



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E FINANCAVE DHE EKONOMISË
DREJTORIA E PËRGJITHSHME E HARMONIZIMIT TË KONTROLLIT
TË BRENDSHËM FINANCIAR PUBLIK
DREJTORIA E HARMONIZIMIT TË AUDITIMIT TË BRENDSHËM

Nr. 24007 prot.

Tiranë, më 29.12.2023

URDHËR

Nr. 304, datë 29.12.2023

PËR

**“MIRATIMIN E PROGRAMIT TË TRAJNIMIT TË VAZHUESHËM
PROFESIONAL PËR AUDITUESIT E BRENDSHËM NË SEKTORIN PUBLIK PËR
VITIN 2024”**

Në mbështetje të pikës 4, të nenit 102, të Kushtetutës të Republikës së Shqipërisë, nenit 20 të ligjit nr.114, datë 22.10.2015 “Për auditimin e brendshëm në sektorin publik”, të ndryshuar dhe pikës 4 të nenit 8, si dhe germës f), të pikës 1, të nenit 12, të “Rregullores së trajnimit të vijueshëm profesional të audituesve të brendshëm në sektorin publik”, miratuar me urdhër nr.3, datë 08.01.2016, me propozim të Drejtorisë së Përgjithshme të Harmonizimit të Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik,

URDHËROJ:

1. Miratimin e Programit të Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional për audituesit e brendshëm në sektorin publik për vitin 2024, sipas dokumentacionit bashkëlidhur këtij urdhri.
2. Ngarkohet Drejtoria e Harmonizimit të Auditimit të Brendshëm, Komisioni i Kualifikimit të Audituesve të Brendshëm në sektorin publik dhe Drejtoria e Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse për zbatimin e këtij urdhri.
3. Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë dhe publikohet në faqen zyrtare të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë.

MINISTËR

Ervin Mete



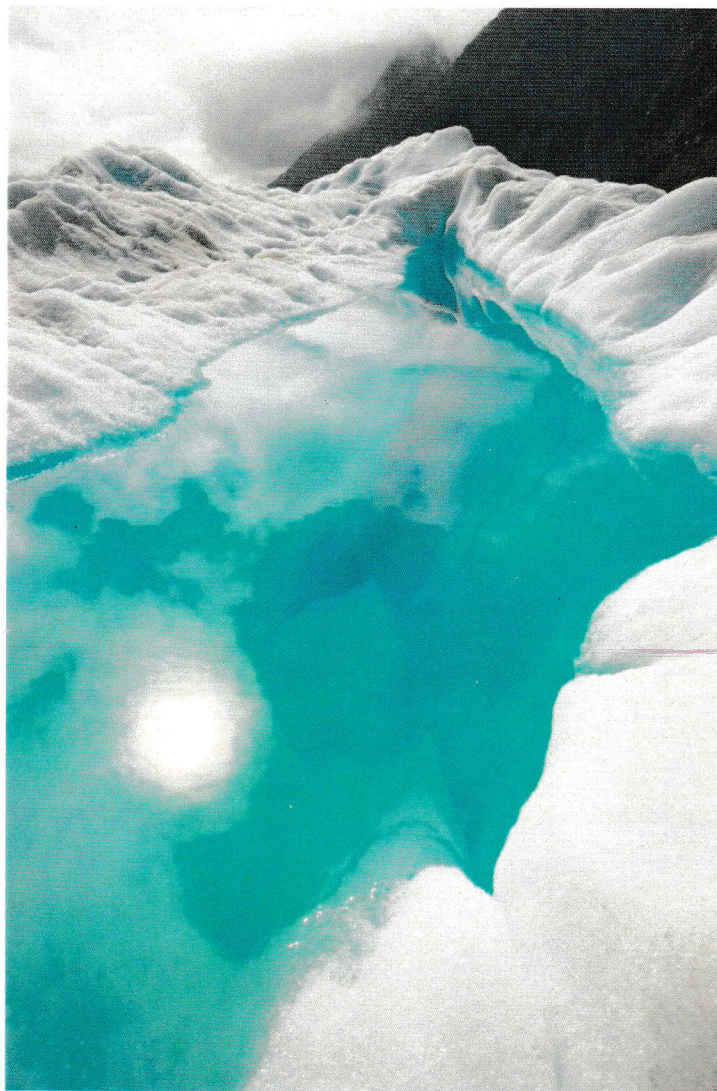


REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E FINANCAVE DHE EKONOMISË

DREJTORIA E PËRGJITHSHME KONTROLLIT BRENDSHËM FINANCIAR PUBLIK

DREJTORIA E HARMONIZIMIT TË AUDITIMIT TË BRENDSHËM



PROGRAM TRAJNIMI VAZHDESHËM PROFESIONAL

AUDITUESIT E BRENDSHËM PUBLIKË NË VITIN 2024

Përmbajtja

Hyrje	2
I. Zhvillimi profesional i audituesve të brendshëm publikë	3
II. Programi Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional	5
II/1 Implementimi i Programi Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional 2023.....	6
II/2 Vlerësimi I Programit të trajnimit vazhdueshëm professional 2023	
III. Objektivat e zhvillimit profesional 2024	8
III/1 Analiza e nevojave për trajnim (ANT)	10
III/2 Përzgjedhja e Temave për Trajnimin e Vazhdueshëm Profesional, 2024	11
III/3 Metodologjia e trajnimit	12
III/4 Cikli dhe drejtuesit e trajnimit	14
III/5 Vlerësimi i performancës së procesit të trajnimit	15
III/6 Monitorimi	16

HYRJJE

Zhvillimi profesional për audituesit e brendshëm është thelbësor për rritjen e aftësive, njohurive dhe efektivitetit në ushtrimin e rolit si vlerësues dhe mbikqyrës i sistemeve. Këtu përfshihen disa fusha kryesore në të cilat fokusohet aftësimi profesional për audituesit e brendshëm publikë të tillë si:

1. **Të mësuarit e vazhdueshëm:** Audituesit e brendshëm duhet të kenë një angazhim për të mësuarit e vazhdueshëm duke qëndruar të përditësuar mbi tendencat, rregulloret dhe praktikën më të mira për mjedisin që ata auditojnë përfshirë dhe ndryshimet më të fundit. Kjo mund të arrihet duke marrë pjesë në seminare, konferenca dhe webinarë dhe duke kërkuar certifikata përkatëse si Audituesi i Brendshëm i Certifikuar (CIA) dhe /ose certifikata të tjera të njohura në nivel kombëtar apo ndërkombëtar nga organizata dhe institucione të licencuara.

Zhvillimi i vazhdueshëm profesional është thelbësor që audituesit e brendshëm të qëndrojnë relevant, të përmirësojnë aftësitë e tyre dhe të ofrojnë auditime me vlerë të shtuar. Drejtoria e Harmonizimit të Auditimit të brendshëm në Ministrinë e Financave dhe të Ekonomisë si qendër e ekselencës për profesionalizimin e audituesve të brendshëm në sektorin publik inkurajon dhe mbështet iniciativat dhe strategjitë për zhvillimit profesional të audituesve të brendshëm me qëllim rritjen e aftësive të tyre dhe për të siguruar menaxhim dhe qeverisje efektive të rrezikut

2. **Aftësitë teknike:** Audituesit e brendshëm duhet të zhvillojnë dhe të mprehin aftësitë e tyre teknike, të tilla si analiza e të dhënave, vlerësimi i rrezikut dhe vlerësimi i kontrollit. Ata duhet të jenë të aftë në përdorimin e mjeteve dhe programeve të ndryshme të auditimit, si dhe në teknikat e analitikës së të dhënave për të përmirësuar efikasitetin dhe efektivitetin e auditimeve të tyre.

3. **Aftësitë e komunikimit dhe ndërpersonale:** Komunikimi efektiv është thelbësor për audituesit e brendshëm që të ndërveprojnë me palët e interesuara dhe të përcjellin gjetjet dhe rekomandimet e tyre. Zhvillimi i aftësive të forta të komunikimit me shkrim dhe verbal, si dhe aftësitë e të dëgjuarit aktiv dhe të bashkëpunimit, mund të rrisin aftësinë e tyre për të ndikuar dhe angazhuar palët e interesuara.

4. **Sjellja etike dhe profesionale:** Audituesit e brendshëm duhet t'iu përmbahen standardeve të larta etike dhe të ruajnë sjelljen profesionale gjatë kryerjes së detyrave të tyre. Zhvillimi profesional

duhet të përfshijë trajnime mbi parimet etike, kodin e sjelljes, pavarësinë dhe objektivitetin, duke siguruar që ata të mund të ruajnë integritetin e profesionit të auditimit.

5. **Njohuri mbi fushëveprimin dhe sistemet e universit të auditimit:** Audituesit e brendshëm duhet të kenë një kuptim të thellë të operacioneve të veprimtarisë dhe rreziqeve dhe sfidave specifike të fushës/sectorit që ata po auditojnë. Zhvillimi profesional duhet të fokusohet në marrjen e njohurive të industrisë përmes seminareve, trajnimeve specifike për industrinë dhe ekspozimin ndaj fushave përkatëse të biznesit.

6. **Aftësitë drejtuese dhe menaxhuese:** Ndërsa audituesit e brendshëm përparojnë në karrierën e tyre, atyre mund t'iu kërkohet të udhëheqin ekipet e auditimit, të menaxhojnë projekte ose të mbikëqyrin stafin e ri. Zhvillimi profesional duhet të përfshijë trajnime mbi aftësitë e leadershipit dhe menaxhimit, të tilla si ndërtimi i ekipit, zgjidhja e konflikteve dhe menaxhimi i projektit, për të zhvilluar aftësinë e tyre për të udhëhequr dhe menaxhuar në mënyrë efektive të tjerët.

7. **Kuptimi rregullator dhe i pajtueshmërisë:** Audituesit e brendshëm duhet të qëndrojnë të përditësuar mbi mjedisin rregullator dhe kërkesat e pajtueshmërisë që lidhen me organizatën e tyre. Zhvillimi profesional duhet të përfshijë trajnime mbi ndryshimet rregulatore,

përditësimet e pajtueshmërisë dhe rregulloret specifike të industrisë për të siguruar që auditimet e tyre janë në përputhje me kërkesat më të fundit.

I. Zhvillimi profesional i audituesve të brendshëm publikë

Programet e trajnimit profesional të ofruara nga Drejtoria e Harmonizimit të Auditimit të Brendshëm (DH/AB) në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë (MFE), si pjesë e rrugës për edukimin profesional të audituesve të brendshëm publikë. Këto kërkesa gjithnjë e në rritje janë hapa vendimtarë në rrugën e karrierës së audituesit të brendshëm, të cilat tregojnë se individi është i pajisur për të performuar me kompetencë në një nivel të caktuar.

Shërbimi i auditimit të brendshëm në sektorin publik realizohet nga 136 Njësi të Auditimit të Brendshëm (NJAB), të krijuara në njësitë e qeverisjes së përgjithshme në të cilat parashikohet të jenë të punësuar rreth 500 auditues të brendshëm (AB).

Ligji nr.114/2015 “Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik”, i ndryshuar përcakton kërkesat bazë të punësimit të stafit në strukturat e auditimit të brendshëm të cilat përfshijnë, por nuk kufizohen në:

- a) të kenë diplomë të arsimit të lartë të ciklit të dytë të studimeve në shkencat ekonomike, juridike dhe disiplina të tjera, sipas nevojave të sektorit që auditohet;
- b) drejtuesi i njësisë së auditimit të brendshëm duhet të ketë përvojë pune 5 vjet në profesion nga të cilat jo më pak se 3 vjet në fushën e auditimit dhe të jetë i certifikuar si “Auditues i brendshëm në sektorin publik”;
- c) audituesi i brendshëm duhet të ketë përvojë pune jo më pak se 3 vjet në profesion dhe të jetë i certifikuar si “Auditues i brendshëm në sektorin publik”;
- ç) nëpunësi civil ose punonjësi që punësohet në njësinë e auditimit të brendshëm dhe që nuk zotëron certifikatën si “Auditues i brendshëm në sektorin publik”, gjatë 3 viteve të para punon nën mbikëqyrjen e drejtuesit të njësisë së auditimit të brendshëm ose të një audituesi të brendshëm të certifikuar dhe me eksperiencë. Brenda kësaj periudhe ky punonjës i nënshtrohet detyrimisht procedurës së certifikimit si “Auditues i brendshëm në sektorin publik”.

Në rast se brenda këtij afati nëpunësi civil ose punonjësi nuk certifikohet si “Auditues i brendshëm në sektorin publik”, i ndërpriten marrëdhëniet e punës, të cilat konsiderohen se janë ndërprerë për shkak të këtij ligji.

Ky ligj parashikon që numri i audituesve të brendshëm që kanë diplomë të arsimit të lartë të ciklit të dytë të studimeve në disiplina të tjera, sipas nevojave të sektorit që auditohet, sipas shkronjës “a”, të pikës 2 të këtij neni, nuk tejkalon një të tretën e numrit të përgjithshëm të audituesve të brendshëm të njësisë përkatëse të auditimit të brendshëm.

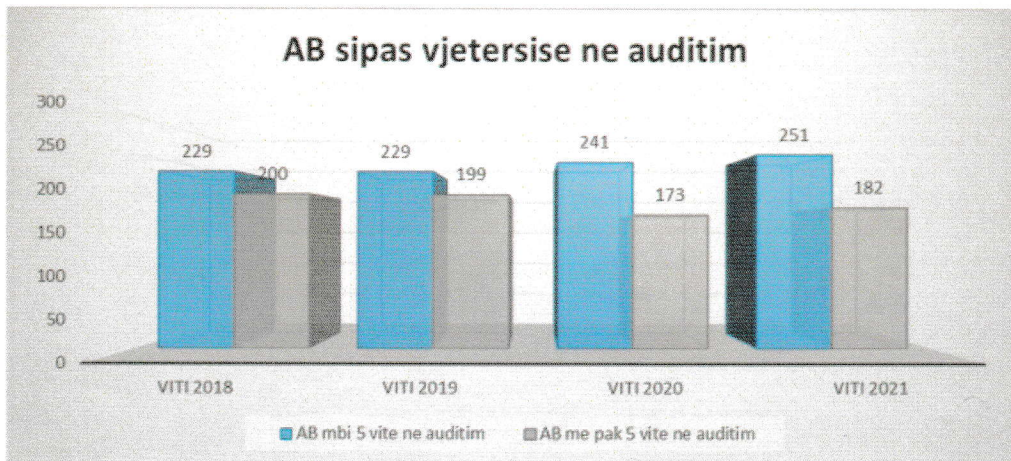
Struktura profesionale e audituesve të brendshëm në njësitë publike, konsiston në:

- 348 ekonomistë,
- 67 juristë dhe
- 20 me profesione të tjera, specifike sipas sektorëve të ekonomisë.

Nevoja për këtë profilizim të audituesve të brendshëm lidhet me fushat objekt i auditimit, të cilat në sektorin publik në disa raste kërkojnë specializim të veçantë. Larmishmëria e profesionistëve të përfshirë në strukturat audituese vlerësohet si një indikator pozitiv në orientimin e auditimit të brendshëm jo vetëm në operacione financiare dhe të përputhshmërisë por dhe në sisteme të tjera jo financiare.

Në njësitë e vetqeverisjes vendore janë ngritur dhe funksionojnë 50 struktura të auditimit të brendshëm dhe janë punësuar rreth 135 auditues të brendshëm.

Eksperienca në profesion është një kriter bazë për punësimin dhe zhvillimin në karrierë të audituesve e diferencuar për drejtues të NJAB dhe auditues të brendshëm. Kriteri i eksperiencës përmbushet nga 245 auditues të brendshëm që kanë vjetërsi pune mbi 5 vjet dhe 190 kanë vjetërsi në auditim deri në 5 vjet.



Programet e Zhvillimit Profesional janë të bazuara në Kuadrin Ndërkombëtar të Kompetencës për Auditimin e Brendshëm dhe kërkesat për ndjekjen e detyrueshme të trajnimeve dhe kualifikime profesionale që janë të përcaktuara në Ligjin nr.114, datë 22.10.2015 “ Për auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik”.

Të gjithë audituesit e certifikuar i nënshtrohen trajnimit të vazhdueshëm profesional, të paktën 80 orë në dy vjet. Audituesit të brendshëm në detyrë i njihet si trajnim i vazhdueshëm profesional pjesëmarrja në trajnime për auditimin e brendshëm, të organizuara nga institucione kombëtare ose ndërkombëtare, si dhe publikime në fusha që lidhen me auditimin e brendshëm, të cilat raportohen dhe njihen sipas procedurës së përcaktuar në kuadrin ligjor në fuqi.

Në përfundim të çdo kursi trajnimi të vazhdueshëm profesional, audituesi i brendshëm pajiset me vërtetimin e ndjekjes së trajnimit. Vërtetimi depozitohet pranë strukturës përgjegjëse për harmonizimin e auditimit të brendshëm. Përmbushja e detyrimeve të trajnimit të vazhdueshëm profesional është kusht për regjistrimin e audituesve të brendshëm në Regjistrin Kombëtar të Audituesve të Brendshëm të Certifikuar.

Trajnimet profesionale janë programe mësimore të bazuara në punë, të cilat zakonisht përbëhen nga dy elementë:

- Një komponent arsimor i trajnimit të temave në klasë, i cili përbëhet nga udhëzime të fokusuar në teknikat, metodat dhe qasjet e auditimit; si dhe
- Një komponent përvojë (zbatimi i parimeve të mësuara në vendin e punës) i cili realizohet nëpërmjet punës në grup me raste studimore.

Trajnimi i vazhdueshëm profesional i audituesve të brendshëm në sektorin publik ka si qëllim që nëpërmjet përditësimit të njohurive në fushën e auditimit të brendshëm, përshtatjes së aftësive të audituesve me standardet ndërkombëtare dhe praktikatat më të përparuara të punës të sigurojnë ofrimin e një shërbimi auditimi sa me cilësor, si dhe adresimin e përmirësimeve të nevojshme me atë të komunikimit të rezultateve për çdo angazhim auditimi të kryer në njësinë publike ku ata zhvillojnë këtë veprimtari.

Programi i Trajnimit promovon shkëmbimin e eksperiencave dhe përditësimin e njohurive lidhur me përcaktimet në bazën ligjore rregullatore dhe në standardet ndërkombëtare të auditimit të brendshëm të pranuar në funksion të Objektivit Strategjik:

“Forcimit dhe strukturimit të sistemit të edukimit profesional nëpërmjet: certifikimit të

audituesve të brendshëm në sektorin publik si dhe zhvillimit të vazhdueshëm të kapaciteteve audituese për të krijuar dhe mbajtur një gjeneratë të audituesve të brendshëm publikë, të pajisur me njohuri dhe dije për profesionin e auditimit, të aftë dhe profesionale për të përmbyshur misionin e auditimit të brendshëm funksionalisht të pavarur.

II. Programi Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional

II.1. Implementimi i Programi Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional 2023

Drejtoria e Harmonizimit të Auditimit të Brendshëm, në funksion të përshtatjes së aftësive të audituesve të brendshëm me standardet ndërkombëtare, praktikat profesionale, përvojat më të mira të fituara, si dhe përditësimit të njohurive e njohjes me zhvillimet e reja në këtë fushë për vitin 2023, ka zhvilluar trajnimin e vazhdueshëm profesional të audituesve të brendshëm në sektorin publik, sipas moduleve të Programit të Trajnimit të miratuar me Urdhër nr. 295, datë 30.12.2022 të Ministrit të Financave dhe Ekonomisë.

Në përshtatje me objektivat e përcaktuara DHAB, e ka konsideruar trajnimin jo vetëm si detyrim ligjor për audituesit e brendshëm (AB) në detyrë, por edhe si ofrues për njohuri shtesë në fushën e auditimit të brendshëm, me qëllim që shërbimet e sigurisë dhe këshillimit të sigurojnë cilësi të lartë të veprimtarisë audituese në njësinë publike ku ofrohet ky shërbim.

Komisioni i Kualifikimit të Audituesve të Brendshëm, si faktor në proces, në përmbyshje të përgjegjësisë të përcaktuara në germën b), germën ç), të VKM nr.116, datë 17.02.2016 “Për mënyrën e organizimit funksionimit dhe përbërjen e Komisionit të Kualifikimit të Audituesve të Brendshëm në sektorin publik dhe përcaktimin e tarifave të trajnimit”, lidhur me kualifikimin e audituesve të brendshëm në sektorin publik, pas publikimit të kriterëve që duhet të plotësonin kandidatët për trajnerë zhvilloi procedurën e përzgjedhjes, duke vlerësuar materialet e përgatitura dhe aftësitë prezantuese për secilin trajner.

Grupi i trajnerëve të përzgjedhur përbëhej nga specialistë të fushave specifike, auditues të brendshëm dhe auditues të jashtëm që kishin eksperiencë si trajnues apo edhe si pedagogë të jashtëm në institucione të arsimit të lartë.

Sipas planifikimit, procesi u zhvillua i ndarë në **2 (dy) faza** me nga **6 javë** secila: 03.04.2023 deri 23.06.2023 dhe 11.09.2023 deri 03.11.2023, që përfshinte **40 orë** trajnimi gjithsej për çdo fazë të zhvilluar gjatë **12 javëve**, duke e organizuar procesin me nga 8 orë trajnim në ditë.

Nga DHAB ishte parashikuar që në trajnim të ishin pjesëmarrës rreth **308** auditues të certifikuar e të punësuar në Njësitë e Auditimit të Brendshëm (NJAB), pjesë e sektorit publik.

Trajnimi i vazhdueshëm profesional 2023, ka pasur dinamikat e tij të zhvillimit, lidhur me pjesëmarrjen, ku përmendim faktin se në të gjitha rastet kur janë dokumentuar punësimet rishtas të audituesve, këta të fundit janë bërë pjesë e procesit, duke ju mundësuar përditësimin e njohurive lidhur me zbatueshmërinë e standardeve ndërkombëtare të auditimit dhe njohjen me praktikat më të mira.

Sipas të dhënave të paraqitura në Regjistrin e Trajnimeve në këtë proces u trajnuan gjithsej **288 auditues të brendshëm**, të cilët kanë realizuar nga 40 orë trajnimi sipas Regjistrit të Trajnimit të publikuar, pra, në përfundim të procesit u trajnuan gjithsej 288 auditues të brendshëm.

Nga krahasimi i të dhënave për numrin e planifikuar dhe faktik të audituesve pjesëmarrës në trajnim, rezultojnë një diferencë e cila përfaqëson auditues të brendshëm të cilët kanë ndërprerë marrëdhëniet e punësimit me Njësinë e Auditimit të Brendshëm për shkak të ndryshme (dalë

në pension, transferuar në një pozicion të ri pune, etj.

II.1. Vlerësimi i Programit të Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional, 2023

Në kuadër të veprimtarisë së trajnimit, DHAB në bashkëpunim me Komisionin e Kualifikimit të AB, përgatiti pyetësorët përkatës për procesin e vlerësimit të trajnimit, nëpërmjet të cilave synohej marrjen e reagimit dhe mendimeve të audituesve të brendshëm pjesëmarrës në trajnim, të përfshirë në procesin e vlerësimit ndërmjet anketimit.

Këto pyetësorë të ndarë në disa rubrika (anketa) pyetjesh u përpunuan nga stafi i DHAB-së, dhe rezultatet e tyre ju përcollën Komisionit të Kualifikimit të Audituesve të Brendshëm në sektorin publik, me qëllim për t'i rekomanduar strukturës përgjegjëse të DPHKBFP-së, përmirësimet e nevojshme në përcaktimin e temave të trajnimit, si dhe përzgjedhjen e trajnerëve, sa më të kualifikuar, jo vetëm nga pikëpamja didaktike, por edhe përsa i takon anës profesionale të tyre.

Në opinionin e përgjithshëm, audituesit e kanë vlerësuar trajnimin të dobishëm për mënyrën sesi është konceptuar në funksion të përditësimit, zhvillimit të njohurive dhe pasurimit të përvojës së tyre për ushtrimin e detyrës (22% e audituesve që plotësuan formularin e vlerësimit të trajnimit), pasi kontakti i drejtpërdrejtë me lektorët dhe kolegët i bëri seancat e trajnimit sa më interesante, të larmishme dhe eficientë, duke i shndërruar ato në forma diskutimi të hapura për shkëmbim mendimesh, idesh dhe përvojash pune të cilat u konsideruan të dobishme për secilin prej tyre, përfitime të cilat erdhën si rezultat edhe i kohëzgjatjes së procesit në tërësinë e tij me të gjithë komponentët përbërës.

Analizimi dhe përpunimi i të dhënave nga formularët e vlerësimit plotësuar nga audituesit e brendshëm pjesëmarrës në trajnim, kanë përcaktuar treguesin e vlerësimit të përgjithshëm të trajnimit në nivelin **Mirë**.

Tema të cilat janë vlerësuar se kanë përmbushur në një masë të konsiderueshme pritshmërinë e audituesve pjesëmarrës në këtë trajnim janë:

1. Planifikimi strategjik dhe vjetor mbi bazë risku;
2. Qasja audituese mbi bazë sistemi, të bazuar në risk;
3. Procesi i raportimit. Llojet dhe përgatitja e raporteve të auditimit;
4. Dallimet midis shërbimit të siguridhënies dhe këshillimit;
5. Cilat janë metodat, teknikat që përdoren për identifikimin, vlerësimin, monitorimin, e risqeve, etj.

Nga plotësimi i 65 pyetësorëve apo 22% të numrit të përgjithshëm të pjesëmarrësve në trajnim, rezulton se vlerësimi i përgjithshëm i temave të prezantuara në të gjitha fazat e trajnimit është paraqitur më poshtë:

Nr	TEMAT E PROGRAMIT	Vlerësim i përgjithshëm		
		Shumë mirë (%)	Mirë (%)	Mjaft ueshëm (%)
1.	Auditimi i përshtatshmërisë dhe efektivitetit të sistemeve, operacioneve të menaxhimit të brendshëm në strukturat që menaxhojnë fonde IPA dhe fonde të tjera nga BE. Kërkesat thelbësore dhe specifike për auditimin e fondeve IPA.	56	43	1 6
2.	Dallimet midis shërbimit të siguridhënies dhe këshillimit. Shërbimi i këshillimit në procesin e menaxhimit të riskut,	78	20	2

	qeverisjes e kontrollit, si faktor në plotësimin e objektivave dhe detyrave funksionale në organizate.			
3.	Cilat janë metodat, teknikat, hapat konkrete që përdoren në praktikë për identifikimin, vlerësimin, monitorimin, raportimin dhe menaxhimin e risqeve ?	78	21	1
4.	Auditim i Performancës; Planifikimi dhe metodologjia e përdorur për auditimin e performancës. Indikatorët në matjen e performancës së subjektit	69	31	0
5.	Si realizohet një auditim performance (raste praktike), duke përfshirë realizimin e anketave apo dhe të pyetësorve.	66	30	4
6.	Risku i mashtrimit dhe roli i auditimit të brendshëm, në zbatimin e procedurave të raportimit të rasteve apo veprimeve korruptive tek Drejtoria e Inspektimit Financiar Publik.	69	30	1
7.	Sigurimi i cilësisë së punës së auditimit të brendshëm. Vlerësimi i brendshëm i cilësisë.Zhvillimi dhe mirëmbajtja e programit të sigurimit të cilësisë. Hartimi i listës së kontrolleve të kriterëve të vlerësimit.	69	31	0
8.	Vlerësimi dhe trajtimi i risqeve të sigurisë së informacionit.Komunikimi dhe menaxhimi i operacioneve, njohja e incidenteve në sigurinë e informacionit. Trajnim mbi procedurat e auditimit të IT prane njërive të audituara në lidhje me zhvillimin e sistemeve IT dhe data centerin e kompanisë.	72	28	0
9.	Planifikimi strategjik dhe vjetor mbi bazë risku i veprimtarisë së NJAB, identifikimi i sistemeve dhe fushave të llogarisë. Raportimi i punës audituese Veçoritë në planifikimin dhe realizimin e auditimit mbi sistemin e detyrimeve të prapambetura të krijuara rishtazi.Roli i auditimit të brendshëm në parandalimin e detyrimeve të prapambetura.	87	13	0
10.	Praktikat më të mira të zhvillimit të procedurave të prokurimeve publike në mënyrë manuale dhe elektronike. Auditimi i marrëveshjeve me një apo me shumë palë të treta, kontratave dhe shpenzimeve me natyrë sekrete. Njohuri për auditimin e menaxhimit të investimeve publike dhe donacioneve të brendshme dhe të huaja.	60	40	0
11.	Auditimi i shoqërive aksionere dhe atyre tregëtare me kapital shtetëror, identifikimi dhe menaxhimi i riskut në shoqëritë tregëtare. Raste praktike të një auditimi nga sistemi i shitjes së mallrave me ankand nga shoqëritë aksionere publike.	58	38	4
12.	Drejtimi i auditimit në lidhje me komponentete e menaxhimit financiar dhe kontrollit, me qëllim matjen e efikasitetit dhe efektivitetit të realizimit të objektivave, aktiviteteve dhe produkteve.	73	24	3
13.	Auditimi i menaxhimit të shpenzimeve në njësitë e qeverisjes vendore, administrimin e aseteve, procedurat e dhënies me qera dhe vlerësimin e aseteve në institucionet e qeverisjes vendore. Konkretizuar me raste praktike	55	43	2
14.	Trajtim praktik për hartimin dhe kontrollin e dokumentimit të një sistemi, përzgjedhja e një kampionit për tu audituar të një fushe auditimi. Auditimi i të ardhurave në Njësitë e Qeverisjes Vendore.	58	35	7
15.	Cilat janë etapat që ndiqen për programimin buxhetor afatmesëm, përgjegjësit e aktorëve në menaxhimin e sistemit buxhetor.	65	35	0
16.	Çfarë masash duhet të merren nga NJAB mbi rekomandimet e pazbatuara nga subjektet e audituara, cilat janë kriteret e duhura për rivendosjen e tyre përsëri në auditimin e radhës	76	21	3
17.	Propozime për mos zbatim, shkaqet dhe pasojat. Raportimi dhe ndjekja e rekomandimeve.	77	21	1

18.	Procesi i raportimit. Llojet dhe përgatitja e raporteve të auditimit.	79	20	1
19.	Qasja e auditimit mbi bazë sistemi, të bazuar në risk.	80	20	0
20.	Sinjalizimi, mbrojtja e sinjalizuesve dhe mekanizmi i funksionimit të tij. Avancimi i kuadrit ligjor të integruar me atë të vendeve të BE-së.	70	27	3

Në disa anketa të plotësuara nga pjesëmarrësit në Trajnimin e Vazhdueshëm Profesional, për vitin 2023, u evidentuan edhe komente të cilat shprehnin dobësitë në trajtimin e temave të caktuara, të cilat konsistonin në zhvillimin e temave të trajnimit nga ana e trajnereve me shumë shembuj konkretë (raste studimore) nga praktika e punës së përditshme të auditimit. Në përfundim të gjithë procesit të trajnimit, audituesit e brendshëm u shprehën pozitivisht për përvojën që ata ndanë midis tyre dhe trajnerëve, duke nënvizuar nivelin e mirë të organizimit të punës në grup, natyrën e hapur dhe transparente të procesit, si dhe ekspertizën e trajnerëve të angazhuar në trajnim për vitin 2023.

III. OBJEKTIVAT E ZHVILLIMIT PROFESIONAL 2024

1230 – Zhvillimi profesional i vazhduar

Audituesit e brendshëm duhet të thellojnë njohuritë, aftësitë dhe kompetenca të tjera përmes zhvillimit të vazhduar profesional.

Ligji nr.114, datë 22.10.2015 “Per auditimin e brendshëm në sektorin publik”, neni 20 “Trajnimi i vazhdueshëm profesional i audituesve të brendshëm”, si dhe Manuali i Auditimit të Brendshëm përcaktojnë se: “Të gjithë audituesit e certifikuar në detyrë, të përcaktuar në shkronjat “b” dhe “c”, të pikës 2, të nenit 11, të ligjit për auditimin e brendshëm, i nënshtrohen trajnimit të vazhdueshëm profesional, të paktën 80 orë në dy vjet”.

Programi i zhvillimit profesional synon të ndërtojë kapacitetet e nevojshme audituese për të qenë aktorë efektiv dhe që t’i përgjigjen me sukses sfidave aktuale dhe të reja. Ruajtja e kompetencës profesionale, kur audituesve iu duhet ë përballen me sfida të mëdha, nxjerr si kërkesë të domosdoshme që vetë audituesit të krijojnë dhe mbajnë një model të “krijimit të kulturës së të mësuarit”. Trajnimi dhe zhvillimi i audituesve duhet të sigurojnë një bazë të njohurive, aftësive dhe vlerave profesionale, e cila u mundëson atyre të zhvillohen profesionalisht në vijimësi dhe t’iu përshtaten ndryshimeve gjatë gjithë jetës së tyre profesionale.

Qëllimi, objektivat dhe aktivitetet e parashikuara në këtë Program të Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional, reflektojnë në mënyrë korrekte kërkesat për implementim të Standardeve:

- ✓ 1200 — Aftësia dhe Kujdesi i Duhur Profesional
- ✓ 1210 — Aftësia
- ✓ 1220 — Kujdesi i duhur profesional,

Qëllimi i Programit konsiston në zhvillimin e vazhdueshëm të kompetencave profesionale të audituesve të brendshëm, si dhe integritet të këtyre kompetencave në punën audituese për të bërë të mundur të mësuarit në nivel institucional.

Për të arritur këtë, DH/AB do të sigurojë që i gjithë stafi auditues, subjekt i kërkesave ligjore dhe standardeve profesionale, të fitojë aftësi dhe kapacitete profesionale për t'iu përgjigjur kërkesave të këtij ambienti që ndryshon vazhdimisht.

Duke përshtatur të mësuarit, zhvillimin profesional me kërkesat në rritje e në ndryshim të profesionit, Programi i Trajnimit të Vazhdueshëm synon të sigurojë që audituesit e brendshëm përmes përvojës, të zhvillohen profesionalisht në vijimësi, të përdorin teknikat sistematike të përditësuara të zgjidhjes së problemeve dhe të transferojnë njohuritë në mënyrë të shpejtë dhe efikase tek njëri-tjetri.

Nëpërmjet këtij programi trajnimi synohet të arrihet forcimi i rolit të auditimit të brendshëm, për të ofruar një shërbim sa më cilësor dhe eficient në njësinë publike ku ai funksionon, qëllim i cili do të përmbushet edhe me përditësimin e vazhdueshëm të njohurive të audituesve të brendshëm në këtë fushë.

Respektimi dhe zbatimi i standardeve ndërkombëtare të auditimit të brendshëm të pranuar dhe praktikave më të mira konsiderohen prioritet i rëndësishëm i veprimtarisë audituese dhe sfidë e vazhdueshme e cila rrjedh edhe nga zbatimi i rekomandimeve për zhvillimin e kapaciteteve audituese në sektorin publik të adresuara nga organizma ndërkombëtare.

Në përputhje me sa më sipër, DH/AB ka përcaktuar objektivat e zhvillimit profesional për periudhën të cilat synojnë:

- Sigurimin e trajnimeve për audituesit e brendshëm si një qasje e qëndrueshme, e aftë t'i mundësojë stafit ruajtjen dhe rritjen e vazhdueshme të aftësive, dijeve dhe zhvillimin profesional të audituesve.
- Inkurajimin e shkëmbimit të njohurive dhe eksperiencës, në mënyrë që audituesit të kenë akses në praktikën më të mira të fushës së auditimit në sektorin publik dhe zbatimin të tyre në praktikë
- Rritje e kontributit në mirëadministrimin dhe efektivitetin e menaxhimit të financave publike duke sjellë shembuj të profesionalizmit, integritetit dhe etikës.

Realizimi i këtij programi trajnimi do të mbështesë objektivat e auditimit të brendshëm që përfshijnë:

- ✓ Rritjen e cilësisë së performancës së veprimtarisë audituese në funksion të plotësisht të objektivave të përcaktuara për menaxhimin e riskut dhe efektivitetin e kontroleve të brendshme të vendosura në njësinë publike;
- ✓ Forcimin e rolit të drejtuesit të njësisë së auditimit gjatë kryerjes së çdo angazhim auditimi për respektimin e kërkesave të standardeve ndërkombëtare të auditimit të brendshëm të pranuar përfshirë planifikimin dhe raportimin vjetor si dhe sigurimin e cilësisë;
- ✓ Forcimin e rolit të auditimit të brendshëm në identifikimin dhe vlerësimin e riskut të mashtrimit dhe korrupsionit dhe vlerësimin e kontroleve të lidhura.

- ✓ Pajisjen e audituesve të brendshëm me njohuri dhe aftësi të reja lidhur me qasjen e auditimit, me qëllim aftësimin e tyre për të ofruar cilësi dhe vlerë në auditimet e tyre.
- ✓ Rritjen e efektivitetit të auditimeve nëpërmjet ndjekjes së zbatimit të rekomandimeve të auditimit
- ✓ Njohjen e audituesve të brendshëm të njësive publike përfitues të projekteve të financuara nga programet e Bashkimit Evropian (BE), me zhvillimet e reja për të siguruar një opinion sa më cilësor për efektivitetin e menaxhimit të këtyre fondeve duke vlerësuar zbatimin e ligjshmërisë dhe evidencën e përdorimit të tyre në përputhje me rregulloret dhe direktivat e BE.

III.1 Analiza e nevojave për trajnim (ANT)

Ne përgatitjen e Programit të Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional të audituesve të brendshëm janë konsideruar:

a. Identifikimi i nevojave:

- i. Kush ka nevojë të trajnohet; dhe
- ii. Çfarë trajnimesh janë të nevojshme.

b. Vendosja e prioriteteve për plotësimin e nevojave të identifikuara.

c. Monitorimi dhe vlerësimi i zbatimit të Programit dhe vlerësimi i performances së trajnimit.

Drejtoria e Harmonizimit për Auditimin e Brendshëm duke e vlerësuar aftësimin profesional të stafit drejtues dhe auditues si faktor të rëndësishëm në ngritjen e nivelit të shërbimit të auditimit në institucionet publike në program i është kushtuar hapësirë e veçantë përmbushjes së nevojave për trajnim të identifikuara nga vetë njësitë e auditimit të brendshëm.

Identifikimi i këtyre kërkesave për trajnim është bërë nëpërmjet shqyrtimit të:

- a) tematikave të sugjeruara në formatin standard të planit vjetor të konsoliduar, në të cilin përcaktohen tematikat e kërkuara nga çdo njësi e auditimit të brendshëm;
- b) tematikave të sugjeruara në formularin e vlerësimit, plotësuar nga audituesit e brendshëm gjatë trajnimit të vazhdueshëm profesional 2023;
- c) vlerësimeve të jashtme për veprimtarinë audituese të kryera nga DH/AB gjatë vitit 2023;
- d) rekomandimeve të adresuara nga organizma ndërkombëtare për zhvillimin e kapaciteteve audituese në sektorin publik;
- e) propozimeve konkrete në Workshop-et e organizuar për fushat në të cilat është e domosdoshme të përditësohen e plotësohen njohuritë.

III.2 Përzgjedhja e Temave për Trajnimin e Vazhdueshëm Profesional, 2024

Në përfundim të procesit të identifikimit dhe analizës së nevojave për trajnim të audituesve

të brendshëm në detyrë në Njësitë e Auditimit të Brendshëm në sektorin publik, temat që kërkojnë vëmendje dhe për t'u vendosur në prioritetet e Programit të Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional për vitin 2024 do të përfshijnë, por nuk do të kufizohen në këto njohuri kryesore:

Nr.	Përshkrimi Trajnimit	Nen Temat	Kohezgjatja
I. Të gjithë Audituesit e Brendshëm Publikë			
1.	Kuadri i ri i Standarteve të Auditimit të Brendshëm.		8 orë
II. Drejtues të NJAB			
II.1.	Vlerësimi i Riskut në Planin Strategjik dhe Vjetor të Auditimit.	a. Risku auditimit b. Materialiteti	
II.2.	Komunikimi i rezultateve të Auditimit. Opinioni i auditimit dhe ndjekja e rekomandimeve.	a. Raportimi Auditimit b. Opinioni Auditimit c. Ndjekja rekomandimeve	8 orë
II.3.	Sigurimi i Cilësisë dhe Programi i përmirësimit (QAIP).	a. Kontrolli dhe Sigurimi i Brendshëm b. Vlerësimet e Jashtme të Cilësisë	8 ore
II.4.	Auditimi dhe Qeverisja. Përgjegjshmëria Menaxheriale.	a. Auditimi qeverisjes b. Përgjegjshmëria menaxheriale	8 orë
III. Auditues me përvojë mbi 5 vjet në auditim (Përgjegjës të Grupit të Auditimit)			
III.1.	Auditimi i Prokurimit Publik.	a. Kuadri ligjor i PP b. Auditimi i PP	8 orë
III.2.	Auditimi i TI.	a. Kontrollat e Sigurisë COBIT b. Auditimi i TI	8 orë
III.3.	Auditimi i Detyrimeve të Prapambetura.	a. Kuadri Menaxhimit Buxhetor b. Auditimi detyrimeve të prapambetura	8 orë
III.4.	Auditimi i Performancës.	a. Planifikimi b. Puna në terren c. Raportimi	8 orë
III.5.	Risku i Mashtrimit dhe Korrupsionit. Përgjegjësia e audituesit të brendshëm dhe raportimi i rasteve.	a. Risku i Mashtrimit dhe Korrupsionit b. Përgjegjësia e audituesit të brendshëm dhe raportimi i rasteve	8 orë
IV. Auditues të Brendshëm më pak se 5 vjet eksperiencë në auditim			
IV.1.	Dosja e Auditimit	a. Elementet e dosjes së auditimit	8 orë

IV.2	Sistemi Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit.	a. Sistemi MFK b. Menaxhimi Riskut	8 orë
IV.3	Metodat dhe Teknikat e Auditimit. Auditimi mbi bazë Risku.	a. Metodat dhe Teknikat e Auditimit b. ABS dhe ABR	8 orë
IV.4	Sistemi Kontabël në njësitë e sektorit publik.	a.Sistemi Kontabël në njësitë e sektorit publik	8 orë
IV.5	Sistemi Menaxhimit Aseteve në njësitë e vetëqeverisjes vendore.	a. Kuadri ligjor Menaxhimit Aseteve ne njesite e vetqeverisjes vendore a. Auditimi i Sistemit menaxhimit aseteve.	8 orë
V. Audituesit e Fondeve të Asistencës së BE			
V.1	Auditimi i Fondeve të Asistencës së BE.		8 orë

Prezantimi i temave të parashikuara ne program do të kryhet nga trajnerët e miratuar nga Komisioni i Kualifikimit të audituesve të brendshëm, të cilët sipas kriterëve të përzgjedhjes zotërojnë njohuritë dhe eksperiencën që do t'i ndihmojë në sqarimin e rasteve, situatave apo pyetjeve konkrete që do të drejtojnë pjesëmarrësit në trajnim.

Individët mësojnë më shumë kur ata përfshihen në mënyrë aktive në procesin e trajnimit. Zhvillimi i kapaciteteve individuale dhe në rritjen e kapaciteteve të vetë institucioneve, ç'ka do të thotë dhe zhvillim në tërësi për shoqërinë.

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

- a) Të punohet në mënyrë të vazhdueshme për të përshtatur kërkesat e individëve me objektivat e zhvillimit të institucionit po ashtu dhe qeverisjes ne përgjithësi.
- b) Vendosja e objektivave të qarta të trajnimit. Kjo ndihmon pjesëmarrësit të kuptojnë pritshmëritë e tyre në drejtim të njohjes, 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.
- c) 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.
- d) Përfshirjen e feedback-ut të pjesëmarrësve gjatë gjithë procesit: para, gjatë dhe pas trajnimit.

IV. Metodologjia e trajnimit

Trajnimi organizohet dhe zhvillohet duke u mbështetur në praktikat më të mira të trajnimit dhe mësimdhënies. Njerëzit janë të ndryshëm, ata mësojnë, marrin informacion dhe komunikojnë në mënyra të ndryshme. Mbi këtë bazë, Programi i Trajnimit përcakton

si shumë të rëndësishme metodologjinë e trajnimit.

Ekziston një kuadër i gjerë i metodologjive të trajnimit në thelbin e të cilave qëndron parimi i dhënies formë të trajnimit sipas nevojave dhe mundësive aktuale, duke filluar që nga aplikimi i rasteve studimore apo ndarja e roleve të cilat u mundësojnë pjesëmarrësve të aplikojnë njohuritë dhe aftësitë e fituara gjatë trajnimit në praktikën e tyre të punës. Përgjithësisht metodologjia e trajnimit i referohet qasjes së 4 Pyetjeve (4 E), duke ndjekur një rend të paracaktuar të zhvillimit të trajnimit:

- d. **Pse** - që përcakton arsyen e kryerjes së trajnimit duke nxitur ndërveprimin, motivimin për pjesëmarrje;
- e. **Çfarë** - duke dhënë informacion dhe që i referohet mësimdhënies;
- f. **Si** — duke i treguar dhe pyetur se si funksionon në praktikë, në këtë mënyrë që pjesëmarrësit kthehen në aktivistë;
- g. **Çfarë nëse** — duke i mundësuar pjesëmarrësve të vlerësojnë, pra arrijnë në konkluzione dhe njëkohësisht të mendojnë në nivel të së ardhmes.

Duke synuar rritjen e efektivitetit të trajnimeve dhe qasjen e trajnimit të orientuar drejt rezultateve, praktikantët kanë treguar se trajnimet me prezantime gradualisht duhet të shoqërohen me teknika të tjera të cilat e bëjnë trajnimin më interaktiv dhe çdo pjesëmarrës të ndjehet palë e barabartë. Gjithashtu, metodat interaktive sigurojnë shkallë më të lartë kontributi të secilit individ dhe informacion të dobishëm për mënyrën e organizimit në të ardhmen.

Programi i trajnimit do të zhvillohet i fokusuar në format e paraqitura më poshtë:

a) Nxitja e pjesëmarrjes aktive.

Prezantimi i temave nëpërmjet transmetimit të njohurive nga trajneri tek audituesit e brendshëm, si dhe zhvillimi i bashkëbisedimit aktiv bazuar në pyetje të cilat nxitin diskutim, vlerësohet si mënyrë efikase për përvetësimin e njohurive të ofruara gjatë fazave të trajnimit.

b) Rastet Studimore.

Zhvillimi i rasteve studimore për temat që do të trajtohen në zbatim të këtij programi vlerësohet si domosdoshmëri për të motivuar audituesit që të jenë pjesëmarrës aktivë dhe të shprehin opinionin e tyre apo të japin zgjidhje për situatat konkrete dhe hipotetike të prezantuara.

c) Materialet e përgatitura për t'u prezantuar në trajnim.

Përzgjedhja e kujdesshme e informacionit, si dhe hartimi i prezantimeve të përshtatshme për trajnim vlerësohet si faktor i rëndësishëm në suksesin e trajnimit. Informacioni i prezantuar do të jetë plotësim i njohurive që ju shërbejnë audituesve pjesëmarrës jo vetëm gjatë trajnimit, por edhe në rastet kur është domosdoshmëri aplikimi i këtyre

njohurive në praktikë.

Trajnimi i konceptuar të kryhet duke aplikuar punën në grup për trajtimin e rasteve studimore të hartuara nga trajnerët lektorë i jep hapësirë të gjerë diskutimit të problematikave të rëndësishme të prezantuara nga vetë audituesit pjesëmarrës, duke bërë të mundur shkëmbimin e eksperiencave ndërmjet kolegësh dhe ofruar zgjidhje të larmishme të situatave specifike.

Megjithatë, në kushtet e hartimit të këtij Programi, përdorimi i metodave të trajnimit do të marrë në konsideratë kufizimet e organizimit të trajnimit në përputhje me kuadrin ligjor e rregullator për këtë qellim.

Në kushtet e ofrimit të trajnimeve në distancë, përdorimi i rasteve studimore dhe puna në grup është e limituar, sikurse dhe diskutimet dhe pjesëmarrja interaktive. Infrastruktura e mundëson këtë deri në një masë të caktuar.

V. *Cikli dhe drejtuesit e trajnimit*

Programi i Trajnimit përfshin periudhën vjetore 2024, gjatë të cilës parashikohet të mbulohen me trajnime të gjitha kërkesat e nevojat e përcaktuara në procesin e Analizës së Nevojave për Trajnim.

Cikli i trajnimit synon të sigurojë, të ofrojë trajnime të përshtatshme, në kohë dhe me cilësi të lartë nga ekspertë të fushës së auditimit. 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 audituesit e brendshëm.

Organizimi dhe formatimi i trajnimeve janë konceptuar që t'i japin mundësinë çdo audituesi të brendshëm të marrë pjesë në jo më pak se **40 ore trajnimi gjatë vitit**.

Synimi për të siguruar cilësi të lartë në trajnim ka shtuar përpjekjet për të përfshirë trajnues/lektorë me profil të lartë profesional dhe integritet në fushën akademike dhe profesionale.

Komisioni i Kualifikimit të Audituesve të Brendshëm në bashkëpunim me Drejtorinë e Harmonizimit të Auditimit të Brendshëm në përshtatje me temat e miratuara në Programin e trajnimit do të përzgjedhë trajnerët që do të prezantojnë informacionin në çdo fazë trajnimi.

Trajnerët lektorë që përzgjidhen duhet të plotësojnë kriteret e përcaktuara në nenin 13, të Rregullores për trajnimin e vazhdueshëm profesional të audituesve të brendshëm në sektorin publik, miratuar me Urdhër nr.3, datë 8.01.2016 të Ministrit të Financave dhe Ekonomisë, po kështu dhe materialet e trajnimit do të marrin miratimin e Komisionit përpara fillimit të procesit.

Nëpërmjet shembujve praktik apo rasteve studimore trajnerët do të duhet të nxitin

pjesëmarrjen aktive në bashkëbisedim dhe ndërveprimin e audituesve të brendshëm për arritjen e objektivave të vendosura për secilin modul.

Grupet e synuara

Trajnimi i vazhdueshëm profesional i audituesve të brendshëm në detyrë në sektorin publik (të rinj apo me eksperiencë), i përcaktuar si detyrim ligjor ka për qëllim përditësimin e njohurive për ndryshimet në kuadrin rregullator dhe njohjen me risitë në fushën e auditimit të brendshëm.

Në trajnim planifikohet të jenë pjesëmarrës rreth 350 auditues të brendshëm në detyrë, (bazuar në të dhënat e analizuara në planin vjetor të konsoliduar të auditimit të brendshëm për vitin 2023).

Programi i trajnimit është parashikuar të zhvillohet në 40 orë trajnimi, për secilin auditues të brendshëm të certifikuar në detyrë, sipas grupeve të përcaktuara në kalendarin e shpërndarjes së pjesëmarrësve në trajnim pjesë integrale e këtij programi.

Modulet e trajnimit përmbajnë tema të konceptuara në përshtatje me:

- a) Pozicionin e punës në njësinë e auditimit (drejtues, auditues i brendshëm);
- b) Eksperiencën që zotërojnë në fushën e auditimit të brendshëm, pavarësisht sezonit në të cilin janë pajisur me titullin “Auditues i brendshëm në sektorin publik”.

VI. Vlerësimi i performancës së procesit të trajnimit

Në përfundim të çdo trajnimi, feedback-u/informacioni nga pjesëmarrësit do të sigurohet nëpërmjet një “Formulari të Vlerësimit të Trajnimit”, i cili do të shërbejë si bazë për rishikimin e Programit të Trajnimit dhe ofrimin e trajnimeve sa më të përshtatshme dhe të cilësisë së lartë për stafin si në formë ashtu dhe në përmbajtje.

Vlerësimi i performancës së Trajnimit do të përfshijë: vlerësimin e performancës dhe nivelit të trajnuesit, metodat dhe format e trajnimit, përmbajtja dhe përshtatshmëria e tematikave të përzgjedhura, lehtësirat dhe mjaftueshmëria e materialeve të trajnimit etj.

Qëllimi i vlerësimeve lidhet me “vlerën e shtuar”, që i referohet çfarë vlere akumulon audituesi si rezultat i trajnimit brenda një periudhe kohe të caktuar. Me mbarimin e trajnimit, audituesit pajisen me “Vërtetim” për pjesëmarrje, nga Drejtoria e Harmonizimit për Auditimin e Brendshëm, si dhe evidentohen në regjistrin përkatës të audituesve të brendshëm.

VII. MONITORIMI

Monitorimi i implementimit të Programit të Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional

konsiderohet shumë i rëndësishëm për procesin e zhvillimit profesional të audituesve të brendshëm, pasi ofron informacion të vlefshëm dhe në kohë për t'u siguruar se veprimtaritë po kryhen sikurse ishin parashikuar në këtë Program dhe ndihmon që veprimet korrigjuese të ndërmerren në kohë dhe po ecet në drejtim të plotësimit të objektivave.

Drejtoria e Harmonizimit për Auditimin e Brendshëm monitoron në mënyrë të vazhdueshme implementimin e Programit të miratuar. Ajo raporton në mënyrë periodike dhe sa herë që është e nevojshme dhe kërkohet tek Ministri i Financave dhe Ekonomisë, Komisioni i Kualifikimit të Audituesve të Brendshëm si dhe strukturat e tjera drejtuese në sektorin publik sipas kërkesave të përcaktuara në kuadrin ligjor dhe mbështetës përkatës.