



KONTROLLI I LARTË I SHTETIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMEVE

Adresa ; Bulevardi "Dëshmorët e Kombit" Tiranë, Tel 04 257-924

Nr. 1219 Prot.

Tiranë, më 31 / 12 / 2015

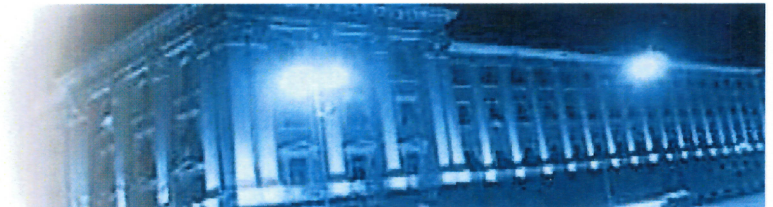
MIRATOHET:

Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit

Bujar LESKAJ



KLSH



*Programi i Trajnimit të Punonjësve
në Kontrollin e Lartë të Shtetit
për vitin 2016*



Programi i Trajnimit të punonjësve

në

Kontrollin e Lartë të Shtetit

për vitin 2016

SAI duhet të adoptojnë politika dhe procedura për të zhvilluar dhe trajnuar punonjësit e tyre dhe për t'i aftësuar ata të kryejnë detyrën e tyre në mënyrë efektive dhe për të përcaktuar bazat për zhvillimin profesional të audituesve dhe gjithë stafit. Stafi i Institucionit Suprem të Auditimit duhet të zotërojë njohuri të mjaftueshme rreth standardeve, politikave, procedurave dhe praktikave të auditimit të Institucionit Suprem të Auditimit."

... ISSAI 200 "Standardet e Përgjithshme për SAI-t

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

PËRMBAJTIA

<i>Hyrje</i>	<i>2</i>
<i>Metodologjia e ndërtimit të programit të trajnimit</i>	<i>4</i>
<i>Programi vjetor i trajnimit.....</i>	<i>6</i>
- <i>Vlerësimi i nevojave për trajnim.....</i>	<i>7</i>
- <i>Vlerësimi i burimeve të trajnimit.....</i>	<i>15</i>
- <i>Përzgjedhja e trajnuesve më të mirë.....</i>	<i>20</i>
- <i>Implementimi i programit të trajnimit.....</i>	<i>21</i>
<i>Një vlerësim i përgjithshëm mbi vështirësitë e mundshme.....</i>	<i>25</i>
<i>Çështje në fokus për të ardhmen.....</i>	<i>26</i>
<i>Rishikimi dhe përditësimi i programit të trajnimeve.....</i>	<i>27</i>

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

HYRJE

Në shumë vende Institucionet Supreme të Auditimit Publik (SAI-t) shihen si mënyra kryesore për të përmirësuar menaxhimin financiar publik. Ata janë përgjegjës për krijimin e një dinamike, e cila kontribuon në vullnetin për ndryshim, si për subjektet që auditohen nga ai, ashtu dhe vetë institucionin e auditimit në përgjithësi. Për të qenë faktor ndryshimi në mirëqeverisjen publike dhe për të arritur një standard zhvillimi që zgjat, strategjia për institucionin duhet të jenë fokus i proceseve të zhvillimit, që në hapat e parë.

Kontrolli i Lartë i Shtetit përfaqëson një institucion kushtetues të një rëndësie të veçantë, ndaj të cilit qytetarët dhe Kuvendi kanë pritshmëri të mëdha për të rritur përgjegjshmërinë në administrimin e fondeve publike dhe luftuar abuzimin dhe korrupsionin me to. Besimi i qytetarit dhe Kuvendit në veprimtarinë e Kontrollit të Lartë të Shtetit mund të arrihet vetëm nga zbatimi me rigorozitet i kërkesave, vlerave dhe parimeve të standardeve ndërkombëtare të fushës, ISSAI-ve. Procesi i zgjerimit të BE-së dhe globalizimi progresiv i përpjekjeve për forcimin e menaxhimit financiar dhe përmirësimin e qeverisjes është përshpejtuar. Bashkimi Evropian dhe vendet kandidatë për anëtarësim, së bashku me partnerët kryesor të tillë si Gjykata Evropiane e Audituesve dhe INTOSAI apo partnerë të tjerë, kanë treguar dëshirën dhe gatishmërinë e tyre në përgjigje të nevojave në rritje për asistencë teknike, nën moton “*experientia mutua omnibus prodest*”.

Kërcënimi kryesor që lidhet me trajnimet dhe zhvillimin metodologjik është menaxhimi i ndryshimit. Ndryshimet kanë lidhje me ndryshimin e mjedisit të jashtëm dhe atij të brendshëm institucional. KLSH ka përjetuar të dyja këto ndryshime gjatë vitit 2015. Evolucionin dinamik i subjekteve të audituara dhe mjedisit ku ato operojnë është një proces i pandërprerë, pjesë e të cilit bëhet edhe vetë KLSH përmes rekomandimeve të saj. Ndryshimi i shpeshtë i legjislacionit, riorganizimi i vazhdueshëm i subjekteve të audituara kërkon gjithnjë përditësimin e njohurive në lidhje me kuadrin rregullator të subjekteve që auditohen, si dhe me mënyrat e operimit të tyre. Ligji i ri organik i KLSH, i miratuar nga Kuvendi në Nëntor 2014, ka zgjeruar fushat e auditimit, duke rritur dimensionet audituese, duke prekur fusha të reja si auditimi i teknologjisë së informacionit, subjekte të rinj si organet e administratës tatimore dhe subjekte të riorganizuara siç janë riorganizimi i bashkive, pjesë e reformës territoriale.

Nevoja për trajnim është pjesë e pandarë e koshiencës së një audituesi të ditur. Për këtë trajnimi i vazhdueshëm profesional në KLSH shihet si rruga drejt rritjes së produktivitetit në punë, reduktim i risqeve që shoqërojnë procesin auditues, reduktim i orëve të mbikqyrjes dhe kohës menaxheriale dhe rritje e moralit në punë.

Nga vetëm dy ditë trajnimi në vit për auditues në 2011, institucioni ka mundur që një vit më vonë ta shumëfishojë në 22 ditë trajnimi, duke arritur në vitin 2015 të përmbushë objektivin institucional prej 25 ditë trajnimi në vit për auditues, ku të paktën 5 ditë janë trajnim i pandërprerë për çështje të caktuara. Trajnimit i nënshtrohen të gjitha nivelet e punonjësve në KLSH, pa dallim posti, senioriteti, etj. Trajnimi kryhet në bashkëpunim me ekspertë të huaj dhe vendas, të certifikuar në sferën e auditimit vitin Tashmë sistemi i trajnimeve përbën pjesë integrale të reformës institucionale në KLSH dhe treguesi i ditë trajnimeve në vit për auditues

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

është i niveleve të SAI-ve të zhvilluara perëndimore, duke i siguruar çdo punonjësi në KLSH të drejtën dhe mundësinë e të mësuarit dhe të trajnuarit.

Në kuadër të asistencës për Shqipërinë dhe të zbatimit të Instrumentit të Parazgjerimit, IPA 2013, komponenti i I-rë, KLSH ka fituar një financim nga Bashkimi Evropian për ***“Forcimin e kapaciteteve të Auditimit të Jashtëm”*** me vlerë 2.11 milionë euro. Ky projekt binjakëzimi është ndër 7 projektet e për zgjedhur nga BE për t’u implementuar në mënyrë të decentralizuar nga institucionet e Shtetit Shqiptar. Ai ka një kohëzgjatje 2 vjeçare do të fillojë këtë vit, duke përmirësuar më tej edhe këtë Program Trajnimesh, nëpërmjet komponentëve të tij të asistencës teknike dhe trajnimeve për audituesit e KLSH.

Në përputhje me standardet e auditimit ISAAI, strategjinë për zhvillim të KLSH -së dhe standarteve e praktikave më të mira ndërkombëtare të auditimit publik, ju prezantojmë këtë plan trajnimesh për vitin 2016, me anë të së cilit synohet që të shtohet vlerë në procesin e auditimit të jashtëm publik në Shqipëri.

Kryetari
Bujar LESKAJ

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

METODOLOGJIA E PROGRAMIT TË TRAJNIMIT

Ky plan trajnimesh është ndërtuar duke linearizuar nevojat për trajnim me fizionominë e institucionit. Ky linearizim do të ndihmojë të zhvillojë aftësitë audituese në përputhje me misionin e institucionit dhe strategjinë për zhvillim të tij 2015 - 2017. Për të evidentuar fizionominë e institucionit janë shfrytëzuar konkluzionet e analizës SWOT, si një instrument menaxherial që stafi drejtues i KLSH-së përdori në identifikimin e faktorëve potencialisht ndikues mbi objektivat e synuara dhe në asistimin e vendim-marrjes për përmbushjen e tyre, të realizuar në Analizën Vjetore të Institucionit. Nevojat për trajnim janë parë si në nivel strategjik, ashtu edhe në nivel organizacional. Kjo përpjekje nga lart poshtë, e më pas nga poshtë lart ndihmon në krijimin e një procesi integral trajnimi, duke i konsideruar dijet për procesin e auditimit si gjithëpërfshirëse dhe universale.

Mbështetur në përvojën e deritanishme në zhvillimin e procesit të trajnimit janë marrë parasysh dy dimensione të formimit të procesit trajnues; ai i llojit të trajnimit në fushën e metodologjisë së auditimit ndaj trajnimeve në fushën e legjislacionit dhe kuadrit rregullator të subjekteve të audituara, si dhe dimensionin e burimeve të trajnimit nga brenda institucionit dhe nga jashtë tij.

- ✓ *Trajnimi metodologjik* përfshin trajnime në fushën e standarteve të auditimit, teknikave të planifikimit dhe auditimit mbi bazë risku.
- ✓ *Trajnimi fushe* apo trajnim të njohurive mbi kuadrin rregullator dhe legjislativ të subjekteve të audituara.
- ✓ *Trajnim brenda institucionit* përfshin angazhimin e audituesve më me eksperiencë, ndarjen e dijeve mes njëri tjetrit.
- ✓ *Trajnim jashtë institucionit* përfshin angazhimin e ekspertëve lokale dhe ndërkombëtarë, angazhimin e profesionistëve të lirë dhe institucioneve të specializuara të trajnimit

Trajnimi është organizuar në tre nivele, duke krijuar module të veçanta sipas profilit të të trajuarit.

- ✓ *Niveli, për audituesit e sapo ardhur.* Ky nivel përfshin trajnime prezantuese të institucionit duke ditur se të rekrutuarit janë auditues me eksperiencë të mëparshme në institucione të tjera. Prosesi i integritimit në institucion me kuadrin ligjor të KLSH-së, kodin etik dhe rregulloren e brendshme janë shembuj të këtij moduli trajnimi.
- ✓ *Niveli, për audituesit e rinj.* Në strukturën organike të KLSH-së bëjnë pjesë individë me profesione të ndryshme nga ai i financierit dhe kontabilistit, kjo pasi procesi auditues shpesh kërkon dije të thella të fushës së subjektit që auditohet. Për

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

këtë trajnimi në fushën e standardeve të auditimit INTOSAI dhe EUROSAI, procesit të planifikimit mbi bazë risku janë shembuj të këtij procesi.

- ✓ *Niveli, për audituesit me eksperiencë.* Në strukturën organike ka auditues me eksperiencë mbi 15 dhe 20 vjeçare. Në koordinim me dijet dhe njohuritë që sugjeron eksperiencën, janë organizuar trajnime të tipit të metodave audituese duke përdorur sistemet e informatizuara dhe proceset e digjitalizimit dhe përpunimit të të dhënave.

Procesi i trajnimit në KLSH është organizuar në dy forma; trajnim në vendin e punës dhe trajnim jashtë vendit të punës. Ky program trajnimi, i cili është shprehur përmes aneksit grafik në vijim të këtij dokumenti, është i formës në vendin e punës dhe jashtë saj. Trajnimi jashtë vendit të punës është pjesa e parë e këtij grafiku, ku audituesit marrin pjesë në trajnime të formës ballë për ballë, trajnimeve në salla dhe në ambiente të dedikuara për trajnime.

Sidoqoftë trajnimi në KLSH nuk mbaron këtu. Trajnimi në vendin e punës është një formë tjetër trajnimi. Krijimi i çifteve auditues me eksperiencë dhe auditues të rinj, çifteve auditues të certifikuar apo me trajnime të veçanta dhe jo, shkëmbimi i eksperiencave dhe ndarja e informacionit për gjetjet dhe auditimet më të mira përmes komenteve, intranetit dhe email-it është tashmë një proces trajnimi i mirë stabilizuar. Grupet e përbashkëta të punës, revizionimi mes kolegësh, auditimet pilot janë një formë e trajnimit në vendin e punës, e cila po gjen vend gjithnjë e më shumë në ambientet e punës audituese në KLSH. Ky proces trajnimi përbën pjesën e dytë të grafikut të trajnimeve, pjesë e aneksit në vijim të këtij dokumenti.

Për të kryer këtë program trajnimi u krye analiza e nevojave në bazë të dimensioneve të zhvillimit të vijueshëm profesional. Sipas dimensionit të parë atij që cilëson se "SAI duhet të promovojnë zhvillimin e vazhdueshëm profesional që kontribuon në përsosmërisë individuale, të grupit dhe organizative", u analizua vlerësua se KLSH. Ka një plan zhvillimi dhe një plan vjetor. Sfidë mbetet trajnimi më i diferencuar me qëllim aplikimin e trajnimeve që marrin parasysh specifikat individuale profesionale si dhe përcaktimi i planit të zhvillimit personal. Sipas dimensionit të dytë që "SAI duhet të ketë një strategji të zhvillimit profesional, duke përfshirë trajnimin, që është i bazuar në nivelet minimale të kualifikimeve, përvojës dhe kompetencës së nevojshme për të kryer punën e SAI-t.", u vlerësua që Trajnimi është realizuar në nivel të kënaqshëm të diferencuar për audituesit e rinj dhe për ata më me eksperiencë. Në bazë të dimensionit që "SAI-t duhet të përpiqen të sigurojnë që personeli i tyre ka kompetenca profesionale dhe mbështetjen e kolegëve dhe të menaxhimit për të bërë punën e tyre", u vlerësua që mbetet si sfidë mundësia më e lartë për një feedback informacioni si të nivelit të trajnimit ashtu

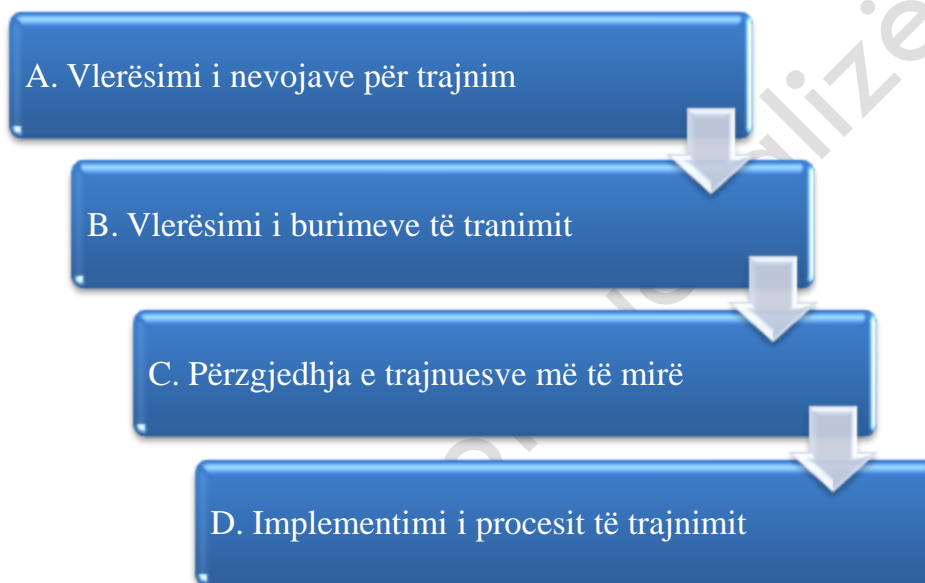
KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

edhe e të trajnuarit. Në bazë të dimensionit që "SAI duhet të nxisë shkëmbimin e njohurive dhe ngritjen e kapaciteteve në mbështetje të dorëzimit të rezultateve", u konstatua dhe vlersua që në KLSH rezultatet e auditimit publikohen në faqen zyrtare, të aksesueshme nga të gjithë audituesit. Organizohen seminare ku shkëmbehet eksperiencia dhe botohen artikuj mbi punimet më të mira audituese. Janë organizuar auditime në të ftohtë rezultatet e të cilëve i janë komunikuar audituesve. Në bazë të dimensionit që "SAI duhet të përfitojë nga puna e të tjerëve, duke përfshirë edhe SAI-t kolegë, INTOSAI dhe grupet rajonale përkatëse të punës", u vlerësua që janë organizuar trajnime jashtë në bashkëpunim me SAI homologe ku pjesëmarrja është mbi 90% e stafit. Burimet e trajnimit janë nga më të larmishmet. Në bazë të dimensionit që "SAI-t duhet të përpiqen për të bashkëpunuar me profesionin e auditimit në mënyrë që të rrisin profesionin", u vlerësua që në KLSH janë lidhur marrëveshje si ajo me Institutin e Ekspertëve Kontabël, Shoqatën e kontabilistëve. Janë angazhuar ekspertë të jashtë për trajnim të stafit auditues. Dhe së fundi në bazë të dimensionit që "SAI-t duhet të përpiqen të marrin pjesë në aktivitete të INTOSAI-t dhe të ndërtojnë rrjete me institucionet e tjera dhe SAI relevante, për të mbajtur të ngritur vëmendjen ndaj çështjeve të reja dhe për të nxitur shkëmbimin e njohurive për të përfituar nga SAI-t e tjera, u vlerësua që KLSH ka marrë pjesë në kongrese dhe konferenca shkencore të INTOSAI dhe EUROSAI-t në nivele angazhimi të larta. Kjo metodë vlerësimi parashtrroi horizontet e punës për vitin 2016 për Drejtorinë e Metodologjisë dhe Trajnimeve.

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

PROGRAMI VJETOR I TRAJNIMIT

Dokumenti i Programit Vjetor të Trajnimit të Stafit të KLSH është përditësuar nga Drejtoria e Metodologjisë dhe Trajnimeve me mbështetjen e Kryetarit të KLSH, z. Bujar Leskaj duke sjellë përmbajtjen e tij të kompozuar në katër hapa. Këto hapa janë realizuar në përputhje me praktikat më të mira të hartimit të planit të trajnimeve, duke shfrytëzuar eksperiencën e fituar deri tani në këtë fushë në KLSH:



Trajnimi përbën modifikimin formal dhe sistematik të sjelljes përmes procesit të mësimt që shkaktohet si pasojë e edukimit, instruktimit, zhvillimit dhe ndërmarrjes së eksperiencave. Përmes përpjekjeve të bashkërenduara dhe të orientuara, synohet zhvillimi individual, organizativ dhe institucional. Vetëm përmes këtij algoritmi hapash arrihet një zhvillim institucional i qëndrueshëm dhe i vërtetë. Trajnimi përbën rrugën drejt një audituesi, i cili ndihet i qetë në mjedisin që e rrethon dhe percepton një ndjenjë pozitive për institucionin ku ai punon. Trajnimi nuk mbaron me audituesit e rinj. Zhvillimi i vijueshëm profesional përbën një domosdoshmëri për të gjithë audituesit, të rinj dhe me eksperiencë, të cilët janë pjesë e një ambienti gjithnjë e në zhvillimin dhe që përditësohet vazhdimisht me fenomene dhe ligje të reja. Trajnimi në KLSH shihet si një faktor ndryshimi drejt një evolucioni ku secili anëtar i saj të krijojë vetëbesim, nivel të lartë profesional, bashkërendim të forcave audituese dhe klimë bashkëpunimi.

Trajnimi në KLSH synon jo vetëm përthithjen e dijeve, por synon zhvillimin individual si një nivel në të cilin audituesi merr përsipër përgjegjësitë e tij duke u bërë pjesë aktive në procesin auditues.

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

Trajnimi në KLSH është i hapur për të gjithë. Ndërgjegjësimi se të gjithë anëtarët e institucionit duhet të trajnohen është shprehje e koshiencës se zhvillimi institucional vjen si pjesë e zhvillimit të përbashkët. Të gjithë audituesit e KLSH-së kanë kaluar përmes procesit të trajnimit, si në KLSH ashtu dhe jashtë saj në institucione homologe dhe partnerë strategjik brenda vendit dhe jashtë tij.

HAPI I PARË VLERËSIMI I NEVOJAVE PËR TRAJNIM

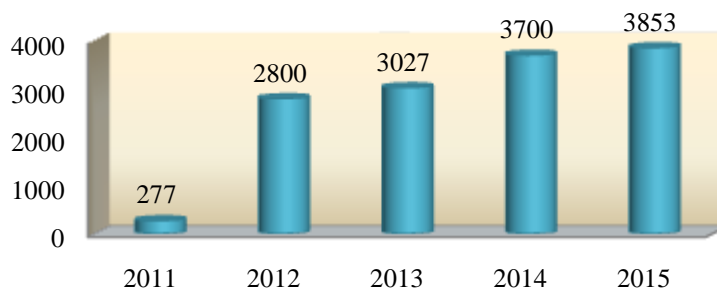
Procesi i auditimit është një proces gjithëpërfshirës ku performanca e lartë arrihet përmes një bashkërendimi të forcave si nga audituesi në terren ashtu dhe nga niveli i mesëm dhe i lartë i institucionit. Të jesh një auditues i zoti kërkon jo vetëm njohuri të larta në fushën e metodologjisë dhe kuadrit rregullator të subjekti që auditohet, por dhe zhvillim të lartë individual, aplikimin e kodit të etikës, kreativitet, vendosmëri dhe integritet. Për këtë procesi i trajnimit duhet të jetë një proces universal, ku të kombinohen njohuritë në planin profesional me njohuritë të përgjithshme, njohjen e mjedisit si brenda në institucion, ashtu dhe të mjedisit të jashtëm, angazhimit në diskutimet profesionale dhe pjesëmarrje në jetën mediatike. Duke patur parasysh këtë detyrë të procesit trajnues në përpilimin e këtij programi trajnimi është kombinuar analiza në nivel strategjik e institucionit, në nivel organizativ dhe individual.

Niveli strategjik në mënyrë që të krijohen bazat për ndërtimin e një plani të gjerë për ngritjen e kapaciteteve institucionale plani i trajnimeve u mbështet në Strategjinë e Zhvillimit të KLSH 2015-2017, e ripunuar, është hartuar si reflektim i ndryshimeve të ndodhura gjatë implementimit të dy viteve të para të strategjisë së 2013-2014 dhe një përgjigje ndaj nevojave dhe sfidave që parashikon e ardhmja. Dimensionet në të cilat është kryer vetëvlerësimi janë Planet dhe Proceset në fushën e Zhvillimit dhe Formimit Profesional, si dhe në fushën e Zhvillimit Profesional dhe Trajnimit në disiplinat përkatëse të Auditimit. Zhvillimi institucional dhe rritja e kapaciteteve audituese dhe cilësisë në auditim janë pjesë integrale e orientimit strategjik të KLSH-së. Ky plan trajnimi është shprehje e kësaj fryme që përshkon të gjithë strategjinë e zhvillimit institucional. Ai nuk është një inistativë në nivele menaxheriale, por gjen mbështetje nga drejtimin strategjik në Kontrollin e Lartë të Shtetit dhe Kryetarit të saj. Fizionomia e institucionit shprehet përmes analizës SWOT, si një nga instrument menaxherial që stafi drejtues i KLSH-së përdori në identifikimin e faktorëve potencialisht ndikues mbi objektivat e synuara dhe në asistimin e vendim-marrjes për përmbushjen e tyre. Nga kjo analizë rezultoi se aktualisht KLSH gëzon një nivel të lartë në dimensionin e Fuqive, në fushën e zhvillimit metodologjik dhe të trajnimeve. Në pikën 11 të analizimit të dimensionit të Fuqisë evidentohet se stafi i KLSH-së ka përmbushur objektivin institucional prej 25 ditë trajnimi në vit, ku të paktën 5 ditë janë trajnim i pandërprerë për çështje të caktuara.

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

Në zbatim të Strategjisë së Zhvillimit 2015-2017, politika e zhvillimit të kapaciteteve audituese është përkthyer në 3853 ditë trajnime nga të cilat 2899 janë zhvilluar nga vetë KLSH dhe 954 ditë trajnime jashtë KLSH-së. Evolucionin e ditëve trajnimeve në pesë vitet e fundit paraqitet:

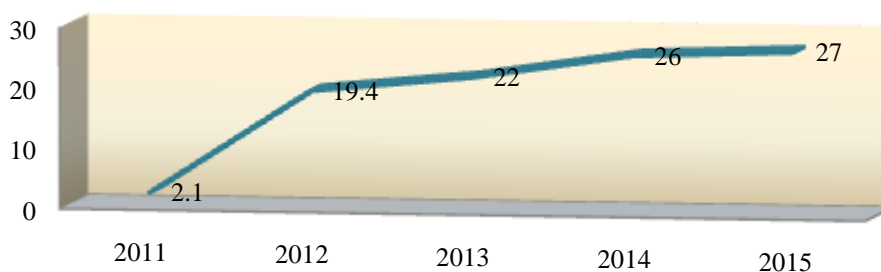
**Ecuria e Trajnimit në 5 vitet e fundit në ditë
persona të trajnuar**



Duke iu referuar të dhënave informuese lidhur me pjesëmarrjen për periudhën 5 vjeçare, 2011- 2015, është shumë e dukshme se si reformimi i sistemit të trajnimeve si pjesë integrale e reformës institucionale në KLSH është zhvilluar i plotë, tashmë i konsoliduar, 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.

Grafiku i mëposhtëm tregon progresin tepër të rëndësishëm dhe të madh që është bërë lidhur me pjesëmarrjen në trajnime:

**Progresi i pjesmarrjes në trajnime, ditë mesatare trajnimi
për punonjës**



Gjatë vitit 2015 është mbuluar me trajnim i gjithë stafi i KLSH-së. Trajnimi përfshin të gjithë nivelet e administrimit dhe është hartuar në bazë të nevojave të përpiluara nga diskutimet Drejtorët e Departamenteve dhe Kryeaudituesit.

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

Trajnimi kryhet në bashkëpunim me ekspertë të huaj dhe vendas, të certifikuar në sferën e auditimit dhe/ose grumbullimit, analizimit dhe raportimit të informacionit. Kjo eksperiencë përbën një element thelbësor në projektimin e këtij programi trajnimi.

Në pikën 12 të dimensionit të Fuqive evidentohet se departamentet audituese në KLSH, përmes mbledhjeve, workshopëve dhe punës në grupe raportojnë periodikisht për informacionet mbi përmbajtjen, subjektet dhe metodologjitë audituese. Shkëmbimi i informacionit përmes diskutimeve apo prezantimeve interaktive ndihmon procesin planifikues, auditues dhe raportues, duke gjeneruar njëkohësisht ide të reja. Në këtë mënyrë hidhen baza të forta për zhvillim të vazhdueshëm metodologjik.

Në pikën 13 të dimensionit të Fuqive evidentohet se përmes këshillimit nga audituesit me eksperiencë dhe monitorimit individual audituesit e rinj integrohen më shpejt, ulin riskun e gabimeve, nxisin frymën e bashkëpunimit dhe krijimin e një klime profesionale dhe dashamirëse në punë. Kjo frymë bashkëpunimi krijon themelet për suksesin e implementimit të procesit të trajnimit.

Në përputhje me strategjinë e identifikimit dhe përvijimit të fizionomisë institucionale evidentimi i dimensionit të *Dobësive* përbën një rrugëtim të domosdoshëm. Në pikën 1 të kësaj faze të analizës evidentohet se pavarësisht përmirësimit të vazhdueshëm të kuadrit ligjor e rregullator, implementimi i standardeve ndërkombëtare të auditimit mbetet ende një sfidë institucionale. Vështirësitë qëndrojnë në studimin e kujdesshëm dhe integral të ISSAI-eve nga të gjitha strukturat brenda KLSH-së, interpretimin e tyre brenda kontekstit shqiptar të auditimit të aktivitetit ekonomik publik, si edhe aksesit të kufizuar në informacion që shpesh herë ofrojnë subjektet nën auditim.

Në pikën 2 të analizës së dimensionit të *Dobësive* evidentohet se KLSH nuk jep opinion për pasqyrat financiare të subjekteve që auditohen financiarisht. Kjo për shkak të profesionalizmit ende të kufizuar të audituesve financiarë. Në pikën 6 të *dobësive* evidentohet se metodologjitë e reja, tashmë lehtësisht të përdorshme edhe për shkak të teknologjisë së informacionit, duhen mësuar e aplikuar me përparësi. KLSH ka mangësi në këtë drejtim, një pjesë të trashëguar dhe një pjesë për shkak se stafi është rezistent ndaj ndryshimit të shpejtë. Në pikën 10 të analizës së dimensionit të *dobësive* evidentohet se trajnimet jo gjithnjë i përgjigjen kërkesave dhe nevojave të audituesve. Pavarësisht se është ngritur dhe funksionon Drejtoria e Metodologjisë dhe Trajnimeve, numri i kufizuar i punonjësve të angazhuar në këtë drejtori nuk krijon mundësinë e përgatitjes dhe ndjekjes rigoroze të një kalendarit vjetor trajnimesh. Po kështu, trajnimet e ofruara nga partnerët e huaj, jo gjithnjë i përshtaten nivelit dhe profilit të audituesve. Në pikën 11 të analizës së dimensionit të *Dobësive* evidentohet gjithashtu se ekziston një bazë të dhënash jo tërësisht e besueshme dhe e përditësuar e trajnimeve të stafit, mangësi

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

rrjedhje e kufizimit në kapacitete të Drejtorisë së Trajnimeve, aplikimit minimal të teknologjisë së informacionit nga audituesit dhe mos evidentimit në kohë të ditëve, temave dhe lektorëve të trajnimit.

Në pikën 5 të analizës së dimensionit të *Mundësive* evidentohet implementimi i Projektit IPA 2013 –“Forcimi i kapaciteteve të Auditimit të Jashtëm”, por dhe një sfidë për KLSH-në Projekti i binjakëzimit do të implementohet nga dy SAI partnere evropiane, NIK-u Polak dhe SAI Kroat, me të cilët KLSH ka pasur një bashkëpunim shumë të mirë vitet e fundit. Projekti do të jetë një mbështetje e rëndësishme teknike për zbatimin e ligjit të ri, diversifikimin e mëtejshëm të llojeve të auditimeve të KLSH-së dhe rritjen e kapaciteteve audituese në përputhje me Standartet Ndërkombëtare të Auditimit dhe praktikat më të mira të fushës. Pritshmëritë nga implementimi i projektit të binjakëzimit do të shtrihen në komponentët e mëposhtëm:

- a. Rishikimi dhe përmirësimi i kuadrit rregullator për veprimtarinë audituese, institucionale.
- b. Zhvillimi i metodologjive të auditimit dhe kapaciteteve të raportimit dhe konkretisht:
 1. Zhvillimi i manualit të auditimit të mashtrimit dhe korrupsionit;
 2. Zhvillimi i manualit të auditimit financiar dhe ligjshmërisë dhe kryerja e auditimeve pilot;
 3. Përmirësimi i metodologjisë së auditimit të performancës dhe kryerja e auditimeve pilot;
 4. Zhvillimi i metodologjisë së auditimit IT dhe kryerja e auditimeve pilot.
- c. Përmirësimi i raportimit të auditimit, kontrollit dhe sigurimit të cilësisë.
- d. Forcimi i kapaciteteve institucionale dhe rritja e ndikimit nëpërmjet komunikimit.

Në pikën 6 të analizimit të dimensionit të mundësive evidentohet se ekziston një eksperiencë e re e madhe institucionale në organizmin dhe pjesëmarrjen në konferenca, workshop-e të hapura dhe tryeza të rrumbullakëta me pjesëmarrje të aktorëve të ndryshëm të shoqërisë civile.

Një mundësi tjetër e madhe për zhvillimin e burimeve të informacionit evidentohet se është lidhja e marrëveshjeve të bashkëpunimit me mjaft OJF, ekspertë të jashtëm, specialistë në fusha të caktuara etj.

Në konkluzion të kësaj analize evidentohet terreni i mirë për implementimin e një programi trajnimi i cili do të synojë shkëmbimin e eksperiencave mes brezave të ndryshëm të audituesve, duke përdorur burime të shumta të informacionit dhe mbështetje nga SAI-t partnere.

Në nivel strategjik, gjatë vitit 2015, KLSH përjetoi ndryshime të mëdha. Ndryshimet dhe zhvillimet që kanë ndodhur në ambientin veprues të KLSH-së gjatë viteve të fundit,

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

pritsmërinë që erdhën si rezultat i miratimit të Ligjit të Ri, nxorën në pah nevojën për rishikim dhe përshtatje të strukturës organizative dhe formave të bashkëveprimit midis njësive të Institucionit. Tashmë KLSH disponon një Strukturë Organizative efektive e cila përshtat më së miri qëllimet institucionale me detyrat dhe angazhimet e çdo njësie organizative: Departamenti, Drejtorie apo Sektori në kuadrin e objektivave strategjike të Institucionit. Në funksion të arritjes së pritshmërive për modernizimin institucional si dhe implementimin e standardeve Ndërkombëtare të Auditimit ISSAI është krijuar dhe funksionon Departamenti i Politikave të Auditimit, boshti kryesor i veprimtarisë të së cilit është hartimi i politikave të auditimit dhe mbështetja e Departamenteve të auditimit gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre audituese. Në funksion të objektivit të KLSH për të bërë pjesë të praktikave të saj audituese dhe Auditimet e Teknologjisë së Informacionit, u jetësuan me krijimin e një drejtorie të veçantë atë të Drejtorisë së Auditimit të TI-së, si pjesë e Departamentit të Auditimit të Buxhetit Qendror, Administratës së Lartë Publike, Menaxhimit Financiar dhe Auditimit të Brendshëm. Këto ndryshime reflektojnë nevojën për ndryshime organizative dhe të kodit të etikës, të cilat përcaktojnë zonat për trajnim të vitit 2016.

Kujdes është treguar për zhvillimin e karrierës brenda institucionit, duke e vlerësuar si faktor të rëndësishëm që i shërben drejtimit më të mirë dhe rritjes së cilësisë së punës audituese. Tashmë në KLSH është instaluar sistemi sipas të cilit zhvillimi profesional dhe përparimi në karrierë realizohet nëpërmjet sistemit të vlerësimit periodik të performancës dhe aftësive individuale, testimit të njohurive nga formimi profesional dhe konkurrimit transparent (po aq i rëndësishëm sa procesi i rekrutimit) për pozicionet më të larta të punës .

Niveli Organizativ Bazuar në fushat e përgjithshme të trajnimit, hapi pasardhës në zhvillimin e planit të trajnimeve u lidh me konsultimin në nivel departamenti, me qëllim përcaktimin më specifik të nevojave për prioritetet e ngritjes së kapaciteteve - trajnimet për sektor që kanë të nevojshme implementimin e politikave dhe programeve të ndryshme, në bazë të kërkesave në nivel departamenti. Nevoja të tilla janë komplekse dhe shpesh herë shumë të veçanta. Në këto raste referimi tek standardet e auditimit EUROSAI dhe tek praktikat më të mira, luan një rol orientues/këshillues për përcaktimin e prioriteteve. Një bashkëveprim i tillë ka mundur hartimin e programeve të trajnimit më të mirë dhe më të përshtatshëm për nevojat e procesit auditues. Në përpilimin e këtij programi trajnimi u përdor informacioni i mbledhur nga analiza vjetore e departamenteve të auditimit të zhvilluara në ambientet universitare në fund të vitit 2015. Vlerësimi i procesit të auditimit në nivel organizativ lidhet ngushtësisht me raportimin e auditimeve sipas llojit të tyre, auditim përputhshmërie, financiar, performance. Përgjithësisht

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

indikatorët e këtij dimensionit kryesisht lidhen me numrin e auditimeve, pra veprimtarinë audituese dhe me reflektimin/reagimin e subjekteve ndaj rekomandimeve të KLSH, duke sjellë një qasje tjetër të perceptimit të punës audituese si vlerë e shtuar për subjektet. Nga këto analiza departamentale u evidentuan nevojat për trajnim si në fushën e metodologjive të auditimit ashtu dhe në fushën e legjislacionit të subjekteve të audituara dhe në kuadrit të tyre rregullator.

- *Analiza e Departamentit të Performancës* Në datën 22 Dhjetor 2015, Departamenti i Auditimit të Performancës në Kontrollin e Lartë të Shtetit, në bashkëpunim të ngushtë me Rektoratin e Universitetit Politeknik, këtu në Tiranë, organizuan Workshop-in me temë “*Performanca dhe Impakti i veprimtarisë audituese të Departamentit përgjatë vitit 2015*”. Në vitin 2016 është parashikuar zgjerimi dhe forcimi i këtij departamenti, duke shtuar numrin e auditimeve si dhe fushat e mbulimit. Për këtë u konkludua se trajnime në fushën e manualit të auditimit të performancës, zbatimit dhe ndjekies së rekomandimeve, si dhe të standardeve të fushës, do të përbënte një nevojë për trajnim, gjatë vitit 2016.
- *Departamenti i Auditimit të të Ardhurave të Buxhetit të Shtetit* Departamenti i Auditimit të të Ardhurave të Buxhetit të Shtetit në datat 18-19 Dhjetor 2015, zhvilloi në qytetin e Shkodrës, në mjediset e Universitetit publik “Luigj Gurakuqi” analizën vjetore të performancës dhe impaktin e veprimtarisë audituese të departamentit përgjatë vitit 2015. Në këtë kuadër, analiza vjetore u organizua në formën e një workshop-i ku ishin të ftuar edhe përfaqësues të botës akademike dhe të profesoratit të qytetit të Shkodrës, Dekani i Universitetit “Luigj Gurakuqi”, Dekani i Fakultetit të Ekonomisë, Drejtori i Departamentit në Fakultetin e Ekonomisë, si dhe përfaqësues të mediave lokale, pedagogë dhe studentë të universitetit. Në këtë analizë, ndër të tjera u evidentua nevoja për trajnim në fushën e teknologjisë së informacionit, në vlerësimin e riskut në auditim, aksesit në sistemet e menaxhimit të të dhënave nga subjektet e audituara si C@ST dhe ASYCUDA si dhe trajnime në përdorimin e programeve në ndihmë të procesit të auditimit si Datech dhe IDEA; ndër burimet e informacionit ishin trajnimet nga ASPA, KLSH dhe institucione të tjera. Trajnimet në fushën e fiskalitetit u evidentuan si shumë të nevojshme në këtë Departament.
- *Departamenti të Auditimit të Buxhetit Qendror, Administratës së Lartë publike, Kontrollit Financiar dhe Auditimit të Brendshëm* Më datë 19.12.2015, KLSH në bashkëpunim me Universitetin “Ismail Qemali”, Vlorë, zhvilloi në mjediset e këtij Universiteti workshop-in me temë “*Performanca dhe impakti i veprimtarisë audituese të Departamentit të Auditimit të Buxhetit Qendror, Administratës së*

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

Lartë Publike, Kontrollit Financiar dhe Auditimit të Brendshëm përgjatë vitit 2015”. Në vijim të analizës së kryer u evidentuan rezultatet, impaktet dhe implikimi i veprimtarisë departamentale përgjatë viteve të ardhshme në pilotimin e auditimeve financiare, përputhshmërisë dhe auditimeve të teknologjisë së informacionit etj. Në këtë analizë u evidentua nevoja për trajnim në fushën e legjislacionit mbi prokurimet, përdorimin e metodave audituese përmes COBIT 4.1, si dhe trajnime në fushën e manualit financiar dhe të përputhshmërisë.

- *Departamenti i Auditimit të Investimeve dhe Projekteve me Financime të Huaja, Shoqërive Publike dhe Mbrojtjes së Mjedisit* Në datën 18 Dhjetor 2015, Departamenti i Auditimit të Investimeve dhe Projekteve me Financime të Huaja, Shoqërive Publike dhe Mbrojtjes së Mjedisit zhvilloi në qytetin e Vlorës workshop-in me temë “*Performanca dhe impakti i veprimtarisë audituese të departamentit përgjatë vitit 2015*”. Ky aktivitet u mbajt në mjediset e Universitetit publik “Ismail Qemali” të Vlorës. Në këtë analizë u evidentuan nevojat për trajnim në fushën e legjislacionit të subjekteve të audituara duke përdorur burimet e informacionit si brenda KLSH-së, ashtu dhe nga partnerët tanë si dhe institucionet homologe. Baza e të dhënave të mbledhura u implementua në këtë program trajnimi për vitin 2016
- *Departamenti i Auditimit të Buxhetit të Pushtetit Vendor, Kontrollit të Territorit dhe Administrimit të Aseteve të Qëndrueshme* Më datë 23.12.2015 në Universitetin “Aleksandër Xhuvani”, Elbasan u zhvillua analiza e Departamentit të Auditimit të Buxhetit të Pushtetit Vendor, Kontrollit të Territorit dhe Administrimit të Aseteve të Qëndrueshme. Në këtë workshop me temë “*Performanca dhe impakti i veprimtarisë audituese përgjatë vitit 2015 të Departamentit*”, morën pjesë, studentë të fakultetit ekonomik e juridik, pedagogë, përfaqësues të pushtetit vendor të Qarkut, Prefektit dhe institucionet e tjera si dhe pati një interesim të veçantë nga mediat lokale e kombëtare. Në këtë seminar ishin të pranishëm edhe përfaqësuesit e shoqatave: “*Për autonomi Vendore e Kryetarëve të Bashkive të Shqipërisë*” dhe “*Shoqata Kombëtare e Kryetarëve të Bashkive të Shqipërisë*”. Rindarja territoriale ka ulur numrin e subjekteve që auditohen si dhe ka rritur gamën e problematikave që auditohen në një subjekt. Ristrukturimi i përfaqesjes audituese do të shoqërojë këtë proces ristrukturimi edhe në këtë departament. Auditimi në fushën e ligjit 115/2014 dhe datë 31.07.2014 “Për ndarjen administrativo-territoriale të njësisve të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”, të ligjit mbi prokurimet si dhe metodat audituese duke përdorur teknikat e auditimit të IT.

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

Niveli individual Vlerësimi i nevojave individuale ka për bosht kryesor procesin e vlerësimit të performancës së punës audituese, megjithëse nuk është i kufizuar në këtë të fundit. Meqenëse gjatë procesit të vlerësimit të performancës eprori dhe vartësi diskutojnë së bashku për arritjet dhe realizimin e objektivave individuale gjatë vitit, atëherë është e mundur edhe diskutimi lidhur me kapacitetet aktuale dhe kapacitetet e kërkuara nga pozicioni i punës dhe përcaktimi nëse ky hendek mund të zvogëlohet nëpërmjet proceseve trajnuese. Identifikimi i nevojave për trajnim është një proces që përfshin përcaktimin e fushave në të cilat audituesit ndjejnë/paraqesin mungesa të aftësive, njohurive dhe mundësive për të punuar në mënyrë efektive dhe gjithashtu identifikimin e pengesave institucionale dhe organizative, të cilat krijojnë vështirësi në performancën e KLSH. Teknikat e përdorura për analizën e nevojave për trajnim përfshijnë vlerësime vjetore të performancës, vlerësimet dhe opinionet e mbledhura nga organizimi i trajnimeve të mëparshme, mbledhjet me stafin drejtues, pyetësorët *online*, intervistat me stafin etj.

Të ndarë sipas profilit të diplomimit, klasifikimi i punonjësve me arsim të lartë në mënyrë tabelore paraqitet si më poshtë:

Profili i diplomimit	2013		2014		2015	
	numër	në %	numër	në %	numër	në %
Financierë	37	23%	36	21.6%	34	20%
Kontabilistë	15	9.3%	13	8%	10	5.8%
Ekonomistë	43	26.7%	43	26%	47	27.4%
Juristë	24	15%	24	14.5%	29	17%
Inxhinierë	20	12.4%	26	15.6%	29	17%
Diploma të tjera	9	5.6%	13	7.8%	13	7.6%

Diversiteti i profesioneve të stafit auditues të KLSH-së, kërkon bashkërendim të përpjekjeve trajnuese në drejtim të zhvillimit të metodologjisë së auditimit duke linearizuar eksperiencat dhe njohuritë e ndryshme në të njëjtin profesion, atë të audituesit të jashtëm publik. Diversiteti shprehet si në nivel të vertikal ashtu dhe horizontal. Në KLSH janë angazhuar auditues me doktoratura shkencore dhe me titull profesor të asocuar. Diversiteti horizontal përfshin auditues me fakultete të dyta, auditues të certifikuar në fushën e auditimit të brendshëm. një sërë zyrtarësh të tjerë me master shkencor apo profesional në fushën e shkencave sociale, ekonomike, juridike, komunikimit, etj. Drejtuesit e departamenteve apo drejtorive kanë minimalisht mbi 3 vjet që okupojnë këto pozicione dhe një pjesë e tyre vijnë nga bota akademike, ndërsa pjesa

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

tjetër kanë avancuar gradualisht në këto poste brenda KLSH-së, duke investuar punë dhe përkushtim për një periudhë kohore mbi 15 vjet.

Grupet e përbashkëta të punës me partnerët tanë dhe institucionet homologe janë një pjesë e rëndësishme e procesit të trajnimit, ku audituesi njihet me universin e auditimit dhe përfiton ndërgjegjen kolektive. Në këtë funksion një pjesë e madhe e orëve trajnuese gjatë vitit 2016 i janë lënë grupeve të përbashkëta të punës dhe seminareve, të cilat do të jenë dhe një komponent i rëndësishëm i projektit IPA 2013.

HAPI I DYTË IDENTIFIKIMI I BURIMEVE TË TRAJNIMIT

Në përcaktimin e këtyre nevojave, ky plan ka marrë parasysh dy sfidat kryesore që një auditues ka në punën e përditshme, zhvillimin metodologjik dhe njohuritë në fushën e subjektit të audituar. Menaxhimi i ndryshimit sugjeron zhvillimin e vazhdueshëm metodologjik dhe përditësimin e njohurive në fushën e kuadrit rregullator dhe legjislativ të subjekteve të audituara. Viti 2012 ishte fillimi i punës për krijimin e një kornize rregullatore institucionale në përputhje të plotë me një model evropian dhe të konsoliduar të një Institucioni Suprem Auditimi. Metodologjia audituese e KLSH-së reflektoi kërkesat e standardeve ndërkombëtare të auditimit dhe çdo praktikë apo përvojë që përsos qasjen në auditim. Viti 2015 ishte viti i ndryshmeve të mëdha institucionale që buruan nga implementimi i ligjit të ri organik 154 /2014 "Për organizimin e funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit", i cili është në përputhje të plotë me standardet ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit të INTOSAI-it, veçanërisht atyre të përcaktuara në Deklaratën e Limës dhe Deklaratën e Meksikos. Ky ndryshim sugjeroi ndryshime në drejtim të përmirësimit të metodologjisë dhe nevojë për zgjerim të dijeve në fusha të reja auditimi.

- *Zhvillimin e vazhdueshëm metodologjik* Gjatë vitit 2015 është realizuar një punë intensive të drejtim të përmirësimit në fushën e standardeve dhe metodologjisë së auditimit. Pas çdo auditimi ka një refleksion në lidhje me përshtatjen e manualeve të metodologjisë dhe mundësisë për të shtuar vlerë në auditim. Përmirësimi i vazhdueshëm i metodologjisë bazuar në eksperiencat audituese duke shfrytëzuar praktikatat më të mira të auditimit të EUROSAT dhe INTOSAI-t, shikohet si rruga e vetme për të shtuar vlerë në auditim dhe për t'iu përgjigjur kërkesave të kohës. Në zbatim të objektivit strategjik "rritja e kapaciteteve audituese dhe e cilësisë së auditimit". KLSH në Mars të vitit 2013, ka nënshkruar Marrëveshjen e Angazhimit me përfaqësues të IDI dhe EUROSAT-t për Programin e "3i" (Iniciativa e Implementimit të ISSAI-ve). Në kuadër të këtij programi, pjesë e të cilit është edhe

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

Shqipëria, angazhohen për të hartuar Strategji, të cilat sigurojnë jo vetëm përshtatjen e Standardeve ISSAI, por mbi të gjitha pajtueshmërinë në implementimin e tyre.

Për të plotësuar dimensionin e zhvillimit institucional, në vijim të zhvillimit metodologjik, gjatë vitit 2015, janë përgatitur disa dokumenta shumë të rëndësishme. Këto dokumenta të rëndësishme që do të përbëjnë dhe objektin e trajnimeve të vitit 2016, janë:

- ✓ *Rregullorja e Brendshme e Organizmit dhe Funksionimit* të KLSH-së, të miratuar me vendimin nr. 85, datë 30.06.2015 të Kryetarit të KLSH-së. Në përgjigje të ndryshimeve të parashikuara në ligjin e ri, u hartua rregullorja e re e funksionimit të KLSH-së. Rregullorja e re solli një sërë ndryshimesh të reja, duke përmirësuar formatin e dokumentimit, metodologjinë e auditimit dhe rregullat e funksionimit. Të gjithë këto ndryshime do të reflektohen në një proces trajnues, në nivel departamenti, nga stafi brenda KLSH-së.
- ✓ *Kodi i Etikës, ISSAI 30* Në bazë të Nenit 1 të ISSAI 1, Deklarata e Limës, të ISSAI 30 “Kodi i Etikës” të INTOSAI-t, të ISSAI 12 “Vlerat dhe Përfitimet e SAI-ve: të bësh diferencën në jetët e qytetarëve”, KLSH gjatë vitit 2015 në këtë botim ka përmbledhur Kodin e Etikës të INTOSAI-t (ISSAI 30), Kodin e Etikës të Gjykatës Evropiane të Audituesve dhe Kodin e Etikës në KLSH. Një Kod Etike në auditimin suprem publik, është një deklaratë e plotë e vlerave dhe parimeve të cilat duhet të udhëheqin punën e përditshme të audituesve. Si e tillë përfshirja e tij në trajnim do të përbëjë një vlerë të shtuar për audituesin dhe përqas institucionin ndër SAI-t për të përparuar.
- ✓ *Manuali i auditimit financiar, në fund të vitit 2015* u ripunua manuali i auditimit financiar. Ky punim ka si qëllim të japë një tërësi parimesh dhe rregullash nga të cilat audituesit e KLSH duhet të udhëhiqen kur kryejnë auditimet e financiare. Manualet u hartuan si një mjet ndihmës për audituesit shtetërorë për të siguruar auditime të cilësisë së lartë, me efektivitet dhe efikasitet.
- ✓ *Manuali i përputhshmërisë, në të njëjtën ide ky manual u ripunua me qëllim përmirësimin e standardeve të auditimit.* Ky manual fokusohet në përdorimin e gjykimit dhe skepticizmit profesional duke u bazuar në Standardet Ndërkombëtare të Auditimit të INTOSAI-t, (ISSAI) dhe në veçanti të Manualet e Auditimit të Përputhshmërisë të ECA (Gjykatës Evropiane të Auditimit).
- ✓ *Manuali i Departamentit të Auditimit të Performancës Indikatorët e Performancës,* I huazuar nga eksperiencia britanike, ky manual shpjegon dhe ilustron grupet e indikatorëve të performancës përmes të cilëve një institucion

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

publik mund të vlerësohet nga palët brenda dhe jashtë organizatës, si në një kontekst individual, ashtu edhe në një rrafsh më të gjerë sektorial, qoftë në një moment të vetëm kohe, ashtu edhe në perspektivë dinamike. Vlerësimi i performancës është sot një aspekt kyç i proceseve menaxheriale vendim-marrëse. Për këtë përfshirja e këtij manuali në procesin trajnues përbën një hap përpara në përmbushje të strategjisë për zhvillim.

- ✓ *Standartet e Auditimit të Zyrës së Përgjegjshmërisë të Qeverisë së Shteteve të Bashkuara të Amerikës (GAO)*, Ky botim është rishikim i Standardeve të Auditimit të realizuar në vitin 2011 dhe paraqet një version të modernizuar të standardeve në SH.B.A, duke marrë në konsideratë ndryshimet e fundit në standardet e tjera të auditimit, përfshirë edhe standardet ndërkombëtare. Ai përmban ndryshime të mëdha nga rishikimi i 2007 që përforcojnë parimet e transparencës dhe llogaridhënies dhe që sigurojnë kuadrin për auditime me cilësi të lartë dhe me vlerë të shtuar.
- ✓ *Manuali i auditimit të IT*. Manuali i Auditimit të Teknologjisë së Informacionit është botimi i parë i serisë së botimeve të KLSH në fushën e Teknologjisë së Informacionit dhe është produkt i grupeve të punës së teknologjisë së Informacionit të EUROSAT-t (WIGITA) si dhe Iniciativës për zhvillim të INTOSAT-t (IDI) për përcaktimin e rregullave e standardeve të Auditimit të Teknologjisë së Informacionit.
- ✓ *COBIT 4.1, Objektivat e Kontrollit të Teknologjisë së Informacionit* Një botim i Kontrollit të Lartë të Shtetit gjatë vitit 2015; botim i Organizatës Ndërkombëtare të Auditimit dhe Kontrollit të Sistemeve të Informacionit, ISACA (Information Systems Audit and Control Association), është një strukturë e përdorur gjerësisht, e cila përmbledh rekomandimet, praktikën dhe metodat më të mira të vlerësimit për kontrollet e përgjithshme IT, si dhe për programet që zhvillohen në këto ambiente. Përfshirja në programin e trajnimeve të vitit përbën një nismë, e cila e vë Institucionin ndër SAI-t më moderne të auditimit. Implementimi i njohurive që sjell ky botim në praktikë do të përbente zgjerimin e fushës së vëzhgimit të audituesve.
- ✓ *Strategjia e Menaxhimit të Riskut të KLSH-së*, dokument i përgatitur në 3 mujin e I-rë të vitit, bazuar në standardet ISSAI dhe miratuar me vendimin nr. 41 dt. 30.03.2015 të Kryetarit. Ky dokument përcakton parimet e përgjithshme të menaxhimit të riskut në Kontrollin e Lartë të Shtetit, metodë sistematike që përdoret për të identifikuar, analizuar, vlerësuar, trajtuar, monitoruar dhe komunikuar risqet kryesore që shoqërojnë përgjegjësitë e KLSH me qëllim

KONTROLLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

minimizimin e ngjarjeve negative të paparashikuara dhe maksimizimin e mundësive.

- ✓ *Udhëzim mbi hartimin e planit vjetor të auditimit të KLSH-së bazuar në vlerësimin e riskut* dokument i përgatitur në fund të vitit 2015, bazuar në standardet ISSAI dhe miratuar me vendimin nr. 4 dt. 31.12.2015 të Kryetarit. Një dokument shumë i rëndësishëm për zbatim dhe trajnim të stafëve drejtuese të KLSH-së, ky udhëzim standardizon procesin e planifikimit vjetor të auditimeve mbi bazë risku.
 - ✓ *Udhëzimi mbi procedurat dhe ndjekjen e punës në auditimin e verifikimit të zbatimit të rekomandimeve të Kontrollit të Lartë të Shtetit.* Ky udhëzim përcjell një metodë të unifikuar të auditimit të zbatimit të rekomandimeve të dërguara në subjektet e audituara së bashku me raportin përfundimtar të auditimit, nën reflektimin e kërkesave të ligjit organik dhe rregullore së re të brendshme. Trajtime të metodologjisë në fushën e standardeve të auditimit dhe konkretisht në standardit ISSAI 1620 "Përdorimi i punës së një eksperti auditimi, me qëllim dhënie opinionit, gjykimi dhe konkluzione auditimit me një siguri të arsyeshme, të mbështetur mbi evidenca kompetente".
 - *Zgjerimi i vazhdueshëm i njohurive në fushën e kuadrit rregullator të subjektit të audituar.* Në përputhje me sfidat e mjedisit të jashtëm Kontrolli i Lartë i Shtetit ka riorganizuar strukturën e tij. Në funksion të këtij riorganizimi si dhe duke reflektuar ndarjen e re territoriale Departamenti i Auditimit të Buxhetit të Pushtetit Vendor, Kontrollit të Territorit dhe Administrimit të Aseteve të Qëndrueshme është ndarë në dy departamente, në Departamentin e Auditimit të Pushtetit Vendor dhe në Departamentin e Auditimit të Administrimit të Aseteve, Kontrollit të Territorit dhe Mbrojtjes së Mjedisit. Kjo ndarje në dy departamente është bërë me qëllim shfrytëzimin më të mirë të burimeve të auditimit dhe rritjen e cilësisë në auditim. Në funksion të këtyre ndryshimeve Drejtoria e Metodologjisë dhe Trajtimeve, është fuqizuar me personel të ri me gradë shkencore dhe me eksperiencë mbi 10 vjet në mësimdhënie në Fakultetin e Ekonomisë, si dhe parashikohet të zgjerohet me personel të ri. Formatimi i drejtorisë parashikon një vlerë të shtuar në procesin e trajnimeve dhe të zhvillimit metodologjik. Zgjerimi i funksioneve parashikohet dhe në shtesat dhe përmirësimet që i janë bërë përshkrimit të detyrave në rregulloren e re të brendshme.
- Aktualisht është krijuar dhe funksionon *Departamenti i Politikave të Auditimit*, boshti kryesor i veprimtarisë të së cilit është hartimi i politikave të auditimit dhe mbështetja

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

e Departamenteve të auditimit gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre audituese. Në funksion të objektivit të KLSH për të bërë pjesë të praktikave të saj audituese dhe Auditimet e Teknologjisë së Informacionit u jetësuan me krijimin e një drejtorie të veçantë atë të *Drejtorisë së Auditimit të TI-së*.

Horizontet e reja audituese të buruara nga ligji i ri organik, dhe riorganizimi institucional ka sjellë:

- ✓ *Zgjerimin e gamës së auditimeve në fushën e teknologjisë së informacionit*. Me rritjen në investime dhe varësinë në sistemet kompjuterike nga subjektet e audituara, është bërë e domosdoshme për audituesin e IT të adoptojë një metodologji dhe qasje të saktë në mënyrë që të identifikojë risqet e integritetit të të dhënave, abuzimet dhe privatësinë, si dhe të garantojë siguri se ekzistojnë kontrollet e minimizimit të këtyre risqeve.
- ✓ *Auditimet e performancës*. Në hapat e parë të tij ky auditim përbën një ndër sfidat më të madha të Kontrollit të Lartë të Shtetit, duke e renditur atë në institucionet pararojë të auditimit. Rekomandimet e auditimit të performancës shihen si një faktor themelor në përmirësimin e qeverisjes.
- ✓ *Zgjerimin e gamës së auditimeve në fushën e mbledhjes së të ardhurave tatimore*. Kompleksiteti dhe ndryshueshmëria e vazhdueshme e legjislacionit tatimor, risku i madh i evazionit dhe mos zbatimit të ligjit nga organet tatimore sugjerojnë një nevojë për përditësim të njohurive në fushën e legjislacionit tatimor dhe kontabilitetit.

HAPI I TRETË PËRZGJEDHJA E TRAJNUESVE MË TË MIRË

Me qëllim përmbushjen e qëllimit për një nivel sa më të lartë të trajnimit; procesi është organizuar duke shfrytëzuar burime të ndryshme të informacionit dhe angazhimin e ekspertëve të fushës. Burimet e informacionit janë ekspertët brenda KLSH-së, ekspertë të jashtëm në vend, ekspertë të jashtëm nga partnerët tanë strategjik.

- *Ekspertë brenda KLSH-së* Në KLSH ka Prof. As. Dr dhe “Doktor të Shkencave”, auditues që kanë një diplomë të dytë nga të cilët 9 në Drejtësi, 3 në Financë dhe 2 në fusha të tjera, 2 punonjës kanë Diplomë Ndërkombëtare në Kontabilitet dhe Auditim (CIPFA); 4 punonjës kanë certifikatën Kontabël i Miratuar dhe 1 punonjës ka certifikatën Ekspert Kontabël; 20 punonjës kanë certifikatën e Audituesit të

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

Brendshëm; 6 punonjës kanë certifikatën e Vlerësimit të Pasurive të Paluajtshme, 8 punonjës kanë certifikata të trajnimeve të zhvilluara on-line nga IDI (Iniciativa për zhvillim e INTOSAI-t) ai dhe 4 auditues janë trajnuar (internship) pranë Gjykatës Europiane të Audituesve për një periudhë 5 mujore. Kjo bërthamë përbën një aset për trajnues të brendshëm, e cila i shërben procesit të trajnimit brenda KLSH-së.

- *Ekspertë nga organizata, shoqata të ndryshme dhe njësi akademike për aktivitete të përbashkëta trajnimi dhe shkëmbimi eksperience* – KLSH ka organizuar vazhdimisht konferenca, workshop-e të hapura dhe tryeza të rrumbullakëta me pjesëmarrje të aktorëve të ndryshëm të shoqërisë civile. Një traditë e tillë duhet konsoliduar më tej dhe kthyer në kulturë institucionale për krijimin e një profili transparent, vlerë-shtues dhe bashkëkohor. KLSH ka nënshkruar marrëveshje bashkëpunimi me shumë shoqata dhe institute si Instituti për Studime Publike dhe Ligjore (ISPL), Instituti i Ekspertëve Kontabël të Autorizuar (IEKA), Këshillin Kombëtar të Kontabilitetit (KKK) dhe Shoqatën e Kontabilistëve të Certifikuar dhe Auditorëve të Kosovës (SHKÇAK), marrëveshje bashkëpunimi me Fakultetin e Gjeologji-Minierave, Departamentin e Administratës Publike (DAP), Inspektoratin e Lartë të Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive (ILDKP), Autoritetin e Konkurrencës, etj.
- *Ekspertë jashtë KLSH-së nga partnerët tanë* Rritja e nivelit të procesit trajnues realizohet duke përdorur burime të informacionit jashtë institucionit. Në kuadër të asistencës për Shqipërinë dhe të zbatimit të Instrumentit të Parazgjerimit, IPA 2013, komponenti i I-rë, KLSH ka fituar një financim nga Bashkimi Evropian për “*Forcimin e kapaciteteve të Auditimit të Jashtëm*”. Projekti i binjakëzimit do të implementohet nga dy SAI partnere evropiane, NIK-u Polak dhe SAI Kroat, me të cilët KLSH ka pasur një bashkëpunim shumë të mirë vitet e fundit. Projekti do të jetë një mbështetje e rëndësishme teknike për zbatimin e ligjit të ri, diversifikimin e mëtejshëm të llojeve të auditimeve të KLSH-së dhe rritjen e kapaciteteve audituese në përputhje me Standardet Ndërkombëtare të Auditimit dhe praktikat më të mira të fushës. Në kuadër të këtij projekti parashikohen 1,900 ditë njerëz trajnime, 4,100 ditë njerëz grupe pune si dhe 500 ditë njerëz seminare. KLSH ka nënshkruar marrëveshje bashkëpunimi me Zyrën Shtetërore të Auditimit të Republikës së Maqedonisë, Gjykatën e Audituesve të Austrisë, Zyrën e Auditimit të Institucioneve të Bosnje dhe Hercegovinës, Institucionin Shtetëror të Auditimit të Malit të Zi dhe me tre partnerët strategjikë; SAI Turk, Polak dhe Kroat.

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

HAPI I KATËRT IMPLEMENTIMI I PROGRAMIT TË TRAJNIMIT

- **Metodat e trajnimit** Në praktikat e trajnimit ekzistojnë një tërësi metodash të ndryshme të cilat mund të përdoren në përshtatje me llojin dhe objektivat e trajnimit. Përzgjedhja e një apo më shumë metodave të kombinuara është në funksion të një numër konsiderimesh:
1. Qëllimi i trajnimit është një faktor i rëndësishëm për t'u marrë në konsideratë në zgjedhjen e metodologjisë. Njohuritë mund të jepen nëpërmjet metodave tradicionale sikurse janë leksionet apo diskutimet në klasë. Aftësitë dhe sjelljet mund të zhvillohen nëpërmjet metodave eksperimentale si stimulimet, rastet studimore, vendosja e roleve etj
 2. Natyra e përmbajtjes së trajnimit shpesh përcakton dhe natyrën e metodologjisë. Kombinimi i teorisë me praktikën mund të jetë kërkesë e domosdoshme në shumicën e rasteve të studimit.
 3. Më së fundi, treguesi i kostos është gjithashtu një faktor mjaft i rëndësishëm. Kostot e procesit duhet të merren parasysh në përzgjedhjen e metodologjisë së trajnimit por në të njëjtën kohe nuk duhet të kthehen në pengesë apo të cenojnë cilësinë e trajnimit.

Programi i Trajnimit për vitin 2016 përfshin metoda të reja të përshtatshme për modelin e ri të trajnimit të drejtuar nga rezultatet. Metodatat për trajnim janë përzgjedhur në përshtatje me objektivat e trajnimit duke synuar të nxisin pjesëmarrjen, “*promovimin e të mësuarit nëpërmjet ushtrimit*”, të jenë realiste dhe të përshtatshme me aftësitë e pjesëmarrësve dhe situatën. Prezantimet në PPT dhe të tjera përdorime të multimedias konsiderohen si mjete të cilat rrisin interesin dhe shtojnë vlerën e trajnimit. Mbështetur dhe në eksperiencën e fituar gjatë vitit 2015, trajnimet do të përfshijnë një kombinim të metodave konjitive (të njohjes) dhe metodave të sjelljes të cilat paraqiten sa më poshtë:

✓ **Trajnime ballë për ballë**

Trajnimi me anë të leksioneve në kontakt direkt në salla, mundëson transmetimin e njohurive nga trajneri/lektori tek pjesëmarrësit, por duke nxitur aktivizimin e tyre në sesionet e trajnimit. Prezantimet e trajnuesit shoqërohen me pyetje përgjigje, çka i mundëson pjesëmarrësve të qartësohen dhe të asimilojnë më mirë njohuritë e ofruara gjatë trajnimit.

✓ **Rastet Studimore**

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

✓ **Ndarja e roleve**

Teknika e ndarjes së roleve është mjaft efektive për zhvillimin e aftësive

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

ndërpersonale të pjesëmarrësve si dhe rrit ndërveprimin midis tyre.

✓ **Zhvillimi i materialeve të trajnimit**

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

✓ **Mentoring – Tutori**

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

✓ **E-learning**

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

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

✓ **Konferencat dhe seminare**

Organizimi nga vetë KLSH i Konferencave Shkencore dhe pjesëmarrja në Konferenca të nivelit Kombëtar dhe Ndërkombëtar përbëjnë një nga risitë e sjella në metodologjinë e trajnimit për vitin 2015, eksperiencë që do të vijojë të thellohet gjatë vitit 2016.

Gjatë viteve të fundit KLSH ka organizuar disa Konferenca Shkencore me pjesëmarrjen e ekspertëve dhe specialistëve të fushës, nga Institucione të larta dhe profesionale brenda dhe jashtë vendit. Në gjashtëmuorin e parë të vitit 2016 parashikohet të zhvillohet Konferenca e katërt Shkencore “Mbi analizën e riskut”, si një aktivitet i cili do të kontribuojë për përmirësimin e menaxhimit të riskut përmes përmirësimit të planifikimit institucional dhe auditues, me qëllim shtimin e vlerës së auditimit të jashtëm publik.

✓ **Publikimi në media**

Publikimi i materialeve të trajnimit në intranet, internet dhe kanale të tjera të medias shtrin impaktin e trajnimit , e bën atë më efektiv dhe kjo arrihet nëpërmjet krijimit të një “Dosje të Materialeve të Trajnimit”, të cilën çdo anëtar i stafit të KLSH do të ketë aksesin për ta përdorur dhe për ta studiuar. Ofrimi i të dhënave mbi faqet e internetit do të shërbejë si udhërrëfyes nëpërmjet të cilit audituesit do të mund të sigurojnë informacion të dobishëm për punën e tyre. Këtij qëllimi i ka shërbyer në mënyrë të veçantë botimi i

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

broshurës “KLSH në faqet e Shtypit” në Dhjetor 2015, që përmban informacion mbi kontributin që stafi i KLSH ka dhënë gjatë periudhës në median e shkruar.

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

Njohja me organizmin e aktivitete kërkimore shkencore, konferenca kombëtare dhe ndërkombëtare të fushës, do të nxisë kalimin gradual nga metoda e trajnimit në klasë 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.

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

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

✓ *Integrim i kërkesave individuale me ato institucionale*

Të punohet në mënyrë të vazhdueshme për të përshtatur kërkesat e individëve me objektivat e zhvillimit të institucionit, po ashtu dhe qeverisjes në përgjithësi.

✓ *Vendosja e objektivave të qarta të trajnimit.*

Kjo ndihmon pjesëmarrësit të kuptojnë pritshmërinë e tyre në drejtim të njohjes , si dhe përcaktimit të metodave dhe mjeteve të trajnimit. Për më tepër kjo do të ndikojë në vlerësimin e performancës së trajnerëve dhe vetë procesit të trajnimit.

✓ *Eksperiencia dhe njohuritë individuale*

Siguria që çdo trajnim ka në qendër eksperiencën dhe njohuritë e pjesëmarrësve. Trajnimet duhet të projektohen të tilla që të maksimizojnë ndërveprimin midis teorisë dhe praktikës, po ashtu dhe midis vetë pjesëmarrësve.

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

- *Ndërtimi i kanaleve dhe procedurave të kthimit të informacionit* Vendi i punës në KLSH është funksion linear i dijeve dhe aplikimit të suksesshëm të njohurive audituese.
- ✓ *Testimi periodik.*

Përveç raporteve objektive, të balancuara dhe me impakt të gjerë të palëve të interesit, një mënyrë tjetër e promovimit të vlerave profesionale është testimi periodik i njohurive të përfituara përmes trajnimeve, studimit autodidakt dhe mentorimit nga auditues me përvojë. Testime të tilla kryhen minimalisht dy herë në vit dhe bëhen pjesë e dosjes personale të çdo audituesi, duke i shërbyer angazhimit të mëtejshëm në funksionet audituese si dhe përmirësimit të procesit të trajnimit.
 - ✓ *Formularë shoqërimi të trajnimeve*

Pjesë e procesit të përmirësimit të cilësisë trajnuese është dhe Formulari i Vlerësimit të Trajnimit. Ky formular tenton të mbledh informacion konfidencial nga i trajnuari, duke mos e identifikuar ata dhe këtë informacion ia jep trajnuesit në mënyrë që ai të përmirësojë procesin e trajnimit. Ky formular gjithashtu jep një informacion për Drejtorinë e Metodologjisë dhe Trajnimeve, e cila përditëson bazën e saj të të dhënave me qëllim final përmirësimin e procesit të trajnimit.
 - ✓ *Formularë të shoqërimit të proceseve*

Zhvillimi individual nënkupton krijimin e një klime ku gjithsecili është pjesë e proceseve dhe gjithsecilit i njihet kontributi i dhënë në zhvillimin institucional. Shoqërimi i proceseve me kartela ku evidentohet puna e bërë është pjesë e krijimit të një kanaleve të informacionit të cilat furnizojnë procesin vlerësues individual.

NJË VLERËSIM I PËRGJITHSHËM MBI VËSHTIRËSITË E MUNDSHME

Një trajnues i mirë është ai që përshtatet në lidhje me nevojat për trajnim të audituesve, një trajnues shumë i mirë është ai që parashikon nevojat për trajnim duke shfrytëzuar eksperiencat më të mira botërore në ndërthurje me planin e zhvillimit strategjik të institucionit, duke studiuar dhe implementuar metodat më të përshtatshme trajnuese. Megjithë përpjekjet për hartimin e Programit të Trajnimit mbi baza realiste dhe nivele optimale për arritjen e objektivave, ekzistenca e disa faktorëve kufizues, kërkon njohjen dhe vlerësimin e tyre me qëllim që KLSH të jetë e aftë t'i përgjigjet sfidave me të cilat mund të përballet gjatë implementimit të këtij Programi. Analiza e faktorëve kufizues do të mundësojë që të ndërmerren hapat e nevojshëm për minimizimin e risqeve të cilat mund të ndikojnë negativisht në arritjen e objektivave që KLSH ka vendosur lidhur me trajnimet për vitin 2015. Të tillë faktorë kufizues mund të përmendim:

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

✓ *Rezistenca ndaj ndryshimit.*

Perceptimi se nuk ka nevojë për përmirësim individual vjen si pasojë e mediokritetit që në disa raste ndeshen në administratë. Faktor risku për ndodhjen e kësaj ngjarje është dhe konsiderimi i vendit të punë si një ngjarje e përkohshme dhe mos integrimi me fizionominë e institucionit. Evitimi i kësaj ngjarje vjen vetëm si pasojë e integritit të stafit në procese trajnuese, të cilat kanë lidhje të ngushtë me punën e përditshme dhe kanë kaluar në një proces përzgjedhës sa më të kujdesshëm.

✓ *Koordinimi më i mirë i veprimtarive*

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

✓ *Kufizimi buxhetor*

Buxheti i kufizuar mund të sjellë impakt negativ duke ulur mundësinë e angazhimit të ekspertëve të jashtëm (jashtë KLSH-së), po ashtu dhe në pjesëmarrjen në aktivitete trajnimit që kërkojnë pagesa. Në vitin 2016 ky kufizim është zvogëluar nga implementimi i projektit IPA, komponenti i I-rë, një financim nga Bashkimi Evropian për “Forcimin e kapaciteteve të Auditimit të Jashtëm” me vlerë 2.11 milionë euro.

✓ *Disponibiliteti i burimeve trajnuese*

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

✓ *Koha e kufizuar*

Procesi trajnues është si një faktor mbështetës i detyrës kryesore që është kryerja e auditimit. Për këtë procesi i trajnimit është implementuar duke përdorur angazhimin më të ulët kohor të mundshëm. Shfrytëzimi i hapësirave kohore midis përfundimit të një auditimi dhe fillimit të një tjetri, shfrytëzimi i ditëve me angazhim më të ulët në auditim ka sugjeruar ndërtimin e një procesi trajnimit ku grafiku kohor është përcaktuar në nivel muaji, duke krijuar mundësinë për një implementim fleksibël të procesit.

✓ *Njohuritë e kufizuara në gjuhët e huaja*

Njohuritë e kufizuara të gjuhëve të huaja, pavarësisht përmirësimeve në numrin e audituesve, ende sjellin vështirësi në kryerjen dhe pjesëmarrjen në trajnime e aktivitete të tjera të zhvillimit profesional jashtë shtetit, si dhe në trajnimet e organizuara brenda vendit nga ekspertë të huaj. Gjithashtu ky faktor ndikon dhe

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

në kryerjen e kostove shtesë për përkthime si dhe kufizon mundësinë e leximit në internet të materialeve lidhur me profesionin.

✓ *Ambiente të kufizuara*

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

ÇËSHTJE NË FOKUS PËR TË ARDHMEN

Programi Vjetor i Trajnimit të punonjësve të KLSH jep një peizazh të gjerë të fushave kyç dhe aktiviteteve për t'u ndërmarrë për arritjen e objektivave në drejtim të zhvillimit profesional të stafit. Nëpërmjet këtij Programi, KLSH synon t'i ofrojë stafi të tij një mjet të dobishëm që do të udhëheqë të gjithë zhvillimet lidhur me veprimtaritë trajnuese për vitin 2016.

Duke e konsideruar Planin e Trajnimit si pjesë integrale e zhvillimit strategjik për periudhën e ardhshme dhe për të siguruar arritjen e objektivave që KLSH ka vendosur në Programin e Trajnimit për vitin 2016, kërkohet përmbushja e disa parakushteve, të cilat në mënyrë të përmbledhur paraqiten sa më poshtë:

1. Krijimi i kushteve për ndryshime pozitive në drejtim të procesit të përthithjes së dijeve, duke e mbështetur me ambiente, pajisje komunikimi dhe infrastrukturë.
2. Siguria e mbështetjes nga menaxhimi me burimet kryesore dhe të përshtatshme të procesit të trajnimit.
3. Siguria që trajnimi kontribuon në implementimin e Strategjisë së Zhvillimit të KLSH. Trajnimi duhet t'i shërbejë të gjithë punonjësve në të gjitha nivelet për të përftuar aftësitë e kërkuara.
4. Siguria e ekzistencës së një modeli trajnimi bashkëkohor dhe sistematik, që trajnimet kryhen për të gjitha nivelet në vijimësi dhe të orientuar në rezultate.
5. Të vendosë “zhvillimin profesional” si një nga vlerat kryesore të KLSH dhe në kulturë që përkrahet nga të gjithë punonjësit në institucion.
6. Siguria se ka një lidhje të përshtatshme ndërmjet nevojave të institucionit dhe nevojave të çdo individi për trajnim.
7. Krijimi i një sistemi për të vlerësuar efektivitetin e trajnimit, përmes intervistimit periodik të drejtorëve të departamenteve, duke mbledhur informacion mbi zhvillimin e vlerave audituese dhe procesin e trajnimit.
8. Plotësimi dhe zgjerimi i organikës së Drejtorisë së Metodologjisë dhe Trajnimit.

Në KLSH mbetet për t'u përcaktuar përgjegjësia për zhvillimin e çdo profesioni apo kuadrit të një personi apo personave me përvojë dhe autoritet të mjaftueshëm dhe të

KONTROLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I POLITIKAVE TË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISË DHE TRAJNIMIT

përshtatshëm. Për këtë duhet kryer mbulimi me trajnime dhe kualifikime i të gjithë stafit të saj si në nivel drejtues, ashtu dhe zbatues dhe sipas karakteristikave të gjithsecilit. Ristrukturimet e kryera gjatë vitit kanë patur parasysh zhvillimin profesional specifik të të gjithë personelit, duke i angazhuar në auditime apo departamente më të përshtatshme për secilin prej karakteristikave individuale, sipas kërkesave të përshtatshme në kompetencat e duhura për nivelet e ndryshme të stafit në çdo profesion apo kuadro.

RISHIKIMI DHE PËRDITËSIMI I PROGRAMIT TË TRAJNIMEVE

Programi i Veprimtarisë Trajnuese për vitin 2016, nuk është statik dhe i pa ndryshueshëm. Duke synuar të ketë karakteristikat thelbësore të një Programimi efektiv të veprimtarive, Programi i Trajnimeve do të rishikohet jo më pak se një herë në 6 muaj me qëllim përditësimin dhe përshtatjen e kërkesave me trajnimet e ofruara si nga institucioni ashtu dhe nga projekti IPA 2013 duke angazhuar dy institucione homologe si NIK-u polak dhe SAI kroat, me të cilët KLSH ka pasur një bashkëpunim shumë të mirë vitet e fundit. Projekti do të jetë një mbështetje e rëndësishme teknike për zbatimin e ligjit të ri, diversifikimin e mëtejshëm të llojeve të auditimeve të KLSH-së dhe rritjen e kapaciteteve audituese në përputhje me Standardet Ndërkombëtare të Auditimit ISSI dhe praktikatat më të mira të fushës. Kjo përfshirje rrit sigurinë për një plan trajnimi të sukseshëm duke përfutur nga përvoja dhe dijet e partnerëve tanë.

Përgatiti Dr. Edvin Stefani

Drejtor i Drejtorisë së Metodologjisë dhe Trajnimeve, KLSH

14	Zhvillimi i metodologjive të auditimit dhe raportimi i kapaciteteve	Trajnim i metodologjisë audituese. Metodatat e auditimit mbi bazë risku. Qasja me Auditimin financiar dhe të përputhshmërisë	Ekspertë të IPA	120
15	Auditimin e organeve tatimore	Njohuri mbi administrimin tatimor, përpilimi i programit të auditimit, analiza e riskut të zonave me mos përputhshmëri dhe shkelje në legjislacionin tatimor, planifikimi i auditimit etj	Ekspertë të KLSH	80
16	Zhvillimi i metodologjive të auditimit dhe raportimi i kapaciteteve	Trajnim i metodologjisë audituese. Trajnim standard për audituesit mbi modulet e auditimit të IT Rishikim i sistemit kundër mashtrimit dhe kundër korrupsionit në Shqipëri dhe arritjet e KLSH në trajtimin e tyre	Ekspertë të IPA	1020
17	Trajnim multidimensional, pjesëmarrje në grupe audituese	Njohja me institucionin, standardet e auditimit, metodologjinë audituese, procesin e planifikimit, vlerësim risku, kryerje e auditimit	Ekspertë të SAI Luksemburg	440
18	Trajnim multidimensional, pjesëmarrje në grupe audituese	Njohja me institucionin, standardet e auditimit, metodologjinë audituese, procesin e planifikimit, vlerësim risku, kryerje e auditimit	Ekspertë të SAI GAO, Angli	88
19	Auditimi i shoqërive publike, auditimi i ligjshmërisë dhe rregullshmërisë së veprimtarisë ekonomiko-financiare (Manuali i Auditimit të Përputhshmërisë)	<i>Roli i organeve drejtuese te shoqërisë dhe vendimmarrja e tyre, hartimi-realizimi i planit ekonomik te shoqërisë, mbajtja e evidencave kontabël, funksionimi i auditimit të brendshëm.</i>	Ekspertë të KLSH	9
20	Regullorja e Brendshme e Organizmit dhe Funksionimit të KLSH-së	Njohuri procedurale: njohja me procedura dhe rregullat e funksionimit te institucionit	Ekspertë të KLSH,	150
21	Kodi i Etikës, Kodi i Sjelljes-ECA, ISSAI 30-Kodi i Etikës	Njohuri procedurale: njohja me procedura dhe kodit të etikës dhe standardeve mbi të cilat zbatohet ajo	Ekspertë të KLSH	10
22	Manuali i auditimit financiar	Njohuri të thelluara mbi metodologjinë e auditimit, parimet, dhënia e mendimit, implementimin dhe përfitimet nga ky manual	Ekspertë jashtë KLSH	20
23	Manuali i auditimit përputhshmërisë	Njohuri të thelluara mbi metodologjinë e auditimit, parimet, implementimin dhe përfitimet nga ky manual	Ekspertë të KLSH	30
24	COBIT 4.1, Objektivat e Kontrollit të Teknologjisë së Informacionit	Njohuri të thelluara mbi metodologjinë e auditimit, parimet, implementimin dhe përfitimet nga ky manual	Ekspertë të KLSH	10
25	Standartet e Auditimit të Zyrës së Auditimit të Qeverisë së Shteteve të Bashkuara të Amerikës (Gao),	Njohuri të thelluara mbi metodologjinë e auditimit, parimet, implementimin dhe përfitimet	Ekspertë të KLSH	10
26	Udhëzimi mbi procedurat dhe ndjekjen e punës në auditimin e verifikimit të zbatimit të rekomandimeve të Kontrollit të Lartë të Shtetit.	Njohuri mbi procedurat e auditimit të zbatimit të rekomandimeve, kuadri ligjor dhe parashikimet e rregullores së brendshme	Ekspertë të KLSH	10
27	Zhvillimi i metodologjive të auditimit dhe raportimi i kapaciteteve	Trajnim mbi aktivitetin kundër korrupsionit dhe kundër mashtrimit,	Ekspertë të IPA	420
28	Zhvillimi i metodologjive të auditimit dhe raportimi i kapaciteteve	Vlerësimi i dy auditimeve më të fundit financiarë dhe të përputhshmërisë në ministri duke përfshirë gjetjet dhe rekomandimet dhe identifikimi i aspekteve që mund të përmirësohen.	Ekspertë të IPA	120
29	Zhvillimi i metodologjive të auditimit dhe raportimi i kapaciteteve	Krijimi i një "helpdesku" mbi auditimin e IT, vlerësimi i një auditimi më të fundit në fushën e teknologjisë së informacionit	Ekspertë të IPA	180
30	Zhvillimi i metodologjive të auditimit dhe raportimi i kapaciteteve	Hartimi i një manuali auditimi mbi çështje kundër korrupsionit dhe mashtrimit. Informimi i institucioneve ligj zbatuese lidhur me çështje të mashtrimit dhe korrupsionit në sektorin publik	Ekspertë të IPA	80

2797

Ditë njerëz

	janar	shkurt	mars	prill	maj	qershor	korrik	gusht	shtator	tetor	nëntor	dhjetor
Java e I												
Java e II												
Java e III												
Java e IV												
Java e I												
Java e II												
Java e III												
Java e IV												
Java e I												
Java e II												
Java e III												
Java e IV												
Java e I												
Java e II												
Java e III												
Java e IV												
Java e I												
Java e II												
Java e III												
Java e IV												
Java e I												
Java e II												
Java e III												
Java e IV												

3396

1	Seminar mbi integritetin	SAI Hungari	Eskpertë të SAI homologë
2	Rishikim mes kolegësh, peer review	grup pune i pwbashkët me SAI Audriak për rishikim të përbashkët të proceseve audituesem shkëmbim eksperiencash	Eskpertë të SAI homologë
3	Përmirësimet e kuadrit ligjor për audituesit	Amendimet e ligjit në referencë të deklaratës së INTOSAI, Lima, Deklarata e Meksikës dhe kushtetuta e RSH	Ekspertë të IPA
4	Përmirësimet e kuadrit ligjor për audituesit	Zhvillimi i rekomandimeve dhe udhëzimeve në zbatimin sa më efektive të dispozitave të ligjit të ri të KLSH.	Ekspertë të IPA, ekspertë të KLSH
5	Përmirësimet e kuadrit ligjor për audituesit	Rishikimi i rregullores së brendshme në përputhje me ndryshimet e ligjit të ri të KLSH dhe qasja e re e auditimit për auditimin financiar, të performancës dhe përputhshmërisë.	Ekspertë të IPA
6	Përmirësimet e kuadrit ligjor për audituesit	Analizimi i kuadrit ligjor dhe praktikave të KLSH me parlamentin. Institucionalizimi i marrëdhënieve të KLSH me parlamentin.	Ekspertë të IPA, ekspertë të KLSH
7	Zhvillimi i metodologjive të auditimit dhe raportimi i kapaciteteve	Rishikimi dhe përditësimi i manualit të auditit të performancës	Ekspertë të IPA, DA të performancës.
8	Zhvillimi i metodologjive të auditimit dhe raportimi i kapaciteteve	Zhvillimi i metodave për sigurimin e kontrollit të cilësisë	Ekspertë të IPA, ekspertë të KLSH
9	Forcimi i kapacitetit institucional të KLSH-së dhe përmirësimi i impaktit të rezultateve të auditimeve.	Ndryshimi i metodave planifikuese të drejtimit të institucionit.	Ekspertë të IPA, ekspertë të KLSH
10	Forcimi i kapacitetit institucional të KLSH-së dhe përmirësimi i impaktit të rezultateve të auditimeve.	Rishikim i strukturës aktuale të brendshme të KLSH	Ekspertë të IPA, ekspertë të KLSH
11	Forcimi i kapacitetit institucional të KLSH-së dhe përmirësimi i impaktit të rezultateve të auditimeve.	Vlerësimi i riskut për strukturën e rishikuar dhe përgjegjësitë funksionale për çdo njësi	Ekspertë të IPA, ekspertë të KLSH
12	Forcimi i kapacitetit institucional të KLSH-së dhe përmirësimi i impaktit të rezultateve të auditimeve.	Draft mbi politikën e burimeve njerëzore dhe udhëzimet e lidhura me to.	Ekspertë të NIK, përfaqësues të KLSH
13	Forcimi i kapacitetit institucional të KLSH-së dhe përmirësimi i impaktit të rezultateve të auditimeve.	Rishikim i procedurave aktuale të auditimit lidhur me sigurimin e transparencës me synim rritjen e besimit të publikut ndaj institucionit.	Ekspertë të IPA, ekspertë të KLSH
14	Forcimi i kapacitetit institucional të KLSH-së dhe përmirësimi i impaktit të rezultateve të auditimeve.	Rishikim i mënyrës së komunikimit në KLSH. Përcaktimi i qëllimeve, detyrave dhe mjeteve të strategjisë së komunikimit në KLSH.	Ekspertë të IPA, ekspertë të KLSH
15	Forcimi i kapacitetit institucional të KLSH-së dhe përmirësimi i impaktit të rezultateve të auditimeve.	Komunikimi i brendshëm. Përcaktimi i nevojave të komunikimit të brendshëm dhe zhvillimi i strategjive operative.	Ekspertë të NIK, përfaqësues të KLSH
16	Forcimi i kapacitetit institucional të KLSH-së dhe përmirësimi i impaktit të rezultateve të auditimeve.	Rishikim i situatës aktuale të burimeve njerëzore në KLSH dhe përcaktimi i politikave të përmbajtjes së kapaciteteve të burimeve njerëzore.	Ekspertë të NIK, përfaqësues të KLSH

7294
Ditë njerë:

	janar	shkurt	mars	prill	maj	qershor	korrik	gusht	shtator	tetor	nëntor	dhjetor
110	Java e I Java e II Java e III Java e IV											
70		Java e I Java e II Java e III Java e IV										
160			Java e I Java e II Java e III Java e IV									
320				Java e I Java e II Java e III Java e IV								
200					Java e I Java e II Java e III Java e IV							
120										Java e I Java e II Java e III Java e IV		
432				Java e I Java e II Java e III Java e IV	Java e I Java e II Java e III Java e IV	Java e I Java e II Java e III Java e IV	Java e I Java e II Java e III Java e IV					
1080								Java e I Java e II Java e III Java e IV	Java e I Java e II Java e III Java e IV	Java e I Java e II Java e III Java e IV	Java e I Java e II Java e III Java e IV	Java e I Java e II Java e III Java e IV
800				Java e I Java e II Java e III Java e IV	Java e I Java e II Java e III Java e IV	Java e I Java e II Java e III Java e IV						
480							Java e I Java e II Java e III Java e IV	Java e I Java e II Java e III Java e IV				
750								Java e I Java e II Java e III Java e IV	Java e I Java e II Java e III Java e IV			
1000									Java e I Java e II Java e III Java e IV	Java e I Java e II Java e III Java e IV		
1200										Java e I Java e II Java e III Java e IV		
36											Java e I Java e II Java e III Java e IV	
36												Java e I Java e II Java e III Java e IV
500												Java e I Java e II Java e III Java e IV