo mbetet një nga format më të përdorura të shpërndarjes së njohurive dhe ndoshta më efektive dhe pa kosto shtesë . Eksperienca e takimeve brenda departamenteve të auditimit ka treguar se pjesëmarrësit ndjehen më të lirshëm në diskutime, pyetje dhe përgjigje mbi çështje të përkohshme të cilat kanë ofruar atyre një bazë të mirë të shembujve dhe praktikave të kolegëve. Në përgjithësi , cdo vit trajnimet brenda departamenteve kanë ***zënë rreth 30% të trajnimeve*** të përgjithshme të organizuara në KLSH.

✓ Auditime Pilot

Auditimet pilot si një formë më e përparuar e trajnimit në punë “on the job training” janë zhvilluar me sukses gjatë viteve të fundit në KLSH si pjesë e implementimit të Manualeve të katër llojeve të auditimit: Auditime të Përputhshmërisë, Auditime të Performancës, Auditime Financiare dhe Auditime të IT-së.

Një pjesë e auditimeve pilot janë organizuar nën udhëheqjen e ekspertëve të projektit IPA 2013. Në këtë format janë ***realizuar 8 auditime Financiar dhe të Performancës*** nën udhëheqjen e Gjykatës së Auditimit të Mbretërisë së Hollandës, NIK i Polonisë dhe SAI- t të Kroacisë. Të tilla auditime do të kanë vijuar të zhvillohen dhe gjatë vitit 2018 në përfundim të të cilit do të arrihen 42 Auditime Përputhshmërie (Pilot) dhe 28 Auditime Financiare (Pilot).

Aplikimi i kësaj qasje vlerësohet të ketë një impakt tepër pozitiv duke sjellë qasje e metoda të reja të përparuara në auditim, por njëkohësisht njohuritë e fituara kanë shërbyer si bazë për eksperiencat e tjera.

Si pjesë e procesit të zhvillimit dhe përmirësimit të manualeve, kryerja e auditimeve pilot përbën një burim i rëndësishëm për të siguruar një përshtatje sa më të mirë të zbatimit të kërkesave të standarteve si në teori ashtu dhe në praktikë dhe duke rezultuar në një bazë metodologjike të përditësuar e të zbatueshme.

✓ E-learning

Studimi dhe ndjekja e trajnimeve nëpërmjet komunikimit elektronik konsiderohet mjaft efektive. Përvoja e IDI dhe CEF po vijon të ndiqet por njëkohësisht KLSH ka aplikuar vendosjen on-line të materialeve të trajnimit. Kjo u ka mundësuar audituesve kushtet për të studiuar edhe në rast të pamundësisë së prezencës në sallën e trajnimit. ***Të gjitha temat nën Programin e Trajnimit*** për përditësimin e njohurive u janë vënë në dispozicion elektronikisht të gjithë krahas ofrimit në sallë u vunë në dispozicion të çdo audituesi dhe punonjësi të KLSH.

✓ Zhvillimi i materialeve të trajnimit dhe publikimi

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. Për këtë qëllim të gjithë personat përzgjedhur si trajnues të brendshëm kanë depozituar në Departamentin e Metodologjisë dhe Strategjisë së Auditimit të gjithë materialet e trajnimit përfshirë prezantimet dhe informacione shtesë të bibliografisë së përdorur në përgatitjen e materialeve. Sikurse temat e trajnimit dhe materialet e tjera shtesë i janë vënë në dispozicion audituesve nëpërmjet komunikimit elektronik. 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 po synohet të arrihet nëpërmjet ***krijimit të “Dosjes së Materialeve të Trajnimit”*** të cilën çdo anëtar i stafit të KLSH ka 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.

✓ Kuadri metodologjik i zhvilluar

KLSH kryen auditimet e tij në përputhje me Standardet Ndërkombëtare të Auditimit të INTOSAI, ISSAI, të zbatuara në kontekstin specifik shqiptar. Këto standarde ndihmojnë në sigurimin e cilësisë dhe profesionalizmit të punës së KLSH-së, si dhe efikasitetin e tij.

Një kuadër metodologjik i plotë dhe i avancuar merr jo vetëm një rol të rëndësishëm në cilësinë e auditimit, por gjithashtu ndikon në sigurimin e transparencës dhe llogaridhënies më të madhe nga subjektet e audituara, kontribuon në rritjen e rolit parandalues të shkëlqeve financiare dhe mashtrimeve nga më së fundmi të ngritura dhe besimin e qytetarëve në qeverisjen publike. Kjo do të krijojë vlerë të shtuar për KLSH, duke krijuar besim më të madh në KLSH, puna audituese bazohet në standardet profesionale të njohura

ndërkombëtarisht, të udhëhequr nga parimet e pavarësisë, etikës, profesionalizmit, transparencës dhe shërbimit në interes të publikut.

Në nivelin metodologjik, KLSH ka përqendruar përpjekjet e saj në forcimin e zhvillimit institucional përmes harmonizimit të manualeve, rregulloreve dhe udhëzimeve me standardet e INTOSAI, ISSAI dhe standardeve të tjera profesionale. Harmonizimi nënkupton përmirësimin e bazës kombëtare dhe institucionale të metodologjisë së auditimit për ta bërë atë të përshtatshme dhe lehtësisht të përdorur për nevojat e auditorëve për të siguruar auditime efektive.

Zhvillimi metodologjik gjatë viteve të fundit ka synuar:

- Të ndërtojë një hierarki të dokumenteve ligjorë rregullatorë dhe metodologjikë bazuar në ISSAI të përditësuar;
- Të paraqesë, nëpërmjet publikimeve dhe përkthimeve, Standardet Ndërkombëtare të Auditimit Publik si ISSAI, Standardet e GAO dhe botimet e tjera profesionale që zbatohen në praktikën e auditimit në KLSH;
- Të krijojë një sistem të strukturuar të zhvillimit metodologjik dhe efikas që do të sigurojë vazhdimësinë e zhvillimit, azhurnimit dhe modernizimit të qasjes së auditimit përmes krijimit të grupeve punuese;
- Përfshirja në aktivitete të përbashkëta për zhvillimin metodologjik të aktorëve të tjerë, ministritë dhe institucionet publike, e cila realizohet nëpërmjet vendosjes së marrëveshjeve të bashkëpunimit brenda dhe jashtë vendit, pjesëmarrjes në grupet punuese të INTOSAI dhe EUROSAT etj.



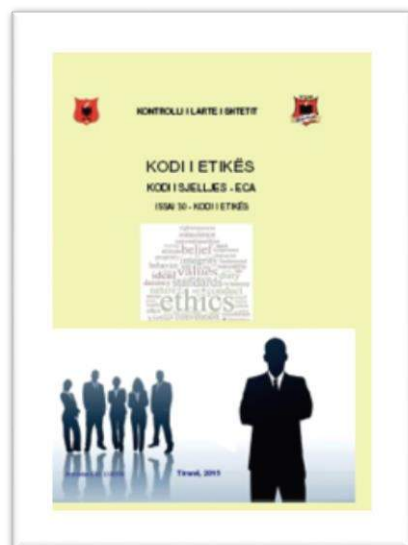
Ligji i ri nr.154 / 2014 "Mbi organizimin dhe funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit" siguroi bazën që institucioni të ushtrojë veprimtarinë e tij në përputhje me kërkesat e Standardeve Ndërkombëtare të Auditimit dhe praktikat më të mira të njohura në nivel global. Aktet zbatuese të Ligjit, kuadri i brendshëm administrativ dhe organizativ së bashku me Manualet dhe udhëzimet specifike për miratimin e ISSAI përbëjnë një infrastrukturë të konsoliduar legjislative dhe procedurale për KLSH, mbi të cilat do të vazhdojë të mbështesë aktivitetin e auditimit.

Kuadri metodologjik i KLSH-së përfshin një sërë parimesh, mjetes dhe praktikash që mund të përdoren për të udhëhequr procesin e auditimit për të arritur objektivat dhe qëllimet e auditimit . Ato gjithashtu përfaqësojnë të grup instrumentesh në dispozicion të gjithë palëve të përfshira apo të interesuar në fushën e auditimit publik në vend.



Standardet

KLSH kryen auditimet e tij në përputhje me ISSAI, Standardet Ndërkombëtare të Auditimit të INTOSAI-t Parimet dhe detajet e qasjes së auditimit të KLSH përkthuhet në një sërë manualesh, udhëzimesh dhe rregullash, të cilat mundësojnë zbatimin e standardeve ndërkombëtare në mjedisin shqiptar. Ato ndihmojnë audituesit për të siguruar cilësi profesionale dhe të lartë dhe për të vepruar në mënyrë efikase dhe efektive. KLSH ka përkthyer dhe botuar ISSAI të përditësuara prej vitit 2012 , si një bazë e rëndësishme për zhvillimin e kuadrit metodologjik të vetë KLSH, veçanërisht: ISSAI 1 - 400; ISSAI 100 - Parimet Themelore të Auditimit të Sektorit Publik; ISSAI 200 - Parimet Themelore të Auditimit Financiar; ISSAI 300 - Parimet Themelore të Auditimit të Performancës; ISSAI 400 - Parimet Themelore të Auditimit të Përputhshmërisë, ISSAI ISSAI 3000-3100, ISSAI 1000-2999, ISSAI 400-4100, ISSAI 5410-5440, ISSAI 5110 - 5140; ISSAI 5220, ISSAI 5310.



Standardet e tjera ndërkombëtare të auditimit të përkthyer dhe të miratuara në Metodologjinë e Auditimit të KLSH përfshijnë: Standardet e Auditimit të Qeverisë të GAO, të quajtur edhe “Librin i Verdhë” dhe Standardet për Kontrollin të Brendshëm në Qeverinë Federale, gjithashtu të njohur si “Libri i Gjelbër.”

Standardet profesionale dhe udhëzimet e përfshira librin “Standardet e Auditimit të Qeverisë, zakonisht të referuara si Standardet e Auditimit të Qeverisë të Pranuar



Përgjithësisht (General Accepted Government Auditing Standards), ofrojnë një kornizë për kryerjen e auditimeve me cilësi të lartë, me kompetencë, integritet, objektivitet dhe pavarësi.

“Standardet e Kontrollit të Brendshëm të Zyrës së Llogaridhënies Qeveritare (GAO) të Shteteve të Bashkuara të Amerikës”, i quajtur ndryshe “Libri Jeshil (Green Book)” hap për lexuesin shqiptar botën e kontrollit të brendshëm financiar dhe ekonomik të një enti qeveritar në nivelin më të lartë të përgjegjshmërisë publike dhe dijeve profesionale. Ai përshkruan standardet për kontrollin e brendshëm në Qeverinë Federale të SHBA-ve, të cilat ofrojnë kritere për vlerësimin e programimit, zbatimit dhe efektivitetin e kontrollit të brendshëm në njësitë e qeverisjes federale, për të përcaktuar nëse një sistem i kontrollit të brendshëm është efektiv.

Manualet

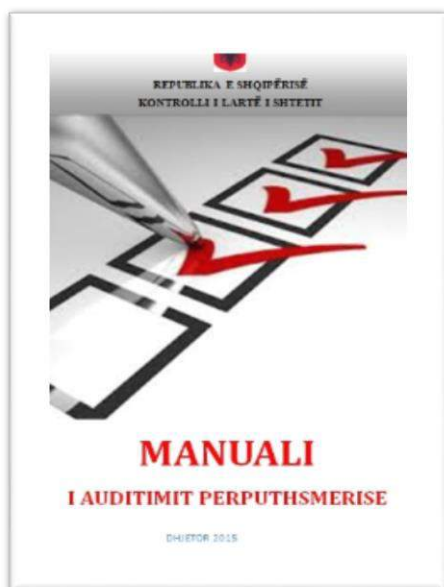
Për të siguruar përshtatshmëri sa më të lartë në kryerjen e punës, për çdo lloj auditimi KLSH ka hartuar manualët përkatëse. Manualët e auditimit të KLSH përmbajnë udhëzimet e hollësishme për kryerjen e auditimeve, në përputhje me standardet e duhura dhe cilësinë e pritur.

Manualët e auditimit promovojnë një qasje të qëndrueshme për auditim në të gjitha SAI-et. Hartimi i Manualeve të Auditimit ka qenë dhe mbetet një përvojë e dobishme për KLSH e cila ndihmon në identifikimin e problemeve të cilat shoqërojnë adoptimin e Standardeve dhe përshtatjen e tyre në kontekstin shqiptar duke siguruar korrektesën, , gjithpërfshirjen dhe kuptueshmërinë e koncepteve për audituesit dhe përdoruesit e tyre.

Manualët e auditimit ashtu dhe udhëzuesit që plotësojnë ato konsiderohen si dokumente “të gjalla”. Të hartuara dhe të zhvilluara sipas një qasje gjithpërfshirëse, roli udhëheqës i Departamentit të Metodologjisë , Standardeve dhe Sigurimit të cilësisë së Auditimit mbetet aktiv në azhurnimin sistematik të tyre dhe në shpërndarjen e njohurive në të gjithë stafin e KLSH nëpërmjet Trajnimit të Vijueshëm të Detyrueshëm .

KLSH ka zhvilluar katër Manualë Auditimi që mbulojnë të gjitha llojet e auditimit: Manuali i Auditimit të Performancës, i mbështetur nga Treguesit e Performancës; Manuali i Auditimit të TI-së, i mbështetur nga Objektivat e Kontrollit të Teknologjisë së Informacionit, COBIT 4.1; Manuali i Auditimit Financiar, dhe Manuali i Auditimit të Pajtueshmërisë.

Hartimi dhe miratimi i Manualeve të Auditimit sipas llojit harmonizon të gjitha elementet e nevojshme për zhvillimin e procedurave të auditimit në përputhje me ISSAI-të përkatëse.

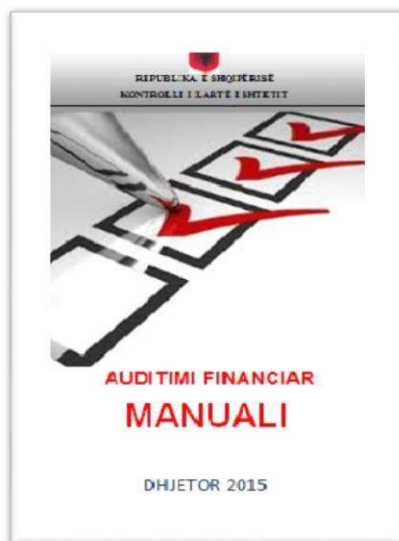


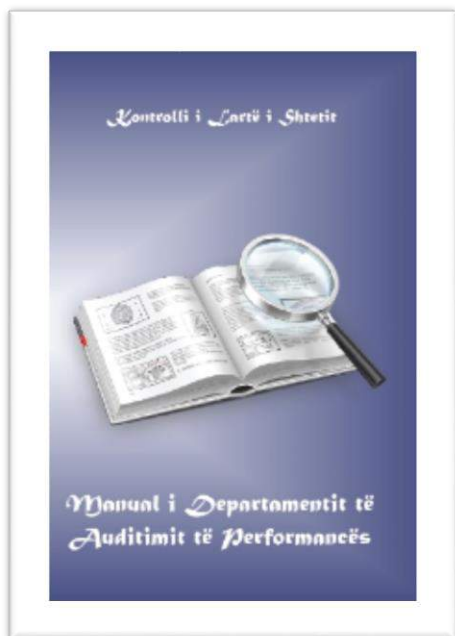
Manuali i Auditimit të Përputhshmërisë

Manuali i Auditimit të Përputhshmërisë përfshin një sërë parimesh, metodash dhe teknikash që duhet të përdoren nga audituesit gjatë kryerjes së auditimeve të përputhshmërisë në përputhje me Standardet e INTOSAI-t mbi këtë lloj auditimi. Ai synon t'i ofrojë audituesve themelin për të kryer auditim të pajtueshmërisë efektiv dhe cilësor.

Manuali i Auditimit Financiar

MAF përcakton parimet e standardeve ndërkombëtare të auditimit të cilat janë relevante për auditimet financiare të KLSH. Ai jep udhëzime për zbatimin e këtyre parimeve duke kryer auditimin e zbatimit të buxhetit dhe auditime të tjera financiare. Manuali përbëhet nga pesë kapituj kryesorë të lidhur me proceset e angazhimit të auditimit dhe mbulon të gjitha aspektet, detajet e procedurave, teknikave dhe metodave që lidhen kryesisht me Auditimin Financiar.





Manuali i Auditimit të Performancës (MAP)

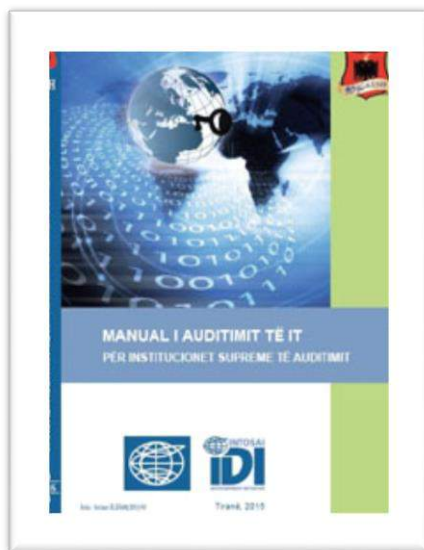
MAP përcakton standardet ndërkombëtare të auditimit si dhe parimet e pranura përgjithësisht e praktikat e mira në auditimin e performancës. Ai siguron procedura dhe udhëzime për të kryer auditime të cilësisë së lartë , duke përfshirë planifikimin kryerjen raportimin dhe ndjekjen . Ky Manual mbështet ushtrimin e gjykit profesional të audituesit në të gjitha fazat e një auditimi të performancës.

Manuali i Auditimit të TI

Manuali i Auditimit të IT-së bazohet në manualin ËGITA / IDI. Ai pasqyron parimet e përgjithshme të auditimit që rrjedhin nga Standardet Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit (ISSAIs). Manuali gjithashtu buron nga strukturat e njohura ndërkombëtarisht, duke përfshirë standardet e ISACA, COBIT, ISO, udhëzimet dhe manualet e TI të disa SAI-ve, në një përpjekje për ti ofruar audituesve të IT-së me një paketë udhëzuese për auditimin e IT.

Qëllimi kryesor i këtij Manuali është që të ofrojë përdoruesit me informacion thelbësor dhe pyetje thelbësore për planifikimin efektiv të auditimeve të IT.

Si zbatim i Manualit të IT-së në praktikën e punës audituese, Departamenti i Auditimit të IT-së në KLSH ka publikuar dhe librin më të fundit “



Që nga janari 2018, KLSH përdor një sistem mbështetës të auditimit të bazuar në IT, i quajtur SIMPPA - Rev Zone për të menaxhuar dhe dokumentuar auditin e auditimit.

Udhëzime dhe Udhëzues Praktikë

Procedurat e përfshira në manualët plotësohen me udhëzime praktike, duke përfshirë listat e kontrollit dhe udhëzime më të hollësishme.

KLSH ka hartuar udhëzime praktike mbi metodat e auditimit për të mbështetur punën e auditorëve përgjatë fazave të ndryshme të procesit të auditimit. Udhëzuesit plotësojnë doracakët e auditimit dhe përfaqësojnë këshilla të praktikave të mira për audituesit e KLSH-së.



EUROSAI INNOVATIONS | VOLUME II

Sharing good practices among
Supreme Audit Institutions

Udhëzues dhe urdhra specifike që mbulojnë çështje më teknike janë përgatitur dhe zbatuar në vazhdimësi, duke mbështetur aktivitetin e gjithë trupës audituese, ku përfshihen: *treguesit e matjes së performancës institucionale; udhëzime për procedurat për ndjekjen dhe dokumentimin e punës në auditimin e verifikimit të zbatimit të rekomandimeve, udhëzim mbi rritjen e kapaciteteve audituese dhe të cilësisë në auditim, metodologjia e planifikimit vjetor në auditim, dokumenti politikave të burimeve njerëzore, rishikimi dhe përditësimi i manualit të performancës, zhvillimi i manualit interaktiv të auditimit të IT dhe moduleve standard të trajnimit për auditimin IT, zhvillimi i metodologjisë për kontrollin dhe sigurimin e cilësisë etj.*

Rregullore e Procedurave të Auditimit

Në përputhje me këto standarde, manuale dhe praktikave më të mira audituese është përpiluar rregullorja e brendshme dhe është duke u përmirësuar Rregullorja e Procedurave të Auditimit. Kjo rregullore konsiderohet mjaft e rëndësishme për njohjen dhe mundësimin praktik të rregullave dhe procedurave të përgjithshme që përfshijn një auditim në sektorin publik dhe pasqyron njohuritë dhe eksperiencën e fituar nga praktikantët e zbatuara në katër vitet e fundit lidhur me këtë veprimtari duke i standardizuar ato në një formë unike të rregullave dhe hapave që duhet të ndiqen për planifikimin, kryerjen, raportimin dhe ndjekjen e rekomandimeve të auditimit.

Rregullat dhe udhëzimet e përfshira në këtë dokument, ofrojnë një kornizë për marrëdhënien drejtues – auditues, duke i dhënë audituesit gjithnjë e më shumë pavarësi, kompetencë, integritet, objektivitet e duke mundësuar kryerjen e auditimeve me cilësi më të lartë.

Rregullorja përmban gjithashtu kërkesa dhe udhëzime që kanë të bëjnë me etikën, kontrollin e cilësisë dhe raportimin duke përmirësuar procesin e gjykimit dhe vlerësimit të punës audituese nga menaxhimi i lartë.

✓ **Pjesëmarrje aktive në Grupe Pune dhe Task Forca të INTOSAI-t dhe EUROSAI**
KLSH është anëtar i INTOSAI-t që nga viti 1984 dhe anëtarësimi në këtë organizatë shtrihet detyrë për të respektuar standardet e saj, duke i zhvilluar ato në përputhje me kushtet e vendit tonë. Që prej vitit 1993, KLSH është, gjithashtu, anëtar i Organizatës Evropiane të Institucioneve Supreme të Auditimit (EUROSAI). Pas viteve 2012, këto anëtarësime njohën pjesëmarrje të gjerë të institucionit në Kongreset, Konferencat, seminarët dhe takimet e punës të INTOSAI-t dhe EUROSAI-t.



KLSH përfaqësohet me pjesëmarrje aktive e audituesve, në grupet e punës të INTOSAI-t dhe EUROSAI-t, ku ekspertët e KLSH japin kontributin e tyre prej disa vitesh si:

- Task Force për Auditimin dhe Etikën;
- Task Force për Auditimin e Bashkive (TFMA);
- Task Force për Auditimin e Mjedisit;
- Grupi i Punës së EUROSAI-t për auditimin e fondeve të alokuara për katastrofat;



- Grupi i Projektit të EUROSAI për “Roli i SAI-ve në shpërndarjen e kulturës së integritetit”;
- Grupi i Projektit të EUROSAI për Qëllimin Strategjik 1: Mbështetja e auditimeve efektive, inovative dhe adekuate përmes promovimit dhe ndërmjetësimit të bashkëpunimit profesional;

- Grupi Projekt i EUROSAI për Qëllimin Strategjik 2 : Ndhimesa ndaj SAI-ve në përballjen mundësitë dhe sfidat të reja nëpërmjet mbështetjes në zhvillimin e kapaciteteve të tyre institucionale; dhe,
- Grupi i Punës për Auditimin e TI.

Përveç kësaj, KLSH, nëpërmjet marrëveshjeve dypalëshe me SAI-t partnere në Evropë, ka realizuar trajnime intensive të stafit të saj, duke rritur kapacitetet audituese dhe bashkëpunuar sidomos në dy vitet e fundit, në kryerjen e auditimeve paralele dhe të përbashkëta të performancës me SAI evropiane të zhvilluara dhe me SAI-t e rajonit.

Gjatë periudhës 2012-2018, Kontrolli i Lartë i Shtetit ka nënshkruar 17 marrëveshje bashkëpunimi me SAI-t homologe të: Polonisë, Austrisë, Kroacisë, Sllovenisë, Turqisë, Kosovës, Bullgarisë, Çekisë, Malit të Zi, Bosnje Hercegovinës, Maqedonisë, Kuvajtit, Hungarisë, Qipros, Ukrainës dhe Rumanisë duke plotësuar hartën rajonale të partneritetit me thuajse të gjitha SAI-et e vendeve të ajonit. Këto marrëveshje partneriteti janë konkretizuar në fusha të tilla si, shkëmbimi i informacionit, trajnime, veprimtari të përbashkëta audituese rajonale, etj.



Dr. Bujar Leskaj dhe z. Krzysztof Kwiatowski Presidentin e Zyrës Supreme të Auditimit të Polonisë gjatë nënshkrimit të Marrëveshjes së Bashkëpunimit ndërmjet dy Institucioneve



Z. Bujar Leskaj, Kryetar i Kontrollit të Lartë të Shtetit dhe z. Ivan Klešić, Auditues i Përgjithshëm i Zyrës Shtetërore të Auditimit të Kroacisë nënshkruan një marrëveshje bashkëpunimi.



Korrik 2013, në Vjenë të Austrisë, z. Bujar Leskaj, Kryetar i Kontrollit të Lartë të Shtetit dhe Presidenti i Gjykatës së Audituesve të Austrisë, njëkohësisht Sekretar i Përgjithshëm i INTOSAI, Dr. Josef Moser nënshkruajnë Marrëveshjen e Bashkëpunimit ndërmjet KLSH dhe ACA



Më datë 25 prill 2012 në Lubjanë të Sllovenisë, Dr. Bujar Leskaj, Kryetar i Kontrollit të Lartë të Shtetit, nënshkroi një Marrëveshje Bashkëpunimi me homologun e tij, Presidentin e Gjykatës së Llogarive të Sllovenisë, Dr. Igor Šoltes.

✓ Konferencat dhe seminare jashtë vendit

Shkëmbimi i eksperiencave me SAI- t tjera dhe përfitimi i njohurive nga trajnimet workshop-et dhe seminarët e organizuara nga organizatat ndërkombëtare, rajonale e lokale është kthyer në një burim të rëndësishëm të dijes në KLSH. Pjesëmarrja në këto aktivitete jashtë vendit ka zënë rreth 15 – 20 % të formave të zhvillimit profesional të organizuara çdo vit, duke mbajtur aktual objektivin që çdo auditues dhe punonjës në KLSH duhet të marrë pjesë në të paktën një aktivitet të organizuar jashtë vendit deri në fund të vitit.



Warshavë, 2018, Zyrës Kombëtare të Auditimit të Polonisë (NIK), takimi i EUROSAT-t mbi metodologjinë e Auditimit. Në këtë takim të bashkëdrejtuar nga SAI Polak dhe SAI Suedez morën pjesë 57 përfaqësues të institucioneve supreme të auditimit nga 30 vende. Pjesë e kësaj tryeze ishin dhe përfaqësues të EUROSAT-t, të Iniciativës Ndërkombëtare të Zhvillimit e INTOSAT-t (IDI), të Gjykatës Evropiane të Auditimit (ECA), etj.

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.

✓ Konferencat Shkencore të KLSH në vite

Organizimi i përvitshëm i Konferencave Shkencore nga KLSH që nga viti 2012 e në vijim ka siguruar një ndërthurje mjaft të mirë të zhvillimeve të profesionit me elementin akademik. Konferencat shkencore mbi auditimin dhe financat publike janë aktivitete që sjellin mendimin më të përparuar shkencor të vendit, por edhe të partnerëve të Kontrollit të Lartë të Shtetit, Institucioneve Supreme të Auditimit të vendeve të rajonit dhe më gjerë. Në këtë drejtim, qasjet në auditim, problematikat në zbatimin e Standardeve të pranura Ndërkombëtarisht ISSAI për Auditimin Suprem Publik, diskutimi i mënyrës së paraqitjes së gjetjeve nga auditimi tek partnerët kryesorë dhe i zbatimit efektiv të rekomandimeve të tij, marrin një vlerë të shtuar kur sillen së bashku dhe ballafaqohen praktika pune dhe eksperiencia nga shumë SAI.

Konferenca e I – rë Shkencore e KLSH, Dhjetor 2012

Sipari i hapur në Dhjetor të vitit 2012 me Konferencën e parë Shkencore me temë “87 vjet KLSH në 100 vjet shtet shqiptar” vijoi të funksiononte për vite me radhë duke sjellë risi, inovacion dhe progres në formën dhe përmbajtjen e këtyre aktiviteteve.



Z. Bujar Leskaj, Kryetar i Kontrollit të Lartë të Shtetit gjatë punimeve të Konferencës së Parë Shkencore të KLSH : “87 vjet KLSH në 100 vjet shtet shqiptar”, Dhjetor 2012

Konferenca e parë e këtij lloji për institucionin, i referohet historikut të tij dhe punës shumëvjeçare të të gjithë personave që kanë kontribuar për ngritjen dhe mbarëvajtjen e tij në periudha kohore të ndryshme. Vlerat e Konferencës, për nga mënyra se si ajo u zhvillua, pjesëmarrësit, diskutimet, temat e trajtuara dhe marrëveshjet e nënshkruara në të, sollën në vëmendje veç të tjerave faktin se historia e Shqipërisë nuk është vetëm akti i themelimit të saj, por edhe puna e jashtëzakonshme e atyre qindra burrave e grave që u munduan që atë krijesë të sapolindur ta mësojnë “të flasë e të ecë”, ta vendosin në baza ligjore me orientim përëndimor.

Punimet e Konferencës iu dedikuan kujtesës historike të institucionit të KLSH prej krijimit të tij në vitin 1925 si orjentim ...”që të na drejtojnë në rritjen e vetëdijes dhe përgjegjësisë ndaj rolit tonë dhe sfidave që kemi përpara dhe me vlerësimin maksimal qytetar të përkulemi përpara figurave dhe personaliteteve që kanë drejtuar këtë institucion...”



Prof. Dr. Kaliopi Naska, historiane gjatë punimeve të Konferencës së Parë Shkencore të KLSH, Dhjetor 2012

Libri i prezantuar në Konferencë “Historiku i Kontrollit të Lartë të Shtetit 1925-2012”, i hartuar nga një grup punonjësish të stafit, në bashkëpunim me historianë është ofron fakte dhe të dhëna të panjohura më parë lidhur me zhvillimin e profesionit të auditimit në Shqipëri, dhe në mënyrë të veçantë zhvillimet në vite , të cilat përfaqësojnë një eksperiencë unike të lidhur ngushtësisht me vetë zhvillimin e shtetit shqiptar.

Konferenca vjetore shkencore e KLSH do të jetë një veprimtari e përvitshme, dhe do të shërbejë si forum i prezantimit të mendimit shkencor të auditimit suprem në Shqipëri, në përsiatje me eksperiencën e huaj të vendeve të zhvilluara evropiane dhe duke u bazuar në eksperiencën pozitive të akumuluar në vend

Temat e përzgjedhura kanë adresuar çështje të nxehta që lidhen me rolin e Institucioneve Supreme të Auditimit dhe vetë profesionit të audituesit në ambientin sfidues të sektorit publik.

Konferenca e II – të Shkencore e KLSH, Dhjetor 2013



Konferenca e dytë Shkencore vjetore e KLSH-së, me temë “Roli i Institucioneve Supreme të Auditimit u zhvillua si takim i përvitshëm më 12-13 dhjetor 2013, nën drejtimin e z. Joop Vrolijk, Këshilltar i Lartë i SIGMA-s, z. Jacez Jezierski, ish-President i NIK dhe nga z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH .

Konferencën e nderuan me praninë e tyre rreth 150 pjesëmarrës nga SAI-t (Institucione Supreme të Auditimit) partnere dhe bashkëpunëtorët e huaj, si Zyra Kombëtare e Auditimit(NIK) të Polonisë, Gjykata Turke e Llogarive, Zyra e Audituesit të Përgjithshëm të Kosovës, Zyra Kombëtare e Auditimit të Suedisë, Gjykata Evropiane e Audituesve, Institucioni Shtetëror i Auditimit të Malit të Zi, Zyra Shtetërore e Auditimit të

Maqedonisë, SAI i Rumanisë, i Bosnje Hercegovinës, Shoqata e Kontabilistëve të Çertifikuar të Kosovës, këshilltarë të lartë të programit SIGMA, përfaqësues të institucioneve donatore në vend, të institucioneve të tjera shtetërore, të botës akademike, të shoqatave të profesionistëve të fushës, të shoqërisë civile dhe mediave, auditues nga Kontrolli i Lartë i Shtetit. etj. Në këtë aktivitet ishte i pranishëm edhe z. Robert Gielisse, Drejtor Njësie në Drejtorinë e Përgjithshme të Buxhetit (DG-Budget) të Komisionit Evropian.



KLSH zhvillon Konferencën e Dytë vjetore Shkencore -së, me temë “Roli i Institucioneve Supreme të Auditimit për një menaxhim publik të përgjegjshëm në sfidat e sotme” nën drejtimin e z. Joop Vrolijk, Këshilltar i Lartë i SIGMA-s, z. Jacez Jezierski, ish-President i NIK dhe nga z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH. Në foto (nga e majta në të djathtë) z. Lage Olofson, Auditor i Përgjithshëm i ZAP, Kosovë, z. Robert Gielisse, Drejtor Njësie në Drejtorinë e Përgjithshme të Buxhetit (DG-Budget) të Komisionit Evropian, z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH, z. Joop Vrolijk, Zyrtar i Lartë i SIGMA, z. Jacez Jezierski, ish-President i NIK, Tiranë, Dhjetor 2013

Konferencën e nderoi me pjesëmarrjen e tij, z. Ilir Meta, Kryetar i Kuvendit të Republikës së Shqipërisë. Në fjalën e tij, z. Meta tha se përmirësimi i sundimit të ligjit dhe shtetit të së drejtës në Shqipëri është i kushtëzuar dhe nga progresi dhe suksesi i institucioneve themelore kushtetuese të vendit, ndër të cilat është edhe KLSH. “Askush nuk është i imunizuar nga shkeljet ligjore dhe abuzimet me pronën e shtetit, aq më tepër vetë pushteti”.

Në Konferencë u trajtuan gjate dy ditëve 26 tema nga përfaqësues të SAI-ve, të bashkëpunëtorëve të huaj, vendas dhe nga auditues të KLSH-së. Temat shumë interesante, parë në këndvështrimin e eksperiencave të ndryshme dhe të faktorëve dhe aktoreve që lidhen me punën e SAI-ve i dhanë Konferencës shumë larmi, interes dhe ngjallën debat.

Krahas , Konferenca përcolli mesazhe të rëndësishme për profesionin e auditimit duke tërhequr vëmendjen se:

- Vetëm nëpërmjet auditimeve të pavarura dhe profesionale SAI-t mund të kontribuojnë në mbajtjen e qëndrueshmërisë afatmesme dhe afatgjatë të financave publike, në mbrojtje të interesit publik dhe forcimit të qeverisjes kombëtare;
- Thellimi në analizën e riskut në planin vjetor të auditimeve dhe marrja e informacionit nga burime të ndryshme, përfshirë dhe shoqërinë civile dhe mediat, ndihmon në përzgjedhjen efikase të subjekteve dhe tematikave për auditimin vjetor;
- Llogaridhënia menaxheriale, si përbërës thelbësor i mirëqeverisjes dhe vendosja e “tone at the top”, mund të sigurohen nëpërmjet transparencës së plotë të veprimtarisë menaxheriale, delegimit të kompetencave dhe marrjes së informacionit;
- Përbashkimi i sfidave të sotme në auditimin publik lehtësohet dukshëm nga një bashkëpunim konkret dhe në vijimësi i audituesve të brendshëm me audituesit jashtëm, duke synuar ngritjen e këtij bashkëpunimi deri në nivelin e auditimeve të përbashkëta;



Z. Ilir Meta, Kryetar i Kuvendit të Republikës së Shqipërisë, nderon me pjesëmarrjen e tij Konferencën e Dytë Shkencore të KLSH, 12 Dhjetor 2013

Kumtesat e përfaqësuesve nga SAI-t partnerë të Gjykatës së Llogarive të Turqisë, të Zyrës Kombëtare të Auditimit-NIK të Polonisë, të Suedisë, të Kosovës, të Zyrës Shtetërore të Auditimit të Maqedonisë, si dhe të përfaqësuesve të SIGMA, për rolin e standardeve ISSAI në përmbushjen e misionit të SAI-ve, për auditimin e rregullave fiskalë, për dobitë dhe modalitetet e bashkëpunimit mes audituesve të brendshëm dhe të jashtëm të sektorit publik, për metodën e re të kampionimit në auditimin e fondeve të BE, etj. sollën për pjesëmarrësit njohuri e dije të reja nga eksperiencat e institucioneve homologe të auditimit të Rajonit dhe vendeve anëtare të BE.

Të tjera ide dhe sugjerime të vlefshme për mbikëqyrjen e financave publike u dhanë nga kumtesat e përfaqësuesve të Institutit të Ekspertëve Kontabël të Autorizuar, Këshillit Kombëtar të Kontabilitetit, botës akademike dhe shoqërisë civile.

Konferenca e III – të Shkencore e KLSH, Tetor 2014



Konferenca e III -të Shkencore “Auditimi Kombëtar në Shërbim të Qeverisjes Kombëtare” (tetor 2014) u drejtua nga z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH-së, z. Robert Gielisse, Këshilltarit Kryesor i Drejtorit të Përgjithshëm të DG Budget dhe z. Jacek Jezierski, ish-President i SAI-t Polak dhe mbledhi studime dhe analiza të cilat kanë shërbyer hartimit të politikave në funksion të zhvillimit institucional.

Në Konferencë morën pjesë rreth 120 përfaqësues nga bota akademike, nga profesori i Universitetit Shtetëror të Tiranës, studiues dhe lëvruar të auditimit dhe të financave publike, përfaqësues nga institucionet supreme të auditimit të Polonisë, Austrisë, Kroacisë, Turqisë, Kosovës dhe Malit të Zi, përfaqësues nga Drejtoria e Përgjithshme e

Buxhetit e Komisionit Evropian (DG-Budget), përfaqësues diplomatike në Shqipëri, shoqëria civile, si dhe auditues të KLSH-së.



Konferenca e III -të Shkencore “Auditimi Kombëtar në Shërbim të Qeverisjes Kombëtare” (tetor 2014) u drejtua nga z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH-së, z. Robert Gielisse, Këshilltarit Kryesor i Drejtorit të Përgjithshëm të DG Budget dhe z. Jacek Jezierski, ish-President i SAI-t Polak. Në foto (nga e majta në të djathtë): z. Robert Gielisse, Këshilltar Kryesor i Drejtorit të Përgjithshëm të DP të Buxhetit në KE, Prof. Dr. Anastas Angjeli, Sekretar i Komisionit Parlamentar për Ekonominë dhe Financat, Dr. Igor Soltes, Deputet i Parlamentit Europian, Z. Bujar Nishani, President i Republikës, Z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH, Z Aleksander Arvizu, Ambasador i SHBA në Shqipëri, Z. Edmond Spaho Deputet, Nën-Kryetar i Kuvendit të Shqipërisë, Z. Robert Wilton, Kryetar në detyrë i Misionit të OSBE në Shqipëri.

Konferencën e nderoi me praninë e tij edhe Presidenti i Republikës, SHTZ. Bujar Nishani. Në fjalën e tij, z. Nishani vlerësoi dinamikën e zhvillimit të auditimeve dhe kapaciteteve audituese të Kontrollit të Lartë të Shtetit. Ai vlerësoi po ashtu përgatitjen nga KLSH të një ligji të ri modern për auditimin publik, në përputhje me standardet ndërkombëtare.



President i Republikës SHTZ Bujar Nishani dhe Z. Bujar Leskaj Kryetar i KLSH gjatë punimeve të Konferencës së III-të Shkencore të KLSH, Tetor 2014.

Presidenti u shpreh i bindur që Parlamenti Shqiptar ta miratojë këtë ligj së shpejti. Presidenti Nishani deklaroi se paraja publike nuk është pronë e askujt, vetëm e Shtetit Shqiptar dhe askush të mos mendojë se mund të dalë mbi ligjin dhe mbi rregullshmërinë financiare të Shtetit.

Ai i nxiti institucionet që luftojnë në plan të parë korrupsionin, si Prokurorinë, ILDKP dhe KLSH, që të bashkëpunojnë me shumë me njeri-tjetrin duke theksuar se “Duhet një dinamike e re në marrëdhëniet mes jush”.

Në përshëndetjen e tij, Ambasadori i SHBA-ve, zoti Aleksander Arvizu cilësoi se një institucion supreme auditimi publik i pavarur është shenjë e funksionimit të demokracisë. Arvizu i vlerësoi si shumë premtuese rezultatet e deritanishme të arritura nga Kontrolli i Lartë i Shtetit.

Në dy ditët e punimeve të Konferencës, të moderuara, krahas Kryetarit të KLSH z. Bujar Leskaj, edhe nga z. Robert Gielisse, DG Budget dhe z. Jacek Jezierski, ish-President i SAI-t polak dhe aktualisht Këshilltar pranë Presidentit të NIK, u paraqiten 28 kumtesa nga personalitete dhe eksperte ndërkombëtare dhe vendas të auditimit të jashtëm publik dhe të financave publike. Spikatën kumtesat e Robert Gielisse, Presidenteve të SAI-ve kroat dhe malazez Ivan Klesić e Milan Dabović, kumtesat e specialisteve të Gjykatës së Llogarive të Turqisë, të Gjykatës Austriake të Auditimit, si dhe gjetjet e rekomandimet e profesorëve të nderuar të kontabilitetit, auditimit, analizës së riskut dhe financave shqiptare, si Prof. Dr. Skënder Osmani, Prof. Dr. Jorgji Bollano, Prof. Dr. Omer Stringa, Prof. Dr. Hysen Çela, etj. Morën pjesë me kumtesat e tyre Autoriteti i Konkurrencës, ILDKPI, Drejtoria e Përgjithshme e Auditimit të Brendshëm në Ministrinë e Financave, etj.

Nga të 28 kumtesat e paraqitura, moderatorët arritën në përfundimin se përmirësimi i cilësisë së menaxhimit të financave publike, si një mjet për të optimizuar arritjen e objektivave kombëtare të zhvillimit strategjik, është një sfidë kyçe në shumë vende. Konkluzionet e Konferencës së tretë Shkencore nxorën në pah disa çështje thelbësore në menaxhimin e financave publike të tilla si:

- Duke përmirësuar proceset dhe institucionet buxhetore, cilësia e financave publike rritet. Efiçienca, efektiviteti dhe transparenca janë tre objektivat themelore të buxhetimit modern.
- Rregullat fiskale, planet dhe kornizat afat-mesme dhe buxhetimi i performancës kanë provuar të jenë efektivë në arritjen e këtyre objektivave.
- Institucionet Supreme të Auditimit mund të nxisin më tej përmirësimin e jetesës së njerëzve, duke ndihmuar për të siguruar që fondet dhe projektet publike që kanë të bëjnë me jetesën e njerëzve, të jenë nën mbikëqyrje të rreptë dhe të arrijnë efektin e dëshiruar.
- Institucionet Supreme të Auditimit mundën po ashtu të kontribuojnë në efiçiençën qeveritare, me mbikëqyrjen dhe vlerësimin e aktiviteteve qeveritare dhe zbulimin e mangësive në qeverisjen dhe kontrollin kombëtar.

Konferenca e IV – rt Shkencore e KLSH, Qershor 2016

Konferenca e katërt me temë “Analiza e Riskut” në Qershor të vitit 2016 vendosi në qendër të diskutimit konceptin e vlerësimit të riskut nën këndvështrimin e metodave shkencore si dhe qasjes profesionale të aplikimit të tij në veprimtarinë audituese.

Punimet e Konferencës janë paraqitur në dy vëllime, dhe organizimi i saj kishte një rëndësi të veçantë në kushtet e zhvillimit të vendit tonë, ku teknikat e identifikimit, vlerësimit dhe menaxhimit të risqeve, sidomos në ekonomi, ende njihen pak. Njohja e detajuar e risqeve të shumta makroekonomike ndihmon në adresimin e duhur të tyre, duke përgatitur programe për shmangien e risqeve, ose, në pamundësi për t'i shmangur, për pakësimin e pasojave nga ndodhja e tyre.

Qasjet në analizën e riskut janë të shumta, por prezantimet e tre ditëve të Konferencës synuan identifikimin e kërcënimeve ndaj ekonomisë së vendit si dhe vlerësimin e risqeve, duke treguar mënyrat për t'i menaxhuar ato. Konferenca solli vlerësimin e riskut në fushën e burimeve natyrore, pasurive kombëtare, burimeve financiare, monetare, etj., riskun shoqëror dhe njerëzor dhe impaktin e tyre në vendimmarrje, sidomos për reformat tërësore në menaxhimin e borxhit publik, riskun në auditimin e tenderave publike, në auditimin antikorrupsion, etj.



Me një pjesëmarrje të gjerë, Konferenca mbledhi rreth 180 pjesëmarrës përfaqësues të institucioneve të lartë të auditimit homologe nga rajoni dhe vendet anëtare të BE-së, përfaqësues të Parlamentit Shqiptar dhe Qeverisë, përfaqësues të botës akademike nga Universitete dhe Institucione të Arsimit të Lartë në Shqipëri si dhe shoqata dhe individë nga rradhët e shoqërisë civile. Të 73 prezantimet në Konferencë kishin një emërues të përbashkët, bashkëpunimin në sistem, njëlloj si moto e INTOSAI-t “Experientia mutua Omnibus prodest” (“Nga përvoja e përbashkët fitojmë të gjithë”).



Konferenca e IV Shkencore , Tiranë, Qershor të vitit 2016 gjatë punimeve . Në foto (nga e majta në të djathtë) : Prof. Dr. Jorgji Bollano, Kryetar i KKK, Z. Enver Boqolli, Udhëheqës i Ekipit të Auditimit në Zyrën e Auditorit të Përgjithshëm në Kosovë, Z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH-së, Z. Voiciech Kutyla, zv. President i NIK-ut të Polonisë, PhD. Milan Dabović, President i Senatit në Institucionin e Auditimit Shtetëror të Malit të Zi, Z. Jacek Jezierski Këshilltar për Marrëdhëniet Ndërkombëtare, i NIK-ut të Polonisë, Dr.Sc. Verica Akrap, Zyra Shtetërore e Auditimit të Republikës së Kroacisë.

Konkluzionet dhe rekomandimet e Konferencës së Tretë Shkencorë të KLSH orientuan vëmendjen drejt disa çështjeve të rëndësishë strategjike të tilla si:

- Duke qenë se kemi një përvojë modeste në fushën e riskut, shkak themelor në prapambetjen e vendit dhe në cilësinë e dobët të menaxhimit dhe vendimmarrjes publike, institucionet kryesore të Shtetit, në bashkëpunim me partnerët e tyre europianë, duhet të organizojnë takime pune, tryeza të rrumbullakëta, seminare dhe konferenca për shkëmbimin e përvojave të përparuara, si dhe të metodave dhe teknologjive të reja që përdoren në analizën e riskut dhe në auditim.
- Performanca 3E është kusht i nevojshëm i auditimit, por në përgjithësi ai nuk është i mjaftueshëm veçanërisht për problemet komplekse me shumë kritere, me risk, për të cilat optimizimi i efikasitetit së përafërt fazë krahas metodave të tjera duhet të jetë synim i një të ardhmeje të afërt.

- Projektizimi dhe sistematizimi i ekonomisë veçanërisht për auditimin e aktiviteteve me risk dhe dinamik do përbëjnë dy objekte themelore të strategjisë së KLSH, për rritjen e performancës dhe të sigurisë së saj.

- Në kushtet kur cilësia e të dhënave dhe në përgjithësi e informacionit nuk i përgjigjet mirë kërkesave të shumë metodave deterministike dhe stokastike të kërkimit operacional, zbatimi i metodave përkatëse fazi është me interes praktik (të paktën për tu eksperimentuar) veçanërisht për eficiencën e përafërt (optimizimin) e burimeve, projekteve, madje edhe të sistemeve.

- Konsideruar faktin se: nuk ka i) performancë pa projekt ii) projekt pa sistem iii) sistem pa risk dhe se sistemi është kusht i domosdoshëm për identifikimin, vlerësimin dhe menaxhimin e riskut është e nevojshme që gjatë veprimtarisë audituese si audituesit e brendshëm dhe të jashtëm publik duhet të fokusohen në elaborimin dhe trajtimin e komponentëve si më sipër.

- Konkluzionet dhe rekomandimet e kësaj Konference do të merren si bazë për përmirësimin e punës së audituesve të brendshëm dhe bashkëpunimin me KLSH nga ana e Ministrisë së Financave në përgatitjen e Komentareve të Riskut dhe Hartës së Detajuar të Risqeve për Ekonominë dhe Shoqërinë Shqiptare Dr.Igor Soltes, Deputet i Parlamentit Evropian, në kumtesën e tij adresoi rekomandimin mbi fokusimin në monitorimin e fushave me risk të lartë. Institucionet Supreme të Auditimit duhet të promovojnë më tej efektivitetin



Dr. Igor Soltes, Deputet i Parlamentit Evropian, në Konferencën e IV Shkencore të KLSH

dhe eficiencën, llogaridhënien dhe transparencën në përdorimin e fondeve publike, duke kontribuar kështu në realizimin e prioriteteve kombëtare dhe europiane. Prandaj, merr një rëndësi edhe më të madhe monitorimi i atyre fushave me risk të lartë. Një vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet vlerësimit të eficiencës së programeve të Bashkimit Evropian – qëllimeve, rezultateve dhe zbatimit të këtyre programeve.

- Konsideruar faktin që korniza teorike e Riskut dhe Menaxhimit të tij referuar COSO-Model është vendosur, implementimi efektiv i kësaj qasje të integruar ndaj riskut mbetet sfida kryesore e njësive në sektorin publik por jo vetëm. Sa më sipër adresimi i rekomandimeve të KLSH-së për ngritjen dhe funksionimin e sistemeve efektive të menaxhimit financiar dhe

kontrollit në njësitë publike duhet të orientohet në tendencat dhe filozofitë më të avancuara të menaxhimit riskut. Qasja me konstruktive në këtë drejtim është menaxhimi në bashkëpunim dhe gjithë përfshirës i riskut që e avancojnë modelin aktual dhe shfaq nevojën për struktura më gjithëpërfshirëse, diverse dhe bashkëpunuese në menaxhim të risqeve. Në këtë aspekt është i nevojshëm ngritja e ekipeve të menaxhimit të riskut, me përfaqësues të të gjitha strukturave në njësitet buxhetore entitetet publike, dhe konsiderimin e menaxhimit të riskut si një nga faktorët determinant të performancës në menaxhimin e fondeve publike.

- Menaxhimi i faktorëve të riskut në mjedis do të jetë objekt i një auditimi performance nga KLSH për të parë efektivitetin e investimeve, si janë menaxhuar faktorët gjatë procesit të planifikimit të fondeve dhe implementimit të projekteve dhe se si agjencitë e zbatimit i realizojnë programet e tyre për menaxhimin e riskut.
- Kontratat koncesionare, mënyra e përgatitjes së tyre, studimet e fizibilitetit, procesi i miratimit të këtyre kontratave dhe i zbatimit në praktikë të jenë objekt auditimi periodik nga KLS, në linjë me rekomandimin e adresuar nga Kuvendi në Rezolutën “Për vlerësimin e veprimtarisë së KLSH-së për vitin 2015” sipas të cilit “KLSH nxitet që për 3 vjet të auditojë të gjitha privatizimet dhe kontratat koncesionare të realizuara në sektorët strategjikë në 25 vitet e fundit për të vlerësuar ligjshmërinë efektivitetin dhe ndikimin e tyre në Buxhetin e Shtetit dhe te publiku”.
- Titullarët e institucioneve shtetërore duhet të krijojnë klimën e nevojshme që audituesi i brendshëm të shikohet si partner që ndihmon në rritjen e performancës së institucionit dhe të krijojnë ura bashkëpunimi midis audituesve dhe pjesës tjetër të stafit. Duhet krijuar rregullore, politika dhe procedura të cilat mos të lenë evazive jetën operacionale në institucion, duke treguar qartësisht se kush mban përgjegjësi për çdo operacion të kryer
- Banka e Shqipërisë organizon ankandet e bonove dhe obligacioneve të thesarit të Qeverisë Shqiptare. Kostoja e borxhit publik të brendshëm varet nga niveli dhe ecuria e normës së interesit (YIELD) të këtyre instrumenteve financiare. Orientimi i auditimit në drejtim të përpjekjeve për të siguruar një financim në kohë me kostot sa më të ulët për qeverinë nëpërmjet këtyre instrumenteve është një çështje e cila do të ndikonte drejtpërsëdrejti në të dalat publike. Në këtë kontekst mund të kontribuohet me rekomandime në përmirësimin e këtij shërbimi që BSH i ofron Qeverisë Shqiptare qoftë dhe duke kërkuar përmirësime të marrëveshjes që Bankës së Shqipërisë ka me Ministrinë e Financave për organizimin e ankandeve të bonove dhe obligacioneve të thesarit.
- Konsideruar faktin se manipulimi i pasqyrave financiare ai është një fenomen i kudondodhur dhe i gjithëpranishëm dhe se asnjë entitet nuk është imun ndaj kërcënimeve të mashtrimit, KLSH në bashkëpunim me IEKA në funksion të të certifikimit të pasqyrave financiare do të bashkëpunojë për nxjerjen e një udhëzuesi për audituesit me objekt a) kryerjen e analizave financiare b) konsiderimin e mashtrimit gjatë auditimit të pasqyrave financiare si për auditimin e për pasqyrat financiare të institucioneve buxhetore pasqyrave financiare të institucioneve buxhetore dhe të shoqërive publike.
- Në kushtet e përdorimit gjithmonë e më të gjërë të të dhënave të dixhitalizuara nga njësitë publike, KLSH do të vijojë të zhvillojë dhe implementojë teknikat informatike gjatë procesit auditues duke tentuar zhvillimin e metodave inovative të auditimit të të dhënave me kapacitet të lartë të sektorit publik sipas modelit online.

Konferenca e V – të Shkencore e KLSH, Tetor 2017

Në datat 11 -13 tetor 2017, në Tiranë, u mbajt Konferenca e V-të Shkencore të organizuar nga KLSH. Konferenca u realizua si një bashkëpunim mes Fakultetit Ekonomik të Universitetit të Tiranës, Kontrollit të Lartë të Shtetit dhe Fondacionit të Kontabilitetit për Bashkëpunim Akademik të Turqisë.

Konferenca e V-të Shkencore kishte si temë kryesore “Të Auditosh për Qëndrueshmëri dhe Zhvillim” dhe në të morën pjesë rreth 160 të ftuar. Në këtë konferencë kishte përfaqësues nga Fakulteti i Ekonomisë, Universiteti i Tiranës, Kontrolli i Lartë i shtetit, Instituti i Ekspertëve Kontabël të Autorizuar, Unioni i Dhomave të Audituesve dhe Kontabilistëve të Licencuar të Turqisë, Federata Ndërkombëtare e Kontabilistëve, Universiteti i Lodz-it, Këshilli i Kontabilistëve të Shqipërisë, studentë, auditues, etj.

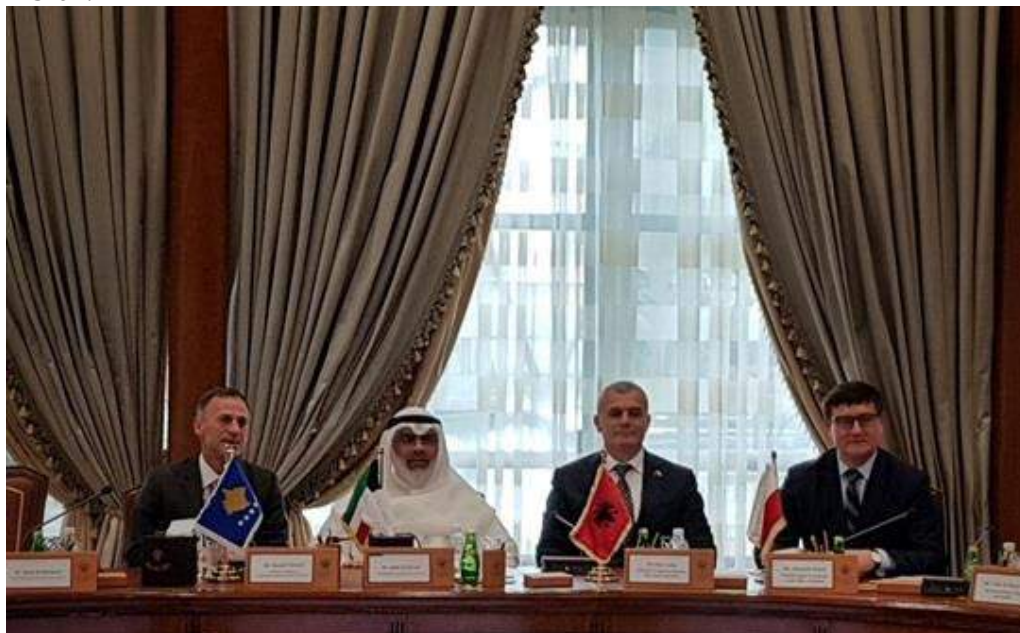
Besueshmëria e auditimeve të SAI-ve varet prej realizimit të tyre në përputhje me standardet ndërkombëtare të auditimit.” Prof. Asoc. Dr. Manjola Naço, Drejtore e Përgjithshme në KLSH. Znj. Naço në fjalën e saj nënvizoi se “ ..Misioni i KLSH-së është të ndikojë dhe të japë kontribut në mirë menaxhimin e financave publike, duke kryer auditime cilësore, duke raportuar mbi rregullsinë dhe efektivitetin e përdorimit të të gjitha burimeve financiare të shtetit, për të mirën e shtetit dhe të qytetarëve”.

“Sot ka një vetëdije më të madhe në adresimin e çështjeve me interesit publik dhe qëllimet afatgjata të SAI-ve janë të orientuara drejt auditimit të zhvillimit të qëndrueshëm, në mënyrë që auditimi të mbetet relevant dhe të plotësojë nevojat për informacion të përdoruesve të sektorit publik dhe privat. Institucionet si KLSH, universitetet dhe organizatat profesionale të fushës duhet të fitojnë besimin e publikut në punën e tyre. Ata duhet të jenë gjithëpërfshirës në aktivitetet e tyre, transparentë në vendimmarrje dhe të përgjegjshëm në kryerjen e detyrave të tyre”.

Konferenca evidentoi edhe një herë një përmasë tjetër të komunikimit të KLSH, që ka theksuar dhe garantuar profilin profesional të institucionit, nëpërmjet nxitjes së mendimit të përparuar shkencor për çështje të sotme të auditimit publik dhe të financave publike, duke përfshirë kontributet e institucioneve partnere të KLSH, përfaqësuesve më aktivë e cilësorë të akademikëve dhe profesoratit shqiptar, pa anashkaluar në asnjë rast kontributin e audituesve të institucionit.

Konferenca e VI – të Shkencore e KLSH, Prill 2018

Në datat 09-11.04.2018, në qytetin e Kuvajtit, zhvilloi punimet Konferenca Shkencore e përbashkët e organizuar nga KLSH dhe Byroja e Auditimit Shtetëror të Kuvajtit, ku morën pjesë Zyra e Auditimit Shtetëror të Polonisë , Zyra Kombëtare e Auditimit të Kosovës , Banka Qendrore Kuvajtiane, Koorporata Kuvajtiane e Naftës dhe Autoriteti Publik i Sigurimeve Shoqërore Kuvajtiane. Fokusi i kësaj konference ishte: Auditimi me Bazë Riskun.



Gjatë punimeve të Konferencës së VI Shkencore . Në foto (nga e majta në të djathtë) Z. Besnik Osmani Auditues i Përgjithshëm i ZKA Kosovë, Z. Adel Abdulaziz Al-Sarawi, Drejtues i Byrosë të Auditimit Shtetëror të Kuwajtit Z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH dhe z. Woiciech Kutyla, zv. President i SAI-t të Polonisë SAI-t të Polonisë.

Në ditën e saj të hapjes, konferencën e përshëndetën Kryetarët e SAI-eve organizatore, z. Adel Abdulaziz Al-Sarawi për palën kuvajtiane dhe z. Bujar Leskaj për atë shqiptare.

Të dy titullarët e vunë theksin tek bashkëpunimi i ndërsjellë nën frymën e INTOSAI-t: “Nga eksperiencia e përbashkët përfitojmë të gjithë”, si edhe tek domosdoshmëria për të aplikuar qasje e metodologji të reja audituese, siç është auditimi me bazë riskun, jo vetëm sepse kështu institucionet e auditimit suprem i përshtaten më mirë kërkesave të kohës dhe standarteve ndërkombëtare audituese, por edhe sepse duke e orientuar punën audituese në çështje që shqetësojnë realisht taksapaguesit, vlera e shtuar e auditimit publik rritet edhe më shumë në dobi të të gjitha palëve, duke realizuar kështu misionin tonë si shërbestarë të mirë të qytetarëve.

Punimet e Konferencës u fokusuan në prezantimin e artikujve shkencorë, që adresonin specifikisht “Auditimin me bazë riskun”. SAI kuvajtian prezantoi punën e bërë në hartimin e një drafti metodologjik institucional për kalimin nga auditimi me bazë sistemin në atë me bazë risku.

Sfidat që paraqiti ky punim rezononin me sfidat që ndeshin aktualisht edhe SAI-et e Shqipërisë, Kosovës e Polonisë. Prezantimi i SAI-t shqiptar u fokusua në riskun ligjor, ku drejtori i Departamentit Juridik në KLSH, z. Ermal Yzeiraj, shtjelloi në detaje risqet juridike institucionale dhe rrugët e mundshme për t’i menaxhuar ato.

SAI i Kosovës solli eksperiencën e tij në auditimin me bazë riskun, duke prezantuar letrat e punës që identifikojnë, vlerësojnë dhe agregojnë risqet audituese përmes një matrice përmbljedhëse. SAI polak u fokusua në prezantimin e procedurave që ndiqen në fazën e planifikimit strategjik dhe operacional për të përfshirë faktorët e riskut, si përcaktues të gjithë punës audituese që vjen më pas. Koorporata Kuvajtiane e Naftës, solli në vëmendje të të pranishmëve se si menaxhohet risku organizacional nga një industri gjigande, siç është ajo e naftës në Kuvajt.

Z, Rinald Muça, Drejtor i Departamentit të Auditimit të Performancës në KLSH, adresoi aplikimin e hartave konjitive si instrumenta kyç në kuptimin e mjedisit auditues dhe identifikimin e risqeve gjatë fazës studimore të një auditimi performance. z. Ilir Salihu i SAI-t të Kosovës prezantoi risqet me të cilat ndeshet aktualisht Zyra Kombëtare e Auditimit të Kosovës dhe se si aplikimi i Kornizës së Matjes së Performancës (PMF) mund të ndihmojë në menaxhimin eficient e efektiv të tyre.

Banka Qendrore Kuvajtiane dhe Instituti i Sigurimeve Shoqërore të Kuvajtit dëshmuar se si një menaxhim i mirë dhe proaktiv i risqeve rezulton me suficite të njëpasnjëshme të rezultateve financiare vjetore për ato vetë dhe institucionet që mbikqyrin. Pjesa e fundit e konferencës u fokusua në menaxhimin e “Big Data”, ku znj. Aulona Jonuzi, kryeaudituese në KLSH, solli eksperiencën institucionale dhe sfidat që paraqet kjo fushë e re dhe me potencial të madh eksplorativ e menaxherial.

Konferenca u mbyll me prezantimin e SAI-t kuvajtian për projektin që po zhvillohet nga ata mbi përpunimin e Indikatorëve Kyç të Performancës, si edhe përmbljedhjen e konkluzioneve e rekomandimeve të Konferencës që mund t’i shërbejnë pjesëmarrësve në punën e tyre të ardhshme audituese.

Konferenca e VII – të Shkencore KLSH....

Konferenca tjetër Shkencore që organizohet për herë të shtatë në KLSH do të sjellë një temë të re në fokusin e zhvillimeve të KLSH .

"Auditimi Publik, vlere e shtuar për një qeverisje efektive" pritet të angazhojë me punimet e tyre ekspertë të profesionit të auditimit dhe dimensioneve të tjera lidhur me të brenda dhe jashtë vendit, kolegë nga SAI-t e vendeve të tjera, akademikë dhe profesionistë .

KLSH do të vijojë traditën e mirë të krijuar në këto gjashtë Konferencat e viteve të fundit duke e konsideruar pjesëmarrjen në këto aktivitete si një burim ku sinergjitë e ekspertëve të fushave të ndryshme, akademike dhe profesionale sjellin impakte shumë të rëndësishme për zhvillimin e auditimit të jashtëm publik.

✓ Revista Shkencore “Auditimi Publik”

Me iniciativën e Kryetarit të Kontrollit të Lartë të Shtetit, që prej vitit 2012 publikut shqiptar i ofrohet Revista “AUDITIMI PUBLIK” si një periodike 4-mujore në fushën e kërkimit, shkencës dhe informacionit , në dy gjuhë : shqip dhe anglisht.



Kjo revistë mbledh eksperiencë dhe ekspertizë, ide dhe opinione në fushën e, auditimit, kontabilitetit dhe financës publike në përgjithësi. Bazuar në moton e INTOSAI-t “*Experientia mutua omnibus prodest*” prej vitesh këtu publikojnë punimet dhe opinionet e tyre specialistë të enteve publike dhe private, akademikë, profesionistë të pavarur si dhe çdo i interesuar që gjen me vend trajtimin e një çështjeje të caktuar me interes publik. Krahës qasjes klasike të shkrimeve dhe punimeve kërkimore shkencore qëllimi i revistës është shndërrimi i saj në një arenë reale dhe profesionale të debatit ekonomik. 19 numrat e Revistës “Auditimi Publik” janë kthyer gradualisht një vend atraktiv ku kërkues shkencorë dhe

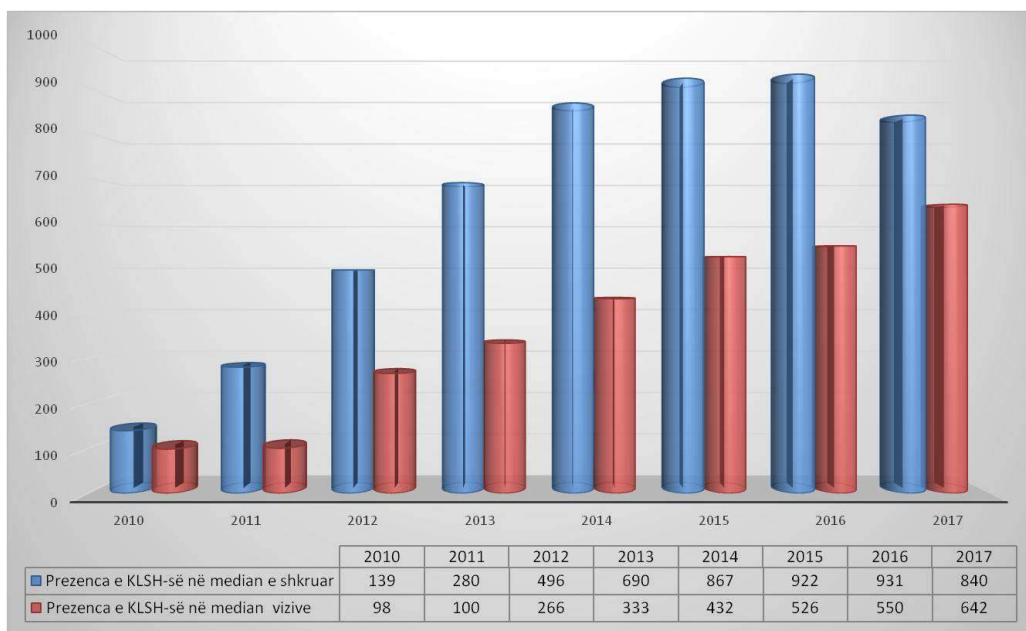
ekspertë profesionalë gjejnë burime të dobishme të ndryshimeve, risive dhe opinione në fushën e financave publike apo dhe dimensionit ekonomik në përgjithësi.

✓ Shkrimet në shtypin e përditshëm dhe media



E udhëhequr nga parimet e Deklaratës së Limës (ISSAI 1), në Standardin ISSAI 20 “Parimet e Transparencës dhe të Përgjegjshmërisë”, Parimi i 8-të, mbi komunikimin në kohë dhe gjerësisht të Institucioneve Supreme të Auditimit(SAI-t), si dhe në ISSAI-n 12 “Vlerat dhe dobitë e Institucioneve Supreme të Auditimit – Të bësh ndryshimin në jetën e qytetarëve”, Parimi i 6-të mbi komunikimin efektiv me palët e interesit dhe Parimi i 9-të mbi sigurimin e transparencës dhe të përgjegjshmërisë së duhur nga SAI-t, KLSH ka krijuar dhe zhvilluar mekanizma efektivë të komunikimit me palët, duke i shërbyer grupeve të interesit por njëkohësisht duke rritur dhe zhvilluar vetveten. Publikimet dhe botimet janë disa prej mënyrave se si KLSH kërkon me këmbëngulje që “zëri i saj” të arrijë tek përdoruesi më i fundit, tek qytetari më i thjeshtë. Ato kanë shërbyer gjerësisht për të rritur ndërgjegjësimin ë Parlamentit, Qeverisë, subjekteve të audituara dhe qytetarëve ndaj rolit dhe misionit të KLSH.

Prania e stafit të KLSH me shkrime në shtypin e përditshëm si dhe në Revista dhe Publikime Shkencore e profesionale ka ruajtur një kurbë të qëndrueshme me tendencë në rritje për periudhën 2012-2018.



Diagrami 2. Prezenca e KLSH në median e shkruar në vite

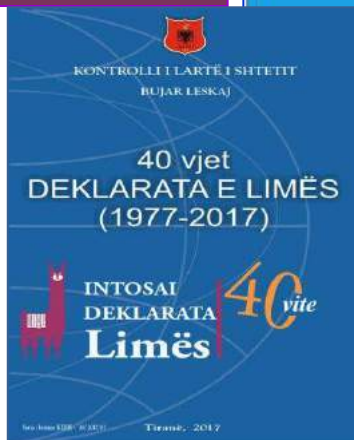
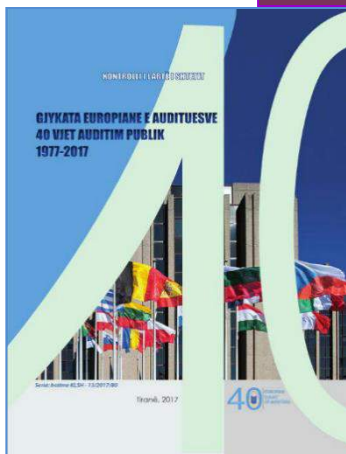
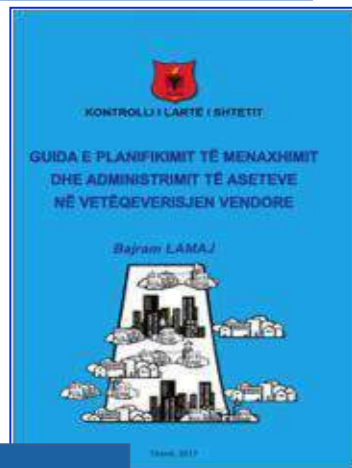
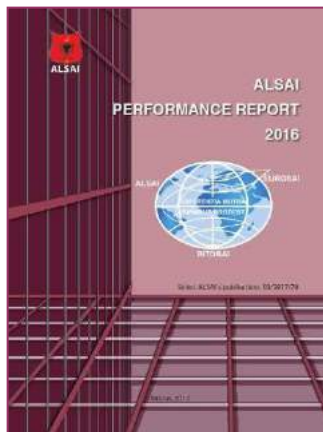
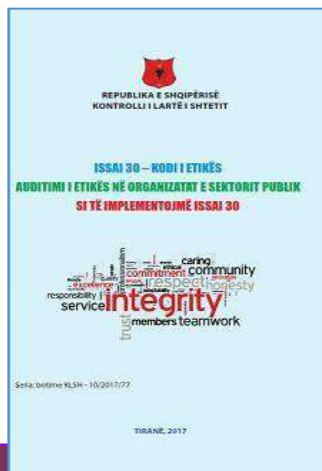
Si një risi e prezantuar për herë të parë në KLSH pas vitit 2011, kjo veprimtari ka patur impakt të rëndësishëm në formimin profesional të audituesve por dhe në edukimin dhe ndërgjegjësimin e publikut të gjerë lidhur me rolin dhe misionin e kushtetues të KLSH.

Të përmbledhura në 9 volume “Audituesit e KLSH në Shtypin e Përditshëm”, ato ofrojnë një kuadër të plotë dhe të gjithëpërfshirës me ide dhe opinione të të gjithë stafit të KLSH, si dhe trajtojnë problematika të hasura gjatë kryerjes së veprimtarisë audituese ndër vite.

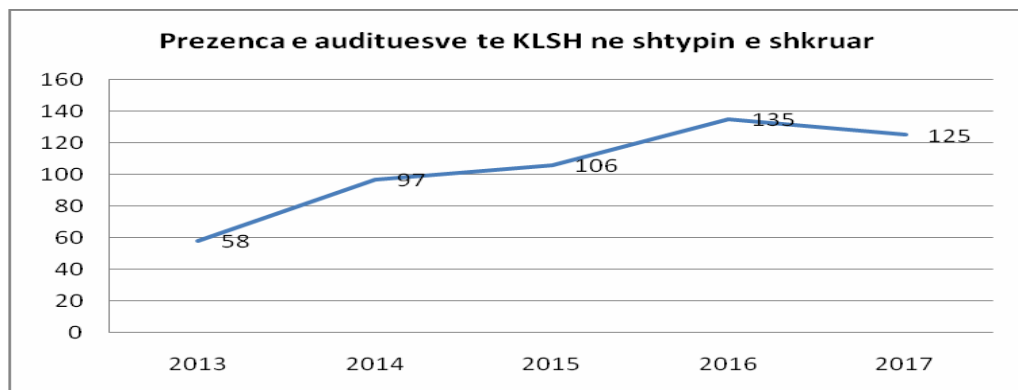
“...i konsideroj inovative botimet e artikujve nga audituesit e KLSH-së në shtypin e shkruar sepse i shërbejnë forcimit të transparencës duke krijuar linja konkrete komunikimime qytetarët. Vlerësoj gjithashtu botimet e KLSH-së në vitet e fundit, rekomandimet e dhëna nga institucioni për subjektet e audituara, kallëzimet penale, etj.”

(nga fjalëznj. St. Laurent, Drejtoresha e Qendrës për Ekselencë në Auditim në GAO

gjatë vizitës së saj në Tiranë, në 23-24 mars 2017).

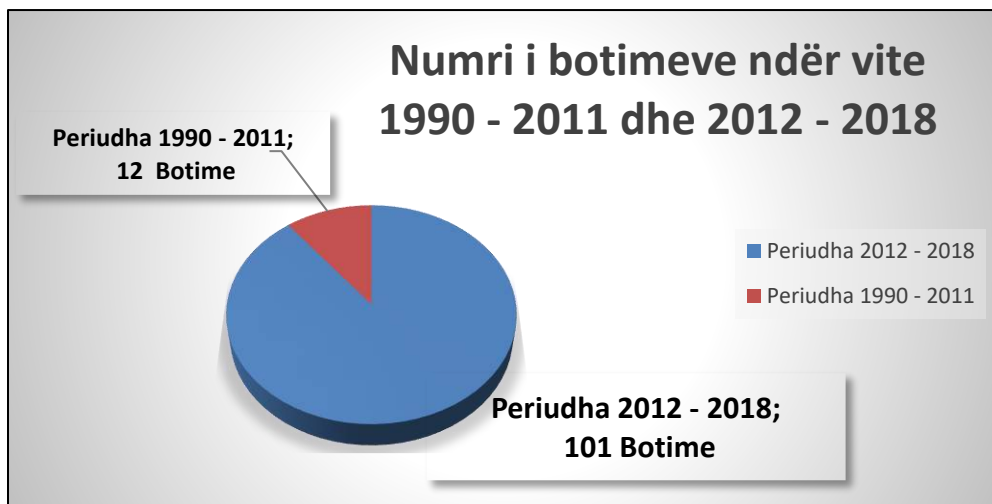


Kurrë më parë ky institucion nuk ka qenë më i pranishëm në median vizive dhe atë të shkruar. Shtypi i përditshëm gjatë 7 viteve të fundit ka prezantuar më shumë se 840 artikuj, njoftime, editoriale dhe komente analitike, duke vijuar kështu një traditë pozitive dhe inovative të nisur në vitin 2013.



Diagrami 3. Prezenca e audituesve të KLSH në median e shkruar në vite

Kolana e botimeve të KLSH realizuar në këto shtatë vjet (2012-2018) si pjesë cilësore e trashëgimisë institucionale përfaqëson vlerë të shtuar për institucionin e cila ka patur dhe ka një impakt të rëndësishëm në krijimin dhe zhvillimin e kulturës së të mësuarit dhe të lexuarit për audituesit e KLSH.



Diagrami 4. Numri i botimeve të KLSH në vite

Si një paketë prej 95 botimesh të cilat deri në fund të vitit 2018 do të arrijnë në 101 libra të botuar, publikimet dhe botimet e KLSH-së mbulojnë një larmishmëri të gjerë të tematikave që trajtojnë dhe, njëkohësisht, sasia e informacionit që përmbajnë këto botime konfirmojnë zbatimin në praktikë të detyrimeve ndërkombëtare të angazhimit të institucioneve të auditimit edhe në fushën e botimeve të dokumentacionit, për t'i mundësuar qytetarëve dhe të gjithë palëve të interesuara një akses më të gjerë në informacion dhe transparencë.

✓ Misionet dhe seminarët në kuadrin e Projektit IPA

Si një ndër burimet më të rëndësishme për zhvillimin profesional të audituesve ka qenë ekspertiza e ofruar nga aktivitetet e Projektit IPA *“Forcimi i kapaciteteve të auditimit të Jashtëm”* i implementuar me sukses gjatë periudhës Mars 2016 – Korrik 2018 nga SAI-t e Polonisë dhe të Kroacisë.



Ceremonia përmbyllëse e Projektit IPA 2013 “Forcimi Kapaciteteve të auditimit publik në Shqipëri. Korrik 2018. Në foto (nga e majta në të djathtë): Z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH, Znj. Sanja Bujas Juraga, Ambasadore e Kroacisë në Shqipëri, Z. Ivan Klešić, Auditues i Përgjithshëm i SAI-t Kroat, Znj. Romana Vllahutin Ambasadore e BE-së në Shqipëri, Z. Krzysztof Kwiatkowski, Presidenti i NIK-ut të Polonisë dhe Z. Karol Bachura Ambasadori i Republikës së Polonisë në Shqipëri.

Përfaqësuesja e Evropës së bashkuar, znj. Romana Vllahutin nënvizoi se “forcimi i institucionit kontrollues të parasë publike është parësor. BE do të vijojë të mbështesë institucionin më të lartë auditues në vend, në mënyrë që raportet e tij të jenë sa më të lexueshme dhe të kuptueshme nga qytetarët dhe që ndjekja e zbatimit të rekomandimeve të tij sa më efektive”.

Presidenti i NIK-ut polak, z. Krzysztof Kwiatkowski u shpreh se “Kontrolli i Lartë i Shtetit po modernizohet, në përputhje me standardet ndërkombëtare të auditimit dhe me standardet e BE-së dhe në këtë prizëm, ai është një institucion tashmë i integruar tërësisht në familjen e madhe evropiane”

Projekti i binjakëzimit ishte i ndarë në tre komponent të cilët synonin:

1. Përmirësimin e kornizës ligjore për auditimin;
2. Zhvillimin e metodologjive të auditimit dhe kapaciteteve të raportimit;
3. Forcimi i kapaciteteve institucionale dhe përmirësimi i impaktit të rezultateve të auditimit.

Përmirësimi i kornizës ligjore të auditimit ishte objektivi kryesor, i cili synonte përmirësimin e akteve ekzistuese ligjore, miratimin e dokumenteve dhe akteve të tjera me synim përmirësimin e aktivitetit auditues. Në misionet e kryera ekspertët polakë analizuan analizuar legjislacionin primar dhe sekondar mbi të cilën ushtron aktivitetin e tij KLSH dhe hartuan dokumentet e mëposhtme:

“Dua të falënderoj KLSH-në, në veçanti Kryetarin e saj z. Bujar Leskaj, si dhe stafin e drejtuar nga ai, për bashkëpunimin e pashembullt që na ofruan dhe për krijimin e kushteve optimale që ekspertët e NIK të jepnin eksperiencën e tyre në auditim”

Z. Krzysztof Kwiatkowski

Presidenti i NIK –ut Polak

- ✓ Analiza e kornizës ligjore të KLSH përkundrejt deklaratave të INTOSAI-t dhe standardeve të tjera ndërkombëtare;
- ✓ Analiza e kornizës ligjore të KLSH-së përkundrejt modeleve të shteteve anëtare të BE;
- ✓ Analiza e aplikimit të ligjit dhe identifikimi i pengesave të mundshme për implementimin e ndryshimeve të paraqitura;
- ✓ Udhëzues praktik për implementimin e ligjit të ri të KLSH në fusha+ të veçanta;
- ✓ Plani i veprimit për draftimin e akteve nënligjore;
- ✓ Analiza e rishikimit të rregullores së brendshme dhe propozimet për amendimin në përputhje me ligjin e ri të KLSH dhe qasja e re për auditimet e përputhshmërisë, auditimin financiar dhe atë të performancës;
- ✓ Analiza e akteve rregullatorë për marrëdhëniet e KLSH me parlamentin dhe praktika konkrete për marrëdhëniet midis dy institucioneve;
- ✓ Draft udhëzuesin për institucionalizimin e marrëdhënieve të KLSH me parlamentin si dhe plani dhe masat për implementimin e këtij udhëzuesi;
- ✓ Analizën e kornizës ligjore dhe praktikat e KLSH për ndjekjen e zbatimit të rekomandimeve;

“Ky Projekt Binjakëzimi ishte një punë e vështirë, por edhe një sukses i përbashkët i të gjithë veprimtarëve në të. U realizua një partneritet efektiv, i bazuar në interesin e përbashkët, mirëkuptimin dhe respektin për njeri-tjetrin”.

z. Ivan Klešić

Auditues i Përgjithshëm i SAI- t të Kroacisë

Përmbushja e objektivit të dytë të projektit atij të zhvillimit të metodologjive të auditimit dhe kapaciteteve audituese përbënte numrin më të madhe të aktiviteteve të planifikuara në projekt.

Në këtë kontekst ekspertët polakë, kroatë dhe holandezë kanë punuar së bashku me stafin e KLSH në drejtimet e mëposhtme:

- Përmirësimin e metodologjisë audituese për luftën kundër korrupsionit dhe mashtrimit;
- Shqyrtimin dhe përditësimin e manualit të auditimit të performancës
- Manualin për kontrollin dhe sigurimin e cilësisë dhe Pyetsorëtpër këtë proces të auditimit;

- Zhvillimin e mëtejshëm të qasjes bazuar në risk në auditimet financiare dhe atyre të përputhshmërisë nëpërmjet asistencës së eksperteve polakë në hartimin e planit vjetor të auditimit për 2017;
- Zhvillimi i manualit IT;
- Modulet e auditimit IT në trajnimet standard për audituesit e KLSH;
- Krijimi i Helpdesk-ut;
- Rishikimin e Manualit të auditimit financiar dhe atij të përputhshmërisë;
- Fjalorin e termave të auditimit;
- Planin e qëndrueshmërisë.

KLSH është reformuar në një institucion modern auditimi, i cili përfaqësohet me dinjtet në auditimet e përbashkëta dhe paralele që ne SAI-t organizojmë në nivel evropian”,

z. Wojciech Kutyla

Zv-President i Parë i NIK –ut Polak

Nën kategorinë trajnime brenda vendit nga ekspertë të huaj për Projektin IPA u **realizuan 107 misione** të cilat u mbështetën nga ekspertët auditues të KLSH duke rezultuar një aktivitet të vërtetë binjakëzimi me përfitim të dyanshëm të palëve si përfituesit të projektit ashtu dhe zbatuesit të tij. Si pjesë e rëndësishme e këtij komponenti trajnimet e stafit të KLSH u fokusuan në:

- Ndarjen e eksperiencës së SAI Polak në auditimin e rasteve të korrupsionit dhe mashtrimit,
- Paraqitjen e eksperiencës së SAI Kroat për të gjitha fazat e kryerjes së auditimeve të performancës prej planifikimit deri në ndjekjen e zbatimit të rekomandimeve,
- Trajnimi për Manualin Aktiv të auditimit të teknologjisë së Informacionit.
- Trajnimi për krijimin e Help desk-ut në KLSH
- Trajnimi për trajnuesit që do t të trajnojnë në të ardhmen audituesit e KLSH me fokus tek teknologjia e informacionit
- Ndarjen e eksperiencës polake për përdorimin e mjeteve të ndryshme të komunikimit për komunikimin e aktivitetit të këtij institucioni tek palët e interesit

Një rëndësi të veçantë për institucionet supreme të auditimit ka impakti i rezultateve të auditimit për rritjen e transparencës dhe llogaridhënies. Për këtë qëllim në përmbushje të objektivit të tretë të projektit të binjakëzimit “Forcimi i kapaciteteve institucionale dhe përmirësimi i impaktit të rezultateve të auditimit të KLSH-së” janë zhvilluar disa misione, të cilat kanë shqyrtuar aktivitetin e KLSH dhe kanë synuar përmirësimin në:

- Planifikimin e ndryshimeve në menaxhim;
- Shqyrtimin e situatës aktuale të burimeve njerëzore në KLSH dhe hartimin e përmbajtjes së politikave në këtë fushë si dhe draftimin e politikave dhe të një udhëzuesi;
- Shqyrtimin e komunikimit të KLSH, përcaktimin e detyrave dhe mjeteve për strategjinë e komunikimit;
- Komunikimin e brendshëm dhe përcaktimin e nevojave për komunikimin e brendshëm dhe zhvillimin;
- Shqyrtimin e procedurave aktuale të auditimit lidhur me sigurimin e transparencës, duke siguruar rritjen e besimit të opinionit publik tek institucioni.

Rritja e dijeve në auditim është investimi më madhor që një institucion suprem auditimi, një SAI mund të bëjë, për të qëndruar i pavarur dhe për të garantuar përmbushjen e misionit të tij Kushtetues në shërbim të qytetarit. Ka shumë arsye, përse për ne si KLSH, si SAI, Projekti i Binjakëzimit IPA 2013, i financuar nga Bashkimi Evropian ishte i domosdoshëm dhe erdhi në kohën e duhur. Së pari, ai pasoi një periudhë katërvjeçare 2012-2015, ku institucioni, në zbatim të motos së INTOSAI-t “Experientia mutua Omnibus prodest (Nga eksperiencia e përbashkët fitojnë të gjithë)”, i bëri të gjitha përpjekjet për të modernizuar veprimtarinë e tij audituese, përmes partneritetit me SAI-t e vendeve europiane të zhvilluara, trajnimeve brenda dhe jashtë vendit dhe zbatimit me rigorozitet të standardeve të INTOSAI-t, ISSAI-ve, në bazë të objektivave të Strategjisë së tij të Zhvillimit 2013-2017, të përgatitur me ndihmën e ekspertëve të Programit SIGMA të BE dhe OECD”.

Dr. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH

Fjala e mbajtur ne ceremoninë e mbylljes se Projektit IPA

Misionet e kryera kanë rezultuar me dokumentet e mëposhtme:

- Paraqitjen e një dokumenti mbi analizën e riskut në planin e komunikimit dhe të rekomandimeve për këtë çështje;
- Vlerësimi i riskut në rishikimin e strukturës së brendshme të KLSH dhe i përgjegjësiëve funksionale për çdo njësi;
- Hartimi i politikave të burimeve njerëzore dhe udhëzuesve përkatës;
- Implementimi i politikave të burimeve njerëzore;
- Implementimi i skemës për menaxhimin dhe dokumentimin e kohës së punës audituese;

- Shqyrtimi i procedurave dhe praktikave për zhvillimin profesional të audituesve në KLSH;
- Përcaktimi i kompetencave dhe komponentëve të dëshiruar për procedure e certifikimit të audituesve;
- Zhvillimi i procedurave për trajnimin e vazhdueshëm;
- Përcaktimi i hapave dhe masave për rritjen e transparencës dhe besueshmërisë së opinionit publik;
- Prezantimin e një liste për qëllimet strategjike në fushën e komunikimit dhe skemën për kanalet e komunikimit të brendshëm;
- Dokumentin për strategjinë e komunikimit.

Gjatë implementimit të projektit janë kryer 6 vizita studimore, në të cilat audituesit e KLSH kishin mundësi të përfitonin eksperiencë nga koleget holandezë, polakë dhe kroatë lidhur me të gjitha fazat e kryerjes së auditimeve të performancës dhe auditimeve financiare e të përputhshmërisë, lidhur me auditimet për luftën kundër korrupsionit dhe mashtrimit, procedurat për kontrollin dhe sigurimin e cilësisë, politikat për komunikimin e rezultateve të auditimeve tek publiku dhe rritjen e transparencës si dhe politikat për burimet njerëzor të cilat kanë synim rritjen e kapaciteteve profesionale të audituesve.

“Zoti Leskaj është një njeri i fjalës dhe çfarë thotë e bën. KLSH-në e ka reformuar në një institucion modern auditimi, i cili përfaqësohet me dinjitet në auditimet e përbashkëta dhe paralele që ne SAI-t organizojmë në nivel evropian”

z. Wojciech Kutyla

Zv-President i Parë i NIK –ut Polak

Ceremonia e mbylljes së Projektit IPA u formatua si një bilanc i 28 muajve aktiviteteve intensive binjakëzimi, nëpërmjet të cilave të dy institucionet u zhvilluan dhe mësuan nga njëri tjetri. Dobia më e madhe dhe vlera e shtuar e këtij ***Projekti të financuar nga BE, qëndron në faktin se ai vendos piketa të qëndrueshme për zhvillimin e auditimit të jashtëm publik të vendit për vitet 2020-2025, kohë kur sigurisht Shqipëria do të jetë bërë vend anëtar me të drejta të plota në Bashkimin Evropian***”.

Drejtuksi i Projektit dhe Zv-President i Parë i Zyrës Kombëtare të Auditimit Shtetëror të Polonisë, z. Wojciech Kutyla, u shpreh se “Historia e bashkëpunimit efektiv dhe intensiv të

NIK me KLSH nis me urimin dhe ftesën formale për takim, që në fillim të vitit 2012 i dërguam Kryetarit të porsazgjedhur të KLSH, z. Bujar Leskaj u përgjigj pozitivisht...

Produkti i Projektit ashtu sikurse ishte përcaktuar në objektivat e tij tashmë është dorëzuar tek KLSH dhe Institucioni po mbështetet tek një personel me kualifikime të larta dhe sisteme e procese moderne menaxhimi.

✓ Bashkepunimi me SIGMA

SIGMA është cilësuar si aleati strategjik i KLSH në ngritjen dhe zhvillimin e kapaciteteve duke ofruar mbështetje domethënëse me trajnime e konsulencë . Gjatë periudhës 2012- 2018 janë organizuar më shumë se 12 sesione trajnimi cilësore në fushën e auditimit të performancës, të auditimit financiar, të përputhshmërisë dhe të teknologjisë së informacionit.



Z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH, z. Gramoz Ruçi, Kryetar i Kuvendit të Shqipërisë, z. Alastair Swarbrick, Zyrtar i Larë i SIGMA, z. Engjëll Agaçi, Sekretar i Përgjithshëm i Kryeministrit, Z. Anastas Angjeli Deputet i Kuvendit të Shqipërisë, z. Joop Vrolijk, ekspert, përfaqësues të tjerë të legjislativit dhe Qeverisë, të shoqërisë civile dhe gazetarë e përfaqësues të mediave gjatë punimeve të Seminarit të SIGMA-s “Krijimi i Marrëdhënieve efektive SAI –Parlament, Tiranë, Qershor 2018.

Kontributi i SIGMA-s ka ardhur në KLSH nëpërmjet vlerësimeve të përvitshme të reflektuara në opinionet e Raporteve të Monitorimit që prej vitit 2000, si dhe në ndihmesën thelbësore të dhënë gjatë procesit të miratimit të Ligjit të ri organik të institucionit në vitin 2014.



Z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH, dhe
z. Joop Vrolijk ekspert , në zyrën e
Kryetarit të KLSH.

Si eksperiencë më e fundit e këtij bashkëpunimi është mbështetja e organizimit të Tryezës së Diskutimit ndërmjet KLSH – Kuvendit të Shqipërisë me temë “Zhvillimi i marrëdhënieve efikase të punës mes institucioneve të auditimit dhe parlamenteve”, Dokument i SIGMA nr.54.

Takimi me pjesëmarrje të Kryetarëve të institucioneve përkatëse, anëtarë të Kuvendit, Drejtues të Lartë të Qeverisë përfaqësues të Shoqërisë Civile dhe OJF mundësoi diskutime se si krijohen dhe ruhen marrëdhënie bashkëpunimi mes institucioneve të larta të auditimit (SAI-ve) dhe parlamenteve të vendeve përkatëse, se si parlamentarët të vënë qeveritë e tyre përpara përgjegjësisë dhe për t’i ndihmuar institucionet e larta të auditimit të kenë më shumë ndikim me punën e tyre audituese.

Prezantimi i Strategjisë së re të Zhvillimit të KLSH për periudhën e 5 –vjeçare 2018 – 2022, shpalosi para grupeve më të rëndësishme të interesit si dhe drejtuesve dhe audituesve të lartë të Institucionit qëllimet dhe Objektivat Strategjike që do të udhëheqin Kontrollin e Lartë të Shtetit në sfidat e së ardhmes.KLSH do të vazhdojë bashkëpunimin intensiv me SIGMA edhe përgjatë hartimit dhe implementimit të Strategjisë së Zhvillimit 2018-2022. SIGMA është padyshim një garanci e zhvillimit cilësor të kapaciteteve audituese të institucionit dhe të rritjes së transparencës së tij.

Politika e ndjekur nga Kryetari i KLSH ka ndikuar në “profesionalizimin e institucionit”. Gjashtë vite më parë Kryetari i KLSH kërkoi asistencën e SIGMA-s për të hartuar Planin e Zhvillimit të KLSH 2013 – 2017, dhe vetëm disa muaj më parë në kuadër të bashkëpunimit SIGMA – KLSH, unë si ekspert i SIGMA-s u kërkova të jap opinion mbi Strategjinë e Zhvillimit , të cilën tashmë KLSH e ka përgatitur vetë me kapacitetet e brendshme. Pra, ky është rasti kur mbështetja e ekspertizës teknike nga jashtë tregon se krahas zhvillimit janë rritur dhe aftësuar kapacitetet njerëzore të institucionit. Gjatë kësaj kohe KLSH ka ndryshuar nga një institucion që shikon vetëm nga brenda me një qasje tradicionale të auditimit të përputhshmërisë në një institucion largpamës me lloje të reja të auditimit , auditimin e performancës dhe auditimin financiar dhe në pajtueshmëri me ISSAI.

Z. Joop Vrolijk, Ekspert i SIGMA

✓ **Tryeza diskutimi. Seminare dhe veprimtari trajnimi në kuadrin e Projekteve me donatorë të tjerë**

Krahas Projektit IPA, KLSH është përfshirë dhe në zbatimin e Projekteve të dy donatorëve të rëndësishëm siç është USAID dhe UNDP (Projekti STAR)

USAID ka ofruar asistencë për KLSH nëpërmjet Projektit “Transparenca në Sistemin Shëndetësor”, i cili ka për qëllim përmirësimin e shërbimeve shëndetësore për qytetarët



Z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH dhe Znj. Darcie Nielsen, Drejtuese e Projektit të USAID-t gjatë nënshkrimit të Marrëveshjes për implementimin e Projektit të USAID

shqiptarë me fokus luftën ndaj korrupsionit duke u mbështetur në dy shtylla: përmirësimin e transparencës për funksionet qeveritare dhe nxitjen e bashkëpunimit ndërmjet institucioneve të pavarura qeveritare, organizatave të shoqërisë civile (OSHC) dhe media-s për të kërkuar një qeverisje më të përgjegjshme në sektorin shëndetësor. Përfitues të Projektit kanë qenë audituesit e

Departamentit të Auditimit të Performancës po ashtu dhe staf tjetër i përfshirë në aktivitetet komunikimit dhe transparencës. Programi PNUD – it nën Projektin STAR, ka përfshirë KLSH në një komponent që lidhet me zbatimin e rekomandimeve të KLSH nga organet e pushtetit të qeverisjes vendore. Edhe pse modest në mbështetje pjesëmarrja konsiderohet e rëndësishme për nga impakti i pritshëm që këto aktivitete pritet të kenë në një fushë komplekse sic është administrimi i njësive të qeverisjes vendore. Pjesëmarrja aktive e audituesve të KLSH ka bërë të mundur që implementimi i këtyre projekteve të realizohet si një proces marrje dhënie ku të gjithë pjesëmarrësit kanë qenë kontribues të realizimit të veprimtarive dhe përmbylljen e suksesshme të Projektit të USAID-t. Ndërkohë edhe Projekti me PNUD-in vijon implementimin.

✓ **Leksione të Hapura me personalitete të fushës akademike e profesionale.**

Leksionet e hapura të organizuara me figura të shquara të botës akademike në Shqipëri dhe përtej kufijve kanë sjellë në Kontrollin e Lartë të Shtetit dije të thelluara dhe njohuri shtesë të dimensioneve të ndryshme.

Shumëllojshmëria e eksperiencave dhe thellësia e mendimit e shpalosur me shumë profesionalizëm nga profesorë e mjeshttra të punës kanë kontribuar denjësisht në nxitjen e mendimit të audituesve përtej kutisë së zakonshme të një profesionisti , duke u dhënë atyre

mundësinë të thellohen më tej në analiza e shqyrtime specifike, të thelluara dhe të ndërthurin idetë shkencore në praktikën e përditshme.

Kultura e gjerë është një aset për cilindo ndaj një specialist i institucionit tonë ka nevojë të zgjerojë njohuritë për historinë e vendit, për kulturën, artin, ekonominë, monetarizmin, sistemin bankar, për drejtësinë dhe legjislacionin, për religjionet dhe gjuhën shqipe

Akademikë Shqiptarë të mirënjohur në nivele ndërkombëtare si Prof. Dr. Skënder Osmani, Prof. Dr. Jorgji Bollano, Prof. Dr. Ismet Elezi, Prof. Dr. Artan Fuga etj, Dr. Perparim Kabo, Prof. Dr. Hysen Cela, Prof. Sazan Guri e të tjerë kanë sjelle vazhdimisht në KLSH dijet dhe ekspertizën e tyre me po atë pasion dhe dedikim që i ka karakterizuar në karrierën disa vjeçare profesionale.

Jo më si një rast i veçantë por një traditë për KLSH, organizimi i leksioneve të hapura me personalitete ndërkombëtare të fushës së auditimit me ftesë të Kryetarit të Kontrollit të Lartë të Shtetit z. Bujar Leskaj, kanë sjellë në Shqipëri figura të spikatura të auditimit të jashtëm publik modern të tilla si: Z. Sang M. Lee, University Eminent Scholar dhe Regents Distinguished University Professor Emeritus, i Universitetit të Nebraskës-Lincoln, Ing. Miloslav Kala , President i SAO së Republikës Ceke, **Dr. Hubert Weber** ish-Drejtori i Përgjithshëm i Sekretariatit të Përgjithshëm të INTOSAI-t dhe Gjykatës Austriake të Auditimit, si dhe ish-Presidenti i Gjykatës Europiane të Auditimit, znj. St.Laurent, Drejtore e Qendrës për Ekselencë në Auditim në GAO, si dhe **z. Wojciech Kutyla**, zv. President i SAi të Polonisë.

Profesor Skënder Osmani është një nga akademikët më të njohur në stafin e KLSH duke ofruar vazhdimisht leksione të hapura në drejtim të menaxhimit dhe optimizimit të burimeve. Në shtjellimin e teorisë së lojës, Prof. Dr. Skënder Osmani dhe Dr. Bujar Leskaj sollën idetë e ekonomistit të shquar, Lloyd Shapley, laurant i çmimit Nobel, si mjeshtër i lëvrimit të teorisë së lojës duke theksuar ndër të tjera se Në një sistem burimet bashkëveprojnë e procedohen neper strukturën dhe ose infrastrukturën përkatëse që i mban këto burime të bashkëveprojnë, komunikojnë.



Prof. Dr. Skënder Osmani gjatë leksionit të hapur për drejtues të lartë dhe auditues të KLSH mbi menaxhimin dhe optimizimin të burimeve

Kur këto burime janë njerëz, ky bashkëveprim ndërmjet tyre në përgjithësi është reciprok, njeri thotë një gjykim, etj, tjetri e pret dhe thotë te tijen, i pari e dëgjon, i dyti e pret, pastaj mesazhi i prituri dërgohet tek origjina, e kështu me radhe vazhdon loja, ndërsa kur njeri nuk e vazhdon, apo e le sipas një marrëveshje para se të futet në lojë, atëherë kundërshtari shpallet fitues. Kjo është një lojë siç quhet fito-humb, ose win-loose.

Me vlera të veçanta për fushën juridike profesor Ismet Elezi në ligjëratën e tij mbi temën “Kultura Juridike në KLSH”, solli konceptin e Kulturës Juridike si normë, që qëndron mbi gjithshka apo e thënë ndryshe ...” si tërësia e njohurive dhe ideve për të kuptuar se çfarë është sundimi i ligjit...”. Kultura juridike duhet patjetër të plotësohet me integritetin moral dhe ndërgjegjen, në çdo rast që flasim për zbatimin e ligjeve. Dhe kjo bëhet akoma më e rëndësishme kur e konsiderojmë nën këndvështrimin e një Institucioni si KLSH.



Prof. Dr. Ismet Elezi dhe Prof. Dr. Aurela Anastasi në ligjëratën për “Kulturën Juridike në KLSH”



Prof. Përparim Kabo prezanton botimin "EPISTOLATE - Antropologjia e Frymës" për stafin e KLSH

Në një prej leksioneve të hapura filozofi dhe antropologu, kritiku i artit dhe studiuesi i historisë Prof. Përparim Kabo prezantoi botimin e tij, titulluar "EPISTOLATE-Antropologjia e Frymës". Nën një kryqëzim mjaft të bukur të qasjes letrare me të dhëna e fakte historike, Dr. Kabo solli për stafin e KLSH një frymë të re të kultivimit dhe shpërndarjes së dijeve . Libri në fjalë përfaqëson një studim atipik të historisë së popullit tonë që i largohet formës klasike të historiografisë pasi është i ndërtuar si Antropologji Historike

Si një lidhje e ngushtë ndërmjet praktikave të auditimit të jashtë në sektorin privat dhe sektorin publik Profesor Hysen Çela, President i IEKA (Instituti Ekspertëve Kontabël të Autorizuar) në leksionin e tij për audituesit e KLSH në kuadër të veprimtarive gjatë "Muajit të Hapur" në Nëntor 2017 u shpreh se qëllimi i auditimit ka qenë dhe mbetet besueshmëria e raportimit financiar dhe garantimi i transparencës. Të dyja këto aspekte janë të domosdoshme për përmirësimin e administrimit. Raportimi financiar cilësor e i besueshëm kërkon një bashkërendim efektiv midis standardeve teknike cilësore dhe profesionistëve të aftë e të përgatitur, të cilët i zbatojnë këto standarde në praktike.



Prof. Dr. Hysen Çela në një prezantim gjatë muajit të hapur mbi auditimin dhe raportimin financiar me audituesit e KLSH.

Sfidat kryesore me të cilat përballemi dhe do të vazhdojmë të përballemi kur auditojmë pasqyra financiare janë të trefishta. Pasqyrat financiare të konsoliduara do të zgjerojnë fushëveprimin e punës së KLSH-së në mënyrë të konsiderueshme, duke kërkuar nga ne përsosjen e metodologjive në vlerësimin e riskut dhe të materialitetit, por dhe përgatitjen e audituesve për t'u përballur me këtë lloj të ri auditimi.

Opinionin e auditimit do të mbulojë pasqyrat financiare të konsoliduara të qeverisë, duke përfshirë të gjitha njësitë ekonomike të kontrolluara nga qeveria, të tilla si agjencitë dhe

ndërmarrjet shtetërore (të referuara nga IPSAS si ente të biznesit qeverisës), në këtë rast KLSH nuk mund ta shikojë misionin e saj të shkëputur nga ekspertët kontabël të autorizuar, të cilët certifikojnë pasqyrat e enteve publike dhe subjektet e tjera të kontrolluara nga shteti.

Prof. Dr. Artan Fuga, në bashkëbisedimin e tij me audituesit e KLSH-së bëri një analizë të gjatë për auditimin, audituesin dhe institucionin që kryen auditimin. Diskutimi i tij elaboroi idenë se nëse një zyrtar, kallëzohet penalisht nga KLSH, në fakt, ai e ka zgjedhur vetë këtë rrugë, në momentin që ka vendosur me ndërgjegje të plotë të bëjë shkeljen. Prof. Fuga gjatë leksionit të tij analizoi vështirësitë e punës së audituesit dhe faktin që rezultatet finale janë pozitive nëse sinergjizohen përpjekjet e të gjitha institucioneve të shtetit, medias, shoqërisë civile, etj. Por fatkeqësisht-vijoi z.Fuga-KLSH është “tradhëtuar” nga media, akademiku, intelektual, politika, etj. Media ka mëkatet e saj sepse gazetari nuk e konsideron raportin e auditimit si një bazë për të investiguar më tej. Gazetari sot në Shqipëri në më të mirën e rastit, vetëm sa e kopjon tekstin në portalin e tij. Gazetarinë investigative sipas z.Fuga e pengon në shumicën e rasteve pronari i medias, i cili është i detyruar që të ketë raporte të mira me shtetin, me bizneset dhe me individë të fuqishëm politikë, për shkak të interesave të tij financiare.



Prof. Dr. Artan Fuga në bashkëbisedim me audituesit e KLSH.

Profesorët e universiteteve shqiptare, nga ana tjetër nuk e nxisin studentin të ketë mendim kritik, nuk e përgatisin as të jetë një specialist i mirë në tregun e punës, dhe as nuk e nxisin të jetë një qytetar i mirë. Kësisoj, auditimet e KLSH nuk ndihmohen as nga qytetarë të ndërgjegjshëm nesër, as nga punonjës të ndërgjegjshëm të shtetit. Në këtë mënyrë profesorati nuk prodhon teza për përmirësimin e shoqërisë.

Ekperienca të ndryshme të vendve të tjera janë prezantuar në vijimësi për audituesit e KLSH nga personalitete të lartë të Institucioneve Ndërkombëtare homologe dhe të komunitetit INTOSAI.

Z. Sang M. Lee, University Eminent Scholar dhe Regents Distinguished University Professor Emeritus, i Universitetit të Nebraskës-Lincoln, i cili erdhi në Shqipëri për një vizitë disaditore, zhvilloi një leksion me temë “Inovacioni, si mjet për krijimin e një shoqërie eficiente në Epokën Dixhitale”.



Z. Sang M. Lee, Professor i Universitetit të Nebraskës-Lincoln, gjatë leksionit me temë "Inovacioni, si mjet për krijimin e një shoqërie efëciente në Epokën Dixhitale"

konvergencës me optimizimin dhe shtimin e punës mendore dhe të dijeve. Në mënyrë analoge, shoqëria njerëzore ka kaluar nga një shoqëri agrare, në një shoqëri industriale, shoqëri informatike dhe tani sfida e saj është të kthehet në një shoqëri të dijeve.

Mesazhi qëndror i leksionit, ndoshta edhe risia dhe investimi themelor i jetës dhe veprës së Profesorit të shquar dhe të njohur në mbarë botën Sang M. Lee, ishte teza e përqëndrimit të informacionit për të krijuar një shoqëri të zgjuar, duke zëvendësuar "të mundshmen" me "mundësinë", duke gjetur zgjidhje inteligjente për të adresuar pabarazitë shoqërore, si pabarazia dhe ndarja ekonomike, ndarja dixhitale dhe ndarja e qëllimeve. Sipas Lee, inovacioni duhet të vihet tërësisht në shërbim të rritjes së GDP-së, Produktivitetit, Vendeve të Reja të Punës dhe Të Ardhurave.



Ing. Miloslav Kala, President i SAO së Republikës së Çekisë gjatë leksionit të hapur për audituesit e KLSH mbi përdorimin e informacionit dixhital

Leksioni i Profesorit të shquar amerikan kishte në fokus disiplinën shkencore të Convergenomics-it dhe inovacionin. Dr. Lee solli në vëmendjen e pjesëmarrësve etapat e zhvillimit njerëzor: revolucionin bujqësor, atë industrial me automatizimin e punës së dorës, revolucionin informativ dhe së fundi revolucionin që ai e quajti të

Në kuadrin e Marrëveshjeve të Bashkëpunimit me Institucione Homologe Ing. Miloslav Kala , President i SAO së Republikës Çeke dha një leksion të rëndësishëm për SAI-t të përdorimit dhe përpunimit të informacionit dixhital në dispozicion të agjencive qeveritare. Ai solli raste të shumta nga eksperiencia e auditimit të të dhënave të përqëndruara (Big Data) në projektet dhe shërbimet qeveritare, ndërkohë që prezantoi portalin e EUROSAT-t të të dhënave(database) të auditimeve të të gjitha SAI-ve evropiane në anglisht, portal i krijuar

dhe menaxhuar nga Zyra e Auditimit Suprem të Çekisë, me synimin që të shërbejë si një forum virtual shkëmbimi eksperiencash mes SAI-ve evropiane.

Znj. Janet St. Laurent, Drejtoresha e Qendrës së Ekselencës në Auditim të Zyrës së Auditimit të Qeverisë së SHBA-së (GAO) vlerësoi progresin e arritur vitet e fundit në KLSH, veçanërisht në zbatimin e standardeve ndërkombëtare të Auditimit si dhe fushën e trajnimeve që KLSH ofron për audituesit, si brenda ashtu edhe jashtë vendit.

Më tej, znj. St. Laurent i konsideroi inovative botimet e artikujve nga audituesit e KLSH-së në shtypin e shkruar, që sipas saj, forcon transparencën duke krijuar linja konkrete



Znj. Janet St. Laurent, Drejtoresha e Qendrës së Ekselencës në Auditim të Zyrës së Auditimit të Qeverisë së SHBA-së (GAO) gjatë takimit në KLSH me stafin drejtues dhe në leksionin e hapur për audituesit e KLSH

komunikimi me qytetarët dhe vlerësoi botimet e KLSH-së në vitet e fundit, rekomandimet e dhëna nga institucioni për subjektet e audituara, kallëzimet penale, etj.

“Vlerësoj fleksibilitetin e KLSH-së në përcaktimin e numrit dhe llojeve të auditimeve që do të realizohen, e cila është esenciale për veprimtarinë e një Institucioni Suprem Auditimi. Një indikator i rëndësishëm për rritjen e kapaciteteve audituese është programi i trajnimeve. Në këtë fushë, KLSH ka krijuar një traditë solide, për të cilën GAO jep kontributin e saj përmes fellowship-eve për audituesit shqiptarë”

Dr. Hubert Weber Një nga hartuesit kryesorë të Deklaratës së Limës dhe firmëtarët e saj, ish-Drejtori i Përgjithshëm i Sekretariatit të Përgjithshëm të INTOSAI-t dhe Gjykatës Austriake të Auditimit, si dhe ish-Presidenti i Gjykatës Europiane të Auditimit, në leksionin e tij për audituesit e KLSH-së dhe drejtuesve të lartë të KLSH-së paraqiti një historik të shkurtër të hapave të ndërmara nga komuniteti INTOSAI-t për të arritur në themelimin e Deklaratës së Limës dhe, në vijim, me Deklaratën e Meksikos dhe



Dr. Hubert Weber, një nga hartuesit kryesorë të Deklaratës së Limës gjatë takimit me z. Buiar Leskai në KLSH



Dr. Hubert Weber dhe z. Bujar Leskaj në takim me Kryetarin e Kuvendit të Shqipërisë z. Gramoz Ruçi si dhe drejtues të lartë të KLSH, Tiranë 2018

kongreset e tjera të INTOSAI-t që shënuan ngjarje tepër të rëndësishme në hartimin e standardeve ndërkombëtare të SAI-ve. Nga viti 1953, me Kongresin e parë të SAI-ve, i mbajtur në Havana të Kubës, që shënon edhe krijimin e INTOSAI-t (Organizata Ndërkombëtare e Institucioneve Supreme të Auditimit) u deshën 24 vite deri në hartimin e një kushtetute e cila do të sanksiononte llojet e auditimeve, pavarësinë e SAI-ve, kompetencat e tyre, si dhe raportimin në Kuvend.

Zoti Weber trajtoi vlerat e patjetërsueshme të pavarësisë së institucioneve supreme të auditimit, si dhe iu përgjigjet pyetjeve dhe interesit të audituesve të KLSH-së. “Megjithatë, duke qenë SAI pjesë e Shtetit, pavarësia e tyre riskohet në mënyrë të vazhdueshme. Për këtë shkak, është një nga detyrat e përditshme të këtyre institucioneve të përditësojnë dhe përmirësojnë kornizën e tyre ligjore, për të minimizuar këto risqe dhe forcuar pavarësinë e tyre.”, u shpreh z. Weber.



Dr. Hubert Weber gjatë leksionit të hapur për audituesit e KLSH mbi sfidat e pavarësisë së një SAI , Tiranë 2018

Z. Jacek Jezierski, ish-President i SAI-t Polak, në vizitat e tij në KLSH si ekspert i Projektit të Biniakëzimit IPA 2013



Z. Wojciech Kutyla, Zv/Presidenti i NIK-ut Polak gjatë leksionit për audituesit e KLSH "Mbi Auditimin e Etikës"

Zv/Presidenti i NIK-ut Polak, z. Wojciech Kutyla gjatë leksionit me audituesit e KLSH, prezantoi eksperiencën polake në auditimin e Etikës. Si udhëheqës i TASK Force për Etikën, SAI i Polonisë përcjell praktika konkrete dhe të përparura të auditimit , në fusha që tashmë janë bërë më të ndjeshme se kurrë për interesin e publikut sikurse etika dhe integriteti i zyrtarëve të lartë të çdo qeverie.

Të tilla aktivitete kanë sjellë më pranë audituesve të KLSH eksperiencat dhe praktikat në Institucionet dhe fushat përkatëse, duke u mundësuar njëkohësisht atyre, të bëjnë krahasime, të qartësojnë ide dhe të shohin përpara drejt SAI-ve më të zhvilluar dhe risive të së ardhmes. Në kuadër të vazhdimësisë së asistencës së SIGMA-s për KLSH, më 12 Dhjetor 2018 Këshilltar i Lartë i SIGMA-s , z. Alastair Sëarbrick, vizitoi KLSH . I shoqëruar nga z. Joop Vrolijk, ekspert i SIGMA-s, i njohur për kontributin që së bashku me z. Robert Giliesse Zyrtar i Lartë i Drejtorisë së Përgjithshme të Buxhetit në KE ka dhënë në miratimin e Ligjit të KLSH në vitin 2014, ata u pritën dhe u vlerësuan nga z. Bujar Leskaj Kryetar i KLSH.



Z. Bujar Leskaj takon z. Alastair Swarbrick dhe z. Joop Vrolijk, Dhjetor 2018

.."SIGMA së bashku me DG Budget në Bruksel, i kanë dhënë institucionit një ndihmë të jashtëzakonshme për miratimin e Ligjit të Ri të KLSH-se, i cili falë kësaj mbështetje u miratua nga Kuvendi i Shqipërisë, në përputhje të plotë me Standardet e INTOSAI-t."...

Z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH

Në takim z. Swarbirck falenderoi z. Leskaj për hapjen e institucionit dhe vlerësoi kontributin personal të z. Leskaj për arritjen e këtij bashkëpunimi produktiv.

Mbështetur në një eksperiencë tejet pozitive SIGMA do të vijojë të bashkëpunojë me KLSH-në edhe gjatë viteve të ardhme, mbështetje që do të jepet nëpërmjet konsulencës dhe trajnimeve në fushën e auditimit të zbatimit të buxhetit të shtetit, dhe çështje të rëndësishme për sfidat që lidhen me objektivin e KLSH për rritjen e numrit dhe cilësisë së auditimeve financiare, të tilla si vlerësimi i riskut e të tjera lidhur.

Gjatë vizitës z. Alastair Swarbrick ofroi një leksion të hapur në gjuhën angleze për audituesit e rinj të KLSH. Prezantimi u fokusua në njohjen e të pranishmëve me historikun e SIGMA, Misionin dhe partnerët kryesor të kësaj iniciative .

SIGMA – theksoi ai - është një iniciativë e përbashkët e OECD dhe Bashkimit Evropian. Objektivi kryesor i saj është të forcojë themelet për përmirësimin e qeverisjes publike dhe kështu të mbështesë zhvillimin socio-ekonomik nëpërmjet ngritjes së kapaciteteve të sektorit publik, përmirësimit të qeverisjes horizontale dhe përmirësimit të hartimit dhe zbatimit të reformave të administratës publike, duke përfshirë priorizimin, renditjen dhe buxhetimin e duhur. SIGMA bashkëpunon me partnerët për forcimin e sistemeve të qeverisjes publike dhe kapaciteteve të administratës publike për 25 vjet.

Misioni i SIGMA është të punojë me vendet që negociojnë për t'u bashkuar me Bashkimin

Evropian (BE) për të promovuar dhe forcuar sistemet e qeverisjes publike dhe kapacitetet e njerëzve që punojnë në këto qeveri. Ata i ndihmojnë vendet në tranzicion të përmbushin aspiratat e tyre për një ekonomi të tregut të lirë, një demokraci të qëndrueshme dhe sundim të ligjit dhe t'i ndihmojnë ata të demonstrojnë gatishmërinë e tyre për t'u bashkuar me BE ose për të krijuar një marrëdhënie më të afërt me BE-në, nëpërmjet lëvizjes së lirë dhe tregtisë. SIGMA financohet nga Bashkimi Evropian dhe Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik.

Në vendet që ofon asistencë SIGMA bashkëpunon ngushtë me aktorë të ndryshëm të administratës shtetërore të tillë si :Kryeministrinë dhe ministrinë kryesore, Agjencitë shtetërore (p.sh. shërbimi publik, prokurimi publik), Organet e pavarura të mbikëqyrjes (p.sh Institucionet Supreme të Auditimit, Avokati i Popullit, etj) dhe Parlamentin.

Roli i SIGMA-s është i dyanshëm: si vlerësuese e Parimeve të Administratës Publike dhe si asistencë për institucionet zbatuese dhe ligjvënëse. Ky rol e bën këtë iniciativë një nga partnerët strategjikë në zhvillimin e kapaciteteve institucionale .

Me po aq interes u diskutuan çështje të eksperiencës së Zyrës Kombëtare të Auditimit të Mbretërisë së Bashkuar (NAO UK) në auditimin e pasqyrave financiare, sfidat dhe arritjet ndër vite.



Z. Alastair Swarbrick, Këshilltar i Lartë i SIGMA gjatë prezantimit për audituesit e rinj të KLSH

Vizita pune të Kryetarit të KLSH-së në GAO, 2015 -2018

Kryetari i KLSH, z.Bujar Leskaj në takime pune në zyrat e Auditimit të Qeverisë të SHBA, me z.Gene Dodaro, Kontrollor i Përgjithshëm i GAO's

Prej fillimit të vitit 2015, takimi i z. Bujar Leskaj Kryetar i Kontrollit të Lartë të Shtetit të Shqipërisë me z.Gene Dodaro, Kontrollor i Përgjithshëm i GAO's, në Washington D.C, vendosi një gur themeli në zhvillimin e marrëdhënieve me Zyrën e Auditimit të Qeverisë të SHBA.

Ishte ky takim gjatë të cilit ndërmjet dy titullarëve të institucioneve audituese u trajtuan një sërë çështjesh me interes të përbashkët.



Z. Bujar Leskaj Kryetar i KLSH me z.Gene Dodaro, Kontrollor i Përgjithshëm i GAO's. SHBA Washington D.C. më 3 shkurt 2015

Z.Dodaro pasi u njoh me raportin e performancës së KLSH-së për vitin 2014, vlerësoi punën e bërë nga institucioni përgjatë këtyre tre viteve të fundit, veçanërisht në fushën e botimeve dhe sidomos me tetë numrat e revistës shkencore “Auditimi Publik” dhe botimin e standardeve të auditimit.

Si pjesë e punimeve të botuar në Revistën “Auditimi Publik” Zoti Leskaj evidentoi artikullin e Z. Dodaro “Etika dhe Integriteti ne auditim : kusht për mirëqeverisjen”, i cili pati një impakt të rëndësishëm tek audituesit e KLSH-së, kryesisht nëpërmjet mesazheve të përcjella në

lidhje me rolin e GAO-s në nxjerrjen dhe zbulimin e të vërtetave të vështira, me rëndësinë e etikës dhe integritetit për auditimin, ku mund të citojmë ”...Një auditim i shëndoshë bazuar në ndershmërinë dhe parime të tjera etike, është i domosdoshëm për mbikqyrjen efektive të qeverisë dhe për të mbajtur përgjegjshmërinë e njerëzve...”.

Aprovimi dhe mbështetja e z. Dodaro për iniciativën e KLSH për përkthimin e Standarteve të Auditimit të Qeverisjes të GAO's në gjuhën shqipe që njihen si “Libri i Verdhë” dhe të zbatuara në të gjithë qeveritë federale në SHBA, “hapi dyert” që korniza metodologjike dhe procedurave për kryerjen me cilësi të lartë të auditimit si dhe me kompetencë, integritet, objektivitet dhe pavarësi, të pasurohet me praktikat më të mira audituese dhe udhëzues të dobishëm për audituesit publik shqiptarë.

Dakortësia e arritur ndërmjet z. Dodaro dhe z. Leskaj mundësoi aplikimin e Programit “Praktika të audituesve Ndërkombëtarë në GAO”/ “International auditors felloëship Program”, nëpërmjet të cilit auditues të KLSH do të bëheshin pjesë e intershipeve për periudha 4 mujore pranë GAO-s.

Në përfundim të takimit, z. Dodaro konfirmoi që do të përshëndesë nëpërmjet një Video Konference festimet e 90 vjetorit të KLSH-së në 26 maj të këtij viti dhe pranoi ftesën e Kryetarit të KLSH-së për të vizituar Shqipërinë në një kohë të përshtatshme për të.



Z. Bujar Leskaj Kryetar i KLSH me z.Gene Dodaro, Kontrollor i Përgjithshëm i GAO's. SHBA Washington D.C. më 3 shkurt 2015



Nga e majta në të djathtë, Znj. Pam Sands Menaxher i Programit të Bashkëpunimit Ndërkombëtar, Znj. Mary Mohiyuddin Koordinatore e Ndërtimit të Kapaciteteve, Dr. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH-së, Z.Bill Keller Drejtor i Marrëdhënieve me Jashtë, Zj.Kristie Conserve, Koordinatore e Planifikimit Strategjik të Marrëdhënieve Ndërkombëtare GAO. USA Washington D.C. më 3 shkurt 2015.

Në këtë takim mes dy Kryetarëve të KLSH-së dhe GAO's merrnin pjesë edhe përfaqësues të tjerë të lartë të këtij institucioni si z.Paul Miller, Koordinator për programet ndërkombëtare, Planifikimin strategjik dhe koordinator i jashtëm, z.James Blockwood, Drejtor Menaxhimi, z.Bill Keller, Drejtor për marrëdhëniet me jashtë, zj.Mary Mohiyuddin, Koordinatore për ngritjen e kapaciteteve, zj.Pam Sands, Menaxhere për programin ndërkombëtar të audituesve.

Kryetari i KLSH-së takon drejtues të lartë të GAO-s në Uashington D.C.

Në datën **30 janar 2017**, Kryetari i KLSH-së, z.Bujar Leskaj takoi në Uashington D.C. drejtues të lartë të Zyrës së Auditimit të Qeverisë së SHBA (GAO), përkatësisht z. James-Christian Blockwood, Drejtor i Planifikimit Strategjik dhe i Marrëdhënieve me Jashtë dhe zj. Janet St. Laurent, Drejtoreshë e Qendrës së Ekselencës në Auditim. Qendra e Ekselencës në Auditim është një strukturë qendrore e GAO-s që punon me të gjitha institucionet e auditimit dhe llogaridhënies qeveritare në botë, për të përmirësuar dhe shtuar, nëpërmjet trajnimeve të saj, kapacitetet e tyre në auditim. Qendra ndihmon institucionet supreme të auditimit publik (SAI-t) të zhvillojnë dhe zbatojnë korniza të shëndosha të sigurimit të cilësisë në auditim dhe plane strategjike e strategji të zhvillimit të burimeve të tyre njerëzore, duke rritur njohuritë për standardet ndërkombëtare të INTOSAI-t.

Z. Leskaj dhe dy përfaqësuesit e lartë të GAO-s diskutuan fushat e bashkëpunimit me Qendrën e Ekselencës në trajnime afatgjata e afatshkurtra të audituesve shqiptarë, veçanërisht për Auditimin e Performancës dhe të IT, si edhe në sferën e Planifikimit Strategjik 2018-2022.



Z. Bujar Leskaj Kryetar i KLSH gjatë takimit me z. James-Christian Blockwood, Drejtor i Planifikimit Strategjik dhe i Marrëdhënieve me Jashtë dhe zj. Janet St. Laurent, Drejtoreshë e Qendrës së Ekselencës në Auditim.

SHBA Washington D.C, më 30 Janar 2017

Kryetari i KLSH shprehu vlerësimin e tij për ndihmën e deritanishme nga GAO dhe vullnetin e strategjinë e KLSH-se në këto vite për thellimin e bashkëpunimit. Ai i informoi drejtuesit e GAO-s për treguesit e institucionit shqiptar të auditimit në këto vitet e fundit, në fushën e kapaciteteve audituese dhe në thellimin e luftës kundër korrupsionit për përmirësimin e qeverisjes publike. Drejtuesit e GAO-s vlerësuan arritjet e KLSH-së, sidomos treguesit e mbulimit me auditime, gjetjet për mirë-administrimin e Buxhetit të

Shtetit, kallëzimet penale, indeksin e dobishmërisë në auditim, etj. Gjatë bisedës u theksua rëndësia që kanë çështjet e etikës dhe integritet për Institucionet Supreme të Auditimit dhe në këtë kontekst, z.Leskaj citoi një pjesë të leksionit, “Etika dhe integriteti në auditim: një parakusht për mirëqeverisje”, të mbajtur nga Audituesi i Përgjithshëm i GAO, z.Dodaro në “Shoqërinë Amerikane për Administratën Publike”, ku theksohet se “...etika dhe integriteti janë të lidhur pazgjidhshmërisht me auditimin në funksion të transparencës, llogaridhënies dhe mirëqeverisjes. Këto standarte kanë ndikime

konkrete tek puna e GAO-s dhe audituesit tanë. Për t'u shprehur më thjesht, etika dhe integriteti janë parësore për GAO-n. Në fakt, integriteti është një nga tre parimet kryesore të GAO-s. Dy të tjerat janë llogaridhënia dhe besueshmëria....”.

Në përfundim, zoti Leskaj shprehu vlerësimin e tij për Zyrën e Auditimit të Qeverisë së SHBA dhe veçanërisht për Audituesin e Përgjithshëm të saj, z. Gene L. Dodaro që përgatitën strategjinë e zhvillimit të INTOSAI-t për periudhën 2017-2022, të cilën e lancuan në Kongresin e XXII të INTOSAI-t, në Abu Dhabi, me synimin për të rritur kontributin e SAI-ve në përforsimin e llogaridhënies dhe transparencës në menaxhimin financiar publik në të gjithë botën.

Zj. St. Laurent, me përvojë të gjatë në GAO, konfirmoi bashkëpunimin e mëtijshëm dhe bëri një pasqyrë të aktivitetit të Qendrës dhe arritjeve të saj, si edhe qasjet bashkëkohore, veçanërisht për përdorimin e teknologjisë së informacionit gjatë trajnimeve. Nga ana e tij, Drejtor i Planifikimit Strategjik dhe Marrëdhënies me Jashtë, z. Blockwood konfirmoi mbështetjen e GAO-s, edhe nëpërmjet ardhjes së audituesve të GAO-s në Shqipëri për trajnime në fushat e kërkuara nga KLSH.

Kryekontrollori i SHBA-ve takon Kryetarin e KLSH



Takim pune i z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH-së me z. Gene Dodaro, Kontrollor i Përgjithshëm i GAO's. SHBA, Washington D.C, 6 dhjetor 2018.

Më 6 dhjetor 2018, Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit, z. Bujar Leskaj takoi në Washington D.C. në zyrën e tij Kontrollorin e Përgjithshëm të Shteteve të Bashkuara të Amerikës, z. Gene L. Dodaro, personaliteti më i rëndësishëm i auditimit suprem publik në botë. Z. Leskaj vlerësoi riaktivizimin e bashkëpunimit mes të dyja institucioneve të auditimit të lartë që nga viti 2012 dhe e informoi Kryekontrollorin amerikan për 10 risitë kryesore të zhvillimit të KLSH gjatë viteve 2012-2018, të tilla si ligji i ri integral i institucionit i vitit 2014, në përputhje me standardet e

INTOSAI-t, përqëndrimi tek auditimi i performancës, 300 kallzime penale në 7 vjet, ose një kallzim në javë, ose dy herë më shumë se periudha 2004-2011, investimi tek auditimet e teknologjisë së informacionit, konferencat shkencore të KLSH, muaji i hapur me qytetarët, kolana “Botimet e KLSH-së”, shkrimet e audituesve të institucionit në shtypin e përditshëm, etj. Zoti Leskaj theksoi se standardet e auditimit të Zyrës së Llogaridhënies Qeveritare

(GAO), institucionit suprem të auditimit të SHBA-ve, si reflektimi më i saktë i standardeve ndërkombëtare ISSAI, institucioni i KLSH i kishte gjithnjë parasysht. Për këtë, Kryetari Leskaj i tregoi Kryekontrollorit amerikan Dodaro edhe përkthimet në shqip të përmbledhjes së standardeve amerikane, të quajtur “Yellow Book (Libri i Verdhë)”, të botuar si libër nga KLSH në vitin 2016, si dhe botimin e fundit të vitit 2018, përkthimin e përmbledhjes “Green Book (Libri Jeshil)” të GAO-s për standardet e auditimit të brendshëm në qeverinë federale amerikane.

Kryetari i KLSH e informoi kolegun amerikan edhe për zbatimin nga KLSH të përvojës amerikane në fushën e integritetit, nëpërmjet Kodit të Kryetarit të KLSH, ku përfshihet vendimi i titullarit për mos-rikandidim, si dhe projektin, i cili do të zbatohet në muajt e parë të vitit 2019, për botimin e protokolleve të GAO-s në raportet e saj me Kongresin Amerikan, si dhe të përvojës amerikane në ndjekjen e zbatimit të rekomandimeve të institucionit të auditimit suprem publik. Z. Leskaj u shpreh se kjo vizitë e tij ndërkombëtare, edhe pse e fundit në detyrë, ishte domethënëse, përse i përket të ardhmes së zhvillimit profesional të audituesve të KLSH dhe të bashkëpunimit ndërkombëtar të institucionit.

Në fjalën e tij, z. Dodaro vlerësoi punën impresionuese të Kryetarit të KLSH në reformimin e institucionit dhe në drejtim të zbatimit të standardeve ISSAI, si dhe falenderoi për botimin në shqip të standardeve të GAO-s, të përfshira në përmbledhjet “Yellow Book” dhe “Green Book”. Kryekontrollori i SHBA-ve theksoi punën e mirë të KLSH në drejtim të fitimit të dijeve në auditim, nëpërmjet botimeve të standardeve të fushës dhe shkëmbimit të eksperiencës me institucionet supreme të auditimit partnere.



Zoti Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH-së me z. James Blockwood, Drejtor i Planifikimit Strategjik, GAO. SHBA, Washington D.C, 6 dhjetor 2018

Në takim ishte i pranishëm edhe Drejtori i Planifikimit Strategjik në GAO, z. Blockwood, i cili, nga ana e tij cilësoi të suksesshëm bashkëpunimin e KLSH me Qendrën e Ekselencës në Auditim të GAO-s, të konkretizuar me ardhjen në Tiranë të Drejtoreshës së Qendrës, zj. Janet St. Laurent dhe dhënien nga ana e saj të një leksioni për audituesit shqiptarë, si dhe të programeve disamujore të trajnimit “Fellowship” të 5 audituesve shqiptarë në zyrat e GAO-s.

Z. Blockwood u shpreh se vizita të tilla të ekspertëve amerikanë për të ngritur kapacitetet e audituesve shqiptarë do të vijojnë edhe në të ardhmen.

Ai cilësoi se numri i rradhës i Revistës së INTOSAI-t “INTOSAI Journal”, që botohet nga GAO, do të ketë një hapësirë të veçantë kushtuar risive të KLSH në veprimtarinë audituese. Nga ana e tij, Kryekontrollori Dodaro i uroi z. Leskaj suksese në detyrat e tij të ardhshme dhe e inkurajoi për projektin e tij individual me Zyrën Kombëtare të Auditimit të Polonisë (NIK) për shkëmbimin e eksperiencës në auditim, si dhe u shpreh i sigurt se bazat e shëndosha të bashkëpunimit, të ngritura mes GAO-s dhe KLSH-së do të vijojnë të japin frutet e tyre edhe në të ardhmen.

Që nga viti 2015, ky është takimi i tretë zyrtar i dy drejtuesve të auditimit suprem publik të Shqipërisë dhe SHBA-ve në zyrën e drejtuesit të GAO-s në Washington, pas disa takimeve në Kongreset INCOSAI dhe në simpoziumet kryesore të INTOSAI-t.



Zoti Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH-së me z. James Blockwood, Drejtor i Planifikimit Strategjik, GAO. SHBA, Washington D.C, 6 dhjetor 2018



Z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH-së me z. Gene Dodaro, Kontrollor i Përgjithshëm i GAO's. SHBA, Washington D.C, 6 dhjetor 2018.

Takimet ndërmjet Kryetarit të KLSH dhe Kontrollorit të Përgjithshëm të GAO-s, z. Gene L. Dodaro datojnë në një periudhë më të hershme që prej Kongresit të XXI të INCOSAI në Pekin, në tetor 2013 e në vijim në Kongresin INCOSAI XXII në Abu d'Habi, dhjetor 2016.

Po ashtu vazhdes së katër takimeve zyrtare i shtohen dhe takimet gjatë eventeve të tjera kryesore të organizatës botërore të auditimit suprem publik, INTOSAI-t.

✓ **Analizat Vjetore të rezultateve të punës në KLSH**

Duke njohur vlerën dhe përfitimet nga diskutimet e përbashkëta dhe të hapura ndërmjet kolegëve brenda Institucionit, prej vitesh Analiza Vjetore e Performancës së KLSH është organizuar në formatin e mbledhjes plenare dhe kombinuar me Workshop-e në nivel Departamenti.



Nga punimet e Analizës Vjetore të KLSH për vitin 2015, Tiranë 2016.

Në foto (nga e majta në të djathtë) : Znj. Lindita Lati, Kryetare e Autoritetit të Konkurrencës, Z. Igli Totozani, Avokat i Popullit, Z. Ylli Manjani, Ministër i Drejtësisë, Z. Adriatik Llalla Prokurori i Përgjithshëm, Z. Donald Lu, Ambasadori i Shteteve të Bashkuara të Amerikës në Shqipëri, SH.T.Z. Bujar Nishani, Presidenti i Republikës së Shqipërisë, Z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH, Z. Erion Braçe, Kryetari i Komisionit të Ekonomisë dhe Financave në Kuvendin e Shqipërisë, Z. Gent Sejko Guvernatori i Bankës së Shqipërisë. Z. Shkëlaim Ganai. Inspektor i Përgjithshëm i ILDKPKI.

E ndërtuar mbi parimin “Çfarë nuk shkoi si duhej dhe si do të mund të bëhet më mirë” ky aktivitet është përfshirë si një veprimtari zhvillimi profesional, ku janë diskutuar e rrahur problemet me të cilat audituesit janë përballur gjatë vitit mbi të cilin është zhvilluar analiza, dhe cilat janë përmirësimet e nevojshme duke mësuar nga përvoja e së kaluarës. Rezultatet e analizës në workshop-e u prezantuan në nivel institucional të cilat më pas u konkretizuan në konkluzione dhe detyra për të ardhmen.



Z. Ilir Meta, President i Republikës gjatë përshëndetjes në Analizën Vjetore të KLSH për vitin 2017. Në panel (nga e majta në të djathtë): Prof. Dr. Anastas Angjeli, Deputet, Sekretar i Komisionit Parlamentar të Ekonomisë dhe Financave, Z. Besnik Osmani Auditues i Përgjithshëm i ZKA Kosovë, z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH, zj. Kseanela Sotirofski, Rektore e Universitetit “Aleksandër Moisiu”, z. Naser Ademi Zv-Auditues i Përgjithshëm i ish-Republikës Jugosllave të Maqedonisë, Durrës, 15 shkurt 2018.

Që prej vitit 2012, Analiza Vjetore e KLSH është organizuar si Takim i Nivelit të Lartë, ku nuk kanë munguar me pjesëmarrjen e tyre personalitet më të lartë të shtetit, Presidenti i Republikës, anëtarë të Kuvendit të Shqipërisë, Kryetarë të SAI-ve homologe të Rajonit si dhe akademikë e përfaqësues të organizatave profesionale e shoqërisë civile.

Në analizën e vitit 2017, e cila u realizua në Universitetin “Aleksandër Moisiu” në Durrës, ndër të pranishmit nderoi me pjesëmarrjen e tij z. Ilir Meta, President i Republikës së Shqipërisë, i cili në fjalën e tij, dha vlerësimin për performancën e deritanishme të KLSH-së, duke cilësuar se “...dua të shpreh kënaqësinë për angazhimin dhe përkushtimin në rritje të këtij institucioni të rëndësishëm, të këtij institucioni suprem të auditit në vendin tonë, pasi mirëmenaxhimi i financave publike si dhe ndërtimi i proceseve dhe sistemeve që rrisin efikasitetin dhe eliminonin hapësirat për abuzim duke rritur transparencën dhe llogaridhënien, janë sfidat me të cilat Kontrolli i Lartë i Shtetit, përballet në përditshmërinë e punës së tij.

Performanca e qëndrueshme dhe në rritje e këtij institucioni gjatë viteve të fundit ka ardhur si rezultat i reformimit dhe modernizimit të praktikave audituese konform standardeve ndërkombëtare të auditimit duke ndikuar drejtpërdrejt edhe në forcimin e mirëqeverisjes së institucioneve publike në vend.” Në përshëndetjen e tij, Sekretari i Komisionit të Kuvendit për Ekonominë dhe Financat, Akademik Anastas Angjeli vlerësoi punën në vitet e fundit

nga institucioni i auditimit suprem publik në vend, për rritjen e kapaciteteve të tij profesionale dhe tha se ka një praktikë të mirë bashkëpunimi mes Kuvendit dhe KLSH-së, e cila kulmoi në miratimin e ligjit të ri organik të institucionit në nëntor 2014, në përputhje me standardet ndërkombëtare të INTOSAI-t. Akademik Anastas Angjeli shprehu bindjen se bashkëpunimi rezultativ i deritanishëm mes ligjvënësit dhe KLSH do të vijojë të thellohet në të ardhmen, sidomos në drejtim të ndjekjes nga Kuvendi të zbatueshmërisë së rekomandimeve që jep institucioni suprem i auditimit. Në fjalën e tij, Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit, z. Bujar Leskaj cilësoi se “Aktiviteti i KLSHsë gjatë vitit 2017 është motivuar dhe udhëhequr nga drejtimi themelor : « Auditimi publik në shërbim të qytetarit » i Kongresit INCOSAI i XXII-të i INTOSAI-t 1 dhe nga drejtimi tjetër themelor “Si mund të ndihmojnë SAI-et në rikthimin e besimit të qytetarëve tek qeverisja publike?” i Kongresit të X-të të EUROSAT-t .

Analiza Vjetore vlerësohet për impaktin si brenda dhe jashtë Institucionit duke u karakterizuar nga transparenca dhe vizibiliteti lidhur me përgjegjshmërinë që KLSH ka në kryerjen e detyrave dhe përmbushjen e misionit të tij.

Të gjitha diskutimet janë përfshirë në botimet përkatëse të cilat i janë shtuar në mënyrë të përvishitshme fondit të publikimeve të KLSH.

✓ Internship në ECA dhe GAO

Nëpërmjet ofrimit të programeve afatgjatë të intership-eve për periudha disa mujore Gjykata Evropiane e Audituesve (ECA), dhe Zyra e Auditimit të Qeverisë të SHBA-së (GAO) në KLSH po krijohet një gjeneratë e re audituesish me parametrat e kolegëve të tyre evropianë.



Audituesit e KLSH që kanë ndjekur Programin e fellowship-it në GAO: Ermal Yzeiraj, Aulona Jani (foto lart majtas), Xhuljeta Celaj (foto lart djathtas), Alma Shehu dhe Alfons Gabili (foto poshtë majtas)



Marrëdhëniet me Zyrën e Auditimit të Qeverisë të SHBA-së, të rifilluar në vitin 2013, pas një shkëputje disa vjeçare, janë kthyer tashmë në një nga bashkëpunimet më produktive për KLSH.

Programi studimor 5-mujor me Qendrën e Ekselencës së GAO-s i hartuar për të forcuar kapacitetet e SAI-ve dhe për të rritur llogaridhënien dhe mirëqeverisjen, është një burim i

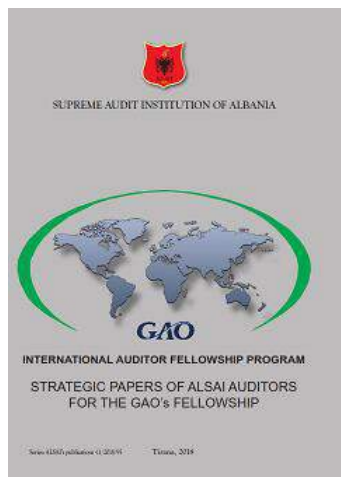
zhvillimit të kapaciteteve audituese në KLSH. Deri në fund të vitit 2018, KLSH është përfaqësuar me 5 auditues në një total prej rreth 650 orë trajnimi për çdo pjesëmarrës. Pjesëmarrësit kanë mundësi të njihen me përvojën amerikane të auditimit, me qëllim zhvillimin e teknikave dhe metodologjive audituese sipas praktikave më të mira të GAO-së për të sjellë ndryshim dhe për ta përcjellë dijen e përfituar në SAI-et e vendeve të tyre respektive.

Në internshipin në Gjykatën Evropiane të Audituesve në Luksemburg, deri në fund të vitit 2018 kanë marrë pjesë 15 auditues për një periudhë prej 5 muajsh. Ky program konsiderohet një mjet shumë i rëndësishëm për të ofruar njohuri mbi praktikat e auditimit të BE-së, për a audituesit e SAI-ve të vendeve që aspirojnë të bëhen anëtare të BE.⁵

Punimet e stafit të KLSH pjesë e programit të fellowship në GAO- janë përmbledhur në një botim të vecantë të KLSH, i cili është vënë në dispozicion të cdo audituesi, studentëve dhe publikut të interesuar në Gusht të vitit 2018, duke bërë reale një praktikë kaq të përparuar sikurse është ndarja e njohurive, dijeve të eksperiencës në KLSH.

Si një përmbledhje e dokumentuar e adoptimit të praktikave dhe standarteve më të mira profesionale të zbatuara nga GAO, KLSH ka inkorporuar në një paketë gjithëpërfshirëse si një literaturë të vlefshme për audituesit njohuri të zgjeruara që mbulojnë fushat e mëposhtëme:

- Historiku i GAO-s
- Protokollat e GAO-s me Kongresin;
- Protokollat e GAO-s me subjektet që auditohen;



⁵ Më gjerësisht ky aspekt është trajtuar në pjesën e I të këtij botimit, "Audituesit e KLSH në ECA".

- Udhëzuesi për zhvillimin, paraqitjen, adresimin dhe ndjekjen e statusit të rekomandimeve;
- Dokumenti “Si të arrihet implementimi i rekomandimeve të auditimit” ;
- Dokumenti “Përcaktimi i sfidave të performancës, llogaridhënies dhe risqeve të larta”;
- Dokumenti “Kuari për menaxhimin e risqeve të mashtrimit në programet federale”;
- Dokumenti “Përdorimi i kriterëve për auditimet e performancës”;

Si një kuadër i përgjithshëm orjentues për audituesit shqiptarë , ky botim do të kontribuojë në zgjerimin e dijeve dhe thellimin e njohurive të tyre mbi praktikën më të mira bashkëkohore të aplikueshme në auditimin e sektorit publik.

✓ Veprimtari të tjera zhvillimi dhe kulturore

Profili profesional i audituesve të KLSH është pasuruar në vazhdimësi gjatë viteve të fundit me aktivitete kulturore . KLSH, në linjë me zhvillimet e inovacionet e shoqërisë në përgjithësi dhe sektorin publik në veçanti, të synojë që të mbajë dhe zhvillojë një kulturë inovative jo vetëm gjatë ushtrimit të veprimtarisë institucionale por të jetë një institucion nxitës dhe katalizator për inovacionin edhe për institucionet e tjera në sektorin publik. Dukshëm, binomi mirëqeverisje-kulturë është i pandashëm dhe për të ruajtur këtë ligjësi lipset afrimi i institucioneve shtetërore me librin, këtë “institucion” kulturor.⁶

Së fundmi, ajo kontribuon në pasurimin e asaj kulture ligjore dhe institucionale që duhet të kenë së pari vendim-marrësit publikë, por edhe çdo qytetar shqiptar i përgjegjshëm, interesuar për shtetin dhe mënyrën e funksionimit të tij.



Audituesit e KLSH në sallën Muze të KLSH

⁶ Dr. Bujar Leskaj, 4 –vjet Auditim i Jashtëm Publik, fq.688, seria botime KLSH 11/2016/62

Nën këtë frymë gjatë viteve janë organizuar aktivitete të cilat kanë shtrirë, zgjeruar dhe thelluar spektrin kulturor dhe profesional të të gjithë stafit në KLSH.

Promovimi i botimeve të ndryshme sic ishte rasti i bashkëpunimit me Ambasadën Polake mbi Librin “ 100 Simbole Polake ” , e të tjera me karakter të përgjithshëm social , shkencor e kulturor kanë sjellë në duart e audituesve shqiptarë copëza të historisë dhe kulturave të vendeve të ndryshme po ashtu dhe njohuri shkencore të cilat mund të përdoren me dobi në punën e auditimit apo të integrohen në qasjet audituese.

Libri “100 simbolet polake” mbart vlera të jashtëzakonshme njohëse të Polonisë, të shpirtit të popullit polak të paepur për liri, të kulturës, artit, traditave, thesareve historike, arkeologjike, ekologjike, ekonomike dhe shkencore të këtij vendi të madh të Evropës dhe botës, mik i Shqipërisë dhe shqiptarëve. Ai është një udhëtim në kohë mbi vendet më tërheqëse, doket e një kombi, ngjarjet më epike, krijuesit më përfaqësues dhe personazhet që nuk shlyhen kurrë nga kujtesa e tij.

SHTZ Karol Bachura
Ambasador i Polonisë ne Shqipëri

✓ 93 vjet KLSH

25 Maji është dita e krijimit të institucionit të parë të auditimit shtetëror në Shqipëri. Kremtimi i përvjetorëve të lindjes si Institucion i Pavarur i Auditimit Publik në Shqipëri, i ka ofruar stafit të KLSH dhe grupeve të interesit të përfshira, si Parlamentit, shoqërisë civile dhe publikut të gjerë njohjen me historikun e institucionit dhe njëkohësisht ndikojnë në rritjen e ndërgjegjësimit dhe njohurive të gjithë publikut mbi rolin dhe misionin kushtetues të KLSH në vite dhe periudha të ndryshme të zhvillimit historik të vendit.

Formësimi i kulturës së institucioneve tona shtetërore me vlerat dhe përgjegjësitë e tyre përbën një prej objektivave të rëndësishëm të projektit të evropianizimit të administratës shqiptare, të forcimit të shtetit ligjor dhe punës për një qeverisje të mirë. Baza nga ku ngjizet kjo kulturë e domosdoshme është rrafshi njohës dhe historik i institucioneve përgjegjëse për konkretizimin e reformave të vendosjes së shtetit ligjor.

Dr. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH

✓ Akademinë Përkujtimore në nderim të Prof. Zuber,

Me rastin e 125 vjetorit të lindjes së gjeologut dhe inxhinierit të naftës Prof. Stanislav Zuber, Kontrolli i Lartë i Shtetit, në bashkëpunim me profesoratin e Fakultetit Gjeologji-Miniera të Universitetit Politeknik të Tiranës dhe me Shoqatën e Miqësisë Shqipëri-Poloni organizoi Akademinë Përkujtimore në nderim të Prof. Zuber, në formën e një simpoziumi shkencor.



Gjatë punimeve të Akademisë Përkujtimore, Tetor 2018.

Në foto (nga e majta në të djathtë) : Prof. Dr. Arqile Teta, studiuesi i njohur dhe autor i librit monografik kushtuar Prof. Zuberit “Prof. Stanislav Zuber-Jeta dhe vepra”, Z. Karol Bachura, Ambasador i Polonisë në Shqipëri, Z. Wojciech Kutyla, Zv-Presidenti i Zyrës Kombëtare të Auditimit të Polonisë(NIK), Z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH

Pjesëmarrësit në takim, personalitete studiues dhe gjeologë të njohur, si Prof.Dr.Arqile Teta, Prof. Dr. Skënder Osmani, Prof. Dr. Shyqyri Aliaj, Prof. Dr. Aleksandër Çina, prof. Dr. Kujtim Onuzi, Prof. Dr. Gafur Muka dhe Prof. Dr. Sazan Guri, z. Leonard Zissi, në emër të Shoqatës së Miqësisë Shqipëri-Poloni dhe z.Astrit Beqiraj, sollën një atmosferë informuese ku historia u gërshetua me veprën studimore e shkencore të gjeologut të shquar polak.

Në vitet 1927-1947, Shqipëria pati rastin fatlum të përfitonte nga kontributi i jashtëzakonshëm shkencor 20-vjeçar i Prof. Stanislav Zuber-it. Ai i la trashëgim Arkivit qendror të Gjeologjisë dhe Institutit të Naftës 551 punime dhe bocete shkencore, me 480 punime të plota⁷. Prof. Zuber është hartuesi i hartës tektonike të Shqipërisë në shkallë 1:4 000 000, i Hartës Gjeologjike të Shqipërisë në shkallën 1:200 000 dhe i Hartës Minerale të Shqipërisë në shkallë 1:300 000. Deri në kohët e fundit, gjeologët tanë punonin me hartat e tij. Ambasadori i Polonisë në Shqipëri z. Karol Bachura u shpreh se në vitin 2017 një rrugë në Tiranë, pikërisht në afërsi të vendndodhjes së ish-burgut ku vdiq nga torturat Prof. Zuber në vitin 1947, mori emrin e Prof. Zuber. Ndërsa gazsjellësi TAP, vepra madhore që shtrihet sot edhe në Shqipëri dhe vjen nga Azerbajxhani për të përfunduar në Itali, përshkruan

⁷ Z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH, Fjala e hapjes në Akademinë Shkencore, Tetor 2018

pikërisht fillin e jetës dhe të veprës së Prof. Zuber-it, me kontributin fillestar për zbulimin e naftës në Azerbajxhan, pastaj në Shqipëri dhe eksportin e naftës shqiptare në Itali.

Zv-Presidenti i NIK, Zyrës Kombëtare të Auditimit të Polonisë, z. Wojciech Kutyla, në fjalën e tij nënvizoi rëndësinë që ka për institucionin që ai përfaqëson dhe për mbarë shoqërinë dhe kombin polak njohja në detaje e veprës dhe kontributit të intelektualëve të shquar, si polakë ashtu edhe të vendeve mike dhe partnere me Poloninë, sikurse është Shqipëria dhe institucioni i auditimit suprem publik i saj, Kontrolli i Lartë i Shtetit.

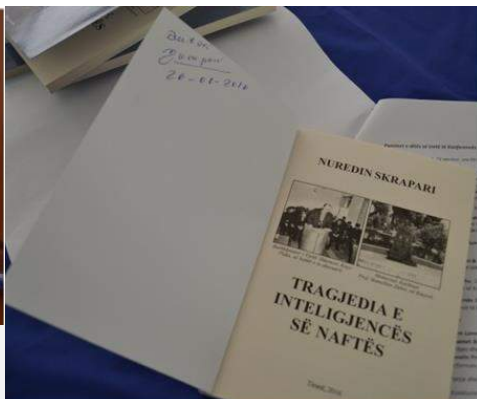
✓ Promovimi I Librit “Tragjedia e Inteligjencës së naftës”

KLSH organizoi një ceremoni të promovimit të librit të Z. Nuredin Skrapari botim i cili do ti shërbejë forcimit të kujtesës historike.

Libri me një gjuhë profesionale të saktë, ofron një analizë e dobishme e tragjedisë me inteligjencën e naftës dhe si i tillë përfaqëson një vlerë sa njohëse dhe studimore për brezat e ardhshëm.



Z. Nuredin Skrapari në ceremoninë e promovimit të Librit “Tragjedia e Inteligjencës së naftës”



✓ Promovimi librit “Përjetësia e dyfishtë” të autorit Bedri Islami

Në datën 19 nëntor 2018 në ambientet e Kontrollit të Lartë të Shtetit, u promovua libri “Përjetësia e dyfishtë”, me autor Bedri Islamin, që i kushtohet dy heronjve të luftës së Kosovës, Fehmi Lladrovci dhe Xheva Krasniqi-Lladrovci.



Ceremonia e promovimit të librit “Përjetësia e dyfishtë”, KLSH, 19 Nëntor 2018.

Në panel (nga e majta në të djathtë): z. Bedri Islami, Shkrimtar , autor i Librit, z. Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH, z. Syl Ukshini i ngarkuari me punë i Republikës së Kosovës në Republikën e Shqipërisë

Krahas autorit , z. Bedri Islami, pjesëmarrja e z.Syl Ukshini i ngarkuari me punë i Republikës së Kosovës në Republikën e Shqipërisë, Kryetarit të Komunës së Drenasit z.Ramiz Lladrovci, z.Namik Dokle, z.Dilaver Goxhaj, z.Ismet Sulejmani, poetit Xhevahir Spahiu, shkrimtarit Sulejman Mato siguroi për audituesit e KLSH dhe të pranishmit një atmosferë prekëse dhe informuese mbi jetën dhe kalvarin e përpjekjeve të popullit të Kosovës për pavarësi.



✓ Aktivitet mbi veprën e Mid'hat Frashërit.

Pë të disatën herë, në kuadrin e Muajit të Hapur, Nëntorit, KLSH zhvilloi një takim me studiuesin Uran Butka dhe shkrimtarin e studiuesin Agron Tufa për veprën “Gjeniu i Kombit” kushtuar Mid'hat Frashërit.



Nga takimi për veprën “Gjeniu i Kombit” kushtuar Mid'hat Frashërit, Nëntor 2018.

Në foto (nga e majta në të djathtë) : z. Bujar Leskaj Kryetar i KLSH, Z. Uran Butka, studiues dhe Z. Agron Tufa, shkrimtar e studiues

Kryetari i KLSH-së, z.Bujar Leskaj, theksoi se vepra e zgjedhur e Mid'hat Frashërit është një kulturë e jashtëzakonshme, që i kthehet kombit shqiptar, dhe bashkë me të edhe vetë Mid'hat Frashërit. Duhet thënë se, ndonëse pinjoll i derës së madhe kombëtare të Frashërllinjve, Mid'hat Frashëri, për dekada, për shkak të bindjeve dhe veprimtarisë së tij politike, që shkonin ndesh me ato komuniste, qe përjashtuar tërësisht nga jeta jonë shoqërore e kulturore. Historiani dhe studiuesi Uran Butka, duke iu referuar veprës së tij “Gjeniu i Kombit” kushtuar Mid'hat Frashërit evidentoi faktin krijimtaria dhe kujtimet e tij, janë një pasuri shumë e madhe për historinë e kombit, mandej letërkëmbimi që është ndër më të jashtëzakonshmit në historinë e literaturës shqipe, përshkrimet e udhëtimeve në të gjithë botën, ditarët etj.

✓ Pjesëmarrja e përvitshme në Panairin Kombëtar të Librit

Pjesëmarrja në Panairin Kombëtar të Librit prej gjashtë vitesh, që nga viti 2013, është kthyer në një nga “dritaret” që KLSH ka hapur për veten, dhe për gjithë ata, brenda dhe jashtë institucionit, interesat dhe puna e të cilëve lidhet me auditimin publik me menaxhimin e fondeve publike, dhe më së fundmi me përgjegjshmërinë e treguar nga qeveritarët në përdorimin e parave të taksapaguesve shqiptarë.



Stenda “Botime të KLSH” në Panairin Kombëtar të Librit



Stenda e KLSH ka ekspozuar çdo vit një numër në rritje të botimeve të saj nga vetëm 17 libra në vitin 2013 deri në 95 tituj të publikuar së fundmi deri në Nëntor 2018, një numër

ky që do të arrijë në 101 deri në fund të këtij vitit 2018. Kjo ka mundësuar që përfaqësimi ynë modest në vitet e para tashmë pas gjashtë vitesh të jetë dinjitoz , duke sjellë një eksperiencë të pa hasur në institucione të tjera të administratës shtetërore.

Botimet e KLSH, krahas informimit të opinionit të gjerë publik, i ndihmojnë audituesit publikë për formimin e kapaciteteve të tyre, zbatimin rigoroz të standardeve të INTOSAI-t dhe shkëmbimin e eksperiencave të mira të punës, në bazë të motos së INTOSAI-t “Nga eksperiencia e përbashkët përfitojnë të gjithë”.

Botimet janë vërtet impresionues, si për larmishmërinë e temave, thellësinë e argumentit shkencor, të dhënat historike, vlerën e konkluzioneve dhe përsiatjeve, ashtu dhe për sasinë e informacionit që përmbajnë, si për lexuesit e fushës së auditimit dhe të ekonomisë, ashtu edhe për lexuesin e thjeshtë të interesuar për fushën e auditimit⁸.



KLSH merr pjesë në Panairin Kombëtar të Librit, Nëntor 2018. Nga aktiviteti organizuar me rastin e promovimit të botimeve të KLSH.

Aktivitete të tjera si Tryeza Diskutimi dhe Sesione të organizuara në kuadër të pjesëmarrjes në Panair kanë shërbyer si platforma të promovimit dhe lancimit të ideve, inovacioneve të sjella për lexuesit, auditues ose jo, nëpërmjet librave dhe publikimeve të tjera të KLSH.

⁸ Dr.Bujar Leskaj, Kryetar i KLSH, Fjala e mbajtur në Panairin e XXI Kombëtar te Librit

VI. Modeli i pjesëmarrjes

Menaxhimi i KLSH prej vitit 2012 ka tregua angazhim në investimin për të fuqizuar 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 institucionit⁹”. Si i tillë trajnimi ka nxitur pjesëmarrjen aktive të çdo audituesi bazuar në principin se *“Individët mësojnë më shumë kur ata përfshihen në mënyrë aktive në procesin e trajnimit dhe zhvillimi i kapaciteteve individuale çon në rritjen e kapaciteteve të vetë institucioneve, çka do të thotë dhe zhvillim në tërësi për shoqërinë.*

Për këtë qëllim gjatë kryerjes së trajnimit janë mbajtur në konsideratë çështjet kryesore si më poshtë:

- ✓ Të punohet në mënyrë të vazhdueshme për të përshtatur kërkesat e individëve me objektivat e zhvillimit të institucionit.
- ✓ Të ketë objektiva të qarta të trajnimit pasi kjo ndihmon pjesëmarrësit të kuptojnë pritshmëritë e tyre në drejtim të njohjes , si dhe përcaktimit të metodave dhe mjeteve të trajnimit
- ✓ Trajnimet 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.

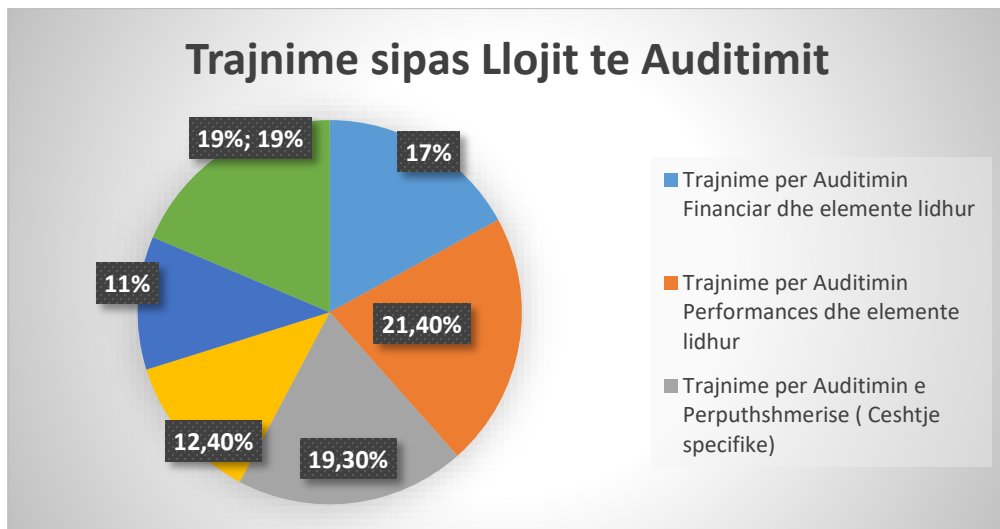
Metoda e pjesëmarrjes aktive jo vetëm rrit efektivitetin dhe dobishmërinë e trajnimeve por shërben si një bazë e mirë dhe e sigurtë për të krijuar dhe ruajtur një “bërthamë “të qëndrueshme të audituesve që bëhen trajnues dhe udhëheqë metodik për pjesën tjetër të kolegëve.

⁹ www.intosai.org

VII. Kategoritë dhe tematika e trajnimit

Trajnimi në KLSH ofrohet sipas kategorive të veçanta duke respektuar fushën e studimit, eksperiencën, shkallën e njohurive dhe pjekurinë profesionale të audituesve.

Tematika e trajnimit është gjithëpërfshirëse për të gjitha llojet e auditimit dhe mbulon një varietet fushash dhe ofron njohuri në përshtatje me nevojat e stafit si për kryerjen ashtu dhe menaxhimin e auditimit duke u shtrirë që prej në procesit e planifikimit, punës në terren, kontrollit dhe raportimit të angazhimeve të grupuara sipas llojit të auditimit.



Rregullorja e Procedurave të Auditimit, miratuar me Vendim të Kryetarit të KLSH, nr 117, datë 08.08.2017 është konsideruar dokumenti bazë që përmban elementët thelbësorë të kryerjes të çdo lloji auditimi dhe si e tillë ka udhëhequr trajnimet e realizuara në nivel Departamenti Auditimi.

Çështje të përgjithshme të auditimit janë mbuluar në mënyrë efektive nga shkëmbimi i eksperiencave me SAI-t e tjera dhe me pjesëmarrje në aktivitete trajnimi të organizuara nga INTOSAI- EUROSAI dhe organizata të tjera profesionale të lidhura me auditimin e jashtëm publik.

Projekti i Binjakëzimit nën Programin IPA 2013, ka qenë një nga kontribuesit kryesorë të dhënies së trajnimeve për audituesit e KLSH dhe kanë vijuar të ofrojnë me sukses trajnime brenda dhe jashte vendit përgjatë gjithë periudhës së implementimit të Projektit (2016 – 2018). Trajnimet nga ekspertët e NIK të Polonisë, SAI Kroat dhe Gjykatës së Auditimit të

Holandës mbuluan fusha të veprimtarisë kryesore të KLSH. Trajnimi përfshin gjithashtu çështje të praktikës audituese të tilla si:

- ✓ Planifikimi i Auditimit: Objektivat dhe fushat e auditimit, vlerësimi i risqeve, detyrat e auditimit, periudha e auditimit, etj.
- ✓ Kontrolli i auditimit (kontrolli i cilësisë në të nxehtë) : 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 i 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.

Në përputhje me objektivat strategjike të institucionit dhe rekomandimet organizmave vlerësues ndërkombëtarë, trajnimet kanë ndjekur ose paraprirë zhvillimet e pritshme të institucionit. Objektivi për rritjen e numrit dhe cilësisë së auditimeve financiare po ashtu dhe të performancës ka udhëhequr dhe kryerjen e trajnimeve në drejtim të këtyre dy llojeve të auditimit. Trajnimi në fushën e IT dhe auditimit të IT (duke patur si pikënisje aplikimin e elementëve të auditimit të IT në llojet e tjera të auditimit) mbetet një prioritet për KLSH , duke u konsideruar në vetvete si një faktor me ndikim në cilësinë e llojeve të tjera të auditimit.

Trajnimet në auditimin e përputhshmërisë janë trajtuar në terma më specifike, pra duke konsideruar fushën të cilën mbulojnë auditimet e përputhshmërisë. Në këtë drejtim, trajnimet janë përqëndruar sipas subjektit duke përfshirë: tematika mbi shoqëritë publike, prokurimet publike, katastrofat , vetëqeverisjen vendore , integriteti etj.

VII.1.Trajnim për audituesit e rinj: “NJOHJE ME INSTITUCIONIN E KLSH DHE PROFESIONIN E AUDITIMIT”

Prej vitesh si pjesë e rëndësishme e zhvillimit profesional është bërë tashmë në KLSH dhe aplikimi i Programit të Trajnimit për audituesit e rinj “ Njohje me Institucionin e KLSH dhe Profesionin e Auditimit” .

Grupi fokus i kësaj kategorie trajnimi janë audituesit e saporekrutuar , por në disa raste studentë që ndjekin praktikën mësimore janë përfshirë gjithashtu.

Ofrimi i Trajnimit është realizuar me angazhimin e ekspertëve të brendshëm të KLSH, përfaqësues të Nivelit të Lartë Drejtues dhe stafit auditues me eksperiencë të gjatë në Institucion .

Qëllimi i trajnimit

Trajnimi për audituesit e saporekrutuar synon të mbështesë politikat e zhvillimit të burimeve njerëzore në KLSH, në mënyrë të veçantë njohjen e stafit të ri me politikat e funksionimit dhe zhvillimit të institucionit, Standardet Ndërkombëtare të pranura të Auditimit dhe pajisjen me aftësitë bazë për kryerjen e detyrës së audituesit publik.

Objektivat dhe përmbajta e trajnimit

Paketa Njohëse e Trajnimit 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, politikat dhe rregullat e funksionimit të Institucionit më të Lartë të Auditimit në Shqipëri.

Thelbësore në këtë trajnim është mësimi prej tyre i “Elementëve Bazë të Auditimit”, çka do ti ndihmojë më tej për t'u familjarizuar me punën që kryhet në dhe departamente të ndryshme të auditimit dhe funksionimin institucional në tërësi duke bërë më të lehtë njohjen e tyre me strukturat në KLSH.

Në fund të trajnimit, pritet që pjesëmarrësit të kenë fituar njohuri të mjaftueshme lidhur me Standardet e Auditimit të aplikuara nga KLSH, organizimin dhe funksionimin e Institucionit dhe njohuri specifike bazë për fillimin e ushtrimit të detyrës si auditues në departamentet përkatës të auditimit.

Pjesëmarrësit në trajnim

Kjo kategori e trajnimit kishte si grup fokus audituesit e saporekrutuar (zakonisht për një periudhë jo më shumë se 6-mujore).

Qasja e përdorur në ofrimin e trajnimeve duke përfshirë si trajnues stafin më me eksperiencë dhe stafin kyc të KLSH për të ndarë njohuritë me audituesit e rinj konsiderohet si një mundësi për përfitim të mëtejshëm të pjesëmarrësve duke mësuar nga njëri-tjetri.

Njëkohësisht kjo synon të vendosë ura lidhëse ndërmjet teorisë së ofruar nëpërmjet bazës metodologjike të shkruar : librave , manualeve, standardeve etj me zbatimin e tyre në praktikat që aplikohen aktualisht në KLSH. Kjo më p[as pritet të ndikojë që në përzgjedhjen e stafit dhe krijimin e grupeve të auditimit të ruhet ekuilibri i mjaftueshëm midis eksperiencës së audituesve me përvojë dhe vullnetit për të mësuar të audituesve të rinj.

Çështjet në fokus të trajnimit për audituesit e saporekrutuar:

Paketa e Trajnimit **“Njohje me Institucionin e KLSH dhe Profesionin e Auditimit”** është konceptuar me 15 tema, të cilat ndjekin rrjedhën logjike në prezantimin dhe njohjen me profesionin të auditimit.

Programi fillon nga niveli i përgjithshëm i njohurive mbi profesionin e auditimit, si lindi dhe zhvillimet në kohë, për të kaluar më tej me njohjen dhe zhvillimin e auditimit publik në Shqipëri . Historiku i Auditimit të Jashtëm publik pasurohet më tej me një vështrim të përgjithshëm dhe kuadrin bazë të veprimtarisë së auditimit publik në Shqipëri, dallimet dhe veçoritë e auditimit të jashtëm publik të përfaqësuar nga KLSH nga auditimi i brendshëm dhe inspektimi financiar.

Standardet e Auditimit të INTOSAI-t , ISSAI janë baza e njohurive që ofron ky lloj trajnimi. ISSAI 1 , Deklarata e Limës dhe ISSAI 10, Deklarata e Meksos trajtohen në detaje duke shënuar dhe parimet themelore mbi të cilat duhet të ngrihet dhe funksionon një Institucion Suprem i Auditimit.

Nga Parimet e Përgjithshme të Auditimit të Jashtëm Publik, trajnimi kalon në një trajtim specifik të njohjes me **“Elementët Bazë të Auditimit”**- një temë kjo e hartuar posaçërisht për audituesit e rinj. Paralel me njohjen e elementëve bazë të auditimit, audituesit njihen me rregullat dhe kërkesat e Rregullores së Procedurave të Auditimit, miratuar me Vendim të Kryetarit nr. 107, datë 08.08.2017, si dokumenti bazë metodologjik për punën audituese

Paketa e trajnimit merr formën e plotë me prezantimet me dhe specifikat e punës audituese të çdo departamenti dhe si njohuri praktike të domosdoshme për të ushtruar funksionin e audituesit.

Disa nga temat më kryesore të trajnimit përshijnë:

-  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;
-  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);
-  Standardet Ndërkombëtare të Auditimit: Parimet të Përgjithshme të Auditimit (ISSAI 100); Parimet të Përgjithshme të Auditimit Financiar (ISSAI 200); Parimet të Përgjithshme të Auditimit të Performancës (ISSAI 300); dhe Parimet të Përgjithshme të Auditimit të përputhshmërisë (ISSAI 400);
-  Elementët Bazë të Auditimit/ Ndërtuar mbi bazën e Rregullores së Procedurave të Auditimit nr.117, datë 08.08.2017 : 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 të evidencës;
-  Njohuri të Përgjithshme mbi punën që kryhet në çdo Departament Auditimi : të Buxhetit të Shtetit; Institucioneve Qëndrore; Performancës dhe IT , Vetëqeverisjes Vendore, Investimeve të Huaja, Aseteve dhe Mjedisit .
-  Njohuri të përgjithshme përfshinë: Menaxhimi Financiar dhe Kontrolli, Kontrolli i Brendshëm, Modeli COSO, Menaxhimi i Riskut , Auditimi i Brendshëm, Mashtrimi Financiar dhe Korrupsioni
-  Informacion shtesë iu ofrua në lidhje me Planin Strategjik të INTOSAI-t 2017-2022 dhe Strategjinë e EUROSAI-t 2017-2023 si dhe nën këtë frymë studimi i Strategjisë së Zhvillimit të KLSH 2018 - 2022.

Si pjesë e rëndësishme , në programin e trajnimit të stafit të ri janë përfshirë dhe njohuri të sistemit të IPA (IPA I dhe IPA II) , duke ofruar njohuri mbi strukturat, përgjegjësitë dhe procedurat sipas të cilave implementohet Instrumenti i Paranëtarësimit në Shqipëri.

Paketa e Trajnimit të Prezantimit është vetëm hapi i parë drejt formimit profesional të audituesve të rinj në KLSH. Gjatë kryerjes së funksionit të audituesit, ata janë pjesë e Trajnimit të Vazhdueshëm të Detyrueshëm, që zhvillohet në KLSH gjatë gjithë vitit.

VII.2.Trajnimi për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë”

Në mbështetje të nenit 25 të Ligjit 154/2014 “Për organizimin dhe funksionimin e KLSH”, kuadrit të përgjithshëm ligjor për nëpunësin civil, Rregullores së Brendshme të Funksionimit Administrativ të KLSH, miratuar me Vendim të kryetarit nr.85, datë 30.06.2015 si dhe në zbatim të Standardeve Ndërkombëtare të Auditimit të INTOSAI-t, ISSAI 1, ISSAI 10, ISSIA 30, ISSAI 40 ,ISSAI 100 dhe Programit Vjetor të Zhvillimit Profesional të Stafit të KLSH, në mënyrë të përvitshme organizohet një Program Trajnimi intensiv për përditësimin e njohurive shtesë të audituesve.

Programi zgjat në një periudhë 4 – javore, gjatë muajit Gusht të çdo viti dhe temat e tij mbulojnë fushat kryesore të punës audituese të KLSH të kategorizuara si më poshtë:

- ✓ Standardet, metodat dhe teknikat e qasjes audituese, përfshirë Manualet e katër llojeve të Auditimit që KLSH kryen;
- ✓ Kuadri ligjor kombëtar në sektorin publik, përfshirë njohuri mbi ligjet rregullat dhe procedurat mbi të cilat mbështetet veprimtaria e njësive të qeverisjes së përgjithshme dhe vendore si dhe entitetet e tjera të sektorit publik në vend.
- ✓ Tematika të veçanta si : Auditimi i Mashtrimit dhe Korrupsionit, Auditimi i Prokurimit Publik, Auditimi i Fondeve të Asistencës së Huaj (IPA), Auditimi i Etikës dhe Integritetit , kryesisht të lidhura dhe me botimet e KLSH që trajtojnë këto çështje.

Kombinimi i kohës në dispozicion me mundësitë dhe dëshirën e audituesve për të ndjekur trajnimet e vazhdueshme kanë mundësuar që veprimtaritë e zhvillimit profesional të mos kthehen në pengesa për realizimin e auditimeve.

VIII. Testimi i njohurive

Në përputhje me Politikën e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Objektivat e Institucionit për zhvillimin e kapaciteteve në KLSH, është ngritur dhe funksionon mekanizmi i vlerësimit të impaktit që ka ndjekja e trajnimeve.

Testimi i njohurive krahas impaktit të zbatimit të politikave të zhvillimit profesional, është përdorur në KLSH si një instrument në funksion të vlerësimit të performacës .

Në përgjithësi mund të themi që objektivat kryesore të procesit të testimit synojnë të :

- Përcaktojnë përshtatshmërinë e aftësive dhe njohurive të audituesve të KLSH me pozicionin e punës që secili prej tyre mban dhe funksionin që kryejnë;
- Identifikimin e aftësive të secilit për zhvillimin profesional si dhe
- Përcaktimin sa më të mirë të nevojave për trajnime shtesë.

I organizuar në mënyrë periodike çdo tre, gjashtë apo dymbëdhjetë muaj, testimi i njohurive sipas kategorive specifike të audituesve është kthyer tashmë dhe si një mjet për nxitjen, promovimin dhe zhvillimin në karrierë të stafit.

IX. Mbështetja logjistike për organizimin e trajnimeve

Realizimi me sukses i çdo aktiviteti të zhvillimit profesional dhe çdo trajnimi mbart në vetvete një numër të konsiderueshëm përpjekjesh , për organizimin dhe administrimin e procesit dhe për të siguruar efektivitet.

Ambienti dhe çdo aspekt i punës audituese ndryshon nga njëri institucion në tjetrin po ashtu dhe standardet dhe qasja e auditimit shkon nëpër një numër të konsiderueshëm ndryshimesh drejt përparimit. Kjo ka kërkuar dhe kërkon që KLSH të krijojë dhe vendosë një sistem fleksibël të zhvillimit profesional, i bazuar në kërkesën dhe nevojën e audituesve dhe i orientuar drejt rezultatit pra ndërtimit të kapaciteteve.

Si çdo veprimtari programimi dhe planifikimi i aktiviteteve të zhvillimit profesional, pavarësisht formës dhe përmbajtjes duhet të argumentohet dhe mbështetet në burime realiste të disponueshme. Edhe pse në “vijën e dytë” disponibiliteti i burimeve dhe mbështetja

logjistike luajnë një rol të rëndësishëm në arritjen e objektivave të çdo veprimtarie dhe në mënyrë të veçantë në trajnimet e organizuara brenda institucionit me ekspertë të huaj dhe të brendshëm.

Vendosja në ndërtesën e re ku KLSH ushtron veprimtarinë e tij të përditshme, ka siguruar ambiente dhe lehtësira të konsiderueshme. Tashmë e pajisur me Mini Muzeun që mbart në vetvete historikun e KLSH si dhe një set librash e botimesh i ofrojnë çdo audituesi mjaftueshmëri të informacionit për të studiuar dhe lexuar në mënyrë të pavarur.

Inagurimi i Sallës “Lech Kaczyński”, krahas vlerës historike solli një ambient të përshtatshëm dhe komod ku një numër i konsiderueshëm audituesish ndjekin tashmë në grupe të mëdha trajnime të ndryshme. Disponibiliteti i tre sallave ka krijuar mundësinë që paralelisht të zhvillohen dy ose tre aktivitete në të njëjtën kohë duke rritur ndjeshëm efektivitetin e trajnimeve po ashtu dhe duke mbajtur një kosto minimum të çdo aktiviteti.

Komunikimi brenda dhe jashtë rrjetit të KLSH nëpërmjet zhvillimit dhe mirëmbajtjes së rregullt e faqes së internetit të KLSH , e ka kthyer atë në një dritare për përdoruesit e informacionit si të brendshëm ashtu dhe të jashtëm . Funksionimi pa ndërprerje i intranet-it dhe emailit kanë mundësuar që çdo individ të mund të njoftohet në kohë mbi çdo aktivitet trajnimi e të tjera lidhur. Në janar të vitit 2018 KLSH ka filluar të aplikojë sistemin e menaxhimit institucional të automatizuar Rev –Zone / SIMMPA. Nëpërmjet këtij sistemi do të sigurohet përpunimi i të dhënave dhe lidhja ndërmjet treguesve të ndryshëm për zhvillimin profesional dhe politikave të burimeve njerëzore.

X. Cikli dhe Drejtuesit e Trajnimeve

Cikli i trajnimit ka synuar të sigurojë që të ofrojë trajnime të përshtatshme, në kohë dhe me cilësi të lartë nga ekspertë të jashtëm ashtu dhe nga 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.

Ky objektivi 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 në shtatë vitet e fundit, 2012-2018 ka shtuar përpjekjet për të përfshirë Trajnues/Lektorë me profil të lartë profesional dhe integritet në fushën akademike dhe profesionale. Trajnimet brenda vendit do të vijnë 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.



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, etj.

Krahas trajnerëve nga fusha akademike, “Grupi i Trajnuesve dhe Lektorëve” të cilët kanë ofruar njohuritë dhe praktika për

të cilat audituesit e KLSH kanë patur nevojë të trajnohen ka përfshirë 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, ndër të cilët bërthama kryesore është formuar nga :

1. Prof. Dr. Lindita Lati, Drejtore e Përgjithshme
2. Prof.As. Dr. Manjola Naco, Drejtore e Përgjithshme
3. Dr. Rinaldo Muca, Drejtor i Departamentit të Auditimit të Performancës;
4. Msc. CIPFA Luljeta Nano, Sekretare e Përgjithshme;
5. MPA Albana Gjinopulli, CIPFA, CIA , Drejtore e Departamentit të Metodologjisë, Standardeve dhe Sigurimit të Cilësisë së Auditimit
6. Msc. Qeram Cibaku, CIA, Drejtor i Drejtorisë së Zhvillimit Profesional
7. Kozma Kondakci , Drejtor i Departamentit të Auditimit të IT
8. Bajram Lamaj, Drejtor i Departamentit të Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit
9. Dr. Ermal Yzeiraj, Drejtor i Departamentit Juridik;
10. Msc.Irena Islami, Drejtore Drejtorisë Komunikimit, Botimeve dhe Marrëdhënieve me Jashtë;
11. Gjovalin Preci, Drejtor i Drejtorisë së Standardeve dhe Sigurimit të Cilësisë;
12. Msc. Artur Hasanbelliu, Drejtor i Drejtorisë së Auditimit të Brendshëm;
13. Bashkim Harizaj, Drejtor i Departamentit të Auditimit të Institucioneve Qendrore;
14. Msc. Azmi Stringa, ACCA, Drejtor i Departamentit të Auditimit të Buxhetit të Shtetit
15. Niko Nako, Kryeauditues,
16. Bexhet Zeqiri, Kryeauditues;
17. Msc. Aulona Jonuzi, Kryeaudituese.
18. Alush Zaçe, Kryeauditues
19. Sali Agai, Auditues i Lartë
20. Msc. Aldo Kita, Përgjegjës Sektori.

XI. PROGRESI NDËR VITE – STADI I TRAJNIMEVE DHE ECURIA NË KLSH.

(Referuar raporteve zyrtare të institucionit 2011-2018, të aksesueshme nga publiku)



Në dokumentin “Projekt ide”, të paraqitur pranë Komisionit për Ekonominë dhe Financat të Kuvendit të Shqipërisë nga z. Bujar Leskaj, kandidat i nominuar nga Presidenti i Republikës Prof. Dr. Bamir Topi me Dekretin Nr. 7163, datë 17 nëntor 2011 për detyrën e Kryetarit të KLSH-së, skicohen dhe gjejnë pasqyrim dy aspekte me rëndësi mbi projeksionet e ardhme zhvillimore e përmirësuese në fushën e forcimit të kapaciteteve njerëzore e profesionale të KLSH. Kjo e ndërlidhur në dy aspekte:

- a. Vendosija e bashkëpunimit me ekspertët universitarë dhe akademikë të disiplinës së auditit të financave publike, si dhe me organizata profesionale të kontabilitetit dhe të fushave të tjera të ekonomisë;
- b. Orientimi i zhvillimit të burimeve njerëzore në KLSH, në përputhje me sfidat integruese të vendit dhe sipas niveleve dhe parametrave të kërkuara nga INTOSAI. Më konkretisht, ky përkushtim do të ndjekë piketën nr. 3 të përparësive të Planit Strategjik të INTOSAI për periudhën 2011-2016, që i dedikohet fuqizimit dhe ndërtimit të kapaciteteve të SAI-ve.

Viti 2011.Trajnimi i stafit të KLSH¹⁰ :

Numri i trajnimeve për këtë vit rezulton shumë i ulët. Trajnimi i punonjësve, veçanërisht i stafit auditues, ndonëse është konsideruar si objektiv prioritar, nuk është ndjekur dhe vlerësuar siç duhet gjatë vitit. Në fillim të vitit ishte hartuar “Programi i trajnimit të punonjësve”. Në këtë program ishin planifikuar 16 tema trajnimesh, nga të cilat janë realizuar 11 tema përgjithësisht në fushën e auditimit financiar, të performancës, njohja me IT, etj. Temat e programuara rreth njohurive mbi programet Alpha dhe Oracle, nuk janë realizuar. Ndjekja e këtyre trajnimeve ka qenë me numër të vogël pjesëmarrësish.



Trajnimi i punonjësve¹¹, veçanërisht i stafit auditues, për shumë arsye për vitin 2011 ka qenë i mangët. Si në vitin 2010 dhe gjatë vitit 2011, institucioni nuk ka mundur të përftojë nga asistenca e huaj e organizuar, por ka marrë vetë çfarë i kanë ofruar në mënyrë sporadike. Trajnimi jashtë vendit është realizuar nëpërmjet organizmave ndërkombëtarë të auditimit, ku KLSH ka qenë pjesëmarrëse vetëm në 2 workshop-e dhe 1 projekt trans-rajonal të organizuar nga IDI.

Gjatë vitit 2011, mesatarisht për çdo ditë pune është trajnuar 1 punonjës i KLSH (në këtë përllogaritje përfshihen ditët e shpenzuara për trajnim brenda dhe jashtë vendit). Shprehur në ditë trajnimi për punonjës të KLSH, treguesi është 2.1 ditë në vit, ndoshta më i ulëti në rajon. Kontributet e Departamenteve të Auditimit nuk kanë qenë në nivelin e kërkesave të kohës, duke filluar që nga analizat e nevojave specifike për trajnim, përzgjedhja e audituesve dhe kategorive që do të trajnohen sipas kriterëve objektive, apo edhe mungesa e një sistemi të vlerësimit të audituesve për njohuritë e përfutuara nga trajnimet, etj

Viti 2012:

Ecuria e procesit të trajnimeve profesionale si dhe zhvillimi i tyre gjatë vitit 2012¹², është udhëhequr nga Standardi i Përgjithshëm ISSAI 200, i cili përcakton se, “SAI duhet të adoptojë politika dhe procedura për të zhvilluar dhe trajnuar punonjësit e tij për t’i aftësuar që të kryejnë detyrën e tyre në mënyrë efektive dhe për të përcaktuar bazat për avancimin profesional të audituesve dhe stafit tjetër”.

Treguesi kryesor i ndryshimit reflektohet në rritjen e numrit të trajnimeve që çdo auditues ka kryer gjatë vitit, duke arritur një nivel të pa parashikueshëm më parë prej 19.4 ditë

¹⁰ KLSH, Analiza vjetore 2011, Tirane 2012, faqe 106-107

¹¹ -KLSH në Kuvend 2011, Tiranë 2012, Seria KlsH 02/2012, faqe 38-40

¹² KLSH, Raporti vjetor i performances 2012, Tiranë 2013, faqe 42-43

trajnimi për person në vit, (kundrejt 2.1 të arritura në 2011 dhe 3.1 ditë trajnimi/person të kryer në vitin 2010).

- ✓ Për stafin ekzistues u arrit objektivi 17 ditë trajnimi në vit, nga 10 ditë / person të caktuara si objektivi;
- ✓ Për stafin e rekrutuar rishtazi u arrit objektivi 25 ditë trajnimi në vit, sipas parashikimeve të caktuara si objektivi.
- ✓ Arritja e një numri mestar prej 19.4 ditë trajnimi për çdo auditues shënon një rritje me 9 herë kundrejt vitit 2011, kur ky tregues ishte minimal.

Procesi i trajnimit për zhvillimin profesional të audituesve u krye në zbatim të “Planit Vjetor të Trajnimit 2012”, hartuar në bazë të një vlerësimi të përgjithshëm të nevojave për trajnime të stafit të KLSH. Në Programin e Trajnimit u studiuan dhe përcaktuan tematikat kryesore, kategoritë e pjesëmarrësve sipas tematikës që diskutohet dhe koha e zhvillimit të seancave të trajnimit. Por duhet theksuar se, gjatë implementimit si rezultat i rishikimit dhe vlerësimit të herëpashershëm të nevojave të stafit u organizuan dhe trajnime jashtë Programit, të cilat kishin si qëllim, mbajtjen e trajnimit në terma realiste dhe sa më afër nevojave aktuale për njohuri në fushat specifike profesionale. Mund të përmendim trajnimet mbi sistemet e teknologjisë së informacionit dhe përdorimin e mjeteve që kjo teknologji ofron për auditimin (Programi IDEA), si dhe trajnimet me tematika specifike sipas Departamenteve të KLSH. Në përgjithësi tematikat që u mbuluan me trajnime gjatë vitit 2012 përfshinë njohuritë mbi:

1. Auditimin Financiar,
2. Auditimin e Performancës,
3. Legjislacionin, (përditësimin e njohurive lidhur me ndryshimet e rëndësishme),
4. Auditimin e Projekteve të Huaja,
5. Njohjen me mjetet që Sistemet e TI ofrojnë për audituesit,
6. Kontrollin e Brendshëm Financiar Publik, etj.

Trajnimet janë organizuar dhe ofruar nëpërmjet dy formave kryesore:

- ✓ Brenda vendit:

Trajnime që janë organizuar mbështetur nga ekspertë të brendshëm e të jashtëm, nga organizata apo institucione kombëtare apo ndërkombëtare, si më poshtë:

- Në KLSH: trajnime të organizuara mbi baza ditore nga trajnues/ auditues të lartë, Kryeauditues dhe Drejtues të lartë të KLSH;

- Brenda Departamenteve të KLSH, nga stafi i departamenteve përkatës;
- Nga Ekspertë të Jashtëm, përfaqësues të organizmave ndërkombëtarë, kryesisht SIGMA-s;
- Trajnime të ofruara nga ITAP;
- ✓ Jashtë vendit :

Trajnime të organizuara në bashkëpunim me SAI homologe të vendeve të tjera apo institucione të tjera ndërkombëtare, që ofrojnë trajnime të fushës së auditimit si dhe pjesëmarrje në konferenca ndërkombëtare të fushës.

Viti 2013:

 Zhvillimi i trajnimeve profesionale ka qenë në fokus të veprimtarisë menaxheriale të institucionit në funksion të objektivit kryesor strategjik “Ndërtimi i Kapaciteteve”¹³.

Procesi i trajnimit për zhvillimin profesional të audituesve ka ndjekur projeksionet e parashikimeve të “Planit Vjetor të Trajnimit, 2013”, i hartuar në bazë të një analizimi dhe vlerësimi të përgjithshëm të nevojave dhe mundësive për trajnime të stafit të KLSH. Gjatë procesit është synuar mbajtja e trajnimeve në terma realiste dhe sa më afër nevojave aktuale për njohuri në fushat specifike profesionale.

Sikurse ishte parashikuar në Planin Vjetor, modulet e trajnimit janë shtrirë mbi tre kategori kryesore:

1. Trajnime të përgjithshme:

- a. Kuadri i Përgjithshëm i punës së SAI-ve;
- b. Standardet e INTOSAI-t, ISSAI të niveleve të ndryshme, (të përfshira në botimet e KLSH);
- c. Marrëdhëniet Auditim i Jashtëm - Auditim i Brendshëm- Inspektim financiar;
- d. Njohuri të legjisllacionit specifik për fusha të ndryshme të auditimit;
- e. Të tjera çështje të nevojshme për t’ia prezantuar stafit të ri të KLSH.

2 .Trajnime sipas llojeve apo tipologjive të auditimit:

- a. Auditimi Financiar,
- b. Auditimi i Performancës,
- c. Auditimi i Projekteve të Huaja,
- d. Auditimi i Sistemeve të Teknologjisë së Informacionit dhe përdorimi i mjeteve të TI në auditim.

3. Aftësi dhe teknika të nevojshme në auditim

¹³ - KLSH, Raporti Vjetor i Performancës 2013, Tiranë 2014, faqe 24-27

f.Dokumentimi i proceseve dhe procedurat e auditimit, përmbajtja e dosjeve të angazhimeve;

g.Planifikimi në auditim, materialiteti dhe risku,

h.Raportimi dhe ndjekja e rekomandimeve,

i.Sigurimi i cilësisë, etj.

Gjatë vitit 2013¹⁴, vëmendja e institucionit është përqendruar në përmbushjen e drejtimit të dytë strategjik të INTOSAI dhe EUROSAI, zbatimi i standardeve profesionale ISSAI, i cili përmbahet dhe në Strategjinë e KLSH 2013-2017. Gjatë 2013, KLSH i ka ndihmuar forcimit të kapaciteteve audituese, nëpërmjet një procesi të vazhdueshëm kualifikimi, kryerjes së trajnimeve të thelluara dhe gërshtimit të ngritjes arsimore me veprimtarinë praktike audituese. Struktura e punonjësve ka vijuar të ndryshojë, jo vetëm thjesht në favor të nivelit akademik të stafit auditues, por dhe rekrutimit të audituesve që janë certifikuar në auditim apo kanë kryer kualifikime profesionale, akademike dhe kanë grada shkencore, si dhe kualifikim në fusha të dyta të ekspertizës.

Në një analizë krahasuese, rezulton se:

- ✓ Çdo auditues i KLSH u trajnua për 22 ditë gjatë vitit 2013, ose sa trefishi i 3 viteve 2009, 2010 dhe 2011, të marra së bashku.
- ✓ Në vitin 2013 u trajnuan 120 punonjës jashtë vendit, duke arritur një mesatare trajnimi 5,3 ditë trajnimi jashtë vendit për person. Në dy vitet e fundit, institucioni ka ndryshuar koncept në investimin për kapacitetet audituese Nga një institucion i disa viteve më parë praktikisht pa trajnim, është kthyer në SAI me tregues perëndimorë trajnimi.
- ✓ Çdo pjesëtar i stafit në KLSH u trajnua për më shumë se 20 ditë gjatë vitit 2013 dhe për më tepër çdo auditues 22 ditë trajnim, i cili po të krahasohet me vitet 2009-2011, dëshmon për një tregues që është 10 herë më i lartë se gjatë viteve 2009, 2010 dhe 2011, ose 5- fish i të dy viteve të marra së bashku.
- ✓ Arritje te ndjeshme rezultuan me trajnimet e stafit të ri, të cilët arritën objektivin prej 25 ditë/person, por kjo e llogaritur për të gjithë periudhën, (pra duke mos konsideruar muajt në të cilën këta persona janë rekrutuar);

Për dy vitet e fundit (2012-2013) në KLSH është bërë traditë organizimi i trajnimeve një mujore në periudha kur është e vështirë të auditohet në institucione të tjera. Duke rivlerësuar nevojat për trajnim gjatë vitit, dhe në ndjekje të zbatimit të Programit Vjetor të trajnimeve, gjatë muajit Gusht 2013 u organizua seksioni i plotë një mujor i trajnimeve brenda KLSH. Qëllimi i organizimit të këtij blloku veprimtarish trajnuese ishte intensifikimi i procesit, për

¹⁴- KLSH, Analiza Vjetore 2013, Tiranë 2014, faqe 13-14

të shfrytëzuar në maksimum kohën e vlefshme kur audituesit nuk ishin të angazhuar në misione auditimi. Trajnimet e muajit gusht rritën ndjeshëm efektivitetin e procesit të trajnimit dhe kishin një impakt të rëndësishëm në arritjen dhe për më tepër, tejkalimin e objektivit të targetuara (për t'u trajnuar mbi 20 ditë në vit). Në konkretisht, u organizuan 30 seksione, ku pjesëmarrës ishte gjithë stafi, si ai ekzistues dhe punonjësit e rekrutuar rishtazi. Kalimi nga organizime të veprimtarive sporadike në aktivitete trajnimi afatgjata dhe të programuara sipas nevojave të audituesve, ndikoi ndjeshëm në rritjen e performancës dhe përfitimeve nga trajnimet.

-Treguesit e arritur flasin për një nivel rritje në terma sasiorë prej mbi 100 % krahasuar me vitin 2011 apo dhe më herët. Në total u realizuan 3090 ditë-njerëz trajnime, të cilat në 2011 ishin vetëm 227 dhe për më tepër të frekuentuara thuajse nga një numër i kufizuar dhe minimal pjesëmarrësish.

Mbështetja nga SAI-t homologe për trajnime jashtë vendit ishte një faktor dhe njëkohësisht burim mjaft i rëndësishëm për të përfutur nga përvojat në arritjen e objektivave të KLSH me eksperiencat dhe praktikat ndërkombëtare. Në këtë drejtim, marrëveshjet e bashkëpunimit të lidhura me Gjykatën Turke të Llogarive, NIK-un Polak, SAI-n e Sllovenisë mundësuan që gjatë vitit 2013 të realizoheshin një numër i konsiderueshëm vizitash studimore si:

- Në Gjykatën Turke të Llogarive u trajnuan 55 persona për 3-5 ditë trajnimi, në grupe prej 18-20 audituesish;
- Në NIK-un Polak rreth 20 auditues për 5 ditë gjatë 2013 dhe në 2012 një grup prej 16 audituesish për 5 ditë gjithashtu.
- Në Slloveni janë realizuar trajnime pranë SAI-t Slloven dhe njëkohësisht në Qendrën e Ekselencës e Financës në Lubjanë, të cilat kanë konsistuar në grupe 4-5 auditues për periudha 3-5 ditore.
- Të tjera trajnime janë kryer jashtë vendit dhe përfshijnë pjesëmarrje në aktivitetet e EUROSAT-t, INTOSAT-t, IDI-t, Grupet e Punës dhe Konferenca apo Simpoziume Ndërkombëtare.

Viti 2014:

Gjatë kësaj periudhe KLSH ka mbajtur në boshtin strategjik disa piketa, si më poshtë:

1. Standardi i Përgjithshëm ISSAI 200, përcakton se “Institucioni Suprem i Auditimit duhet të adoptojë politika dhe procedura për të zhvilluar dhe trajnuar punonjësit e tij për t’i aftësuar që të kryejnë detyrën e tyre në mënyrë efektive dhe për të përcaktuar bazat për avancimin profesional të audituesve dhe stafit tjetër”.
2. I angazhuar në kryerjen e misionit për të cilin është themeluar dhe funksionon, KLSH mbështetet fuqimisht në Standardet e INTOSAI -t duke i konsideruar ato si pjesë e përpjekjeve për rritjen dhe zgjerimin e dijeve profesionale të anëtarëve të stafit.
3. Kontrolli i Lartë i Shtetit nëpërmjet Sistemit të Trajnimeve ka synuar të sigurojë ndërtimin dhe forcimin e kapaciteteve audituese, rritjen dhe zhvillimin e tyre profesional, nëpërmjet inkurajimit të të mësuarit dhe ndryshimit në nivel institucional dhe kombëtar si dhe i nxitjes së pjesëmarrjes në aktivitete të gjëra trajnuese ndërkombëtare, udhëhequr nga motoja e INTOSAI-t “Experientia mutua omnibus prodest.”

Reformimi institucional gjatë tre viteve të fundit vuri në fokus të politikave të zhvillimit kapacitetet audituese, krijimin e kompetencave të larta profesionale, procese këto që vijuan të zhvilloheshin me sukses dhe gjatë vitit 2014. Procesi i Trajnimit, është riorganizuar dhe rikonceptuar në aspekte të rëndësishme jo vetëm për sa i përket formatit, por dhe përmbajtjes e metodologjisë, duke ndikuar në rritjen dhe aftësimin e audituesve për të qenë tërësisht të orientuar drejt përmirësimit të cilësisë së auditimit.

Metodologjitë e reja të aplikuara në trajnime, organizimi dhe trajtimi i çështjeve të identifikuar nga procesi i vlerësimit, inventarizimit dhe analizës së nevojave të stafit për njohuri dhe aftësi në fusha të ndryshme të auditimit dhe lidhur me to, orientimi drejt rezultateve/ outputit, ndikuan ndjeshëm në rritjen e nivelit të pjesëmarrjes së stafit në trajnime duke bërë të mundur arritjen e objektivit të vendosur në Programin Vjetor të vitit 2014, që çdo auditues të siguronte një mesatare të pjesëmarrjes deri në 25 ditë trajnimi/person dhe për çdo auditues të rekrutuar gjatë dy viteve të fundit ky tregues të mos ishte më pak se 30 ditë trajnimi në vit.

Treguesi i Performancës së pjesëmarrjes në trajnime e vendos KLSH në nivelet e larta të Institucioneve Ndërkombëtare Homologe të Auditimit të Lartë dhe njëkohësisht thekson dhe më shumë progresin e arritur nëse i referohemi eksperiencave trajnuese të para tre viteve kur numri tepër i kufizuar i trajnimeve dhe i personave që u angazhuan në të tilla aktivitete vlerë shtuese. Rezultatet e arritura që konsistojnë në 12 fish të mesatares së trajnimit për

person dhe ecuria në vite, shpjegon një qasje të qëndrueshme e të suksesshme që vihet re gjatë tre viteve të fundit.

Duke iu referuar të dhënave informuese lidhur me pjesëmarrjen për periudhën 5 vjeçare 2010-2014, është shumë e dukshme se si reformimi i sistemit të trajnimeve, si pjesë integrale e reformës institucionale në KLSH është zhvilluar i plotë, duke përfshirë çdo aspekt të ndërtimit dhe forcimit të kapaciteteve, shtrirja e tij ka qenë gjithëpërfshirëse duke i siguruar çdo individ të drejtën dhe mundësinë e të mësuarit dhe të trajnuarit.

Viti 2014 shënoi përfundimin e procedurës së përzgjedhjes së partnereve të KLSH në Projektin e Binjakëzimit “Për Forcimin e kapaciteteve të Auditimit të Jashtëm”¹⁵, në kuadër të asistencës së BE për Shqipërinë, nëpërmjet Instrumentit të Parazgjerimit, IPA 2013, me vlerë 2.11 milionë euro. Partneret e KLSH në Projekt janë përzgjedhur Zyra Kombëtare e Auditimit (NIK) e Polonisë dhe SAI i Kroacisë, të dyja këto institucione të auditimit suprem shumë të zhvilluara dhe me përvojë të madhe pune e bashkëpunimi. Projekti për KLSH është ndër 7 projektet e përzgjedhur nga BE në vitet 2013 dhe 2014, për t’u implementuar në mënyrë të decentralizuar nga institucionet e shtetit shqiptar. Zbatimi i tij për një periudhë dyvjeçare në kuadër të Projektit të binjakëzimit do ta ndihmojë KLSH jo vetëm të rrisë kapacitetet e tij audituese, por edhe do të shërbejë si një mjet i fuqishëm për arritjen e objektivave themelore të Strategjisë së zhvillimit të institucionit 2013-2017.

Gjate vitit 2014, është orientuar dhe më shumë puna dhe përpjekja në përmbushjen e drejtimit të dytë strategjik të INTOSAI dhe EUROSAT, zbatimit të standardeve profesionale ISSAI, i cili përmbahet dhe në Strategjinë e KLSH 2013-2017. Institucioni ka përmirësuar kapacitetet audituese, nëpërmjet një procesi të vazhdueshëm kualifikimi, kryerjes së trajnimeve të thelluara dhe gërshetimit të ngritjes arsimore me veprimtarinë praktike audituese. Struktura e punonjësve ka vijuar të ndryshojë, jo vetëm thjesht në favor të background-it universitar, por dhe të kompletimit me kualifikime profesionale, akademike etj.

Çdo auditues i KLSH u trajnua mesatarisht për 26 ditë gjatë vitit 2014, ose mbi trefishin e 3 viteve 2009, 2010 dhe 2011, të marra së bashku. Pra, tashmë ekspozohen tregues të qëndrueshëm në trajnime.

Në tre vitet e fundit 2012-2014, institucioni ka përmbysur thellësisht konceptet dhe politikat e veprimit për sa kanë të bëjnë me komponentin e zhvillimit të burimeve të veta njerëzore.

¹⁵ KLSH, Raporti vjetor 2014, Tiranë 2015, faqe 16

KLSH është investuar tërësisht drejt shtimit dhe rritjes cilësore të kapaciteteve të tij audituese, duke tërhequr në staf personalitete nga profesori i ekonomikut dhe jurisprudencës, duke nxitur audituesit e rinj të shtojnë dijet shkencore dhe duke i bashkërenduar me audituesit më përvojë, të cilët edhe ata nga ana e tyre testohen dhe motivohen për ngritje në karriere.

Nga një institucion i disa viteve me parë praktikisht pa trajnim të audituesve të vet, është kthyer në SAI me tregues perëndimore trajnimi të stafit.

Viti 2015:



Treguesi i Performancës së pjesëmarrjes në trajnime e vendos KLSH-në në nivelet e larta të Institucioneve Homologe Supreme të Auditimit. Rezultatet e këtij viti dëshmojnë për tregues të qëndrueshëm të zhvillimit profesional.

Duke iu referuar të dhënave statistikore lidhur me pjesëmarrjen për periudhën 5 vjeçare 2011-2015, konstatohet se iniciativat për kualifikimin dhe trajnimin, adresimin e aktiviteteve dhe temave, shtrirjen e seksioneve kohore të kryerjes së tyre kanë qenë të mirë përgatitura e gjithëpërfshirëse, duke i siguruar çdo anëtar të KLSH-së të drejtën dhe mundësinë e përfitimi nga sinergjitë e proceseve të mësuarit dhe të kualifikimit.

Në zbatim të Strategjisë së Zhvillimit 2013-2017 (e ripunuar), politika e zhvillimit të kapaciteteve audituese është përkthyer trajnime të cilat janë zhvilluar nga vetë KLSH dhe trajnime jashtë KLSH-së. Trajnimet janë realizuar nga një larmi burimesh dhe në të gjithë fushat e trajnimit. Nevojat për një set njohurish në fushën e metodologjisë audituese kanë predominuar në trajnimet e vitit 2015, kjo shprehje e faktit se audituesit kanë konsoliduar njohuritë mbi kuadrin rregullator.

Trajnime jashtë vendit:

Trajnime të organizuara në bashkëpunim me SAI homologe të vendeve të tjera apo institucione të tjera ndërkombëtare që ofrojnë trajnime të fushës së auditimit si dhe pjesëmarrje në konferenca ndërkombëtare të fushës. Gjatë këtij viti u trajnuan jashtë vendit 136 auditues, ose 83% e stafit auditues.

Tipar i këtyre organizimeve janë kryesisht ato të formës së vizitave studimore dhe seminareve në Institucionet Homologe SAI të vendeve të ndryshme, në kuadrin e zbatimit të Marrëveshjeve të Bashkëpunimit që KLSH ka nënshkruar me këto institucione për shkëmbim eksperiencash dhe të dijeve midis audituesve të vendeve të ndryshme. Gjykata Turke e Llogarive dhe NIK i Polonisë kanë vijuar të jenë ofruesit kryesorë për trajnime të stafit të KLSH-së, pranë institucioneve të tyre duke u kthyer kështu dhe në mbështetësit më

të fuqishëm në procesin e ndërtimit të kapaciteteve audituese të pajisura me njohuri dhe eksperiencë ndërkombëtare.

Trajnime përmes kompjuterit, ose E-learning.

Trajnimet online u ofruan kryesisht nga CEF, Slloveni, duke përfshirë aspekte të buxhetimit, dhe në këtë institucion u realizuan 188 ditë njerëz, apo 13 punonjës. Kjo metodë apo formë e re trajnimi, po zë një vend gjithnjë e në rritje në strukturën e përgjithshme të modeleve të aplikuara të trajnimit. Kjo metodë ofron një bibliotekë të gjerë trajnimi, sipas nevojave të përdoruesit dhe përbën një sfidë për zhvillim në të ardhmen. Aktualisht është duke u punuar në drejtim të formimit të bibliotekës sonë virtuale, duke shfrytëzuar fondin e pasur të botimeve, materialet e trajnimeve brenda KLSH-së dhe eksperiencat e marra nga trajnimet nga jashtë.

Konferenca –Seminare - workshop-e.

Shkëmbimi i eksperiencave të përbashkëta përbën tiparin kryesor të avancimit profesional.

- *Pjesëmarrja në Kongreset e Organizatave Profesionale Ndërkombëtare, INTOSAI, EUROSAT etj* ka mundësuar prezantimin e KLSH me një profil të ri, të orientuar drejt një të ardhme për një auditim publik modern dhe të mbështetur fuqishëm në Standardet e INTOSAI-t, ISSAI.

-Seminare trajnimi të organizuara nga institucione publike ndërkombëtare në fushën e menaxhimit të financave publike dhe auditimit.

Me gjithë mundësitë e limituara, KLSH është përpjekur të shfrytëzojë më së miri pjesëmarrjen në seminare dhe trajnime të organizmave profesionale ndërkombëtarë për punonjës publikë, sikurse është CEF / Qendra e Ekselencës në Financë; trajnimi "Auditimi i TI-së" pranë ECA Luksemburg; trajnimi "Menaxhimi Financave Publike" në Hagë, Holandë etj. Si një traditë tashmë e konsoliduar, audituesit që kanë marrë pjesë në të tilla trajnime dhe seminare, shpërndajnë midis kolegëve eksperiencat dhe njohuritë e fituara.

-Pjesëmarrje dhe kontribut aktiv në takimet e Grupeve të Punës dhe Komisioneve të organizuara nga INTOSAI dhe EUROSAT;

Politika e hapur ndaj eksperiencave ndërkombëtare në fushën e auditimit publik ka sjellë një ndryshim rrënjësor lidhur me konceptimin përfaqësimit të Auditimit Publik Shqiptar në rrjetet profesionale ndërkombëtare. Angazhimi i stafit të KLSH në Grupe Pune, Task Force dhe aktivitete të tjera ndërkombëtare ka shkuar përtej pjesëmarrjes së thjeshtë, KLSH është

vendosur në nivelet e kontribuesve më aktiv duke treguar përkushtim e profesionalizëm të lartë.

Trajnimi i stafit auditues brenda dhe jashtë vendit¹⁶ është parë nga institucioni si rruga me efektive për ngritjen e kapaciteteve. Treguesi i trajnimeve ka arritur në 27 ditë trajnimi për punonjës në vitin 2015. Për këtë vit u trajnuan jashtë vendit 136 auditues, ose 83% e stafit auditues.

Për audituesit e sapo rekrutuar ky tregues është 30 ditë trajnimi në vit. Pjesëmarrja në trajnime e vendos KLSH-në përkrah me nivelet e SAI-ve të zhvilluara evropiane. Janë realizuar tre forma të trajnimit profesional:

1. Trajnimi përmes kurseve on-line, apo e – learning;
2. Trajnimi “face-to face”, me kontakt direkt me trajnuesin;
3. Trajnimi përmes shkëmbimit të eksperiencave të përbashkëta me ekspertë të SAI-ve partnere dhe SIGMA-s, nëpërmjet pjesëmarrjes në seminare dhe workshope.

Viti 2016:

□ Si pjesë e motos për shkëmbimin e eksperiencave dhe në funksion të angazhimeve në çështjet e rëndësishme ndërkombëtare të auditimit, KLSH ka ndërmarrë një agjendë të gjerë pjesëmarrjesh në workshop-e ndërkombëtare. Disa prej tyre janë PPA II, Luksemburg; ISSAI 30, Krakov; workshop mbi Opinionin e Auditimit, Beograd; Hyrje në Auditimin e IT, Luksemburg; Seminar në Prokurimet Publike, Dubrovnik; PPA II, Podgoricë; TFA & Ethics, Madrid; Auditimi i IT, Ankara; Menaxhimi dhe Vlerësimi i Riskut, Luksemburg, ECA; Analiza e Projekteve dhe Politikave, ECA; PPA II, Prishtinë; Prokurimi Publik, CEF Lubjanë; Menaxhimi i projekteve të Biznesit, PPA II, Suedi; workshop mbi Korrupsionin dhe Mashtrimin, CEF, Slloveni; workshop mbi Standardet e Kontabilitetit, CEF, Slloveni; auditimi operativ, Shkup; etj.

Referuar kuadrit për matjen e performancës PFM¹⁷ për indikatorin e Zhvillimit Profesional dhe të Trajnimeve, për katër dimensionet statusi i realizimit të tyre rezultoi i vlerësuar si më poshtë:

- Planifikimi dhe Proceset për Zhvillimin Profesional dhe Trajnimet/ Statusi: Vlerësimi maksimal 4;

¹⁶ -KLSH, Raporti vjetor I performances 2015, Tiranë 2016, faqe 22

¹⁷ KLSH, Raporti vjetor I performances 2016, Tiranë 2017, faqe 87

- Zhvillimi profesional i auditimit financiar/Statusi: Vlerësim i moderuar 2;
- Zhvillimi profesional i auditimit të përputhshmërisë/Statusi: Vlerësim i moderuar 3;
- Zhvillimi profesional i auditimit të performancës/Statusi: Vlerësim i moderuar 3.

Në përfundim të këtij procesi vlerësimi rezulton se në periudhat në vijim në fokus të politikave të zhvillimit profesional do të jenë trajnimet në fushën e auditimit financiar por njëherazi dhe trajnimet në drejtim të auditimit të performancës dhe auditimit të përputhshmërisë.

Vlerësimi i dimensionit të parë kërkon që: institucioni të ketë zhvilluar dhe aplikuar një plan për zhvillimin profesional dhe trajnimet;

- institucioni ka një plan vjetor trajnimesh dhe të zhvillimit profesional;
- institucioni ka aplikuar praktika për përzgjedhjen e stafit për të marrë pjesë në trajnim dhe për të përfutur kualifikime profesionale dhe selektimi bazohet në aplikime dhe në konsiderata për kompetencat e nevojshme;
- të gjithë audituesit kanë zhvilluar një plan të bazuar në vlerësimet vjetore dhe aplikimi i këtij plani monitorohet;
- janë zhvilluar mekanizma efektivë për të monitoruar dhe vlerësuar rezultatin e zhvillimit profesional dhe të trajnimit të audituesve.

✓ Dimensioni i parë është vlerësuar në nivelin 4 (maksimal), duke realizuar tërësisht dimensionin e zhvillimit. Në lidhje me këtë dimension kemi evoluim nga viti 2015 në vitin 2016, duke kaluar nga niveli 3 në 4. Kjo pasi: - është zhvilluar identifikimi i nevojave personale për trajnim; - është evidentuar informacioni mbi teknikat e nevojshme të procesit të trajnimit; - është realizuar testimi i dijeve të përfutura nga trajnimi; - është realizuar një përmirësim i përzgjedhjes së trajnuesve duke përfshirë trajnues nga ekspertët e SAI-t Polak dhe Kroat.

✓ Vlerësimi i dimensionit të dytë kërkon trajnimin për zhvillimin e profesional të auditimit financiar. Ai përbëhet nga: - Caktimi i përgjegjësisë për zhvillimin profesional të një apo disa persona me eksperiencë dhe autoritet në institucion; - Zhvillimi i kompetencave të përshtatshme dhe të individualizuara për auditues cilësisht të ndryshëm; - Zhvillimi dhe implantimi i një plani për zhvillimin profesional për audituesit financiar, të bazuar në analizë të përshtatshme e cila adreson nevojat e identifikuara dhe kërkesat për cilësi të ndryshme të audituesve. Vlerësimi i këtij dimensionit është i moderuar në nivelin 2 pasi, ndonëse zhvillimi profesional dhe trajnimet kanë synuar tipet e ndryshme të disiplinave audituese, nuk ka një person apo persona të veçantë sipas tipit të disiplinës, të cilët të jenë

caktuar për të ndjekur zhvillimin profesional të audituesve të specializuar për disiplinën e synuar. Për këtë lloj auditimi jemi në proces të krijimit të trupës së audituesve financiarë që do të kryejnë auditime të pasqyrave financiare.

- ✓ Vlerësimi i dimensionit të tretë kërkon trajnimin për zhvillimin e profesional të auditimit performancës. Ai përbëhet nga:

Caktimi i përgjegjësisë për zhvillimin profesional të një apo disa audituesve me eksperiencë dhe autoritet në institucion; - Zhvillimi i kompetencave të përshtatshme dhe të individualizuara për auditues cilësisht të ndryshëm; - Zhvillimi dhe implantimi i një plani për zhvillimin profesional për audituesit të performancës, të bazuar në analizë të përshtatshme e cila adreson nevojat e identifikuara dhe kërkesat për cilësi të ndryshme të audituesve. Vlerësimi i këtij dimensionit është në nivelin 2 pasi, ndonëse zhvillimi profesional dhe trajnimet kanë synuar tipet e ndryshme të disiplinave audituese, nuk ka një auditues apo disa auditues të veçantë sipas tipit të disiplinës, të cilët të jenë caktuar për të ndjekur zhvillimin profesional të audituesve të specializuar për disiplinën e synuar.

- ✓ Vlerësimi i dimensionit të katërt kërkon trajnimin për zhvillimin e profesional të auditimit të përputhshmërisë. Ai përbëhet nga: - Caktimi i përgjegjësisë për zhvillimin profesional të një apo disa auditues me eksperiencë dhe autoritet në institucion; - Zhvillimi i kompetencave të përshtatshme dhe të individualizuara për auditues cilësisht të ndryshëm; - Zhvillimi dhe implantimi i një plani për zhvillimin profesional për audituesit të përputhshmërisë, të bazuar në analizë të përshtatshme, e cila adreson nevojat e identifikuara dhe kërkesat për cilësi të ndryshme të audituesve. Vlerësimi i këtij dimensionit është në nivelin 3 pasi, ndonëse zhvillimi profesional dhe trajnimet kanë synuar tipet e ndryshme të disiplinave audituese, nuk ka një apo disa auditues të veçantë sipas tipit të disiplinës, të cilët të jenë caktuar për të ndjekur zhvillimin profesional të audituesve të specializuar për disiplinën e synuar.

Implementimi i projektit ka pasur një impakt të konsiderueshëm në trajnimin e stafit auditues të KLSH në fusha të ndryshme ku mund të përmenden trajnimet për luftën kundër korrupsionit dhe mashtrimit, trajnimet për auditimin IT, trajnimet për auditimin e performancës dhe trajnimet për komunikimin. Në takimet me ekspertët e misionëve të ndryshme janë përfshirë 89 auditues të KLSH, ose ndryshe janë realizuar 884 ditë trajnime auditues. Nga fondi prej 6.9 milion lekë të parashikuara nga buxheti i shtetit për këtë projekt për vitin 2016 janë shpenzuar 1.6 milion lekë duke harmonizuar punën me eksperiencën e partnerëve të Projektit të Binjakëzimit, SAI-t polak dhe SAI-t kroat, produktet e Projektit do të forcojnë zbatueshmërinë e rekomandimeve tona, si mjet thelbësor për të ndikuar në mirëqeverisjen publike të vendit.

□ KLSH¹⁸ bën pjesë në kapitullin e gjashtë të pasaportës së indikatorëve. Indikatorët e përmirësuar janë:

- Indikator 6.1.1 u përmirësua duke reflektuar pasqyrimin më të saktë të rritjes së pjesës e auditimeve financiare në totalin e auditimeve. Metodologjia e rivlerësuar është përqindja e tipeve të auditimit ndaj totalit;
- Indikator 6.1.2 u diferencua duke evidentuar nivelin e pranuar të rekomandimeve (accepted), një tregues i ndryshëm nga ai i zbatuar (implementuar);
- Indikator 6.1.13 reflektoi strategjinë e trajnimit dhe metodologjinë e matjes së ditëve të trajnimit mbi standardet. Metodologjia e matjes evidentoi numrin e ditëve të trajnuara mbi standardet ndaj numrit total të ditëve të trajnuara, si dhe përqindjen e audituesve të trajnuar për standardet.
- Modulet standard të trajnimit për auditimin IT, për audituesit e KLSH-së. Në bashkëpunim me ekspertët Polak, Drejtorisë së IT, Drejtorisë së Metodologjisë dhe Zhvillimit si dhe Drejtuesve të Departamenteve/ Drejtorive, në kuadër të projektit IPA, u zhvilluan rekomandime për përmirësime të mëtejshme bazuar në Handbookun e Grupit të Punës së auditimit IT dhe përshtatja për nevojat e KLSH-së.

Aplikimi i procesit të trajnimit në KLSH është tashmë i zhvilluar dhe me një traditë disa vjeçare. Për këtë, zhvillimi i kërkesave të mësipërme mund të konsiderohet një proces i konsoliduar.

Për sa i përket treguesve të konsoliduar rezulton se mesatarisht ditë trajnimi për periudhën 2012-2016 janë realizuar 3484.8 ditë trajnimi, kundrejt 112.8 ditë trajnimi realizuar përgjatë periudhës 2002-2011. Duke i grupuar në kategori janë kryer:

- trajnime në fushën e metodologjisë audituese;
- trajnime në fushën e kuadrit rregullator dhe funksional të subjekteve që auditohen;
- të tjera, ku përfshihen trajnimet nga konferencat, workshop-et dhe vizitat studimore.

Të gjithë audituesit janë trajnuar dhe kanë marrë njohuri rreth standardeve, manualeve dhe metodologji audituese. Në këtë mënyrë procesi i trajnimit ka plotësuar objektivat e strategjisë për Aplikimin e Standardeve të Auditimit, ISSAI, si dhe aplikimin e Indikatorëve të Performancës të Strategjisë së Menaxhimit të Financave Publike 2014-2020 (SMFP), indikator 6.1.3.

¹⁸ KLSH, Analiza vjetore 2016, Tirane 2017, faqe 122, 124, 125-130

Evidentohet kërkesa për trajnime në fushën e manualeve të auditimit, rregulloreve të procedurave të auditimit si dhe të kuadrit rregullator të subjektit të audituar.

Në trajnime të tjera prej 15% predominon kërkesa për trajnime në teknika auditimi, eksperiencia të marra nga vizitat studimore në homologët tanë ndërkombëtar. Në përgjithësi dispersioni i vogël i të dhënave tregon për një orientim të procesit të trajnimit në të gjithë këto fusha, pa lënë mënjanë ndonjërin prej tyre.

Metoda e preferuar e trajnimit. Pyetja e shtruar në këtë rast ishte evidentimi i metodës më të preferuar për tu trajnuar. Shtresat e trajtuara janë: 1. Trajnime face-to face; 2. Trajnime e-learning; 3. Trajnime në workshope, konferenca shkencore, peer review; 4. Trajnime në departament; 5. Trajnime jashtë shtetit; 6. Trajnim të tjera.

Viti 2017:



Qasja e institucionit në përmbushje të Objektivit të Dytë Strategjik¹⁹, rritja e kapaciteteve audituese dhe e cilësisë së auditimit, u udhëhoq nga parimet dhe praktikrat më të mira ndërkombëtare, duke e bazuar zhvillimin metodologjik dhe profesional të burimeve njerëzore në dy shtylla kryesore:

(1) krijimin e një profili të lartë profesional të audituesit publik;

(2) sigurimin e kryerjes së veprimtarisë audituese, në përputhje të plotë me standardet e auditimit të jashtëm publik si dhe praktikrat e mira të fushës të konkretizuara në manualët e auditimit, rregulloret e procedurave të auditimit, përmirësimin e raportimit dhe transparencës si dhe trajnimin e vazhdueshëm të stafit auditues.

Në fund të vitit 2017, audituesit e KLSH sipas statistikave të institucionit rezultojnë me një mesatare prej 28,5 ditë trajnimi/ auditues, nivelin më i lartë i këtij treguesi përgjatë gjithë zhvillimit të këtij institucioni ndër vite, ose 14 herë më shumë se viti 2011, me 2,1 ditë mesatare trajnimi/auditues.

Trajnimet ezauruan fusha të tilla si Standardet Ndërkombëtare të auditimit të INTOSAI-t, Manualët e Auditimit dhe udhëzuesit specifikë të qasjes audituese dhe teknikave të auditimit, çështje të kuadrit rregullator dhe legjislativ të përgjithshëm në nivel kombëtar dhe institucional të lidhura drejtpërsëdrejti me veprimtarinë audituese, si dhe të tjera që kanë impakt në punën e KLSH, çështje specifike të auditimit në konferenca, workshop-e dhe vizita studimore në SAI-t homologe si praktika më të mira ndërkombëtare të fushës, etj.

Puna për rritjen e trajnimeve dhe marrjen e eksperiencës drejtpërsëdrejti në auditim nga ekspertë të SAI-ve simotra u thellua me avancimin e Projektit të Binjakëzimit me fondet e

¹⁹ KLSH, Analiza Vjetore 2017, Tiranë 2018, faqe 31, 58-59

Bashkimit Evropian IPA 2013, me SAI-t e Polonisë (NIK) dhe të Kroacisë si partnere, në mars të vitit 2016. Vetëm gjatë vitit 2017 u organizuan nga ekspertë polakë, kroatë dhe holandezë, 37 misione pranë audituesve të KLSH, duke dhënë 80 rekomandime. Zhvillimet profesionale dhe rritja e kapaciteteve audituese mbështetën fuqimisht angazhimet të ndërmarra nën Objektivin e Tretë Strategjik, përmirësimi i cilësisë dhe shtimi i numrit të auditimeve të performancës.

Zhvillimi i kapaciteteve dhe analiza e veprimtarisë trajnuese për vitin 2017 dhe rezultateve të saj konfirmoi se KLSH ka ndërtuar një sistem real dhe efektiv trajnimi dhe zhvillimi profesional. Objektivat e KLSH për zhvillim profesional u përvijuan në Programin Vjetor të Trajnimit për vitin 2017, duke synuar sigurimin e trajnimeve për stafin në si një qasje e qëndrueshme, e aftë ti mundësojë stafit ruajtjen dhe zhvillimin e vazhdueshëm të aftësive, dijeve dhe zhvillimin e karrierës.

Sistemi i Zhvillimit Profesional në KLSH reflekton efektivitetin e politikave të rritjes së kapaciteteve profesionale të KLSH në vite, për të cilat treguesit e performancës përfaqësohen në nivele rreth 14 herë më të larta, nga 2,1 ditë mesatare trajnimi/auditues në vitin 2011, në fund të vitit 2017 stafi auditues ka një mesatare prej 28,5 ditë trajnimi/auditues duke arritur kështu dhe nivelin më të lartë të këtij treguesi përgjatë gjithë zhvillimit të këtij institucioni ndër vite.

Viti 2018:

Implementimi i suksesshëm i Programit të Zhvillimit Profesional të Stafit të KLSH për vitin 2018, sipas synimeve të projektuara në kërkesat e Vendimit të Kryetarit të KLSH nr. 230, datë 31.12.2017, mundësoi që çdo auditues në KLSH përgjatë kësaj periudhe të arrijë objektivat dhe realizojë indikatorët themelorë që nxisin forcimin e kapaciteteve profesionale përmes trajnimit.

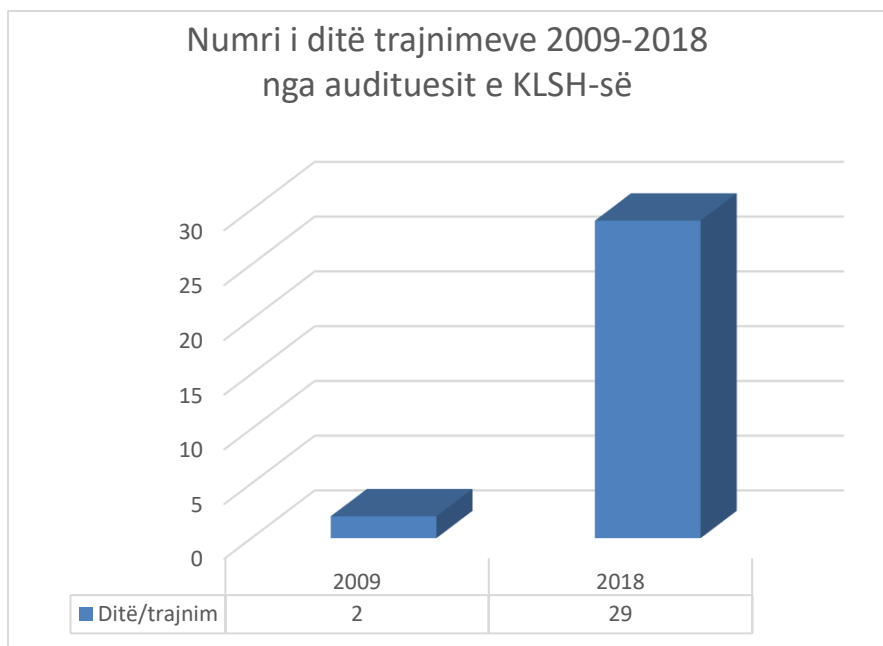
Gjatë vitit 2018, karakteristikë është se janë alternuar në mënyrë të harmonishme të dy opsionet e mundshme, sipas vendit të kryerjes së seancave të konsolidimit të njohurive:

- ✓ Seminare dhe trajnime të zhvilluara në institucionin e KLSH-së me lektorë vendas dhe të huaj;
- ✓ Seminare dhe trajnime të zhvilluara në bashkëpunim me partnerët ndërkombëtarë pranë SAI-ve dhe Gjykatave të Auditimit.

Trajnimet e organizuara brenda institucionit janë fokusuar kryesisht në tre blloqe kryesore:

1. *Trajnime për stafin e ri*, me bosht kryesor prezantimet dhe njohuritë mbi rolin dhe përgjegjësitë e institucionit suprem të auditimit, dhënien e njohurive dhe koncepteve themelore mbi përgjegjshmërinë, llogaridhënien publike dhe misionin e profesionistëve të auditimit publik; aftësitë dhe mjeshtritë që ata duhet të zotërojnë; teknikat dhe mjetet që duhet të përdorin gjatë punës së tyre etj, (dy sesione tre javore secili në muajt Prill dhe Qershor);

2. *Trajnime të përditësimit të njohurive*, të cilat janë drejtuar për stafin ekzistues dhe me eksperiencë, kryesisht në formën e analizës së rasteve studimore (case study); shkëmbimit të eksperiencës brenda departamenteve nëpërmjet komunikimit të gjetjeve dhe rekomandimeve për auditimet më të vlerësuara; si dhe ofrimin e trajnimeve nga partnerët ndërkombëtarë dhe lokalë, të organizuara gjatë gjithë vitit 2018. Ky grup trajnimesh ka përfshirë dy fasha mujore: trainime të realizuara gjatë muajit gusht 2018 dhe ato të kryera gjatë periudhës tetor-nëntor 2018, (Urdhri nr. 916, datë 31.07.2018 i Kryetarit të KLSH-së).
3. *Trajnime për testimin e njohurive*, për njohuritë shtesë dhe vlerësimin e performancës së punës së audituesve, të organizuar në muajin Shtator 2018, (në zbatim të Urdhrit nr. 64, datë 22.05.2018 të Kryetarit të KLSH-së, “Për përditësimin e njohurive shtesë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë”).



Në fund të vitit 2018, audituesit e KLSH kishin siguruar një mesatare prej **29** ditë trajnimi/auditues, duke shënjestruar nivelin më të lartë të këtij treguesi përgjatë gjithë zhvillimit të këtij institucioni ndër vite, që nga krijimi i tij. Në referencë të procedurave analitike krahasimore, indikatori i numrit të ditë trajnimeve për çdo auditues mesatar vjetor rezulton të jetë **14,5** herë më shumë se viti 2009 ku regjistroheshin vetëm 2 ditë mesatare trajnimi/auditues.

Treguesit e performancës së trajnimeve për vitin 2018 konfirmojnë një trend të stabilizuar dhe dëshmojnë se ndër vite struktura e trajnimeve ka ndryshuar në gjithë derivatet e saj, në përputhje me kërkesat e stafit për ndryshim e zhvillim dhe ka ndjekur prioritetet bashkëkohore të avancimit profesional. Kualifikimet janë orientuar drejt njohjes së thelluar dhe zbatimit të Standardeve Ndërkombëtare të Auditimit dhe Kuadrit të Praktikave Profesionale Ndërkombëtare të Auditimit Publik, duke i konsideruar si avantazh krahasues në rritjen e cilësisë së angazhimeve vijuese.

Struktura e tematikave që kanë përbërë kurikulën vjetore të zhvillimit profesional ka përfshirë:

- rreth 53 % e temave dhe çështjeve të elaboruara me orientim fushën e metodologjisë audituese, standardeve dhe kornizës së auditimeve sipas llojeve;
- 22% e trajnimeve trajtuan çështje të kuadrit rregullator dhe legjislativ të përgjithshëm, në nivel kombëtar dhe institucional;
- 25 % e trajnimeve trajnime të tjera përfshinë çështje specifike të auditimit, njohja me softuerët që suportojnë proceset dhe angazhimet e auditimeve në praktikë.

Për të maksimizuar cilësinë dhe vlerën e përfitimit të njohurive në procesin e trajnimit, KLSH është mbështetur ndjeshëm në diversifikimin e burimeve të informacionit. Në një masë të rëndësishme gjatë vitit 2018, KLSH u mbështet nga veprimtari trajnimi intensiv dhe cilësor nga ekspertët e Projektit të Binjakëzimit IPA 2013, kryesisht ekspertë të NIK të Polonisë, SAI të Kroacisë, Gjykatës së Auditimit të Holandës, brenda dhe jashtë vendit, nëpërmjet workshop-eve dhe vizitave studimore.

Ofruesit e trajnimeve në vite janë ekspertët brenda KLSH-së, ekspertë të jashtëm në vend, ekspertë të jashtëm nga partnerët strategjikë të institucionit. Fokusi për audituesit e rinj ka qenë azhurnimi mbi dokumentet më të rëndësishëm dhe fundamentalë në auditimin publik, të tilla si: Deklarata e Limës (ISSAI 1) dhe e Meksikës (ISSAI 10); Standardet Ndërkombëtare të Auditimit: Parimet të Përgjithshme të Auditimit në Sektorin Publik (ISSAI 100); Parimet të Përgjithshme të Auditimit Financiar (ISSAI 200); Parimet të Përgjithshme të Auditimit të Performancës (ISSAI 300) dhe Parimet të Përgjithshme të Auditimit të Përputhshmërisë (ISSAI 400); Rezolutat e Asamblesë së Përgjithshme të Kombeve të Bashkuara (A/66/209 dhe A/69/228), etj.

Qëllimi i Programeve të Trajnimit: është synuar përditësimi i njohurive dhe plotësimi i dijenive të audituesve me njohuri shtesë mbi qasjen e auditimit, rritja e cilësisë së auditimeve nëpërmjet përbushjes së misionit të audituesit publik (në nivelin individual dhe institucional), të udhëhequr nga motoja dhe kredoja profesionale: “KLSH - shërbëstar i qytetarit shqiptar”.

Target Grupet në fokus: Programi Vjetor dhe ato Analitike e Periodike të Trajnimit janë hartuar dhe ndjekur nominalisht nga të gjitha nivelet e audituesve si dhe nga stafit tjetër operacional e ndihmës në KLSH.

Procesi trajnues dhe kualifikues është konsideruar pjesë e pandarë e Programit Vjetor të Zhvillimit Profesional 2018, pjesë e normave të obligueshme për çdo punonjës. Temat e trajtuara kanë adresuar njohuritë më të reja për zgjidhjen e situatave që mund të ndeshin audituesit në praktikën e punës; zotësitë, aftësinë dhe kompetencat që çdo auditues i KLSH duhet të pajiset me qëllim krijimin e një profili të lartë prestigjioz profesional.

Kurrikulat e përzgjedhura për trajnimet i janë nënshtruar një diskutimi të gjerë dhe janë bazuar në objektivat e specifikuar, duke përfshirë një plan edukativ të dizajnuar për të sjellë ndryshime në mënyrën e konceptimit dhe zhvillimit të seancave trajnuese. Procesi ka synuar sigurimin e njohurive të qarta mbi çdo fazë, proces dhe aspekt të praktikës audituese, duke fituar si output kompetencat shtesë të rezultuara nga trajnimi. Për herë të parë, është arritur gjatë këtij viti progresi dhe matja e njohurive përmes kryerjes së proceseve rigoroze të kontrollit të njohurive (testimi i kryer nën drejtimin e Komisionit të Posaçëm, ngritur nga Kryetari i KLSH sipas Urdhrit nr.64, datë 22.5.2018).

Mund të thuhet se, trajnimet ashtu siç janë konceptuar, kanë kontribuar në mënyrë të arsyeshme dhe të konsiderueshme në përmirësimin e cilësisë së shërbimeve audituese si dhe kanë orientuar stafin në adresimin e sfidave përmes njohurive të zbatimit të angazhimeve profesionale të auditimit.

Një vëmendje dhe hapësirë e posaçme u është kushtuar gjatë 2018 temave të pa elaboruara më parë dhe të trajtuara në themel, si:

- ✓ *Manuali udhëzues i KLSH mbi auditimin e mashtrimit dhe hetimin e korrupsionit;*
- ✓ *Trajnimet në fushën e teknologjisë së informacionit, me fokus zbatimin e dokumentit mbi politikat e sigurisë së informacionit në KLSH (politikat, standardet dhe platforma udhërrëfyese për menaxhimin efektiv të proceseve të punës);*
- ✓ *Njohuritë e thelluara mbi aplikimin e Sistemit të Informacionit për Menaxhimin dhe Mbështetjen e Proceseve të Auditimit (SIMMPA);*
- ✓ *Planifikimi i veprimtarisë audituese mbi bazë risku;*
- ✓ *Auditimi i konfliktit të interesave në skemën e prokurimeve publike,*
- ✓ *Standardet e GAO mbi Kontrollin e Brendshëm, në referencë të botimit të KLSH-së mbi Librin Jeshil (“Green Book”), etj;*

Trajnimet dhe kualifikimet jashtë vendit:

Këto aktivitete kanë shtuar mundësitë e kontakteve dhe përfitimeve direkte nga shkëmbimi i përvojave gjatë vitit 2018 dhe ku ndoqën aktivitete kualifikimi **138** auditues. Vetëm në intervalin kohor 2015-2018, nga ana e KLSH-së janë zhvilluar gjithsej **572** aktivitete jashtë vendit, si vizita zyrtare, workshop-e, marrëveshje bashkëpunimi me institucionet analoge evropiane dhe më gjerë, komitete të kontaktit, tryeza të grupeve të punës, konferenca shkencore dhe seminare trajnuese, vizita studimore në SAI-t homologe, etj..

Nënvizojmë se, ky tregues në vitin 2009 regjistronte një numër minimal dhe mjaftohej vetëm me disa vizita në ndonjë simpozium pa peshë apo pjesëmarrje në kongrese ndërkombëtare. Me rëndësi ka qenë pjesëmarrja aktive e audituesve të KLSH gjatë 2018 në evente të tilla si:

- Konferenca për luftën kundër korrupsionit, Washington
- Seminari për Integritetin, Hungari
- Takimi ITSA, ITASA, Bernë
- WG për Katastrofat, Moldavi
- Konferenca e përbashkët shkencore, “Auditimi mbi bazë Risku” Kuwait
- Grupi i Punës mbi IT, Talin
- WGEA, Helsinki
- Konferenca Shkencore “Roli i Institucioneve Supreme të Auditimit në rritjen e Përgjegjshmërisë, Transparencës dhe Integritetit në Sektorin Publik”, Sofje
- Teknikat dhe metodat e analizës financiare, Luksemburg
- Seminari mbi Prokurimin Publik, Athinë
- Mjetet dhe metodat e vlerësimit, Luksemburg
- Auditimi i Performancës, CEF, Slloveni
- Takimi për Cilësinë e Aërit, Warshavë
- Aftësimi i SAI-ve për Peer Review, Bratislavë
- IPA, Projekti antikorrupsion, Vjenë
- Vizitë Studimore në Poloni, IPA
- IDI, Aktiviteti Antikorrupsion, Zambia
- IPA, Auditimi i Performancës, Holandë
- Peer to Peer, Kuwajt
- Auditimi Financiar, Workshop, Budva
- WGEA, Bratislavë
- Auditimi i Performancës, ZKA dhe USAID, Prishtinë
- Roli i SAI –t në përhapjen e integritetit, Hungari
- PMF, Madrid
- Metodologjia e Auditimit, Warshavë
- TFA&E, Lisbonë
- Workshop mbi Auditimin Financiar, Ankara
- Seminar TFMA, Beograd
- Procesi *Screening*, Kapitulli 32 i KE, Bruksel, etj,

Në zbatim të politikave të zhvillimit profesional, bazuar në marrëveshje dhe marrëdhënie me institucionet ndërkombëtare të auditimit, gjatë periudhës 2013-2018, është përfutur përvojë nga programe internship-i për periudha 5-6 muaj në Gjykatën Evropiane të Audituesve (ECA), Luksenburg. Meriton të thuhet se, numri i audituesve që kanë përfutur njohuri nga kualifikimi dhe specializimi përmes intership-eve 5-6 mujore në Gjykatën Evropiane të Auditimit ECA, arriti në **15**.

Nga ana tjetër, ka vijuar të aplikohen me sukses ndjekja e programeve të internship-it me Zyrën e Auditimit të Qeverisë Amerikane (GAO), ku këtë vit, 2 auditues përmbyllën me sukses programet e kualifikimeve 5-mujore, duke shkuar deri në 5 auditues në këto 4 vite. Internshipi është konsideruar një mjet shumë i rëndësishëm dhe i dobishëm për të ofruar njohuri mbi auditimin e fondeve të BE-së, për shkëmbimin e njohurive mbi mjetet dhe teknikat e auditimit të sistemeve, krijimin e rrjetit të networkut të audituesve të SAI-ve të vendeve që aspirojnë të bëhen anëtare të BE-së, etj.

XII. Konkluzione të punimit dhe projeksionet e vazhdimësisë....

- I.** Tradita e zhvillimit profesional këto vitet e fundit ka patur si konstante qasjen e qëndrueshme, sfiduese dhe të suksesshme ndaj trajnimit profesional. Ruajtja e këtij bazamenti apo sistemi të qëndrueshëm dhe efektiv të trajnimeve duhet të mbetet obligim i gjithë pranuar.

Nëpërmjet një procesi analize ndërdepartamentale dhe kryerjes së analizës SËOT do të synohet që nga njëra anë ti shërbehet cilësisë së auditimeve dhe nga ana tjetër nxitjes, inkurajimit e motivimit të çdo audituesi publik për progres profesional dhe për të ecur përpara mbi baza të vlerësimit meritokratik.

Intensifikimi i përpjekjeve për një kurbë në rritje të indikatorëve sasiorë e cilësorë të kualifikimeve dhe trajnimeve, duhet të jetë një konstante e pa diskutueshme e objektivit strategjik të KLSH-së në këtë fushë. Kjo do të matet nëpërmjet ruajtjes së staturës dhe nivelit të konsoliduar të indikatorëve të trajnimit të arritur, shprehur në ditë- trajnimi dhe ditë-njerëz për çdo auditues në vit, ditë-trajnimi brenda dhe jashtë vendit, etj. Iniciativat për kualifikimin dhe trajnimin, adresimin e aktiviteteve dhe temave, atraktiviteti, shtrirja e bllok-seksioneve kohore të mbajtjes së tyre do ti nënshtrohen analizave të mirë përgatitura e gjithëpërfshirëse, me qëllimin që ti sigurojmë çdo anëtar të stafit të KLSH-së të drejtën dhe mundësinë e përfitimit nga sinergjitë e proceseve të mësuarit dhe të kualifikimit gjatë gjithë jetës. KLSH do ta konsiderojë këtë investim si kontribut për një gjeneratë të ardhshme të audituesve të formuar njësoj si kolegët e tyre kudo në perëndim.

- II.** Thellimi i proceseve të reformimit të moduleve dhe skenarëve të trajnimeve, si pjesë integrale e reformës institucionale në KLSH, duke përfshirë çdo aspekt të ndërtimit dhe forcimit të kapaciteteve; kompozimi i target-grupeve sipas niveleve dhe specializimeve të ngushta, por edhe duke qenë gjithëpërfshirëse, për ti krijuar çdo audituesi shansin e të mësuarit në çdo ditë të jetës.

Mbështetur në ISSAI 100–“Parimet Themelore të Auditimit të Sektorit Publik”, sipas të cilit “... SAI duhet të adoptojnë për të zhvilluar dhe trajnuar punonjësit e tyre për t’i aftësuar ata të kryejnë detyrën e tyre efektivisht dhe për të përcaktuar bazat për avancimin profesional të audituesve dhe te stafit tjetër...”, KLSH do të vijojë ta konsiderojë trajnimin dhe zhvillimin profesional të audituesve si një standard auditimi të njohur, vendosur dhe të pranuar.

Për këtë, do të kristalizohet filozofia mbi kryerjen e investimeve të konsiderueshme në iniciativat trajnuese të harmonizuara, përmes së cilës mund të përfitojmë nga sinergjitë që rezultojnë përmes një përpjekjeje të kombinuar dhe të koordinuar.

- III.** Konceptimi i Prognozës Afatmesme mbi perspektivat për përmirësime të mëtejshme të axhendës së kualifikimeve dhe Kalendarit Vjetor të Trajnimeve për vitin 2019, në akordancë me kriteret e matshme dhe dimensionet/ indikatorët e inkurajuar nga Korniza e Matjes së Performancës së SAI-t (*miratuar në Kongresin e XXII-të të INTOSAI-t*) për zhvillimin organizativ dhe të kapaciteteve.

Më hollësisht:

- ISSAI 12 thekson se SAI-et duhet të promovojnë zhvillimin e vazhdueshëm profesional që ndikon në ekselencën individuale, të grupit dhe të gjithë organizatës.
- Pjesa (C) e strukturës së raportit të Performancës institucionale, (*inkuadruar në Kornizën e Matjes së Performancës së SAI-t*) i dedikohet Dimensionit (iii) Analiza e përpjekjeve për zhvillimin e kapaciteteve të SAI-t.
- SAI-23: Zhvillimi Profesional dhe Trajnimi.

Dimensione për tu vlerësuar në vijimësi gjatë viteve të ardhshme:

(i) *Planet dhe Proceset për Zhvillim dhe Formimit Profesional dhe Trajnimi;*

(ii) *Zhvillimi Profesional dhe Trajnimi për Auditimin Financiar;*

(iii) *Zhvillimi Profesional dhe Trajnimi për Auditimin e Performancës;*

(iv) *Zhvillimi Profesional dhe Trajnimi për Auditimin e Përputhshmërisë.*

- IV.** Në veçanti, KLSH do të hulumtojë dhe identifikojë gjatë periudhave të ardhshme, disiplinat përkatëse të auditimit në përputhje me mandatin dhe qasjen e auditimit. Për këtë do të ngrihen dhe promovohen “ekipet profesionale” (të konsideruar ndryshe dhe si bërthama kryesore brenda stafit të KLSH, të cilët zotërojnë ekspertizën dhe aftësitë e duhura për të ndërmarrë llojet e ndryshme të auditimeve të kryera nga SAI dhe që mund të përçojnë këto njohuri teoriko-praktike tek audienca /kolegët.

Këto bërthama duhet të bazohen në punët dhe raportet cilësisht më të arrira dhe që kanë patur impakt më të ndjeshëm mbi qytetarët apo publikun, si p.sh. në auditimin financiar, auditimin e përputhshmërisë, auditimin e IT apo performancës, (apo ndonjë kombinim i tyre).

- V.** Përforcimi i qasjes strategjike të KLSH-së, referuar implementimit të politikës për trajnim, mësim dhe zhvillim, që i adresohet motos “mëso gjatë gjithë jetës” dhe detajohet përmes objektivave të mëposhtme:

1. Zhvillimi dhe përmirësimi i kualifikimeve të personelit, në kontekstin e ndryshimeve ligjore, organizative dhe atyre në fushën e teknologjisë. (trajtuar më hollësisht në Kodin e

Etikës së KLSH, Kodin e sjelljes së ECA-s dhe ISSAI 30 (kapitulli 5, “Kompetencat”, pika 30), botime të KLSH-së.

2. Sigurimi i personelit profesional, të mirë përgatitur për të zbatuar detyrat funksionale.
3. Monitorim i vazhdueshëm i nevojave për trajnim dhe i programeve të trajnimit të punonjësve.
4. Sigurimi i mekanizmave për motivimin e personelit për të marrë pjesë në trajnime.
5. Sigurimi i kryerjes së seancave të trajnimeve efektive dhe me kualitet të lartë.
6. Rritje e efektivitetit të të mësuarit, në kontekstin se si mund të përdoren aftësitë e përfutuara në punën e përditshme.
7. Integrimi i përshtatshëm i personelit të ri dhe investime të mjaftueshme në potencialin e tyre zhvillues.
8. Zhvillimi i kulturës organizative, të orientuar drejt shkëmbimit të eksperiencave dhe ndarjes së njohurive.

VI. Kryerja e vlerësimeve periodike (së paku 6-mujore) mbi brezat e mëposhtëm të treguesve të matshëm dhe të raportueshëm, si:

- ✓ Trajnimi i brendshëm mbi Kuadrin e konsoliduar të Praktikave Profesionale të Auditimit Publik / Standardet e auditimit, rregulloret dhe procedurat e aplikueshme nga SAI.
- ✓ Kualifikimi dhe trajnimi nëpërmjet punës dhe skemat e mbikëqyrjes.
- ✓ Trajnimi profesional ose akademik nga organet përkatëse profesionale ose nga profesorati dhe pjesëtarë të botës akademike.
- ✓ Zhvillimi i vazhdueshëm profesional.

Për sa sipër, testimi i njohurive do të shtrihet gjatë gjithë periudhës dhe për të gjithë stafin, duke synuar vlerësimin e nivelit të përditësimit të njohurive dhe maturimit të profesionalizmit të çdo individi në KLSH.

VII. Përgatitja e Kurikulave/Moduleve të strukturuar të Programit të Certifikimit/licensimit të Audituesve, në funksion të dhënies së titullit të përhershëm “Auditues i Jashtëm i Sektorit Publik”.

Ky pikësynim mbështet dhe inkurajohet nga:

- ✚ Propozimet që Kryetari i KLSH ka bërë për përmirësimin e ligjit nr. 154 / 2014 “Për organizimin dhe funksionimin e Kontrollit të lartë të Shtetit”.
- ✚ Dokumentin e Politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe Objektivat Strategjike të Zhvillimit të KLSH-së për periudhën në 2018 – 2022, (miratuar me Urdhrin e Kryetarit nr. 228, datë 31.12.2017) duke synuar menaxhimin modern të burimeve njerëzore, ku nënvizohet synimi i KLSH-së: “të zhvillojë një Program për Certifikimin e Audituesve në formën e moduleve të strukturuar dhe duke aplikuar kurse praktike të dedikuara brenda KLSH-së si dhe në bashkëpunim me Institutin e

Ekspertëve Kontabël të Autorizuar, Këshillin Kombëtar të Kontabilitetit apo me organizma të tjerë të profesionit.” (*Strategjia e Zhvillimi të KLSH 2018-2022, faqe 47 e në vijim*).

- ✚ Dy planet strategjike të organizmave ndërkombëtare profesionale: Planit strategjik të EUROSAT-t 2018 - 2021 dhe Planit Strategjik të INTOSAT-t 2017- 2022, duke identifikuar e përmbushur nevojat strategjike afatgjata të stafit, në përputhje me praktikën më të mira ndërkombëtare të fushës.
- ✚ INCOSAT XXII, që përcaktoi profesionalizimin si proces i vazhdueshëm i fitimit me autoritet të cilësisë dhe statusit të ekspertit dhe të etikës, duke demonstruar një nivel të lartë të kompetencës ose aftësisë, dhe si tillë ky komponent është adresuar me rëndësi të veçantë në disa dokumente të politikave strategjike të KLSH-së, përfshirë në mënyrë integrale dhe zbatimin e kërkesave të Standardeve të INTOSAT-t, referuar proceseve të rekrutimit, motivimit, sjelljes profesionale integritetit, vlerësimit, trajnimit etj.

VIII. Një sistem tjetër programimi e ndjekjeje për zhvillimin profesional të stafit jo auditues do të zhvillohet me përgjegjësi të qarta. Ky suplement do të hartohet për kategoritë në bazë operationale dhe të suportit të auditimit (për sektorë të tillë si ai financiar, burimet njerëzore, administrata, etj), referuar nevojave të identifikuar dhe në bazë të udhëzuesve dhe guidave profesionale (Shiko: *IDI, Një Udhëzues Praktik për SAT-t, fq.43-59*);

IX. Në modernizimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit kanë dhënë një kontribut të çmuar Gjykata Evropiane e Audituesve (ECA), nëpërmjet internship-eve dhe Zyra e Auditimit Qeveritar të SHBA-së GAO, (*përmes fellowship-eve*). Falë kësaj asistence, në KLSH po krijohet një gjeneratë e re audituesish me parametrat e kolegëve të tyre euro-atlantikë. Ky trend dhe akord bashkëpunimi do të synohet të ruhet dhe zhvillohet detajuar sipas prioriteteve afat shkurtër dhe afatmesme të forcimit të kapaciteteve dhe shpërndarjes së përvojave të fituara në këto organizma ndërkombëtare prestigjiozë midis kolegëve në KLSH.

X. Bërja me efektive e mekanizmave për të monitoruar dhe vlerësuar rezultatin e zhvillimit profesional dhe trajnimin e stafit. (Shiko: *IDI, Një Udhëzues Praktike për SAT-t, fq.171-178*).

Sa sipër, në përfundim të çdo trajnimi, do të tërhiqet feedback-u/informacioni nga pjesëmarrësit mbi realizimin e pritshmërive dhe cilësinë e akumulimit/shpërndarjes së njohurive. Kësisoj do të ndikohet në matjen e performancës dhe realizimit të Planit Vjetor të Trajnimit si dhe ofrimin e trajnimeve sa më të përshtatshme dhe cilësore për stafin, si në formë, ashtu dhe në përmbajtjen, apo në teknikat e vizualizimit dhe komunikimit publik. Qëllimi i vlerësimeve do të fokusohet mbi efektivitetin e trajnimit, impaktin që pritet të ketë, fushat që meritojnë përmirësim dhe në vlerën e shtuar që sjell ky sistem e proces për KLSH.

“Vlera e shtuar” nga trajnimi konsiderohet rritja dhe prosperimi i stafit të trajnuar nga njohuritë që konsolidon (njohuritë, të nxënit, aftësitë dhe cilësi të tjera).

- XI.** Interaktiviteti dhe pjesëmarrja dinjitoze dhe proaktive përkrah SAI-ve homologe në tryeza të rrjetit rajonal e më gjerë, apo konferenca, seminare, workshope dhe trajnime ndër- kombëtare, për të prezantuar profilin e KLSH-së përkrah partnerëve si kontribuues aktiv të këtij procesi zhvillimi. Kjo, si përmes pjesëmarrjes në tryezat e diskutimit, debatit dhe kooperimit me homologët, zhvillimit dhe shpërndarjes së pyetësorëve mbi aspekte të ngushta të metodologjisë, botimet në revistat prestigjioze ndërkombëtare, kontributet në rrjetet dhe grupet e INTOSAI-t dhe EUROSAI-t, etj. Serioziteti i këtij procesi do të përmirësojë më tej reputacionin e KLSH-së, si institucion me vlera të larta profesionale dhe që i shërben publikut.
- XII.** Krijimi “Qendrës së Ekselencës” si qendër e formalizuar e trajnimit për auditimin e jashtëm publik, për kultivimin dhe shpërndarjen e dijeve dhe njohurive të profesionit të auditimit në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar, sipas motos: “progres dhe partneritet, për tu takuar me kërkesat e së nesërmes”.

CIP Katalogimi në botim BK Tiranë

Kontrolli i Lartë i Shtetit

ECA dhe KLSH paralele në zhvillimin profesional

Albana Gjinopulli, Qeram Cibaku ;

KLSH. – Tiranë : KLSH, 2018
215 f. : me foto ; 16,5 x 23,5 cm.

Bibliogr.
ISBN 978-9928-159-80-9

1.Kontrolli i Lartë i Shtetit

2.Kualifikimi profesional

351.9



Shtypur në Shtypshkronjën
MORAVA



ISBN 978-9928-159-80-9



9 789928 159809

Kontrolli i Lartë i Shtetit
Rruga "Abdi Toptani", Nr. 1
Tiranë Tel/Fax 04/228485, Tel.04/251267
Web-site: www.klsh.org.al; e-mail: klsh@klsh.org.al