



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

Nr. 176081 Prot.

Tiranë, më 24.12 2024

URDHËR

Nr. 17608, datë 24.12.2024

PËR

“MIRATIMIN E PROGRAMIT TË TRAJNIMIT TË VAZHDUESHËM  
PROFESIONAL PËR AUDITUESIT E BRENDSHËM NË SEKTORIN PUBLIK PËR  
VITIN 2025”

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 gurmës 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 Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik dhe Raportimit Financiar;

URDHËROJ:

1. Miratimin e Programit të Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional për audituesit e brendshëm në sektorin publik për vitin 2025, 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.

MINISTRI

Petrit Malaj





**PROGRAM**  
**TRAJNIMI I VAZHDUESHËM PROFESIONAL**  
për  
**AUDITUESIT E BRENDSHËM PUBLIKË**

**2025**

Permbatja

HYRJE .....	3
I. Zhvillimi profesional i audituesve të brendshëm publikë në Shqipëri	5
I.1. Programet e trajnimit të vazhdueshëm për audituesit e brendshëm .....	5
I.2. Kuadri ligjor për Programin e Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional .....	7
I.3. Implementimi i Programit të Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional për vitin 2024 .....	8
II. Vlerësimi i nevojave për trajnim .....	10
III. Objektivat e Zhvillimit Profesional 2025 .....	12
IV. Temat e në Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional, 2025 .....	15
V. Metodologjia e trajnimit.....	17
V.1. Cikli dhe drejtuesit e trajnimit.....	19
V.2. Grupet e synuara.....	19
VI. Vlerësimi i performancës së procesit të trajnimit .....	20
VII. Monitorimi.....	20



## HYRJE

Në peizazhin e sotëm të sektorit publik me zhvillim të shpejtë, audituesit e brendshëm luajnë një rol vendimtar në sigurimin e transparencës, llogaridhënies dhe qeverisjes efektive. Si kujdestarë të besimit publik, audituesit e brendshëm janë përgjegjës për ruajtjen e burimeve publike, rritjen e efikasitetit dhe promovimin e pajtueshmërisë me ligjet dhe rregulloret. Për të kryer në mënyrë efektive këto përgjegjësi, audituesit duhet të përditësojnë vazhdimisht njohuritë dhe aftësitë e tyre për të mbajtur ritmin me ndryshimin e standardeve, rreziqet në zhvillim dhe përparimet teknologjike.

Programi i Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional për audituesit e brendshëm në sektorin publik është krijuar për t'u ofruar audituesve mjetet dhe ekspertizën e nevojshme për të dhënë më të mirën në ushtrimin e funksionit të tyre. Ky program synon të pajisë audituesit me metodologjitë më të fundit, përditësimet rregullatore dhe praktikat më të mira për të përmirësuar cilësinë e auditimit, për të nxitur përmirësimin organizativ dhe për të mbështetur vendimmarrjen efektive në njësitë publike.

Sektori publik përballë me sfida unike, duke përfshirë strukturat komplekse të qeverisjes, rregulloret në zhvillim dhe nevojën për përgjegjshmëri të shtuar në menaxhimin e burimeve publike. Duke marrë pjesë në këtë trajnim të vazhdueshëm, audituesit e brendshëm jo vetëm që do të forcojnë aftësinë e tyre për të vlerësuar rreziqet, për të zbuluar abuzimin me fondet publike dhe për të vlerësuar kontrollet, por gjithashtu do të kontribuojnë në arritjen e qëllimeve strategjike në institucionet qeveritare. Nëpërmjet një kombinimi të seminareve, webinarëve dhe ushtrimeve praktike të trajnimit, ky program siguron që audituesit e brendshëm të qëndrojnë “një hap” përpara, duke nxitur një kulturë të përmirësimit të vazhdueshëm, zhvillimit profesional dhe sjelljes etike.

Trajnimi i Vazhdueshëm Profesional (CPT) është faktor kritik për të siguruar që audituesit e brendshëm në sektorin publik të mbeten të përditësuar me rregulloret, standardet dhe praktikat më të mira në zhvillim. Programi i Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional synon të nxisë rritjen profesionale, të përmirësojë cilësinë e auditimit dhe të përmirësojë efektivitetin e përgjithshëm organizativ.

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, 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.

Objektivat e këtij Programi përfshijnë një gamë të larmishme të nevojave për zhvillim profesional të audituesve të brendshëm të tilla si:



- T'i mbajë audituesit të informuar për standardet aktuale të auditimit, praktikat më të mira dhe tendencat në zhvillim.
- Të zhvillojë aftësi të specializuara të nevojshme për të adresuar sfidat unike të auditimit të sektorit publik.
- Të ofrojë një mundësi për rrjetëzim dhe shkëmbim njohurish ndërmjet audituesve të brendshëm publikë.

Programi i Trajnimit të Vazhdueshëm për audituesit e brendshëm në sektorin publik është një investim në të ardhmen e qeverisjes efektive, menaxhimit të rrezikut dhe llogaridhënies, duke fuqizuar audituesit për të përmbushur kërkesat e profesionit të tyre dhe për të mbështetur standardet më të larta të shërbimit publik.

# I. Zhvillimi profesional i audituesve të brendshëm publikë në Shqipëri

## I.1. Programet e trajnimit të vazhdueshëm për audituesit e brendshëm

Programet e trajnimit profesional të ofruara nga Drejtoria e Harmonizimit të Auditimit të Brendshëm (DH/AB) në Ministrinë e Financave (MF), janë pjesë e sistemit të zhvillimit profesional të audituesve të brendshëm në sektorin publik. Ofrimi i njohurive, dijeve dhe aftësive profesionale nëpërmjet këtyre programeve janë hapa vendimtarë në rrugën e karrierës së audituesit të brendshëm, të cilat tregojnë se individit është i pajisur për të performuar me kompetencë në një nivel të caktuar.

Programet e trajnimit janë të orientuara nga nevojat e audituesve për njohuri më të thelluara për fushën në të cilën ata praktikojnë dijet e tyre. Ato ofrohen në disa mënyra, më e ndeshura prej të cilave është trajnimi në klasë, sepse trajnim do të thotë të praktikosh një model sjellje dhe të marrësh udhëzime.

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 **450** auditues të brendshëm (AB).

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

- Komponenti arsimor i trajnimit të temave në klasë, i cili përbëhet nga udhëzime të fokusuar në teknikat, metodat dhe qasjet e auditimit; si dhe
- Komponenti 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 praktikën më të përparuar të punës të sigurojnë ofrimin e një shërbimi auditimi sa më cilësor, si dhe adresimit të përmirësimeve të nevojshme me anë 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 profesionalë për të përmbushur misionin e auditimit të brendshëm funksionalisht të pavarur”.*

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 praktikat më të mira të fushës së auditimit në sektorin publik dhe zbatimit të tyre në praktikë
- Rritjen 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 plotësisë 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-së.

## I.2. Kuadri ligjor për Programin e Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional

### Standardi 3.2 Zhvillimi i Vazhdueshëm Profesional

*Audituesit e brendshëm duhet të ruajnë dhe zhvillojnë vazhdimisht kompetencat e tyre për të përmirësuar efektivitetin dhe cilësinë e shërbimeve të auditimit të brendshëm. Audituesit e brendshëm duhet të ndjekin zhvillimin e vazhdueshëm profesional, duke përfshirë edukimin dhe trajnimin. Audituesit e brendshëm që kanë marrë certifikatat profesionale të auditimit të brendshëm duhet të ndjekin politikat e edukimit të vazhdueshëm profesional dhe të përmbushin kërkesat e zbatueshme për certifikatat e tyre.*

Standardet Globale të Auditimit të Brendshëm përshkruajnë që zhvillimi i vazhdueshëm profesional mund të përfshijë vetë-studimin, trajnimin në punë, mundësinë për të mësuar aftësi të reja në detyra të veçanta (siç janë programet e alternuara), mentorimin, vlerësimet mbikëqyrëse dhe edukimin falas dhe me pagesë. Për të përmirësuar cilësinë e kryerjes së shërbimeve të tyre, audituesit e brendshëm duhet të kërkojnë mundësi për të mësuar rreth tendencave dhe praktikave më të mira, si dhe temave në zhvillim, rreziqeve, tendencave dhe ndryshimeve që mund të ndikojnë në organizatat për të cilat ata punojnë dhe në profesionin e auditimit të brendshëm.

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 me eksperiencë. Brenda kësaj periudhe ky punonjës i nënshtrohet detyrimisht procedurës së certifikimit si “Auditues i brendshëm në sektorin publik”<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> 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.

Për këtë qëllim, në zbatim të kërkesave të nenit 20, të ligjit nr.114/2015 “Për auditimin e brendshëm në sektorin publik” të ndryshuar, DHAB përgatiti Programin e Trajnimit të vazhdueshëm profesional të audituesve të brendshëm për vitin 2025, i cili është bazuar kryesisht në nevojat dhe kërkesat e identifikuara nga vetë njësitet e auditimit të brendshëm, gjatë hartimit të planit vjetor të konsoliduar (pasqyruar në formatin standard), gjithashtu edhe te tematikat e sugjeruara në formularin e vlerësimit, plotësuar nga audituesit e brendshëm gjatë trajnimit të vazhdueshëm profesional për vitin 2024.

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.

### ***1.3. Implementimi i Programit të Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional për vitin 2024***

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 2024, ka zhvilluar trajnimin e vazhdueshëm profesional të audituesve të brendshëm në sektorin publik, sipas moduleve të Programit të Trajnimit të miratuar me Urdhër nr.304, datë 29.12.2023 të Ministrit të Financave.

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 përmbushje të përgjegjësi 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 plotësojnë kandidatët për trajnerë zhvilloi procedurën e përzgjedhjes, duke vlerësuar materialet e përgatitura dhe aftësitë prezantuese për secilin trajner.

Instrumentet praktike të përdorura në trajnim, si raste studimore vlerësohen të kenë një efekt më të madh në procesin e përvetësimit të njohurive, gjë që ka ndikuar jo vetëm në përzgjedhjen e trajnerëve, por edhe në objektivat e përgjithshëm, ku u arrit që të merren persona me integritet, aftësi shumë të mira shprehëse, të komunikueshëm dhe ekspertë të fushës së ekonomisë, financës/kontabilitetit, menaxhimit financiar dhe kontrollit, teknologjisë së informacionit, auditimit, etj. Sipas planifikimit, procesi u zhvillua i ndarë në 15 javë që përfshinte 40 orë trajnimi gjithsej për çdo fazë të zhvilluar gjatë kësaj periudhe.

Nga DHAB ishte parashikuar që në trajnim të ishin pjesëmarrës rreth 323 auditues të brendshëm të certifikuar, (drejtues dhe specialistë) të punësuar në Njësitë e Auditimit të Brendshëm (NJAB), pjesë e sektorit publik.

Trajnimi i vazhdueshëm profesional 2024, ka pasur dinamikat e tij të zhvillimit, lidhur me pjesëmarrjen, ku përmendim faktin se në të gjitha rastet mbi 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 praktikën më të mirë.

Nevoja për trajnim duhet të konsiderohet mjaftueshëm dhe t'i jepet rëndësia e duhur nga Menaxhimi, ku në këtë aspekt në procesin e trajnimit janë përfshirë edhe 54 punonjësit e strukturave të auditimit të cilët nuk ishin të certifikuar, si një nismë e diktuar edhe nga nevoja e madhe që parashtrohet nga këta punonjës të rinj, për të fituar njohuri bazë mbi terminologjinë e auditimit të brendshëm, domosdoshmëri e cila bazohet në interpretimin e standardit “Zhvillimi i vazhdueshëm profesional”, ku kërkohet që çdo punonjës i NJAB-së duhet të zgjerojë njohuritë, të zhvillojë aftësitë dhe zotësitë e tjera, nëpërmjet zhvillimit të vazhdueshëm profesional.

Sipas të dhënave të disponueshme rezulton se: janë trajnuar 242 auditues të brendshëm të certifikuar, 81 Drejtues NjAB-së të certifikuar, 4 Drejtues NjAB-së të pacertifikuar, si dhe 54 auditues të pacertifikuar, pra gjithësej 381 auditues të cilët kanë realizuar nga 40 orë trajnimi.

Nga krahasimi i të dhënave për numrin e planifikuar dhe faktik të audituesve pjesëmarrës në trajnim, rezulton një diferencë e cila përfaqëson auditues të brendshëm të cilët kanë ndërprerë marrëdhëniet e punësimit me Njësinë e Auditimit të Brendshëm për shkaqe të ndryshme (dalë në pension, transferuar në një pozicion të ri pune, etj).



Si përherë në çdo proces të ndjekur nga struktura përgjegjëse për harmonizimin e auditimit të brendshëm edhe procesi i trajnimit të audituesve të brendshëm, krahas implementimit në praktikë, është vënë në çdo kohë nën vlerësim dhe rishikim, duke synuar që “Audituesi i Brendshëm” të pasqyrojë profesionalizëm në punën e tij, gjë që mund të arrihet vetëm pas ndjekjes së trajnimit të vazhdueshëm të detyrueshëm, si dhe eksperiencës së tyre në punë.

Në anketën e plotësuar nga pjesëmarrësit në trajnim janë evidentuar komente të cilat konsistojnë në zhvillimin e temave të trajnimit nga ana e trajnerëve me shumë shembuj konkretë (raste studimore) nga praktika e punës së përditshme të audituesve.

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 këtë proces.

## II. Vlerësimi i nevojave për trajnim

Hartimi i Programit të Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional është mbështetur në një Analizë të Nevojave për Trajnim (ANT), për të përcaktuar boshllëqet specifike të aftësive dhe fushat e interesit të audituesve të brendshëm. Ky vlerësim përfshiu aspekte të ndryshme si:

- Sondazhe dhe intervista me audituesit për të identifikuar nivelet aktuale të njohurive dhe nevojat për trajnim.
- Rishikimi i raporteve të auditimit dhe vlerësimeve të performancës për të vlerësuar fushat për përmirësim.
- Konsultimet me drejtuesit e njësive publike dhe komitetet e auditimit.

Në 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 performancës së trajnimit.

Drejtoria e Harmonizimit për Auditimin e Brendshëm në Ministrinë e Financave, duke 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 ka kushtuar hapësirë të veçantë përmbushjes së nevojave për trajnim të identifikuara nga vetë njësitë e

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

- 348 ekonomistë,
- 69 juristë dhe
- 24 me profesione të tjera, specifike sipas sektorëve të ekonomisë, auditues të brendshëm të certifikuar dhe të identifikuar si kandidatë për pjesëmarrës në procesin e certifikimit në sezonin e ri.

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 operacionet financiare dhe të përputhshmërisë, por dhe në sisteme të tjera jo financiare.

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

- α 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;
- α tematikave të sugjeruara në formularin e vlerësimit, plotësuar nga audituesit e brendshëm gjatë trajnimit të vazhdueshëm profesional 2024;
- α vlerësimeve të jashtme për veprimtarinë audituese të kryera nga DH/AB gjatë vitit 2024;
- α rekomandimeve të adresuara nga organizma ndërkombëtare për zhvillimin e kapaciteteve audituese në sektorin publik;
- α propozimeve konkrete në Workshop-et e organizuar për fushat në të cilat është e domosdoshme të përditësohen e plotësohen njohuritë.

Programi i trajnimit të vijueshëm profesional është konceptuar të përcjellë informacion lidhur me:

- Ndryshimet në legjislacion, standardet ndërkombëtare dhe në praktikat bashkëkohore të fushës së auditimit të brendshëm, si dhe në procedurat e proceset që kryejnë audituesit.
- Zhvillimin e aftësive profesionale dhe promovimin e sjelljes etike që duhet të zotërojnë audituesit për të kryer angazhimet e auditimit, duke treguar kujdesin e duhur në administrimin e dokumentacionit, komunikimin në grup, i cili domosdoshmërisht është faktor i rëndësishëm për hartimin e raporteve cilësorë.

Ky program synon që audituesit e brendshëm, të ndjekin një proces trajnimi të bazuar në zhvillimin e temave në formën e leksioneve dhe rasteve studimore praktike, kombinuar me diskutimet në grup për çështje të rëndësishme të hasura në përditshmërinë e tyre, apo edhe në rastet hipotetike të



cilat do t'ju mundësojnë shkëmbimin e eksperiencave që zotërojnë, duke pasuruar njohuritë e tyre për zgjidhjen e çështjeve specifike.

### III. Objektivat e Zhvillimit Profesional 2025

#### Standardi 3.1 Kompetenca

*Audituesit e brendshëm duhet të zotërojnë ose të marrin kompetencat për të kryer me sukses përgjegjësitë e tyre. Kompetencat e kërkuara përfshijnë njohuritë, teknikat dhe aftësitë e përshtatshme për pozicionin e punës dhe përgjegjësitë në raport me nivelin e tyre të përvojës. Audituesit e brendshëm duhet të zotërojnë ose zhvillojnë njohuri për Standardet Globale të Auditimit të Brendshëm të IAB-së.*

Programi i Trajnimit të Vazhdueshëm për Audituesit e Brendshëm është një iniciativë e strukturuar dhe e vazhdueshme e zhvillimit profesional, i krijuar për të rritur njohuritë, aftësitë dhe kompetencat e audituesve të brendshëm.

Ky program synon t'i mbajë audituesit të përditësuar me standardet më të fundit të auditimit, ndryshimet rregullatore, rreziqet në zhvillim dhe përparimet teknologjike të lidhura me profesionin e tyre. Duke u angazhuar në trajnime të vazhdueshme, audituesit e brendshëm përmirësojnë aftësitë e tyre për të vlerësuar në mënyrë efektive rreziqet, për të vlerësuar kontrollet e brendshme, për të siguruar pajtueshmërinë dhe

për të ofruar njohuri strategjike, duke mbështetur në këtë mënyrë efikasitetin, transparencën dhe llogaridhënien organizative.

Programi zakonisht përfshin një përzierje të sesioneve formale të trajnimit, webinarëve dhe mundësive praktike të të mësuarit, duke siguruar që audituesit të mbeten të pajisur për të përmbushur kërkesat në zhvillim të rolit të tyre.

Programi i zhvillimit profesional, synon të ndërtojë kapacitetet e nevojshme audituese për të qenë aktorë efektiv dhe që t'ju përgjigjen me sukses sfidave aktuale dhe të reja. Ruajtja e kompetencës profesionale, kur audituesve ju duhet të 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'ju 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:

- ✓ Aftësia dhe Kujdesi i Duhur Profesional
- ✓ Aftësia
- ✓ Kujdesi i duhur profesional,



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'ju 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.

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

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.

Programi i CPT-së, për audituesit e brendshëm në sektorin publik do të fokusohet në objektivat e mëposhtëm:

- Pajtueshmëria me standardet: Siguria që audituesit të kuptojnë dhe të zbatojnë standardet më të fundit të auditimit (p.sh. Standardet IIA, Libri i Verdhë GAO, ISO 9001, etj).
- Menaxhimi i Rrezikut dhe Qeverisja: Pajisja e audituesve me njohuri mbi kornizat e menaxhimit të rrezikut të sektorit publik, strukturat e qeverisjes dhe kontrollet e brendshme.
- Menaxhimi financiar i sektorit publik: Rritja e nivelit të të kuptuarit të audituesve për menaxhimin, buxhetimin dhe raportimin e financave publike.
- Analiza dhe Teknologjia e të Dhënave: Zhvillimi i aftësive në përdorimin e mjeteve dhe teknikave të analizës së të dhënave për të rritur efektivitetin e auditimit.
- Parandalimi dhe zbulimi i mashtrimit: Ofrimi i trajnimeve mbi zbulimin e mashtrimit dhe zbutjen e rreziqeve në organizatat e sektorit publik.
- Etika & Pavarësia: Përforsimi i standardeve të etikës dhe rëndësisë së pavarësisë së audituesit.

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.

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 praktikatat 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 webinare, duke u pajisur me certifikatat 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.
2. ***Aftësitë teknike:*** Audituesit e brendshëm, duhet të zhvillojnë dhe përditësojnë 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 teknikatat e analizimit të 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, 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'ju 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 zotërojnë njohje të mirë të operacioneve të veprimtarisë, rreziqeve dhe sfidave specifike të fushës/sectorit që ata po auditojnë. Zhvillimi profesional duhet të fokusohet në marrjen e njohurive të mjaftueshme përmes seminareve, trajnimeve specifike për fushat përkatëse që përmban ky univers.
6. ***Aftësitë drejtuese dhe menaxhuese:*** Ndërsa audituesit e brendshëm përparojnë në karrierën e tyre, mund t'ju kërkohet të udhëheqin ekipet e auditimit, të menaxhojnë projekte ose të mbikëqyrin stafin e ri. Zhvillimi profesional, duhet të përfshijë trajnime mbi aftësitë e lidërshiptit dhe menaxhimit, të tilla si ndërtimi i ekipit, zgjidhja e konflikteve dhe menaxhimi i projektit, për të zhvilluar aftësitë 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 me mjedisin rregullator dhe kërkesat e pajtueshmërisë që lidhen me organizatën e tyre. Zhvillimi profesional duhet të përfshijë trajnime mbi ndryshimet rregullatore, përditësimet e



pajtueshmërisë dhe rregulloret specifike të fushës që do të auditohen, për të siguruar që auditimet e tyre janë në përputhje me kërkesat më të fundit.

#### IV. Temat në Trajnimin e Vazhdueshëm Profesional, 2025

Bazuar në objektivat kryesore që do të synohet të arrihen gjatë implementimit të programit të trajnimit, është treguar kujdes i veçantë për të përzgjedhur ato tema trajnimi të cilat lidhen me zhvillimet e fundit në sistemin e auditimit të brendshëm, kryesisht me implementimin e “Standardeve Globale të Auditimit të Brendshëm”, si një kornizë e cila ofron një plan strukturor dhe sistem koherent, që lehtëson zhvillimin, interpretimin dhe zbatimin e vazhdueshëm të njohurive mjaft të dobishme për funksionimin e auditimit të brendshëm.

Standardet Globale të Auditimit të Brendshëm, udhëzojnë praktikuesit profesionalë mbarë botërorë të auditimit të brendshëm, por shërbejnë dhe si bazë për vlerësimin dhe ngritjen e cilësisë së funksionit të auditimit të brendshëm.

Në fokus të standardeve janë 15 parime udhëzuese, të cilat mundësojnë një sistem auditimi të brendshëm efektiv, ku çdo parim mbështetet nga standarde që përmbajnë kërkesa, konsiderata për zbatimin dhe shembuj të dëshmimeve të përputhshmërisë, si elementë që ndihmojnë audituesit e brendshëm të zbatojnë parimet për të përmbushur qëllimin e auditimit të brendshëm, duke shënuar një reformim thelbësor të funksionit të auditimit të brendshëm.

Në këtë kuadër, njohja e audituesve të brendshëm me përmbajtjen e gjithë grup kapitujve të përditësuara në Manualin e Auditimit të Brendshëm në sektorin publik, përbën një domosdoshmëri dhe kërkesë të pashmangshme në momentin e hyrjes në fuqi të standardeve, duke u bërë në këtë mënyrë një shtysë e rëndësishme për të përzgjedhur nga DHAB-ja ato tema trajnimi, të cilat kanë më prioritet në “Programin e Trajnimit të Vazhdueshëm Profesional për vitin 2025”, të ndarë me nën temat përkatëse, por që nuk do të kufizohen vetëm me njohuritë kryesore të përshkruara si më poshtë:

Nr.	Përshkrimi i Temave të Trajnimit	Kohëzgjatja
<b>I. Audituesit e Brendshëm</b>		
1.	Organizimi i Auditimit të Brendshëm	8 orë
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aspektet ligjore të funksionimit të AB.</li> <li>2. Korniza e Praktikave Profesionale Ndërkombëtare të Auditimit të Brendshëm.</li> <li>3. Rolet dhe përgjegjësitë e strukturave të auditimit të brendshëm, në përputhje me funksionet e tyre.</li> <li>4. Mënyra e organizimit dhe</li> </ol>	



		funksionimit të Komiteteve të Auditimit të Brendshëm në Njësitë Publike.	
2.	Qeverisja bazuar në Risk. Rëndësia e Menaxhimit të Riskut dhe Kontrollit për funksionin e auditimit brendshëm.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modeli i tre linjave të mbrojtjes.</li> <li>2. Kontrolli i Brendshëm.</li> <li>3. Korniza e Kontrollit të Brendshëm COSO.</li> <li>4. Krahasimi i modelit COSO me tre linjat e mbrojtjes.</li> </ol>	8 orë
3.	Planifikimi i veprimtarisë së Auditimit të Brendshëm në Sektorin Publik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Njohja me përmbajtjen e Standarteve të Planifikimit të AB.</li> <li>2. Plani strategjik i veprimtarisë audituese.</li> <li>3. Plani vjetor dhe burimet në dispozicion.</li> <li>4. Programi i angazhimit të auditimit dhe monitorimi i zbatimit të tij.</li> </ol>	8 ore
4.	Kryerja praktike e procedurave të angazhimit të auditimit brendshëm.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faza përgatitore për fillimin e një misioni auditimi, hartimi i programit të angazhimit.</li> <li>2. Dokumentimi i sistemeve dhe vlerësimi i efektivitetit të funksionimit të tyre.</li> <li>3. Regjistrimi i informacionit dhe dokumentacionit në funksion të plotësimit të objektivave të angazhim auditimit.</li> <li>4. Komunikimi i rezultateve të vlerësimit të sistemeve me subjektin e audituar.</li> </ol>	8 orë
5.	Raportimi dhe komunikimi i rezultateve të auditimit, bazuar në kërkesat e standardeve të auditimit, procesi i ndjekjes dhe monitorimit mbi zbatimin e rekomandimeve.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Raportimi i gjetjeve të auditimit, në subjektin e audituar (Hartimi i projekt-traportit dhe raportit përfundimtar).</li> <li>2. Dokumentimi i opinionit të subjektit të audituar dhe hartimi i planit të veprimit.</li> <li>3. Raportimi vjetor i rezultateve të veprimtarisë së NJAB-së.</li> <li>4. Analizimi i përputhshmërisë së veprimtarisë audituese me kërkesat e standardeve globale të auditimit (sigurimi i brendshëm dhe i jashtëm i cilësisë). Raportimi i rezultateve të përmirësimit të cilësisë.</li> </ol>	8 ore



Prezantimi i temave të parashikuara në program do të kryhet nga trajnerët e miratuar nga Komisioni i Kualifikimit të audituesve të brendshëm, të cilët sipas kritereve 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 në 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.

## V. Metodologjia e trajnimit

Trajnimi organizohet dhe zhvillohet duke u mbështetur në praktikën 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:

- a. **Pse** - që përcakton arsyen e kryerjes së trajnimit duke nxitur ndërveprimin, motivimin për pjesëmarrje;
- b. **Çfarë** - duke dhënë informacion që i referohet mësimdhënies;
- c. **Si** — duke i treguar dhe pyetur se si funksionon në praktikë, në mënyrë që

pjesëmarrësit të kthehen në aktivistë;

- d. **Çfarë nëse** — duke i mundësuar pjesëmarrësve të vlerësojnë pra të 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. Praktikrat kanë treguar se trajnimet me prezantime gradualisht duhet të shoqërohen me teknika të tjera të cilat e bëjnë trajnimin më interaktiv me qëllim që 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 vlerësohen 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 qëllim.

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.1. Cikli dhe drejtuesit e trajnimit*

Programi i Trajnimit përfshin periudhën vjetore 2025, 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 orë 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 do të 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 08.01.2016 të Ministrit të Financave, 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.

## *V.2. 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 450 auditues të brendshëm në detyrë, (bazuar në të dhënat e analizuara në planin vjetor të konsoliduar të auditimit të brendshëm për vitin 2025).

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.

Programi i trajnimit përmban 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, po ecet në drejtim të plotësisht të objektivave, si dhe ndihmon që veprimet korrigjuese të ndërmerren në kohë.

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, Komisioni i Kualifikimit të Audituesve të Brendshëm, si dhe strukturat e tjera drejtuese në sektorin publik.