



DEPARTAMENTI I ADMINISTRATËS PUBLIKE

RRITJA E KAPACITEVE NË ADMINISTRATËN PUBLIKE

Revista Nr.

11

2012 (1)



DEPARTAMENTI I
ADMINISTRATËS PUBLIKE



100 Vjet Pavarësi

Ngritja e kapaciteve në Administratën Publike

Përgatiti për botim:

Eriona Rusmali
Milena Sauku
Evis Taska

DEPARTAMENTI I ADMINISTRATËS PUBLIKE
MINISTRIA E BRENDSHME
Sheshi Skënderbej, Nr 3, Tiranë; Kutia postare Nr. 1751
Tel: +355 4 2235937; Tel/Fax: +355 4 2251241
www.pad.gov.al

Shtypur: Shtypshkronja Pegi
Shtypshkronja Pegi: cel: +355/(0)69 40 075 01;
e-mail: shtypshkronjapegi@yahoo.com


Roland Bejko	RRITJA E KAPACITETEVE NË ADMINISTRATËN PUBLIKE	5
Fatmir Demneri	INSTITUTI I TRAJNIMIT TË ADMINISTRATËS PUBLIKE	13
Mira Mitrushi	IINTERVISTË ME NJE MENAXHERE TRAJNIMESH PRANË ITAP	23
Milena Sauku	DEPARTAMENTI I ADMINISTRATËS PUBLIKE PREZANTOHET ME MODELIN CAF- INSTRUMENTIN EUROPIAN TË CILËSISË NË SEKTORIN PUBLIK	29
Eglantina Gollaj	MBËSHTETJA E BASHKIMIT EVROPIAN PËR FORCIMIN E KAPACITETEVE TË ADMINISTRATËS PUBLIKE NË SHQIPËRI	35
Elidona Durmishi	FONDI EUROPIAN PËR BALLKANIN	43
	QENDRA E TRAJNIMIT TË ADMINISTRATËS TATIMORE DHE DOGANORE	55
Bernard Zeneli	ANGAZHIMI I DIASPORËS NË ZHVILLIMIN E SHQIPËRISË	61
Eris Kasmi	SHKOLLA RAJONALE E ADMINISTRATËS PUBLIKE	75

Ilir Qorri	TRAJNIME MBI PROTOKOLLIN NDËRKOMBËTAR	83
Gerta Begolli	SHKOLLA VERORE MBI MENAXHERËT E RINJ NË ADMINISTRATËN PUBLIKE	89
Adisa Bala	SHKOLLA VERORE MBI MENAXHERËT E RINJ NË ADMINISTRATËN PUBLIKE	97
Merita Osmani	TRAJNIMI MBI ANËTARËSIMIN NË BE DHE SFIDAT E ADMINISTRATËS PUBLIKE	105
Ira Papagjika	LEGJISLACIONI I BE DHE ZBATIMI ITU	111

RRITJA E KAPACITETEVE NË ADMINISTRATËN PUBLIKE

Roland Bejko,
Këshilltar i Ministrit të Brendshëm
për Administratën Publike

Në fakt, miratimi i një kornize ligjore sipas standarteve më të mira në përputhje me parimet themelore të "Hapësirës Administrative Evropiane", si dhe krijimi i një shkolle ambicioze, që do të merit drejtpërdrejtë me aftësimin, formimin dhe ngritjen e kapaciteteve njerëzore në administratë, do të jenë të pamjaftueshme nëse morali dhe etika e zbatueshmërisë ligjore do të jenë elastike. Pra morali dhe etika, nuk duhet të jenë elastike, zero elasticitet, ndryshe ligji deformohet dhe humbet kuptimin përse është hartuar!



Ngritja e
kapaciteteve në
administratën
publike

RRITJA E KAPACITETEVE NË ADMINISTRATËN PUBLIKE

Roland Bejko,
Këshilltar i Ministrisë të Brendshme
për Administratën Publike



Kur flitet e shkruhet për reformat në Shqipëri, përgjithësisht fillohet me frazën që tashmë është kthyer në klishe: *“...në kuadër të plotësimit të kriterëve të vendosura nga Bashkimi Evropian, Shqipërisë i duhet të thellojë reformat dhe të plotësojë standartet e kërkuara...etj”*. E thënë në këtë mënyrë dëgjuesi, apo lexuesi është në të drejtën e tij të

mendojë se reformat tek ne bëhen jo si nevojë e vullneteve të brendshme publike dhe politike, por nga halli, nga nevoja për të plotësuar detyrimet e kërkuara nga BE gjatë procesit të integritimit. Besoj se askush nuk e vë në dyshim faktin që në vazhdimësi është punuar për rritjen e kapaciteteve të administratës publike. Si shembull të suksesshëm të një administrate efektive, mund të përmendim plotësimin e pyetsorit për statusin e vendit kandidat, apo plotësimin e kriterëve për procesin e liberalizimit të vizave.

Kushdo që do të ketë në dorë numrin 11 të Revistës së Departamentit të Administratës Publike (DAP), “Ngritja e kapaciteteve në Administratën Publike”, do vërejë se thellimi i reformave në këtë sektor nuk është thjesht një detyrim që buron nga Kriteret e Kopenhagenit, dhe konkretisht nga kriteri i tretë, ai juridiko-administrativ, por edhe pasojë e kërkesës së vazhdueshme për të përmirësuar

RRITJA E
KAPACITETEVE
NË
ADMINISTRATËN
PUBLIKE

dhe modernizuar standartet e shërbimit të ofruara nga Administrata Publike, shqetësim që e kanë njëherazi edhe tre faktorë të brendshëm:

Faktori i parë, Klasa politike, e cila e di se për t'u përafuar me standartet e BE-së, duhen thëlluar reformat që përmirësojnë organizimin dhe funksionimin e Administratës Publike.

Faktori i dytë, institucionet publike dhe private gjithashtu, të cilët për të realizuar me sukses detyrat e tyre funksionale, duhet të kenë kapacitete njerëzore të kualifikuara mjaftueshëm, si dhe teknologji e infrastrukturë moderne.

Faktori i tretë, nga njëra anë vetë punonjësit e administratës publike që ofrojnë shërbimin dhe që e ndjejnë si detyrim se efikasiteti në punë ka nevojë për një përgatitje teorike të vazhdueshme dhe nga ana tjetër presioni i publikut që ushtrohet drejtpërdrejtë mbi funksionarët dhe që kërkon gjithnjë e më tepër një shërbim cilësor dhe etik.

Pra, duke qenë se reforma në administratën publike është një prioritet i përbashkët si i faktorit relevant shqiptar ashtu dhe BE-së, Qeveria Shqiptare ka hartuar strategjinë e saj ndërsektoriale ku pasi ka pranuar shprehimisht problemet dhe nevojën për një shërbim civil profesional, ka parashikuar krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, efektiv dhe të përgjegjshëm. Kjo strategji ka identifikuar nevojën për të përgatitur një ligj të ri për shërbimin civil, si dhe një ligj për organizimin dhe funksionimin e administratës publike (ky i fundit është miratuar në Kuvend në shtator 2012, ndërsa projektligji "Për nënpunësin civil", pret dakordësinë e opozitës parlamentare, sepse miratohet me shumicë të cilësuar).

Që reforma të mbërrijë me sukses objektivat e saj, me synim përmirësimin e kulturës administrative, efikasitetit dhe të mënyrës së funksionimit të institucioneve, Qeveria Shqiptare në strategjinë e saj ka parashikuar instrumentat e duhur, të cilët do të ndihmojnë në rritjen e kapaciteteve të administratës publike, prandaj për këtë:

- i) Është punuar për bërjen funksionale të Sistemit të Informacionit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (baza e të dhënave personale të nëpunësve, si dhe lidhja me sistemin e thesarit për efekt të llogaritjes së pagës mujore). Deri më tani, është bërë transferimi i sistemit të bazës së të dhënave, nga Oracle në Microsoft SQL Server, si dhe ka përfunduar testimi i sistemit për 5 institucione pilot. Ky sistem do të shtrihet në të gjitha institucionet e administratës publike brenda vitit 2013.
- ii) Në projektligjin “Për Nënpunësin Civil”, është parashikuar ngritja dhe funksionimi i Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), e cila do të ketë si qëllim rritjen e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike, nëpërmjet formimit të tyre profesional.

Nëpërmjet kësaj shkolle:

- Do të formohen kandidatët nëpunës civilë, ose individë jashtë shërbimit civil, për t’u bërë anëtarë të Trupës së Nënpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues. Këtyre kandidatëve do t’u ofrohen njohuri të thelluara specifike mbi metodat e drejtimit dhe menaxhimit, politikat publike, territorin dhe zhvillimin e qëndrueshëm, Bashkimin Evropian, marrëdhëniet ndërkombëtare, teknologji e re, metodologji ligjore dhe administrative, gjuhë e huaj, etj, si dhe praktikë pranë institucioneve të administratës publike e jo publike, në Shqipëri dhe në vendet e BE-së etj.

- Do të trajnohen në vazhdimësi dhe në lidhje me punën, nëpunësit civilë të të gjitha kategorive, si dhe individë jashtë shërbimit civil.
- Do të ofrohet përgatitje paraprake për kandidatët që do të marrin pjesë në konkurimin e hapur për kategorinë ekzekutive (specialistë).

Duhet ta pranojmë se miratimi i dy projektligjeve (Për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetërore dhe për Nënpunësin Civil), si dhe krijimi i një shkollë të tillë në kushtet e një shoqërie partitokrate, është një nismë e guximshme e ndërmarrë nga Kryeministri Z. Sali Berisha, që duket sikur po krijon atë vijën e ndarjes midis dy kohëve: të sotmes që e kthen menjëherë në të djeshme, dhe të nesërmes ndryshe! Çfarë do të thotë kjo?

Do të thotë që pas miratimit të projektligjit "Për Nënpunësin Civil" në Kuvend (nëse opozita nuk do ta pengojë), politikës do t'i duhet, si detyrim ligjor, kundrejt edhe sanksioneve, të heqë dorë nga emërimet politike kur flitet për nëpunësit civilë. Projektligji në fjalë e ka rregulluar këtë në të gjitha nivelet: në nivelin e lartë drejtues nëpunësit do të kalojnë detyrimisht nëpërmjet ASPA-s dhe në raste të veçanta nëpërmjet një konkursi që organizohet nga një Komision Kombëtar i Përzgjedhjes që është i pavarur; ndërsa në nivelin ekzekutues, rekrutimi i nëpunësit është parashikuar të bëhet nëpërmjet një konkursi të përgjithshëm kombëtar, ku emërimi për herë të parë në administratë do të bëhet duke iu referuar klasifikimit përfundimtar të vlerësimit, ndryshe nga tani ku konkurset janë të organizuara sipas pozicionit dhe të drejtën e përzgjedhjes e ka eprori midis një prej tre të parëve. Ngritjet në detyrë në nivelet e tjera, do të realizohen nëpërmjet sistemit të karrierës me konkurim, duke u mbështetur tek vlerësimi sipas formulës: performancë praktike + vlerësim teorik (sipas vlerësimit të ASPA-s pas ndjekjes së detyruar të formimit të vazhdueshëm) = pozicioni i ri pune dhe page!

Në fakt, miratimi i një kornize ligjore sipas standarteve më të mira në përputhje me parimet themelore të "Hapësirës Administrative Evropiane", si dhe krijimi i një shkollë ambicioze, që do të meret drejtpërdrejtë me aftësimin, formimin dhe ngritjen e kapaciteteve njerëzore në administratë, do të jenë të pamjaftueshme nëse morali dhe etika e zbatueshmërisë ligjore do të jenë elastike. Pra morali dhe etika, nuk duhet të jenë elastike, zero elasticitet, ndryshe ligji deformohet dhe humbet kuptimin përse është hartuar! Kjo do të thotë që sukcesi për të qenë një shoqëri moderne dhe funksionale kërkon detyrimisht prevalimin rigoroz të ligjit: - për të pasur një shërbim civil të aftë dhe të pavarur përkundëjt atij që "... vazhdon të vuajë nga mangësitë që lidhen me politizimin dhe mungesën e meritokracisë në rekrutim, ngritje në detyrë dhe largim të nënpunësve civilë..."¹; - në dëm të tendencave nepotike që ka shoqëria jonë për ta interpretuar ligjin sipas interesave politike, grupeve shoqërore e fisnore, apo edhe sipas emrave të përvetshëm.

Përveç dëmeve të shumta financiare dhe ekonomike, kriza aktuale në Evropë na dha mundësinë të nxjerrim disa mësimë relative midis të mirës dhe të keqes! Rasti i Greqisë që krijoi një administratë tej mase të fryrë, partiake, nepotike dhe të korruptuar është mësimi më i mirë i asaj se ç'ka nuk duhet të bëjmë, ndërsa rasti i Suedisë, Holandës, Gjermanisë, Britanisë së Madhe apo dhe Francës, na ftojnë të reflektojmë thellë për atë që duhet të bëjmë. Suedezët veçanërisht, pas krizës së '93, ia dolën të ndërmerren reforma të gjithanshme strukturore me bazë konsensusin e gjerë politik. Reforma në administratën publike dhe rritja e kapaciteteve administrative ishin ndër shtyllat kryesore të reformës së madhe. Zakonisht të tilla

Pra, tani jemi pikërisht në kohën kur kërkohet konsensusi i gjerë politik dhe qytetar për të bërë evoluimin e duhur, për t'i ikur modelit partitokratik në dobi të shtetit të së drejtës që siç e argumentuam më sipër, është jo vetëm një nevojë e prodhuar së brendshmi nga trupi shoqëror shqiptar, por edhe një nevojë që vjen edhe si detyrim i panegociueshëm nga BE dhe që buron nga Kriteret e Kopenhagenit në procesin e gjatë të integritimit. Statusi i vendit kandidat sot dhe si antar me të drejta të barabarta në familjen evropiane nesër, na diktojnë ta pranojmë kompromisin dhe shtetin e së drejtës si detyrim.

RRITJA E
KAPACITETEVE
NË
ADMINISTRATËN
PUBLIKE

¹ Marrë nga raport-progresi i BE-së për Shqipërinë, për vitin 2012

kapërcime ndodhin në kapërcyell të ngjarjeve të dhimbshme! Shqipëria sapo ka hedhur një hap të rëndësishëm, duke iu larguar edhe më të shkuarës së saj me marrjen e statusit të vendit kandidat. Kjo do të thotë se funksionaliteti i shtetit modern do të realizohet duke u mbështetur mbi standarte të reja, me një tjetër moral, me një tjetër etikë! Pra, tani jemi pikërisht në kohën kur kërkohet konsensusi i gjerë politik dhe qytetar për të bërë evoluimin e duhur, për t'i ikur modelit partitokratik në dobi të shtetit të së drejtës që siç e argumentuam më sipër, është jo vetëm një nevojë e prodhuar së brendshmi nga trupi shoqëror shqiptar, por edhe një nevojë që vjen edhe si detyrim i panegociueshëm nga BE dhe që buron nga Kriteret e Kopenhagenit në procesin e gjatë të integritimit. Statusi i vendit kandidat sot dhe si antar me të drejta të barabarta në familjen evropiane nesër, na diktojnë ta pranojmë kompromisin dhe shtetin e së drejtës si detyrim.

Koha do ta vërtetojë sa jemi gati ta bëjmë këtë hap, ne thjesht po përpiqemi t'i japim asaj një mundësi me reformat që po ndërmarrim!

INSTITUTI I TRAJNIMIT TË ADMINISTRATËS PUBLIKE

Fatmir Demneri
Drejtor

ITAP-i është institucioni i vetëm publik i cili siguron formimin profesional të nëpunësve civilë dhe përfshin: trajnimin në periudhë prove, trajnimin për zhvillimin e karrierës, trajnimin për përshtatje profesionale në rastet e ndryshimit të kërkesave të vendit të punës, sipas nenit 24 të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 "Për statusin e nëpunësit civil"; trajnimin me karakter të posaçëm dhe trajnimin për zhvillimin e njohurive profesionale. ITAP është nën varësinë e Departamentit të Administratës Publike, pranë Ministrisë së Brendshme.



Trajnimi dhe Zhvillimi janë shumë të rëndësishme për një performacë më të mirë apo edhe një karrierë të pasur. I vlerësuar si një investim i rëndësishëm për Administratën Publike në vend, Instituti synon të jetë qendër kombëtare e praktikave më të mira në menaxhimin e administratës publike, promovues i vlerave më të mira të shërbimit publik, një zë informues dhe një forum për diskutime e debate rreth çështjeve të nëpunësit civilë, të cilët i nënshtrohen trajnimeve të detyrueshme, të përgjithshme dhe të veçanta, si gjatë periudhës së provës, ashtu edhe gjatë periudhës së përshtatjes profesionale. ITAP siguron trajnim edhe për nëpunësit e tjerë të administratës publike në nivel qendror dhe vendor, sipas mundësive të tij dhe kërkesave të institucioneve përkatëse.

Për organizimin e këtyre aktiviteteve, në përputhje me programet e trajnimit, kontraktohen trajnerë, të cilët mund të jenë: pedagogë universitarë në fushën e administratës publike dhe menaxhimit publik, praktikantë të shquar nga administrata publike, këshillues të sektorit privat, si dhe specialistë vendës apo të huaj.

ITAP-i synon të mbështesë reformimin dhe përmirësimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm dhe profesional, nëpërmjet trajnimit e zhvillimit cilësor dhe gjithëpërfshirës. Prioritete të këtij aktiviteti janë rritja e gatishmërisë dhe frytshmërisë së administratës publike, përgjigjja e suksesshme ndaj standardeve evropiane dhe kërkesave të procesit të integritimit evropian, rritja e cilësisë së shërbimit civil dhe përgjegjshmërisë së tij ndaj publikut të gjerë dhe ndaj klientëve të drejtpërdrejtë.

Financimi i aktiviteteve të ITAP-it bëhet nga buxheti i shtetit dhe nga donatorë të ndryshëm. Fondet përdoren për financimin e drejtpërdrejtë të kurseve të trajnimit dhe për hartimin e kurrikulave të reja. Të ardhura (në një vlerë të vogël) mund të vijnë edhe nga institucione për ofrim trajnimesh, sipas nevojave.

Struktura e ITAP-it, ka qenë fleksible dhe i është përshtatur funksioneve të tij. Që nga viti 2011, ITAP-i është ndarë në 2 njësi funksionale: Njësia e Trajnimit të Përgjithshëm dhe Njësia e Pushtetit Vendor.

“Strategjisë së Trajnimit, 2011–2013”,

Fushat kryesore në fokus të planit të trajnimit janë:

1. ***Trajnime që lidhen me procesin e integritit evropian ku përfshihen kurse trajnimi të hartuara për nëpunës të sapoemëruar në administratën publike, si dhe për nëpunës aktualë në nivelin e qeverisjes qendrore dhe atë lokale, duke ofruar njohuri të nevojshme dhe informacione mbi historinë e krijimit të Bashkimit Evropian, institucionet kryesore të BE-së dhe procesin vendimmarrës.***
2. ***Trajnime mbi Sistemin e Planifikimit të Integruar (SPI) ku përfshihen kurse trajnimi, që kanë si qëllim të informojnë nëpunësit civilë me rolin dhe rëndësinë e SPI-së në zhvillimin e politikave dhe strategjive. Ato i drejtohen një grupi të gjerë nëpunësish civilë dhe synojnë dhënien e informacionit në fusha, si: menaxhimi i sistemit të SPI-së, cikli i menaxhimit të politikave dhe i strategjive publike, vlerësimi i ndikimit të politikës, sistemi i monitorimit të strategjive dhe të politikave publike, hartimi i strategjive (fokusuar në SKZHI 2013–2020).***

3. ***Trajnime për projektbuxhetin afatmesëm dhe buxhetin vjetor*** të cilat përfshijnë dhënien e njohurive të avancuara dhe specifike për elementët e ciklit të PBA-së, për përgatitjen e buxhetit dhe monitorimin e tij, për legjislacionin përkatës që rregullon menaxhimin e shpenzimeve publike dhe për sistemin e buxhetit.
4. ***Trajnim në mbështetje të strategjisë së decentralizimit.*** Kjo paketë ofron për pjesëmarrësit njohuri të nevojshme mbi administratën e qeverisjes vendore dhe procesin e decentralizimit në Shqipëri. Qëllimi është të kontribuojë për zhvillimin e kapaciteteve të administratës lokale, duke nxitur bashkëpunimin komunal nëpërmjet shkëmbimit të eksperiencave dhe modeleve më të mira që ekzistojnë në vend. Tematikat e përfshira, mes të tjerash, janë: prezantim me administratën e pushtetit vendor, politikat e BE-së mbi zhvillimet rajonale, programi CBC, e drejta për informim dhe administrata publike vendore, etika dhe antikorrupsioni, monitorimi i planit të veprimit për dekadën e romëve, politikat imigruese, buxhetimi gjinor, politikat gjinore, financat vendore, menaxhimi i mjedisit, procesi i decentralizimit etj.
5. ***Trajnimet e përgjithshme*** fokusohen në aftësitë e përgjithshme që duhet të kenë të gjithë nëpunësit që do të hyjnë në shërbimin civil. Kurrikulat e reja synojnë të japin një informacion për menaxhimin bashkëkohor administrativ, për rritjen e gatishmërisë së administratës dhe, në përputhje me normat etike, për të rritur përgjegjësinë dhe transparencën drejt vlerave demokratike. Trajnimet e përgjithshme ofrojnë njohuri për organizimin dhe funksionimin e administratës publike, procesin e hartimit të politikave dhe zbatimin efektiv të tyre, zhvillimin e aftësive menaxhuese, të orientuara drejt rezultateve.

6. **Trajnim për menaxhimin dhe zhvillimin e burimeve njerëzore.** Ky program ka për qëllim rritjen e aftësive dhe njohurive të praktikantëve të burimeve njerëzore dhe menaxherëve të linjës për të menaxhuar dhe për të mbajtur të motivuar nëpunësit civilë, me qëllim që ata të jenë të aftë dhe të përkushtuar. Në këtë kuadër, një rëndësi e veçantë i është kushtuar njohurive mbi hartimin e politikave dhe strategjive të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe të strukturave organizative, menaxhimit të sistemit të informacionit, organizimit administrativ-institucional, masave disiplinore etj.



Trajnimet vlerësohen në bazë të procedurave të përcaktuara.

Pjesë e rëndësishme e veprimtarisë së ITAP-it është edhe bashkëpunimi i tij me organizata e donatorë të huaj, në vite. Konkretisht, për periudhën 2011–2012 institucioni i ITAP-it ka marrë një mbështetje të konsiderueshme nga projekte të financuara nga donatorë të ndryshëm si:

Programi “Support to the Albanian Ministry of European Integration”(SMEI II), i financuar nga Bashkimi Evropian dhe qeveria gjermane. Në kuadër të këtij bashkëpunimi janë zhvilluar trajnime gjatë periudhës 2011–2012 në fushën e integritit evropian. Temat e trajnimeve të

zhvilluara kanë qenë: Shqipëria në rrugën drejt BE-së, sistemi bankar, edukimi dhe kultura, mbrojtja e shëndetit, pronësia intelektuale, sistemi i taksimit, bujqësia dhe zhvillimi rural, buxhetimi, energjia, kuadri ligjor dhe teknikat e përafritimit të legjislacionit, imigracioni dhe tregu i punës, procedurat e prokurimit në EU, politikat sociale dhe tregu i punës në BE, procesi dhe teknikat e informimit, hartimi i projektfishave dhe TOR-it.

“Project Preparation Facility (PPF)”: themeluar në kuadër të IPA-s (2008) dhe zbatuar nga Agjencia Austriake për Zhvillim (ADA), pranë Ministrisë së Integritimit Evropian. ITAP-i dhe PPF-ja kanë nënshkruar një marrëveshje bashkëpunimi për organizimin e aktiviteteve trajnuese, sipas tre komponentëve: a) **Planifikimi dhe Programimi (IPA)**: rritja e kapaciteteve të MIE-s, Ministrive të Linjës (ML) dhe institucioneve qendrore në zhvillimin e analizave sektoriale, të kostos, të planeve të investimeve dhe përmirësimin e cilësisë së programimit të IPA-s dhe fishave të projektit; b) **Zbatimi i programeve të IPA-s**: rritje e kapaciteteve të MIE-s dhe ML-ve dhe institucioneve qendrore për përgatitjen e TOR-it, dokumenteve të tenderit dhe procedurave të prokurimit sipas BE-së /CFCU-ja; c) **Rritja e kapaciteteve në përgatitjen dhe zbatimin e programeve të IPA-s**; rritje e kapaciteteve të MIEU-së, ML-ve dhe institucioneve qendrore në hartimin dhe zbatimin e programeve të IPA-s, si edhe përmirësimin e mekanizmit të koordinimit në planifikim dhe në programim. Përfitues të drejtpërdrejtë të këtij projekti janë Ministria e Integritimit Evropian, Ministrinë e Linjës, DSDC-ja, CFCU-ja dhe nëpunës civilë në nivel qendror dhe lokal.

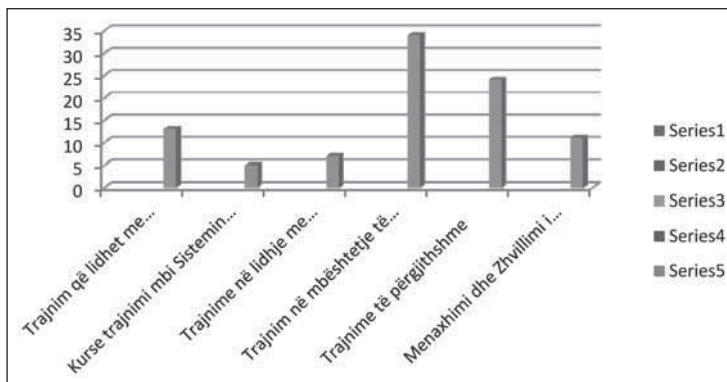
“Support and expansion of the Albanian treasury system (SETS)”: **program i** themeluar në kuadër të IPA-s (2008), që zbatohet nga ADA (Agjencia Austriake për Zhvillim). Zbatimi i këtij projekti është planifikuar në gjashtëmujorin e dytë të vitit 2012 dhe ka si objektivi kryesor të forcojë menaxhimin financiar në Shqipëri, në

përputhje me partneritetin evropian si edhe me Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI).

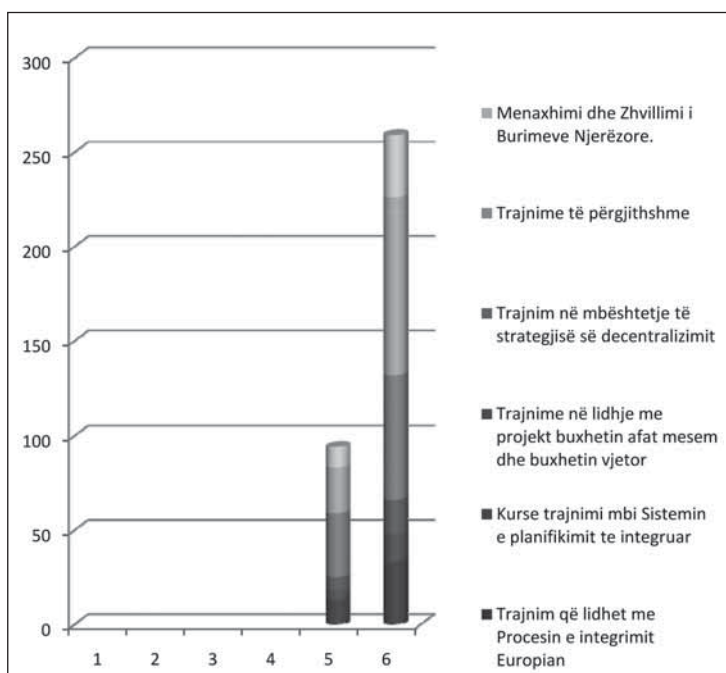
Një objektiv kyç i këtij programi është zgjerimi i sistemit AMoFTS, i cili aktualisht përdoret vetëm nga zyrat e thesarit, Ministrinë e Linjës dhe bashkitë e mëdha. Përfitues të drejtpërdrejtë të këtij programi janë: Ministria e Financave, Ministrinë e Linjës dhe institucionet buxhetore qeveritare, qendrore dhe lokale.

Treguesit e realizuar nga ITAP për periudhën Janar- Korrik 2012


Trajnime sipas fushave	Numri i kurseve	Dite trajnimi	Nepunes civile
Trajnim që lidhet me Procesin e integritimit Europian	13	33	261
Kurse trajnimi mbi Sistemin e planifikimit të integruar	5	15	118
Trajnime në lidhje me projekt buxhetin afat mesem dhe buxhetin vjetor	7	18	130
Trajnim në mbështetje të strategjisë së decentralizimit	34	66	799
Trajnime të përgjithshme	24	94	525
Menaxhimi dhe Zhvillimi i Burimeve Njerëzore.	11	33	123
Shuma	94	259	1956



Paraqitja grafike e numrit te kurseve te zhvilluara sipas fushave te trajnimit



Paraqitja grafike e numrit te kurseve dhe diteve te trajnimit te zhvilluara sipas fushave



Ngritja e
kapaciteteve në
administratën
publike

INTERVISTË ME ZNJ. MIRA MITRUSHI, MENAXHERE TRAJNIMESH PRANË INSTITUTIT TË TRAJNIMIT TË ADMINISTRATËS PUBLIKE

1. Prej sa vitesh punoni pranë ITAP-it si menaxhere trajnimi?
2. Si menaxhere trajnimi, cilat janë disa prej detyrave tuaja kryesore?
3. Si i hartoni kurrikulat për programin e trajnimit?
4. Çfarë mund të na thoni për bashkëpunimin tuaj me institucionet e administratës publike?
5. Çfarë mund të na thoni për bashkëpunimin tuaj me trajnerët?
6. Cilat janë disa nga sfidat që hasni në punën tuaj?
7. Bazuar në përvojën tuaj, çfarë aftësish i duhen një menaxheri trajnimi për të qenë i suksesshëm në punën e tij / e saj?
8. Si e shikoni rolin e menaxherit të trajnimit në të ardhmen?



1. Prej sa vitesh punoni pranë ITAP-it si menaxher/e trajnimi?

Si menaxhere trajnimi pranë Qendrës së Trajnimit të Përgjithshëm punoj që prej vitit 2004.

2. Si menaxhere trajnimi, cilat janë disa prej detyrave tuaja kryesore?

Referuar përshkimit të pozicionit të punës, detyra kryesore e një menaxheri trajnimi është organizimi i vetë trajnimit, duke nisur që nga momenti i hartimit dhe i miratimit të planit të trajnimit të institucionit, në fusha të caktuara. Baza e gjithë punës, si menaxher trajnimi, janë dokumentet kryesore të ITAP-it, strategjia, plani i veprimit, plani i trajnimit, rregullorja e institucionit, si edhe procedurat e punës së ITAP-it. Për të bërë të mundur zhvillimin e një trajnimi të caktuar dhe në një fushë të caktuar, menaxheri i trajnimit ka përgjegjësinë t'i paraqesë drejtuesit të institucionit propozimet për trajnerët /ekspertet përkatës, të cilëve do t'u besohet hartimi i kurrikulës dhe më pas, edhe dhënia e trajnimit për një grup të mirëpërcaktuar. Ndjekja e këtij procesi kërkon korrektësi në aspektin cilësor, në aspektin sasior, si edhe në respektimin e afateve të përcaktuara në procedurat përkatëse të punës. Një rol të rëndësishëm merr në këtë drejtim, edhe vetë përgatitja e menaxherit në fazën e hartimit të termave të referencës dhe më pas në vlerësimin që ai i bën kurrikulës, metodës së dhënies së trajnimit, cilësisë së materialeve dhe përpunimit të të gjithë informacionit të marrë nga vetë ekspertet, pjesëmarrësit dhe nga informacioni vetjak, duke ndjekur procesin.

3. Si i hartoni kurrikulat për programin e trajnimit?

Hartimi i kurrikulave ndjek procedurat e mirëpërcaktuara nga ITAP-i, duke filluar me përzgjedhjen e trajnerëve /eksperteve, hartimin e termave të referencës, ku trajtohen objektivat e përgjithshëm dhe ata specifike të trajnimit, përmbajtja e tematikave dhe shtrirja e tyre kohore, kohëzgjatjen e trajnimit dhe grupi për të cilët hartohet kurrikula përkatëse. Gjithë procesi i punës për hartimin e kurrikulave, sigurisht që ndjek udhëzimet e ligjit përkatës dhe rregulloren e punës së ITAP-it. Marrëdhënia e eksperteve me ITAP-in është një marrëdhënie kontraktuale, në të cilën palët kanë detyrimet përkatëse.

4. Çfarë mund të na thoni për bashkëpunimin tuaj me institucionet e administratës publike?

Bashkëpunimi me institucionet e administratës publike, nisur edhe nga aspekti personal, si menaxhere trajnimi, mendoj se ka qenë i mirë dhe ia vlen të përmendet fakti që pozicioni ynë respektohet si nga institucionet, ashtu edhe nga vetë pjesëmarrësit në trajnime. Këtu mund të përmend edhe bashkëpunimet me Analiza e Nevojave për Trajnim (ANT), rekomandimet për trajnerët, si edhe aktivitete të tjera me interesa reciproke, si: konferenca, grupe pune etj.

5. Çfarë mund të na thoni për bashkëpunimin tuaj me trajnerët?

Mendoj që rezultati i punës së një trajneri në drejtim të zhvillimit të trajnimeve cilësore varet nga cilësia e trajnerëve. Pikërisht, përzgjedhja e tyre është një moment i rëndësishëm,

por bashkëpunimi me ta gjatë gjithë procesit është vendimtar për arritjen e objektivave të çdo trajnimi. Në eksperiencën time në ITAP, do të vlerësoja shumë bashkëpunimin që kam pasur me trajnerët dhe ekspertet. Çdo menaxher duhet të arrijë ta njohë trajnerin që bashkëpunon dhe ta vlerësojë atë në lidhje me aftësitë, cilësinë e ofruar, metodën e përdorur dhe qasjeve që ofron. Çdo trajner ka cilësi të veçanta, kështu që shpesh të duhet t'i njohësh këto cilësi, pra, të ngrihesh edhe ti në nivelin e njohurive që ka trajneri, dhe për këtë, një bashkëpunim i ngushtë me të, gjatë gjithë procesit, është më se i nevojshëm.



6. Cilat janë disa nga sfidat që hasni në punën tuaj?

Mund të rendisja disa, por mendoj se rritja e nivelit të trajnimeve dhe të ekspertizës mbetet sfida jonë, si edhe zhvillimi i kapacitetit të stafeve menaxhuese për të organizuar trajnime cilësore. Këtu kam parasysh gjithë elementet e nevojshme që janë pjesë e trajnimeve.

INTERVISTË
ME ZNJ. MIRA
MITRUSHI,
MENAXHERE
TRAINIMESH
PRANË ITAP

7. Bazuar në përvojën tuaj, çfarë aftësish i duhen një menaxheri trajnimi për të qenë i suksesshëm në punën e tij / e saj?

Në lidhje me këtë pyetje do të veçoja aftësitë komunikuese, aftësinë për të punuar në grup, aftësitë organizuese, ekspertiza e mjaftueshme në lidhje me trajnimet që mbulon çdo menaxher trajnimi dhe për fushat përkatëse.

Komunikimi vazhdueshëm i menaxhereve të trajnimit, edhe brenda institucionit, shkëmbimi i eksperiencave personale dhe i praktikave më të mira, duhet të jenë pjesë e punës për rritjen e cilësisë së trajnimeve.

8. Si e shikoni rolin e menaxherit të trajnimit në të ardhmen?

Mendoj se për një rritje të nivelit të trajnimeve dhe të cilësisë së tyre menaxheri i trajnimit duhet të ngrihet mbi nivelin klasik të organizimit të trajnimeve. Gjithashtu, eksperiencat personale dhe disavjeçare të bëjnë që ti ta kuptosh më mirë sistemin e funksionimit të administratës publike dhe nevojat në fushën e trajnimeve.

Personalisht, do ta shikoja menaxherin e trajnimit si pikën kyçe për suksesin apo dështimin në fushën e trajnimeve në të ardhmen. Për të arritur këtë, zhvillimi i kapaciteteve mbetet një detyrë e vazhdueshme.



**DEPARTAMENTI I ADMINISTRATËS
PUBLIKE PREZANTOHET ME
MODELIN CAF- INSTRUMENTIN
EUROPIAN TË CILËSISË NË
SEKTORIN PUBLIK**

Milena Sauku
Kordinator për Politikat e Klasifikimit, Përshkrimit
të Punëve & Vlerësimit Individual
DAP



Modeli *Common Assessment Framework* (CAF), një model i cilësisë në menaxhimin publik, ka 12¹ vjet që është prezantuar në administratat publike të vendeve të Bashkimit Europian dhe sot numërohen rreth 2000 përdorues të rregjistruar² të këtij modeli. Modeli, që nga vitet e para të prezantimit dhe deri më sot, i është nënshtruar rishikimit dhe përmirësimit të vazhdueshëm (p.sh. në 2002, CAF 2006), duke zënë vendin e një *modeli të suksesshëm të cilësisë*.

CAF është një model vetvlerësimi, i bazuar në parimet e Total Quality Management (TQM) dhe i krijuar në bazë të Modelit të Ekselencës, të Fondacionit Europian për Menaxhim të Cilësisë (EFQM³) dhe Modelit gjerman Seyer. Modeli CAF është produkt i Grupit të Shërbimit Publik Novator⁴ (IPSG), pranë Network-ut Europian të Administratës Publike (EUPAN). Grupi i punës i IPSG është i fokusuar kryesisht në *menaxhimin e cilësisë* dhe *orientimin e konsumatorit* në administratat publike. CAF ka edhe një nëngrup të vetin *Grupi i Ekspertëve CAF*, që mbështetet nga Qendra Burimore Europiane CAF. Kjo qendër është krijuar në maj 2001, në Institutin Europian të Administratës Publike (EIPA), në Mاستriht dhe shërben si qendër ekspertize në implementimin e CAF duke promovuar praktikat e mira të përdorimit të këtij modeli nga ana e administratave publike në Europë.

1 Modeli CAF u prezantua për herë të parë në Konferencën e parë të Cilësisë Europiane, që u zhvillua në Portugali në maj 2000.

2 "Five years of CAF 2006: From Adolescence to Maturity – What next? A study on the use, the support and the future of the Common Assessment Framework" (2011) - Patrick Staes, Nick Thjis, Ann Stoffels dhe Sven Geldof, fq.11

3 European Foundation for Quality Management (EFQM)

4 Innovative Public Service Group (IPSG)

Tabela 1: Mbështetja për modelin CAF në vendet e Bashkimit European


Grupi 1	Përdorimi i CAF në mënyrë jozyrtare	Irelandë, Luksemburg, Maltë, Hollandë, Rumani, Mbretëri e Bashkuar
Grupi 2	CAF rekomandohet si një instrument (së bashku me të tjera)	Republika Çeke, Danimarkë, Finlandë, Greqi, Poloni, Spanjë, Norvegji, Suedi
Grupi 3	CAF rekomandohet dhe mbështetet me veprime	Austri, Estoni, Gjermani, Hungari, Itali, Portugali, Sllovaki, Slloveni
Grupi 4	CAF rekomandohet si një instrument i rëndësishëm për përmirësimin e cilësisë dhe mbështetet me veprime	Belgjikë
Grupi 5	Përdorimi i CAF është i detyrueshëm	

Qëllimi i *modelit CAF* është gjetja e tipareve të veçanta të institucioneve/organizatave të sektorit publik; përdorimi si instrument nga ana e administratorëve publikë, që kërkojnë të përmirësojnë performancën në institucionet/organizatat e tyre; shërben si një urë lidhëse midis modeleve të ndryshme që përdoren për menaxhimin e cilësisë dhe lehtëson krahasimin e performancës ndërmjet institucioneve të sektorit publik. Ky model është dizenuar që të përdoret në të gjitha nivelet e sektorit publik si qëndor, ashtu edhe lokal, duke u dhënë institucioneve një mundësi që të mësojnë më shumë për performancën e tyre, pikat e forta dhe të dobta.

Prezantimi i instrumentave që bëjnë të mundur vlerësimin e performancës së institucionit/organizatës publike është një domosdoshmëri, duke patur parasysh vizionin strategjik për administratën publike, të përcaktuar në "Strategjinë Ndërsëktoriale të Reformës në Administratën Publike 2009-2013" dhe konkretisht nevojën për efikasitet, transparencë dhe llogaridhënie, si dhe përgjegjshmëri nga ana e administratës publike në ofrimin e shërbimeve publike.

Si një hap i parë drejt aplikimit të këtyre modeleve të cilësisë në institucionet publike vendase, në datat 22-24 tetor 2012, Departamenti i Administratës Publike pati mundësinë që të prezantohej konkretisht me modelin CAF, në një trajnim tre ditor të zhvilluar në Tiranë, nën drejtimin e ekspertëve z. Patrick Staes dhe z. Nick Thijs. Qëllimi i këtij trajnimi ishte njohja më e mirë nga ana e stafit të DAP-it e këtij modeli të cilësisë, të sistemit të pikëzimit dhe mënyrës së zhvillimit të procesit vet-verësues për vetë Departamentin e Administratës Publike. Pjesëmarrësit u trajnuan lidhur me mënyrën e zbatimit të këtij modeli, duke u pozicionuar në rolin e anëtarit të grupit vetëvlerësues në DAP. Ata identifikuan grupet e interesit, fushat ku duhej të ndërmerreshin veprime përmirësues si dhe arritën të formulonin disa veprime afatshkurta për t'u zbatuar me përparësi.

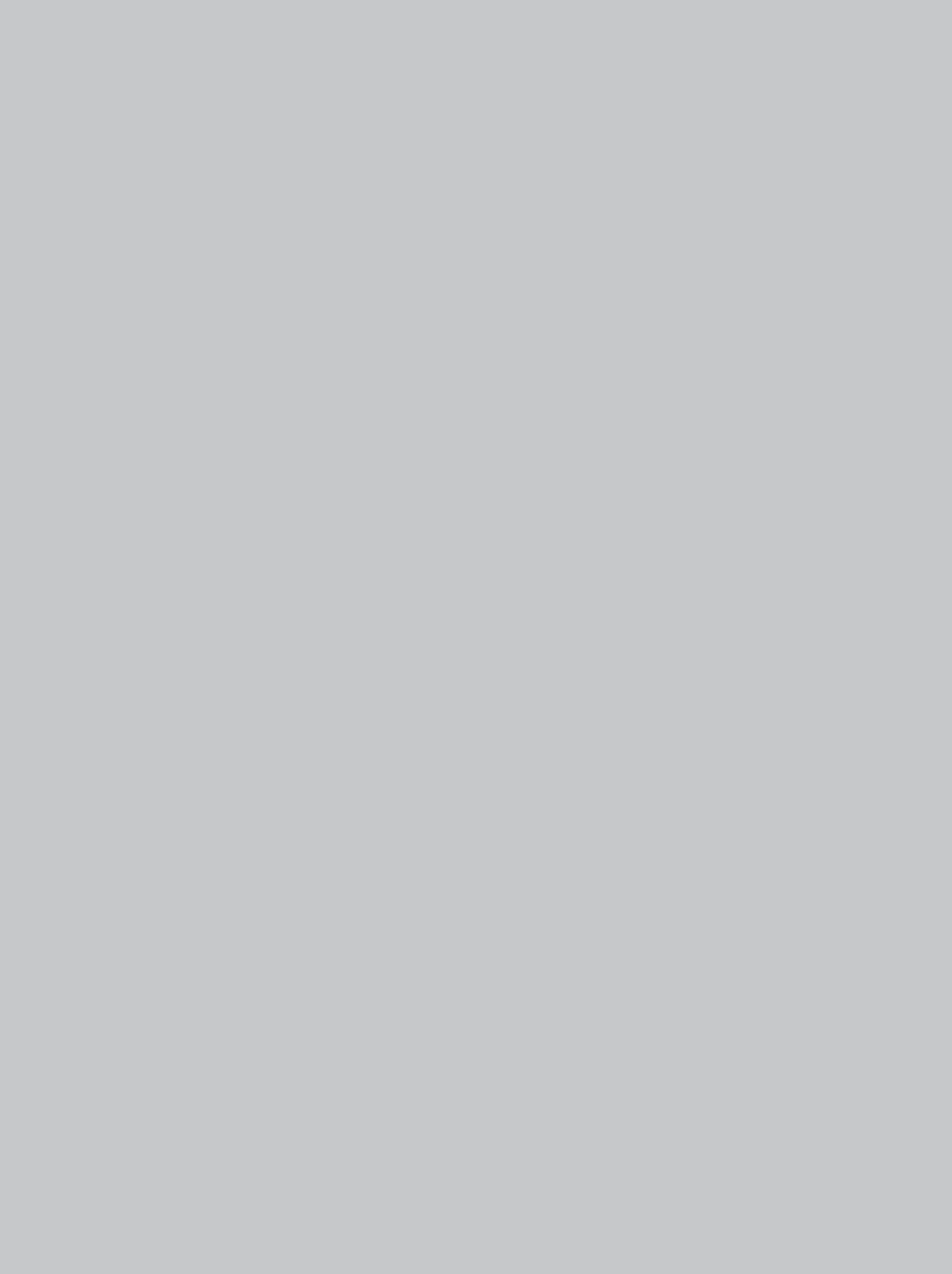
Kjo ishte një iniciativë e menaxherëve të lartë të Departamentit të Administratës Publike, i cili synon që shumë shpejt, aplikimin e modelit CAF të jetë një realitet edhe në institucione e tjera publike në vend.



Ngritja e
kapaciteteve në
administratën
publike

**MBËSHTETJA E BASHKIMIT
EVROPIAN PËR FORCIMIN E
KAPACITETEVE TË ADMINISTRATËS
PUBLIKE NË SHQIPËRI**

Eglantina Gollaj
Ministria e Integritit



Plotësimi i standardeve, me qëllim integrimin në Bashkimin Evropian (BE) është sot një ndër sfidat kryesore për t'u arritur. Të gjitha përpjekjet në këtë drejtim janë fokusuar në plotësimin e tri kriterëve të Kopenhagenit. Në vija të përgjithshme, nëpërmjet tyre kërkohet që vendi aspirant duhet të ketë institucione demokratike që bazohen në respektimin e të drejtave të njeriut (kriteri politik), të bazohet në një ekonomi tregu funksionale (kriteri ekonomik) dhe të pranojë detyrimet për anëtarësim në BE, duke nënkuptuar përafrimin e legjislacionit dhe forcimin e kapaciteteve administrative për zbatimin e tij. Ky i fundit njihet si kriteri administrativ ose i përafrimit të legjislacionit.

Me qëllim plotësimin e këtyre kriterëve, të gjitha dokumentet strategjike të BE-së dhe Qeverisë Shqiptare kanë në qendër të tyre realizimin e reformave për përmbushjen e këtyre detyrimeve. Një ndër më të rëndësishmet është forcimi i kapaciteteve administrative. Vizioni i Qeverisë Shqiptare në këtë drejtim është: krijimi i një administrate profesionale, të bazuar në meritë, e paanshme dhe e aftë për të adresuar sfidat e procesit të integritit dhe përmirësimin e shërbimeve ndaj publikut.¹ Vizion i cili i përgjigjet detyrimeve që vijnë nga kriteri i tretë i Kopenhagenit.

Forcimi i kapaciteteve administrative, jo vetëm që është një detyrim në vetvete, por nga ana tjetër i shërben edhe realizimit të detyrimeve në kuadër të kriterit politik dhe atij ekonomik. Për këtë qëllim, një pjesë e mirë e mbështetjes financiare të Bashkimit Evropian është fokusuar në sektorin e forcimit të administratës publike. Kjo mbështetje fokusohet në dy drejtime kryesore:

¹ Vendim nr.342, datë 12.3.2008 "Për miratimin e strategjisë kombëtare për zhvillim dhe integrim, 2007-2013", f. 8.

së pari, në rishikimin e strukturave aktuale me qëllim ristrukturimin e tyre për t'iu përgjigjur detyrimeve që vijnë nga procesi i stabilizim-asociimit dhe së dyti, në forcimin e kapaciteteve administrative me qëllim zbatimin e detyrimeve që vijnë nga ky proces.

Reforma në administratën publike ka qenë gjithmonë një ndër prioritetet e Instrumenteve financiare të BE-së për Shqipërinë. Kështu, nëpërmjet programit CARDS, gjatë periudhës 2001-2006, Shqipëria ka përfituar një mbështetje prej 275 mln Eurosh (gjithsej) dhe një ndër pesë prioritetet ishte edhe ngritja e kapaciteteve administrative. Ndërsa, që prej vitit 2007, nëpërmjet Instrumentit të Para-Aderimit, mbështetja për këtë sektor ka qenë e vazhdueshme. Kështu, për periudhën 2007-2011 shuma e përfituar vetëm për këtë sektor ka qenë 43.15 mln Euro (nga 259 mln Euro të alokuara gjithsej) dhe për periudhën 2011-2013 shuma e planifikuar është 38.66 mln Euro (nga 257.74 mln Euro të alokuara gjithsej).

Kjo mbështetje koordinohet nga Ministria e Integritimit si koordinatori kombëtar i fondeve të BE-së, në bashkëpunim me Departamentin e Bashkërendimit të Strategjive dhe Koordinimit të Ndihmës së Huaj/Këshilli i Ministrave dhe me Ministrinë e Financave. Mbështetja i ofrohet të gjitha institucioneve, për të cilat evidentohet nevoja për forcimin e kapaciteteve. Në këtë proces ka një bashkëpunim të ngushtë ndërmjet Qeverisë Shqiptare dhe shërbimeve të Komisionit Evropian, të cilët e kanë konsideruar asistencën teknike për institucionet si një domosdoshmëri për integrimin e vendit në BE.

Më konkretisht, nëpërmjet programit IPA 2007, mbështetja financiare është fokusuar në rishikimin e kuadrit ligjor dhe në forcimin e kapaciteteve për institucione, si INSTAT-i (2.85 mln Euro), Policia e Shtetit (5.5 mln Euro), Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve (2.5

mln Euro), Drejtoria e Përgjithshme e Doganave (1.8 mln Euro) si dhe mbështetje për forcimin e kapaciteteve administrative për menaxhimin e decentralizuar të fondeve të BE-së (1 mln Euro), projekt nga i cili kanë përfituar të gjitha institucionet qendrore.

Ndërsa, për vitin 2008 mbështetja është ofruar për këto institucione: për Ministrinë e Integritimit dhe institucionet e tjera të përfshira në përafrimin e legjislacionit të BE-së (2 mln Euro) dhe në përgatitjen e projekteve sipas standardeve të BE-së (1 mln Euro), për Ministrinë e Punëve Publike dhe Transportit (1 mln Euro), për Departamentin e Administratës Publike (1 mln Euro), për Agjencinë e Prokurimit Publik (1.5 mln Euro), për Ministrinë e Drejtësisë (5.5 mln Euro), për Ministrinë e Financave (1.5 mln Euro), për Drejtorinë e Përgjithshme të Doganave (3.5 mln Euro), për Këshillin e Ministrave (2 mln Euro), për Agjencinë e Zhvillimit Rural (2 mln Euro), për Autoritetin e Konkurrencës (1.5 mln Euro), për Komisionarin për Mbrojtjen e të Dhënave (0.8 mln Euro), për Autoritetin e Aviacionit Civil (1 mln Euro), për Ministrinë e Mjedisit, Pyjeve dhe Administrimit të Ujërave (2 mln Euro).

Për vitin 2009, në kuadër të forcimit të kapaciteteve administrative, kanë përfituar nga mbështetja e BE-së: Ministria e Financave (1.5 mln Euro), Këshilli i Lartë i Drejtësisë (3.3 mln Euro), Policia e Shtetit (1 mln Euro), INSTAT-i (8 mln euro), Agjencia e Mbështetjes së Shoqërisë Civile (1.5 mln Euro), Zyra e Patentave dhe Markave (1 mln Euro), Ministria e Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit (3.5 mln Euro) dhe mbështetje për forcimin e kapaciteteve administrative për përgatitjen e projekteve dhe për menaxhimin e decentralizuar të fondeve të BE-së (2.5 mln Euro), projekt nga i cili kanë përfituar të gjitha institucionet qendrore.



Në programin IPA 2010, mbështetja për sektorin e administratës publike është fokusuar në institucione si: Parlamenti i Shqipërisë (1.6 mln Euro), Prokuroria e Përgjithshme (3.5 mln Euro), Ministria e Integritimit dhe institucionet e tjera që janë përfshirë në përafrimin e legjislacionit të BE-së (2.2 mln Euro), Inspektoratet e punës dhe formimit profesional (3.33 mln Euro), Ministria e Mjedisit, Pyjeve dhe Administrimit të Ujërave (4.4 mln Euro) si dhe mbështetje për forcimin e kapaciteteve administrative e për përgatitjen e projekteve. Nga ky projekt kanë përfituar të gjitha institucionet që përfitojnë nga mbështetja financiare e BE-së (1.5 mln Euro).

Nëpërmjet programit IPA 2011, i fundit i miratuar, mbështetja është parashikuar për: Drejtorinë e Përgjithshme të Doganave (3 mln euro) si dhe për Ministrinë e Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit (10 mln Euro). Ndërkohë, mbështetje e konsiderueshme është parashikuar nëpërmjet programit IPA 2012 dhe IPA 2013, të cilët janë në proces programimi. Mbështetja për këtë sektor do të vijojë edhe me Instrumentin e ri financiar të BE-së (2014-2020), ku reforma në administratën publike dhe qeverisja e mirë do të mbeten prioritet për financim.

Sikurse mund të vihet re, nga mbështetja financiare e BE-së kanë përfituar thuajse të gjitha institucionet shqiptare, duke synuar përmirësimin e performancës së administratës publike në zbatimin e detyrimeve që rrjedhin nga procesi i stabilizim-asociimit. Miratimi i kuadrit ligjor të rishikuar do t'i shërbente edhe më tej reformimit të administratës

publike në përputhje me standardet e BE-së. Ndaj ky është konsideruar si një ndër prioritetet kyçe të planit të veprimit për adresimin e 12 prioritetëve të BE-së.

Qëllimi përfundimtar i mbështetjes financiare të BE-së në fushën e administratës publike është rritja e profesionalizmit dhe depolitizimit të administratës publike, forcimi i emërimeve dhe ngritjeve në detyrë në mënyrë transparente dhe mbi baza merite, dhe konsolidimi i luftës kundër korrupsionit në të gjitha nivelet.² Qëllim ky, i cili është adresuar edhe në dokumentet strategjike të Qeverisë Shqiptare.

² Dokumenti i Planifikimit Indikativ Shumévjeçar (MIPD) 2011-2013 Shqipëri, f. 3.

Ngritja e
kapaciteteve në
administratën
publike

FONDI EUROPIAN PËR BALLKANIN

Elidona Durmishi
Ministria e Financës

Fondi Europian për Ballkanin është një iniciativë shumëvjeçare e përbashkët e fondacionit Europian duke përfshirë Robert Stiftung, fondacioni i King Baudouin, fondacioni Compagnia di San Paolo dhe fondacioni ERST.

Themeluar në Korrik 2007, fondi është projektuar të ndërmarri dhe mbështese iniciativa me synimin për të afruar Ballkanin Perëndimor më pranë Bashkimit Europian nëpërmjet donatorëve dhe programeve operacionale.

Gjatë viteve të fundit kanë ndjekur trajnime dhe kurse të mirefillta një numër i konsiderueshëm nëpunës civilë të vendeve të ndryshme.

PROCESI
I STABILIZIM-
ASOCIMIT
(PSA)



1. Cilat kanë qenë pritshmëritë tuaja gjatë aplikimit për programin e ofruar nga Fondi Evropian për Ballkanin?

Gjatë aplikimit dhe pasi më njoftuan se isha përzgjedhur për të qenë pjesë e programit, kam menduar shpesh për pritshmëritë e mia nga ky program. Këtë e kam parë në dy drejtime: i pari lidhej me përfitimin e përvojës vetjake dhe i dyti, me përfitimet e Ministrisë së Financave. Përfitimi personal dhe profesional ishte motiv për të vazhduar më tej aplikimin. Disa nga pritshmëritë e mia në këtë drejtim ishin:

- të mësoja se si një institucion, pjesë e Bashkimit Evropian, punon dhe zhvillon politikat e tij, duke marrë pjesë në punën e përditshme dhe veprimtari të ndryshme;
- familjarizimi me strukturat administrative dhe format e vendimmarrjes në Austri, duke mësuar gjëra të reja për profesionin dhe karrierën time të ardhshme;
- komunikimi me nëpunësit e BE-së dhe gjithashtu, njohja e procesit të punës në një vend të zhvilluar si Austria;
- të fitoja njohuri dhe përvojë praktike për buxhetimin me bazë performance dhe për aspektet praktike të planifikimit, zbatimit dhe procesit të monitorimit;
- të mësoja gjëra të reja rreth rolit të buxhetimit në menaxhimin e financave publike.

Ndërsa në drejtim të përfitimit që do të kishte Ministria e Financave, nga pjesëmarrja ime në program, pritshmëritë e mia lidheshin me:

- forcimin e kapaciteteve të stafit të Drejtorisë së Përgjithshme të Buxhetit në drejtim të politikëbërjes ekonomike, reagimit ndaj fenomeneve shumë aktuale të krizave financiare, buxhetimit mbi baza performance;
- rritjen e aftësive profesionale të stafit, duke sjellë një përvojë shumë të dobishme për institucionin;
- një staf të kualifikuar, të gatshëm, efektiv për të ndarë punën e përditshme si dhe njohjen e procesit të punës të një vendi, pjesë të Bashkimit Evropian;
- krijimin e lidhjeve dhe rrjetit të nëpunësve civilë në Evropë dhe në Ballkan, të cilët mund ta ndihmonin institucionin në të ardhmen;
- njohjen e problemeve, vështirësive në rrugën drejt integritimit në Bashkimin Evropian, duke mësuar nga eksperiencia e vendeve të Ballkanit.

2. Sa u arritën këto pritshmëri gjatë këtyre tre muajve përvojë në administratën e Austrisë dhe Gjermanisë, përkatësisht në sektorin ku ju zhvilluat praktikën?

Si pjesëmarrëse e këtij programi, gjatë periudhës 18 Prill-15 Korrik 2012 kam marrë pjesë në tri seminare dhe kam bërë një praktikë pune në Ministrinë e Financave, Vjenë, Austri (BMF), në Drejtorinë e Përgjithshme të Buxhetit. Mbikëqyrësja ime ka qenë Znj. Gabriele Herbeck (Deputy

Head), e cila më ka ndihmuar dhe më ka mbështetur për gjithçka. Objektivi i programit është ndihmesa në zhvillimin e një administrate shtetërore të gatshme dhe efektive, në vendet e Ballkanit Perëndimor. Duke u nisur nga ky objektivi, mendoj se të gjitha sfidat dhe pritshmëritë e mia në lidhje me programin janë realizuar. Gjatë seminareve dhe punës në institucionin pritës, m'u dha mundësia t'u përgjigjesha të gjitha pyetjeve dhe të informohesha për procesin e punës së ministrisë. Seminari i parë u zhvillua në Berlin dhe Potsdam (Gjermani), në të cilin diskutuam për çështje si: situata politike aktuale dhe sfidat me të cilat duhet të përballen vendet e Ballkanit për t'u bërë pjesë e BE-së, reforma administrative në Ballkanin Perëndimor, qeverisja e mirë, si dhe reforma në administratën publike, Integrimi Evropian dhe politikat kundër diskriminimit, Ballkani dhe BE – realitete të reja etj. *Pas këtij seminari fillova praktikën e punës në Ministrinë e Financave. Gjatë periudhës së praktikës jam njohur me strukturën e Ministrisë, si dhe kam biseduar me mbikëqyrësen time në lidhje me çështjet që do të ishin me interes për mua në thellimin e njohurive. Çdo ditë pune në Ministri ka qenë e mbushur me takime shumë të vlefshme, gjatë të cilave kam diskutuar me zyrtarët e BMF-së, pjesë e drejtorisë së buxhetit, të cilëve u kam bërë një prezantim për Ministrinë e Financave të Shqipërisë dhe për Drejtorinë e Buxhetit. Ata ishin shumë të interesuar të njiheshin me punën tonë dhe kishin shumë dëshirë të ndihmonin me anë të ideve dhe përvojës së tyre. Në këtë mënyrë pata mundësinë të krahasoja vendin tim me Austrinë, nëpërmjet pyetjeve që ata bënin në lidhje me punën në ministrinë tonë. Gjithashtu, m'u ngarkua si detyrë nga mbikëqyrësja të përmbledhja dokumente, t'i diskutoja ato me kolegët, të shkruaja përfundime dhe të isha pjesë e përgatitjes së raporteve dhe mbledhjeve të departamentit.*

Praktika e punës në Drejtorinë e Buxhetit u përqendrua në drejtim të: procesit të buxhetimit në Austri (hapat kryesorë për përgatitjen e tij); mënyrës se si një institucion

i një vendi pjesë e BE-së punon dhe zhvillon politikat e tij; fitimit të njohurive në lidhje me buxhetimin me bazë performance dhe aspekteve praktike të planifikimit, zbatimit dhe procesit të monitorimit në kontekstin e procesit të Bashkimit Evropian; përvojës praktike në përgatitjen e buxhetit afatmesëm; marrëdhëniet fiskale ndërqeveritare në Austri (Ministri e Financave – Njësitë e Qeverisjes Vendore); interesave të austriakëve në lidhje me politikat buxhetore të BE-së; përfitimit të njohurive nëpërmjet takimeve dhe diskutimeve në lidhje me sfidat e Shqipërisë për të plotësuar kërkesat e anëtarësimit në BE si dhe në lidhje me vështirësitë financiare, si mund t'i menaxhojmë fondet, kur një projekt do të konsiderohet i suksesshëm, fuqizimit të decentralizimit, përmirësimit të kapaciteteve të administratës shtetërore, vlerësimit dhe monitorimit të procesit se si njësitë e qeverisjes vendore përdorin fondet e tyre dhe fondet e ardhura nga organizata ndërkombëtare, nëpërmjet projekteve të ndryshme.

Pjesëmarrja në punën e përditshme dhe në aktivitetet e drejtorisë, duke diskutuar me kolegët dhe duke punuar me ta, më ka dhënë mundësinë të kuptoj se si një nëpunës i administratës publike në Austri menaxhon ditën e punës.

Seminari i dytë u zhvillua në Bruksel. Aty pata mundësi të vizitoja institucionet e BE-së, si Komisionin, Këshillin, Parlamentin Evropian, NATO-n. Gjatë këtij seminari u njoha me zhvillimet më të fundit BE–Ballkani Perëndimor, në lidhje me procesin e zgjerimit, si dhe takova zyrtarë të këtyre institucioneve. Një pjesë shumë e rëndësishme e praktikës sime në Ministri ka qenë përgatitja e dy raporteve për Budget Performance për dy shtete të OECD-së, Hollandë dhe Suedi, si dhe pjesëmarrja në vlerësimin e efekteve të ndryshme të një ligji. Për përgatitjen e tyre jam vlerësuar maksimalisht nga mbikëqyrësja, Znj, Herbeck, e

cila ishte shumë e gëzuar që një punonjëse e Ministrisë së Financave të Shqipërisë dha kontributin e saj në Drejtorinë e Buxhetit në Austri. Seminari i fundit u zhvillua në Mavrovë, Maqedoni, ku diskutuam për çështje që lidheshin me udhëheqjen, politikat e kohezionit në vendet e Ballkanit Perëndimor dhe krijimin e një rrjeti midis nëpunësve të administratës publike në Ballkan për një bashkëpunim në të ardhmen. Gjithashtu, në këtë seminar u shpërndanë certifikatat dhe vlerësimet për pjesëmarrjen në program, si dhe ndamë përvojën me njeri-tjetrin për njohuritë e fituara gjatë këtyre muajve.

3. Tani ju jeni kthyer sërish në vendin tuaj të punës, në Ministrinë e Financës, sa mendoni se do të jetë i vlefshëm në punën tuaj të përditshme ky stazh?

Ministria e Financës në Austri gjatë këtyre tre muajve ka ndihmuar në kualifikimin dhe trajnimin e një nëpunësi të administratës publike të një vendi si Shqipëria, i cili është në hapat e para në rrugën drejt Bashkimit Evropian. Për këtë arsye, Shqipëria kërkon nëpunës të përgatitur për t'u përballur me sfidat dhe vështirësitë që mund të shfaqen në të ardhmen. Çdo ditë që kam qenë pjesë e institucionit, jam përpjekur të përfitoj njohuritë maksimale dhe të informohem për çdo gjë që lidhet me profesionin tim. Kryesisht jam përqendruar në çështje si interesat e Austrisë në lidhje me politikën buxhetore të BE-së, sepse kam menduar që në të ardhmen vendi im do të jetë pjesë e këtij procesi. Të qenit pjesë e Drejtorisë së Buxhetit për rreth 3 muaj në Austri, më ka dhënë mundësinë të marr njohuri dhe informacione shtesë lidhur me profesionin tim. Mendoj, se kjo përvojë do të jetë shumë e vlefshme

dhe do të ndikojë në punën time në të ardhmen. Të gjitha njohuritë që kam fituar në shumë drejtime do mundohem t'i zbatoj në punën time të përditshme në Ministrinë e Financave.

4. A keni krijuar kontakte me pjesëmarrësit e tjerë në këtë program, apo dhe nëpunësit që keni bashkëpunuar gjatë kohës së qëndrimit tuaj atje?

Duke qenë pjesë e këtij programi pata mundësi të krijoja lidhje me 19 nëpunës të tjerë, pjesë e administratës publike të vendeve të Ballkanit Perëndimor (Kosovë, Maqedoni, Mal i Zi, Kroaci, Bosnje-Hercegovinë, Kroaci, Serbi), si dhe me nëpunësit e tjerë të cilët kanë qenë pjesë e programit vitet e kaluara. Ky është edhe një prej objektivave kryesorë të programit, krijimi i mundësive për bashkëpunim në të ardhmen si dhe krijimi i rrjetit të administratës publike në rajon. Mendoj se ky objektiv është arritur plotësisht. Seminaret janë një pjesë shumë e rëndësishme e programit, sepse ke mundësi të diskutosh, të shkëmbesh përvoja e ide të ndryshme, të njihesh me nëpunësit e tjerë dhe, në këtë mënyrë, të krijosh lidhje të forta për të ardhmen. Secili prej pjesëmarrësve në program e zhvillon stazhin në vende të ndryshme të Evropës. Këtë vit ndarja ishte: katër nëpunës në Austri, katër në Portugali, gjashtë në Gjermani, tre në Itali, një në Slloveni dhe dy në Spanjë. Duke komunikuar me njëri-tjetrin, në lidhje me përvojën e gjithsecilit, pata mundësi të njihesha edhe më shumë me administratën e vendeve të tjera dhe të bëja krahasime, pasi secili referonte dhe diskutonim për përvojat përkatëse. Nga ana tjetër, duke qenë pjesë e Ministrisë së Financave në Vjenë, pothuajse çdo ditë kam ndërvepruar me punonjësit e ministrisë.

Mbikëqyrësja, drejtori i përgjithshëm, drejtori i drejtorisë dhe të gjithë kolegët ishin shumë miqësorë me mua, të gatshëm të më ndihmonin për çdo gjë, duke më dhënë mundësinë të qartësoja çdo pyetje me secilin prej tyre. Kjo është realizuar duke qenë pjesë e punës së tyre dhe e prezantimeve apo takimeve të ndryshme. Ata më treguan materiale të ndryshme që përgatisnin: raporte, ligje, dosje të ndryshme (tabela, grafikë). Në këtë mënyrë unë kisha mundësinë të krahasoja vendin tim me Austrinë, në lidhje me procesin dhe çështje të buxhetit. Ata më kanë bërë shumë pyetje lidhur me punën time dhe ishin shumë të gatshëm që të jepnin ndihmesën e tyre në të ardhmen.

5. Çfarë do të mund t'i rekomandoni aplikuesve të tjerë për programin 2012 që Fondi Evropian i Ballkanit ka shpallur këto ditë?

Programi është një mundësi shumë e mirë për çdo punonjës të administratës publike që ka dëshirë të thellojë njohuritë në fusha të ndryshme. Programi do t'u japë mundësi të njohin njerëz të rinj, të ndërveprojnë me ta, të krijojnë lidhje profesionale, të zbulojnë vende të BE-së, të njihen me kulturën e tyre dhe të komunikojnë me zyrtarët e BE-së. Aplikuesve të këtij viti do t'u rekomandoja: përfitoni sa më shumë që të mundeni nga ky program, shijoni çdo minutë të këtyre tre muajve. Ju siguroj se do të jetë një përvojë e paharrueshme shumë e vlefshme, profesionale dhe personale, e cila do t'ju ndryshojë jetën.

6. Komete të tjera në lidhje me detaje mbi stazhin, personat përgjegjës, kushtet e akomodimit, ushqimit etj

Disa këshilla....

Stazhi: Në momentin e aplikimit duhet të keni kujdes kur të zgjidhni vendin se ku dëshironi ta zhvilloni praktikën e punës. Merrni paraprakisht një informacion. Do të ishte mirë që institucioni që do të zgjidhni të ketë një departament i cili lidhet me punën tuaj. Kjo është një pjesë shumë e


rëndësishme dhe do ndikojë shumë në suksesin e stazhit tuaj. Në të kundërt, mund të keni probleme në pranimin tuaj, duke ju refuzuar (ky është një fakt që ka ndodhur) nga institucioni i përzgjedhur. Gjithashtu, përpara se të shkoni atje, duhet të njiheni me punën në institucionin pritës. Kjo do t'ju japë mundësinë të bëni më shumë pyetje, të keni takime të gjata dhe të diskutoni me zyrtarët e BE-se për çështje të ndryshme (kryesisht për vendin tuaj). Ata do t'ju japin këshilla shumë të vlefshme.

Gjuha: Një pjesë shumë e rëndësishme është edhe kursi dy-tremujor i mësimit të gjuhës së vendit ku do të zhvilloni stazhin. Njohuritë bazë do t'ju ndihmonin në komunikimin e përditshëm me punonjësit (jo të gjithë dinë anglisht) dhe në jetesën tuaj në vendin pritës. Shfrytëzoheni periudhën tremujore për të mësuar një gjuhë të re.

Akomodimi dhe ushqimi: Duhet të keni parasysh që akomodimin nuk e siguron *European Balkan Fund*. Për këtë arsye, duhet të njiheni paraprakisht me vendin ku do shkoni, çmimet e banesave. Unë do t'ju këshilloja konviktet studentore ose apartamente në të cilat mund të ndani

jetesën me dikë tjetër. Ushqimi është në varësi të vendit që do përzgjidhni. Vjena ishte një qytet me standard të lart jetese, si rrjedhojë edhe jeta e përditshme, akomodimi, ushqimi ishin të shtrenjta (duke e krahasuar me Shqipërinë). Gjithsesi, pagesa mujore të cilën merr nga EFB-ja është e mjaftueshme dhe nuk do keni probleme në këtë drejtim.

Stafi i EFB-së: Një staf shumë miqësor dhe i gatshëm për të qenë pranë teje në çdo moment të programit. Ata janë persona të cilët do të gjeni gjithmonë mbështetje (në raste kur mund të keni vështirësi komunikimi me stafin e institucionit ku do zhvilloni praktikën e punës).



Ngritja e
kapaciteteve në
administratën
publike

QENDRA E TRAJNIMIT TË ADMINISTRATËS TATIMORE DHE DOGANORE

Me vendim nr. 1264, datë 15.01.2010 u krijua Qendra e Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore (Akademia), institucion në varësi të Ministrit të Financave. Ajo synon të luajë një rol thelbësor në forcimin e strukturave të administratës tatimore dhe doganore, duke ngritur anën profesionale të punonjësve të administratës së fiskut, përmes testeve, provimeve dhe trajnimeve, të cilat përfshijnë trajnimin në periudhën e provës, trajnimin për zhvillimin e karrierës, trajnimin për përshtatjen profesionale në rastet e ndryshimit të kërkesave të vendit të punës si dhe trajnime për zhvillimin e njohurive profesionale.



Qendra e Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore (Akademia), institucion në varësi të Ministrit të Financave u krijua me vendim nr. 1264, datë 15.01.2010. Ajo synon të luajë një rol thelbësor në forcimin e strukturave të administratës tatimore dhe doganore, duke ngritur anën profesionale të punonjësve të administratës së fiskut, përmes testimeve, provimeve dhe trajnimeve, të cilat përfshijnë trajnimin në periudhën e provës, trajnimin për zhvillimin e karrierës, trajnimin për përshtatjen profesionale në rastet e ndryshimit të kërkesave të vendit të punës si dhe trajnime për zhvillimin e njohurive profesionale.

Organet drejtuese të kësaj akademie janë drejtori dhe bordi, i cili përcakton çdo vit kurrikulat e trajnimit të detyrueshëm dhe atij fakultativ të akademisë dhe merr vendime për veprimtarinë e akademisë. Një herë në vit, Bordi miraton gjithashtu edhe tarifën e shkollimit që do të aplikohen për kurset e trajnimit bazë në administratën tatimore ose doganore, për personat që dëshirojnë të bëhen pjesë e tyre dhe për trajnimin e personave që janë në periudhë prove, si dhe miraton kriteret shtesë që duhet të plotësojnë trajnuesit.

Trajnimet për administratën tatimore dhe doganore, deri pak kohë para daljes së vendimit, zhvilloheshin nga Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, i cili në bashkëpunim me Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve dhe me Drejtorinë e Përgjithshme të Doganave organizonin trajnime të bazuara në programe dhe module trajnimi që iu adresoheshin grupeve specifike të synuara të administratës fiskale. Por, duke parë rëndësinë e madhe për të pasur njerëz sa më të specializuar dhe sa më profesionistë në kryerjen e këtyre funksioneve kaq të rëndësishme, me një vendim të posaçëm të qeverisë dhe me propozim të ministrit të

Financave u krijua një qendër më e madhe, më profesionale dhe më e dedikuar drejt administratës së fiskut. Sipas vendimit të qeverisë, trajnimi pranë Akademisë do të jetë i detyrueshëm për të gjithë punonjësit e këtyre administratave. Akademia do të kryejë teste për çdo punonjës që kërkon të ngrihet në detyrë, si dhe prova verifikimi për pozicionin, në mënyrë që të shikohet qartë aftësia e doganierit dhe tatimorit. Të gjitha testimet do të zhvillohen nga Qendra e Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore, ndryshe e quajtur «Akademia», roli i së cilës do të jetë thelbësor në forcimin e këtyre strukturave të administratës tatimore dhe doganore.




Trajnimi pranë Akademisë do të jetë i detyrueshëm për të gjithë punonjësit e këtyre administratave. Kurset do të organizohen për punonjësit në periudhë prove, si dhe në vazhdimësi për punonjës të tjerë që do të kërkojnë të bëhen pjesë e kësaj administrate. Gjatë kohës së trajnimit, nëpunësi do të marrë pagën e plotë dhe, në përfundim të çdo kursi, do të organizohet provimi i vlerësimit të dijeve të marra. Vlerësimi i dhënë në përfundim të provimit do të bëhet pjesë e vlerësimit vjetor të të punësuarit në administratën tatimore apo doganore. Punonjësit në periudhë prove, të cilët nuk kalojnë provimin e vlerësimit të organizuar pranë Akademisë, nuk konfirmohen për përfundimin me sukses të periudhës së provës. Numri i personave që mendohet të marrin pjesë në teste parashikohet të jetë përafërsisht 2500 vetë.

Për personat e rinj që duan të bëhen pjesë e kësaj administrate, si fillim do të ndjekin një kurs tremujor, duke dhënë provime specifike të fushës. Këto forma të reja të

rekrutimit që aplikohen prej vitesh në vendet e zhvilluara perëndimore, tani pritet të zbatohen edhe në Shqipëri.

Bordi, në përputhje me natyrën e akademisë dhe për çështje të lidhura me objektin e punës së Ministrisë së Financave dhe të organeve në varësi të saj, mund të vendosë edhe organizimin e programeve të tjera trajnuese me karakter fakultativ. Këto programe nuk janë të detyrueshme dhe mund të ndiqen nga persona që dëshirojnë të bëhen pjesë e administratës tatimore apo nga nëpunës të administratës shtetërore, të cilët dëshirojnë të thellojnë njohuritë në fusha specifike tatimore apo doganore.




Ngritja e
kapaciteteve në
administratën
publike

ANGAZHIMI I DIASPORËS NË ZHVILLIMIN E SHQIPËRISË

Bernard Zeneli
Kordinator
Programi Brain Gain

1. Historiku i Projektit
2. Vijueshmëria e Projektit
3. Objektivat dhe rezultatet e programit
4. Përbërësit e Programit
5. Përshkrimi i aktiviteteve të programit "Brain Gain"
6. "Kapitali njerëzor" komponent i programit të 2011-ës
7. Input i UNDP-së dhe lidhjet me punën e organizatave tjera



Ngritja e
kapaciteteve në
administratën
publike

Brain Gain është një Program që synon të mbështesë qeverinë në krijimin e elementeve nxitëse dhe të mekanizmave politikëbërës për të ndryshuar në mënyrë të efektshme angazhimin e diasporës shqiptare në zhvillimin shkencor, administrativ dhe ekonomik të vendit. Gjatë dy viteve të tij ky projekt ka synuar të kërkojë të shndërrojë procesin e “rrjedhjes së trurit”. Projekti ka vënë në funksionim një bazë të dhënash elektronike për të lidhur kërkesat e institucioneve akademike, administratës publike dhe sektorit privat me ekspertizën e ofruar nga diaspora shqiptare.

1. Historiku i Projektit

Zhvillimet social-politike që kanë ndodhur në Shqipëri gjatë 20 viteve të fundit, janë shoqëruar me një ndikim tepër të madh mbi vetë shqiptarët. Gjatë dekadës së fundit të shekullit të 20-të, Shqipëria kishte nivelin më të lartë të emigracionit në botë. Sipas statistikave të mbajtura në Shqipëri, një nga pesë shqiptarë kanë emigruar midis viteve 1990 dhe 2001. Në periudhën 1990-2003, rreth 45 për qind e profesorëve të universiteteve dhe studiuesve emigruan nga Shqipëria. Mijëra të diplomuar u larguan nga vendi. Ky kapital intelektual mund të bëhet një aset i çmuar për Shqipërinë, meqenëse ajo është duke lëvizur drejt integritimit në Bashkimin Evropian, në kuadër të përmbushjes së kriterëve dhe standardeve rajonale të përcaktuara në kuadër të Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit.

Proceset emigruese në Shqipëri, ashtu si në pjesën tjetër të Evropës Juglindore përfaqësojnë një dukuri tradicionale. Vala emigruese e shqiptarëve drejt Evropës Perëndimore



dhe në SHBA filloi në fillim të viteve 1900. Shqiptarët e brezave të dytë dhe të tretë përfaqësojnë një burim tjetër të kapitalit intelektual që mund të përdoret në mënyrë të efektshme në procesin e zhvillimit të vendit. Përvoja e tyre dhe potenciali financiar mund të sigurojë një burim të ri për të mbështetur zhvillimin nëpërmjet angazhimit në jetën akademike, administrative dhe të biznesit të vendit.

2. Vijueshmëria e Projektit

Që nga takimi i fundit i organizuar në Bruksel më 18 nëntor 2010, programi "Brain Gain" e mbylli vitin financiar dhe përfundoi dhënien e granteve stimuluese për 14 individë. Që nga ajo kohë programi ka qenë duke punuar për të zhvilluar kornizën e re për vitin 2011 dhe gjithashtu është duke zhvilluar një plan të ri për periudhën 2012-2013. Koncepti kryesor për fazën e re të programit "Brain Gain" është i lidhur me mbajtjen e individëve që janë kthyer tashmë dhe me përmirësimin e paketës stimuluese për individë të rinj

që kanë planifikuar për t'u kthyer në Shqipëri. Për këtë arsye, prioritet për programin "Brain Gain" është ngritja e kapaciteteve në administratën publike shqiptare, e cila ka të bëjë me forcimin e kapaciteteve në institucionet e pushtetit qendror, duke eksploruar mundësitë për zgjerim në nivel lokal.

3. Objektivat dhe rezultatet e programit

Objektivi i projektit është të mbështesë krijimin e stimujve të nevojshëm dhe mekanizmave të politikave kombëtare në mënyrë të efektshme për të angazhuar diasporën shqiptare në zhvillimin shkencor, administrativ dhe ekonomik të vendit. Gjatë kohëzgjatjes së saj katërvjeçare projekti është përpjekur t'i kthejë Shqipërisë «rrjedhjen e trurit». Projekti ka mbështetur qeverinë në përgatitjen e kornizës së politikave për proceset e mësipërme. Si rezultat, disa ligje janë ndryshuar me frymën e programit "Brain Gain", duke lehtësuar procesin e kthimit të efektshëm dhe të qëndrueshëm në Shqipëri. Në anën tjetër Qeveria e Shqipërisë ka miratuar me anë të një Vendimi të Këshillit të Ministrave (VKM nr. 600, datë 30.7 2008) planin afatmesëm të veprimit për programin "Brain Gain". Dekretet kanë qenë gjithashtu të kaluara që atëherë, në rrjedhën e rregullimit dhe përmirësimit të punës së programit "Brain Gain". Aktualisht po përgatitet një VKM si rrugë për të mbështetur planin e veprimit të programit "Brain Gain" për periudhën 2011-2013. Programi "Brain Gain" është në procesin e kompletimit të një raporti ku do përshkruhen arritjet e bëra gjatë pesë viteve të fundit dhe do të propozohen objektivat dhe rezultatet për periudhën e re.

4. Përbërësit e Programit

Programi përbëhet nga tri komponentë të veçantë të lidhur ngushtësisht me njëri-tjetrin duke u përqendruar si në vijim: programi “Brain Gain” është i ndërtuar mbi aftësitë e diasporës, potencialin e tyre sipërmarrës, si dhe lidhjet e tyre të forta në Shqipëri:

1. kontributi i diasporës në kontekstin e ngritjes së kapaciteteve njerëzore në Shqipëri;
2. kontributi i diasporës në zhvillimin e sektorit privat – në mënyrë specifike për aktivitetet sipërmarrëse, të gjenerimit të të ardhurave dhe të krijimit të punësimit;
3. sigurimi i kapaciteteve të mjaftueshme në vend për të zhvilluar dhe zbatuar politikat e duhura për të arritur qëllimin e programit.

Në lidhje me punësimin në administratën publike, janë bërë hapa përpara për të stimuluar punësimin në këtë sektor për emigrantët e kualifikuar që vendosin të kthehen në Shqipëri. Ndërkohë është krijuar gjithashtu një skemë e përhershme e praktikave në sektorin publik. Programi “Brain Gain” punon gjithashtu mbi krijimin e vendeve të punës dhe studimit të tregut të punës në Shqipëri, si një përpjekje për t’i siguruar qeverisë një strategji të shëndoshë afatgjatë për punësimin dhe krijimin e vendeve të reja të punës. Programi gjithashtu shërben dhe si një çadër për përpjekjet e IOM-it dhe organizatave tjera ndërkombëtare që ndërmarrin kërkime specifike dhe projekte të tjera që lidhen me kërkesën për punësim, punësimin e emigrantëve dhe krijimin e vendeve të reja të punës në Shqipëri.

5. Përshkrimi i aktiviteteve të programit “Brain Gain”

Gjatë pesë viteve të ekzistencës së programit “Brain Gain” janë shpenzuar gati 1,100,000.00 dollarë amerikanë. Në vitin 2009, programi “Brain Gain” ka shpenzuar 428,000.00 dollarë amerikanë, që është shuma më e lartë gjatë viteve 2006-2010, ndërsa në vitin 2010 kjo shumë ishte vetëm 380,000.00 dollarë amerikanë. Gjatë viteve 2006-2011, programi “Brain Gain” ka mbështetur 137 individë në administratën publike dhe në universitete. Janë rreth 57 persona që punojnë me kohë të plotë në universitetet publike, 20 në universitetet private dhe 21 në administratën publike. Janë 62 persona me Doktoraturë, diplomat e të cilëve janë marrë në SHBA, Kanada, Evropën Perëndimore, Japoni dhe Australi. Programi “Brain Gain” ka mbështetur për dy vjet 32 persona, 13 nga të cilët kanë Doktoraturë. Ka dhe një tjetër kategori, mbështetur nga programi “Brain Gain” i cili është «profesorë vizitues». Në këtë kategori ka 39 profesorë që erdhën për një periudhë të shkurtër kohe (2 javë maksimumi), të cilët dhanë leksione të veçanta në universitetet publike dhe private. Shumica e personave që mbështeten nga programi “Brain Gain” mban titullin Master dhe Doktor, diplomat e të cilëve janë fituar në SHBA (39 persona), të ndjekur nga Italia (32 persona).

6. “Kapitali njerëzor” komponent i programit të 2011-ës

Puna për ngritjen e kapaciteteve njerëzore në administratën publike ka vazhduar në kuadër të programit “Brain Gain”. 21 individë janë mbështetur nëpërmjet paketave “Brain Gain” nxitëse në administratën publike, ndërsa 116 në institucionet e arsimit të lartë (duke përfshirë edhe vitin 2011). Me propozimin e Programit dhe mbështetjen e

Departamentit të Administratës Publike, klima ligjore është përmirësuar në favor të kandidatëve të cilët janë diplomuar në universitete perëndimore dhe diasporës në kuadër të rekrutimit. Kjo është bërë në tri format e mëposhtme:

- avantazhe gjatë procesit të rekrutimit;
- bonuse financiare në përputhje me nivelin e edukimit (Master dhe më tej);
- kredi me interes të ulët për personat e kthyer në kuadrin e kësaj skeme.

Si pasojë e drejtpërdrejtë e këtyre ndryshimeve, një person i cili ka përfunduar studimet pasuniversitare jashtë vendit që hyn në konkurs për një pozicion në administratën publike, i jepet një shtesë prej 20 pikësh për nivelin Master dhe 30 pikësh për nivelin Doktoraturë. Kjo masë është e vlefshme për personat që kthehen në kuadrin e Programit, dhe ata që zgjedhin për të konkurruar direkt për një pozicion të shpallur vakant në administratën publike. Masa të tjera të propozuara nga programi "Brain Gain" dhe të mbështetura nga Qeveria e Shqipërisë në procesin e përmirësimit të punës, ngritjes së kapaciteteve në administratën publike dhe në procesin e rritjes së efektshmërisë së saj, kanë qenë të penguar sepse ligjet që duhet të ndryshohen kërkojnë një votim 3/5 e shumicës në Kuvendin e Shqipërisë. Që nga legjislatura e re është krijuar, pas zgjedhjeve të 28 qershorit 2009, ky lloj votimi nuk ka qenë i mundur.

7. Input i UNDP-së dhe lidhjet me punën e organizatave tjera

Programi ka miratuar një qasje shumëpartnerëshe që synon të sjellë së bashku qeverinë (në nivel qendror, rajonal dhe lokal), partnerë të zhvillimit ndërkombëtar dhe organizata kombëtare të shoqërisë civile. Partneritetet me institucionet akademike dhe sektorin privat kanë luajtur një rol vendimtar në zbatimin dhe qëndrueshmërinë e programit. UNDP-ja ka kontribuar me 300,000 USD për të filluar projektin dhe ka ofruar personelin, duke përfshirë një menaxher programi për të mbështetur Këshillin e Ministrave në zbatimin e programit. Qeveria e Shqipërisë (veçanërisht Këshilli i Ministrave) vazhdon të jetë partner kyç për programin "Brain Gain".




ReSPA

Shkolla Rajonale e Administratës Publike
Danilovgrad, Mali Zi



ANGAZHIMI I
DIASPORËS NË
ZHVILLIMIN E
SHQIPËRISË



Ngritja e
kapaciteteve në
administratën
publike

SHKOLLA RAJONALE E ADMINISTRATËS PUBLIKE

Eris Kasmi
Menaxher i Marrëdhënieve me Publikun,
Transparencën dhe Dokumentacionin

INTERVISTA





Së pari, ju falënderoj për mundësinë që më dhatë për të marrë pjesë në revistën e DAP-it.

Unë quhem Eris Kasmi, vij nga Shqipëria dhe aktualisht jam menaxher i marrëdhënieve me publikun, transparencën dhe dokumentacionin pranë ReSPA-s (Shkolla Rajonale e Administratës Publike). Punoj pranë këtij institucioni që prej janarit të vitit 2012 dhe kam një eksperience mbi 12-vjeçare në fushën e PR-së, komunikimit, medieve, marketingut etj.

Detyrat e mia pranë këtij institucioni ndahen në dy drejtime kryesore: marrëdhëniet me publikun, transparencën dhe qendra e dokumentacionit. Puna që bëhet në drejtim të marrëdhënieve me publikun dhe transparencën konsiston në disa elemente. Që nga momenti që unë punoj në ReSPA, një punë e madhe është bërë për të ngritur elementet korporative të një organizate. ReSPA është një institucion relativisht i ri, dhe për këtë arsye shumë prej këtyre elementeve kanë munguar. Disa nga drejtimet kryesore janë konceptimi dhe ndërtimi i faqes së internetit pranë institucionit, si një element mjaft domethënës për transparencën e organizatës, e cila është ndërvepruese, shoqërizuese, informative si dhe me shumë elemente pamore. Faqja e internetit të ReSPA-s, do të përmbajë librarinë elektronike dhe bazën e të dhënave. Gjithashtu, një punë e madhe është bërë dhe po bëhet për zhvillimin e brendisë së ReSPA-s, të imazhit korporativ dhe identitetit institucional. Në bashkëpunim me një firmë ndërkombëtare, janë përcaktuar dhe po punohet për zhvillimin e të gjitha elementeve që do ta identifikojnë ReSPA-n si një institucion unik dhe i një natyre të veçantë.

Po ashtu, shume punë po bëhet për ngritjen e të gjithë bazës informative, promovuese dhe edukative, që do të

shërbejë si pjesë e paketës që do t'u ofrohet pjesëmarrësve të aktiviteteve dhe të ngjarjeve të ndryshme në ReSPA.

Pjesë e punës sime është, gjithashtu, marrëdhënia me mediet në të gjitha shtetet që janë pjesë e marrëveshjes për ngritjen e ReSPA-s; organizimi i aktiviteteve të ndryshme, përgatitja e materialeve për mediet, komunikimi dhe bashkëpunimi me to etj.

Në këtë funksion shërben edhe përgatitja e revistës informuese të ReSPA-s, e cila prodhohet çdo tre muaj dhe përmban informacion të detajuar mbi zhvillimet në ReSPA, si dhe në shtetet anëtare, për çështjet e administratës publike, shërbimit civil apo menaxhimit të burimeve njerëzore, aplikimit të teknologjive të reja në administratë, zhvillimeve legjislative si dhe shumë informacione të tjera.

Po çfarë është ReSPA? ReSPA është një institucion ndërkombëtar, i krijuar nga iniciativa e përbashkët e Bashkimit Evropian dhe e vendeve të Ballkanit Perëndimor, për thellimin dhe forcimin e bashkëpunimit në fushën e administratës publike ndërmjet shteteve anëtare. ReSPA përpiqet të ofrojë aktivitete që sjellin risi, aktivitete krijuese dhe profesionale trajnimi, rrjetëzimi, ngritje kapacitetesh dhe shërbime këshilluese për të bërë të mundur që vlerat e respektit, tolerancës, bashkëpunimit dhe integritit të jenë të riafirmuara dhe të zbatuara në të gjitha administratat publike në rajon.

Pjesa tjetër e punës ka të bëjë me ngritjen e Qendrës së parë të Dokumentacionit të ReSPA-s, e cila do të përmbajë në vetvete libra, revista profesionale, publikime të institucioneve të ndryshme rajonale, kombëtare, por edhe ndërkombëtare, mbi çështje të cilat trajtohen në trajnimet dhe aktivitetet e tjera që organizohen nga ReSPA.

E gjithë kjo punë bëhet në funksion të mbështetjes së institucionit, në organizimin dhe në promovimin e

aktiviteteve parësore, të cilat janë kryesisht trajnimet, por dhe krijimi i rrjeteve të përbashkëta të bashkëpunimit rajonal në fusha të ndryshme, organizimi i konferencave ndërkombëtare, ngritja e kapaciteteve, organizimi i shkollave verore apo dimërore.

ReSPA është e vendosur në qytetin historik dhe piktoresk të Danilovgradit në Mal të Zi.

Institucioni i ReSPA-s financohet nga BE-ja dhe e bashkëfinancohet nga shtetet anëtare, si Shqipëria, Bosnje-Hercegovina, Kroacia, Maqedonia, Mali i Zi dhe Serbia. ReSPA është vendi ku, pothuaj çdo javë, përfaqësues të administratave publike të Ballkanit Perëndimor vijnë së bashku në një mjedis që ofron një atmosferë të vërtetë ndërkombëtare.

Këtu ata marrin trajnime cilësore mbi çështje që janë të lidhura me punën e tyre të përditshme, çështje që kanë të bëjnë me legjislativin, burimet njerëzore, menaxhimin strategjik, marrëdhëniet ndërkombëtare, protokollin, financat publike, integrimin evropian e shume të tjera.



Përveç kësaj, ajo që e bën unike si institucion ReSPA-n, është fakti që këtu gjen në të njëjtën kohë punonjës të administratave publike nga të gjitha vendet. Njëkohësisht, ne si staf i japim një rëndësi shumë të madhe komunikimit

Ana Vuçiç nga Kroacia thotë: "Seminari në të cilin unë mora pjesë, ka një vlerë të madhe për mua si punonjëse e shërbimit civil. Do të doja t'ua rekomandoja institucionin tuaj të gjithë kolegëve të mi në Kroaci dhe në rajon."

Darko nga Serbia thotë se grupi i pjesëmarrësve ishte i mrekullueshëm dhe se ai kishte mundësinë të njëjhej me kolegë nga i gjithë Ballkani Perëndimor.

Iliri nga Kosova thotë se, përveç trajnimit që ishte i mrekullueshëm, mundësia e krijimit të rrjetit të bashkëpunimit me kolegët nga rajoni kishte një rëndësi mjaft të madhe.

dhe ndërveprimit të pjesëmarrësve të shteteve të ndryshme. Në këtë kontekst, krijohen miqësi të reja, shkëmbehen eksperiencat si dhe zvogëlohen barrierat e komunikimit midis shteteve. Në funksion të këtij ndërveprimi shërben dhe fakti që ReSPA ka kampusin e saj, i cili përfshin hotelin, me të gjitha kushtet sipas standardeve, në të cilin ofrohen të gjitha vaktet; vetë shkolla, e cila është e pajisur me të gjitha pajisjet më moderne (*laser screens*, projektorë, salla të pajisura me të gjitha mjetet, shërbim përkthimi, asistencë nga stafi etj.).

Për pjesëmarrësit organizohen dhe aktivitete me karakter social ku përfshihen: vizita në vende me interes të veçantë në Mal të Zi, paraqitja e filmave mbi çështje që lidhen me temat e trajnimit, të shoqëruara dhe me koktej, vizita në Podgoricë etj.

ReSPA bashkëpunon me shkollat, ekspertët dhe institucionet më të

njohura të BE-së, siç janë *College of Europe* në Bruksel, *London School of Economics*, SIGMA, EIPA etj.


Pjesëmarrës të ndryshëm shprehën opinione të ndryshme për pjesëmarrjen e tyre në aktivitet.

Me pak fjalë, siç thonë the vetë pjesëmarrësit, në ReSPA mund të gjesh gjithçka që mund të nevojitet për njohuri, ngritje kapacitetesh, por dhe për krijimin e një rrjeti bashkëpunimi, miq dhe shokë të rinj, shkëmbim eksperience dhe zhvillim profesional e individual.

Do t'ju ftoja që të merrnit pjesë në aktivitetin tonë të radhës, nëse ju përshtatet me punën që ju bëni. Ju premtoj se do të mbeteni e kënaqur!

Shihemi në ReSPA!





Ngritja e
kapaciteteve në
administratën
publike

TRAJNIME MBI PROTOKOLLIN NDËRKOMBËTAR

Ilir Qorri
Ministria e Jashtme

INTERVISTA

1. Cilat kanë qenë pritshmëritë tuaja gjatë aplikimit për trajnimin e organizuar nga ReSPA?
2. Sa u arritën këto pritshmëri gjatë trajnimit të zhvilluar në ReSPA?
3. Sa mendoni se do të jenë të vlefshme në punën tuaj të përditshme njohuritë e marra gjatë trajnimit?
4. A keni ruajtur kontakte me pjesëmarrësit e tjerë në trajnim?
5. A keni komente të tjera në lidhje me kursin e ndjekur në ReSPA?



1. Cilat kanë qenë pritshmëritë tuaja gjatë aplikimit për trajnimin e organizuar nga ReSPA?

Me gjithë punën time në Ministrinë e Punëve të Jashtme, më duhet ta pranoj se kam pasur njohuri tepër të kufizuara, veçanërisht mbi protokollin. Kjo më bëri akoma më kureshtar se si disa detaje aq të vogla, mund të bëjnë diferencë aq të madhe, dhe jo vetëm në diplomaci, por edhe në jetën tonë të përditshme. Në realitet, unë prisja të merrja informacione mbi këto çështje në mënyre konstruktive, të cilat do më shërbenin për karrierën time në të ardhmen, por çfarë unë mora nga ky trajnim ishte shumë më tepër se kaq.

2. Sa u arritën këto pritshmëri gjatë trajnimit të zhvilluar në ReSPA?

Siç edhe e përmenda, çdo detaj ishte i përgatitur paraprakisht dhe kjo ishte diçka shumë e rëndësishme që i tejkaloi pritshmëritë e mia. Kam dëshirë të theksoj se lektorët kishin bërë një superpërgatitje përpara se trajnimi të fillonte, gjë që gjithashtu i tejkaloi pritshmëritë e mia. Mënyra se si i shpërndanë informacionet pati një ndikim tepër pozitiv mbi mënyrën se si do ta përdor këtë informacion në të ardhmen: Më duhet të them se do të më shërbejë për një kohë të gjatë.

3. Sa mendoni se do të jenë të vlefshme në punën tuaj të përditshme njohuritë e marra gjatë trajnimit?

Nuk mund të ndash dot diplomacinë pa njohuritë e duhura mbi protokollin. Mënyra se si sillësh mund të të hapë shumë dyer. Kjo mënyrë mund të qëndrojë e tillë për sa kohë ti përdor metodat e sjelljes të klasit të parë.

4. A keni ruajtur kontakte me pjesëmarrësit e tjerë në trajnim?


Trajnimi ishte një mekanizëm shumë i mirë për të krijuar dhe ruajtur kontakte me kolegët nga vendet e tjera të rajonit, të cilët kanë gjithashtu të njëjtat detyra, por në institucionin e tyre. Jo vetëm që unë i njoha kolegët e mi në pamje, por gjithashtu krijuam një komunikimin shumë të mirë, ku mund të shkëmbenim mendimet tona dhe ndihmonim njëri-tjetrin, në rast se kërkohej. Krijimi i kontakteve të tilla ndihmon dhe lehtëson punën e përditshme.



5. A keni komente të tjera në lidhje me kursin e ndjekur në ReSPA?

Më duhet të shpreh mirënjohjen time për të gjithë stafin e Shkollës Rajonale të Administratës Publike, atyre që u kujdesën për logjistikën, por edhe ata që u kujdesën për mbarëvajtjen e trajnimit, të cilët e bënë të mrekullueshëm qëndrimin tonë atje, veçanërisht kur kujtoj kushtet jashtëzakonisht ekstreme të motit. Ata meritojnë një falënderim të madh.





Ngritja e
kapaciteteve në
administratën
publike

SHKOLLA VERORE MBI MENAXHERËT E RINJ NË ADMINISTRATËN PUBLIKE

Gerta Begolli
Ministria e Brendshme

INTERVISTA

1. Cilat kanë qenë pritshmëritë tuaja gjatë aplikimit për shkollën verore të organizuar nga ReSPA?
2. Sa u arritën këto pritshmëri gjatë kursit të zhvilluar në ReSPA?
3. Tashmë ju jeni kthyer sërish në vendin tuaj të punës në Ministrinë e Brendshme, sa mendoni se do të jenë të vlefshme në punën tuaj të përditshme këto njohuri të marra gjatë shkollës verore?
4. A keni krijuar kontakte me pjesëmarrësit e tjerë në shkollën verore, me organizatorët apo dhe lektorët gjatë kohës së qëndrimit tuaj atje?
5. Çfarë do të mund t'i rekomandoni aplikuesve të tjerë në kurset verore/ trajnimet në ReSPA?
6. Komete të tjera



1. Cilat kanë qenë pritshmëritë tuaja gjatë aplikimit për shkollën verore të organizuar nga ReSPA?

Shkolla verore këtë vit zhvillohej mbi temën “Menaxherët e rinj në Administratën Publike”. Duke qenë një anëtare e Ekipit të Menaxhimit të Programit të Planifikim-Menaxhimit, programi i shkollës verore m’u duk shumë i përshtatshëm për mua si anëtare e këtij ekipi dhe si nëpunëse civile. Mbas u njoha me programin e shkollës verore, të gjitha temat që do të zhvilloheshin m’u dukën shume interesante, por dhe shumë të dobishme në zhvillimin tim si nëpunëse civile, sepse do të trajtoheshin tema si aftësitë menaxhuese dhe aftësitë në komunikim, procesi i Integritimit Evropian dhe strukturat e Bashkimit Evropian, politikatat e ndjekura në sektorin publik dhe menaxhimi i financave publike. Të gjitha këto tema m’u dukën shume interesante, por dhe shumë të dobishme për mua si nëpunëse civile dhe për profesionin tim në përgjithësi. Gjithashtu, shume interesant ishte fakti që në këtë shkollë verore do të kishte pjesëmarrës edhe nga 7 vende të Ballkanit dhe kjo do të ishte një mundësi shumë e mirë për të dëgjuar përvojat e kolegëve të mi nga vendet fqinje, pasi dhe programi që na u paraqit cilësohej si tepër ndërveprues, ku do të kishte shume hapësira për diskutime dhe shkëmbime përvojash qofshin këto negative a pozitive. Kjo do të ishte një mundësi shumë e mirë për mua për të zgjeruar kontaktet e mia dhe, pse jo, edhe shoqërinë time. Një gjë tjetër interesante në program ishin dhe aktivitetet sociale dhe profesionale, të cilat nuk ishin përshtatshëm në program, por që nuk munguan përgjatë gjithë qëndrimit tonë në ReSPA.

2. Sa u arritën këto pritshmëri gjatë kursit të zhvilluar në ReSPA?

Pas përfundimit të kursit në shkollën verore të zhvilluar nga ReSPA mund të them që kjo përvojë jo vetëm që i përmbushi plotësisht pritshmëritë e mia, por dhe i tejkaloi ato. Të gjitha temat e zhvilluara gjatë kursit ishin shumë interesante si në përmbajtje ashtu edhe në mënyrën e zhvillimit të tyre. Ç'do temë trajtohej nga dy profesorë të huaj (gjithsej 6 profesorë të ndryshëm), të cilët ishin shumë të përgatitur dhe zhvillonin mësimin në mënyrë shumë interesante dhe profesionale.

3. Tashmë ju jeni kthyer sërish në vendin tuaj të punës në Ministrinë e Brendshme, sa mendoni se do të jenë të vlefshme në punën tuaj të përditshme këto njohuri të marra gjatë shkollës verore?

Ashtu siç e thashë dhe më sipër, unë jam një anëtare e Ekipit të Menaxhimit të Programit të Planifikim-Menaxhimit. Politika e këtij programi janë: përmirësimi i standardeve për t'i unifikuar ato me strukturat homologe të vendeve të BE-së, përmirësimi i menaxhimit të burimeve njerëzore, financiare, materiale dhe të IT-së, referuar kushteve dhe standardeve të përcaktuara nga partnerët ndërkombëtarë. Të gjitha temat e zhvilluara në shkollën verore ishin shumë të dobishme për mua, sepse i gjithë informacioni i marrë aty do më shërbejë shumë në kontributin dhe në punën time të përditshme. Aty mora njohuri shtesë edhe për komunikimin në ambientet e punës. Gjithashtu, mua personalisht, shkolla më shërbeu edhe për të përmirësuar

aftësitë e mia për të punuar në grup. Tema mbi procesin e Integritimit Evropian, kërkesat e Bashkimit Evropian, si dhe njohuritë mbi strukturat e BE-së ishin po ashtu shumë të dobishme, pasi do të më japë mundësi që gjatë punës sime, qoftë individuale apo dhe punës në grup, çdo gjë të kryet sipas standardeve Evropiane. Do të theksoja në mënyrë te veçantë temën mbi Menaxhimin e Financave Publike, e cila ka lidhje të drejtpërdrejt me profesionin tim si specialiste finance si dhe në kontributin që po jap për planifikimin e programit buxhetor afatmesëm për vitet 2013–2015.

4. A keni krijuar kontakte me pjesëmarrësit e tjerë në shkollën verore, me organizatorët apo dhe lektorët gjatë kohës së qëndrimit tuaj atje?

Një gjë shumë pozitive në këtë eksperiencë ishin marrëdhëniet ndërpersonale që u krijuan me personat pjesëmarrës, lektorët dhe organizatorët. Kishte pjesëmarrës nga 7 vende: Shqipëria, Kosova, Kroacia, Serbia, Mali i Zi, Maqedonia dhe Bosnje Hercegovina. Që ditën e parë të mësimit kam krijuar një kontakt shumë pozitiv me të gjithë pjesëmarrësit. Një gjë shumë e rëndësishme që ndihmoi në shoqërizimin tonë, që në ditën e parë të mësimit, ishte mënyra se si u zhvillua ajo, duke na krijuar mundësi komunikimi dhe prezantimi që në pjesën e parë të leksionit. Marrëdhënie shumë e mirë u mbajt me të gjithë pjesëmarrësit gjatë të gjitha ditëve dhe me shumë prej tyre mbaj akoma kontakte me telefon ose e-maille. Po ashtu dhe me lektorët krijuva kontakte shumë pozitive, sepse të gjashtë lektorët që na dhanë mësim ishin shumë profesionalë dhe të komunikueshëm. Gjatë ditëve të qëndrimit tonë në ReSPA kishim kontakte edhe me disa nga organizatorët

pasi ata na pyesnin vazhdimisht për qëndrimin tonë në ambientet e ReSPA, në ishim të kënaqur nga leksionet, apo kushtet e shkollës, organizimin etj.

5. Çfarë do të mund t'i rekomandoni aplikuesve të tjerë në kurset verore/ trajnimet në ReSPA?


Eksperienca në shkollën verore ishte shumë pozitive. Ajo me të vërtetë do i ndihmojë nëpunësit civilë që do të aplikojnë në zhvillimin e tyre individual dhe profesional. Unë do t'iu rekomandoja që para se te shkojnë të lexojnë programin, të përgatisin disa pyetje në lidhje me tematikën e trajnimit dhe për ato çfarë janë të interesuar të dinë, sepse lektorët e ReSPA-s janë të aftë t'iu përgjigjen me saktësi dhe me profesionalizëm. Gjithashtu do iu rekomandoja që të mbanin sa më shumë kontakte me pjesëmarrësit e tjerë, pasi është shumë interesante përvoja e tyre dhe për më tepër, duke mbajtur marrëdhënie të mira mund të kalosh disa ditë të shkëlqyera në ambientet e ReSPA.

6. Komente të tjera

Ashtu siç thashë dhe më parë, pritshmërinë e mia jo vetëm që u arritën, por dhe u tejkaluan. Transporti nga Tirana në ReSPA dhe anasjelltas ishte shumë i rehatshëm. Kampusi ishte i ndërtuar në një zonë periferike dhe kjo ishte shumë pozitive, pasi kishte një qetësi që ta bënte qëndrimin aty shumë të këndshëm. Një gjë që ka qenë shumë mbresëlënëse për mua ishin kushtet ideale për të pushuar, lexuar, studiuar dhe për të bashkëbiseduar me pjesëmarrësit e tjerë, duke bërë biseda rreth temave të zhvilluara gjatë leksioneve apo dhe për të folur për gjëra të tjera personale nga jeta



jote. Kushtet e dhomave të hotelit ishin shumë të mira, sepse mobilimi i tyre ishte shumë i rehatshëm dhe mbahej një pastërti për t'u lavdëruar. Ambienti ku shërbehej ushqimi ishte shumë i pastër. Gjatë vakteve kishte një shumëllojshmëri ushqimesh që i përmbahej preferencave të të gjithëve, pasi menuja përmbante çdo ditë produkte mishi, peshku madje kishte dhe alternativa të tjera për ata që janë vegjetarianë. Një gjë tjetër pozitive ishte dhe interesimi i organizatorëve në mënyrë të vazhdueshme mbi qëndrimin tonë aty duke na pyetur vazhdimisht a ishim të kënaqur me kushtet e hotelit, me ushqimin, me mënyrën se si zhvillohej mësimi etj. Ambienti ku zhvillohej mësimi ishte shumë i mirë pasi kishte hapësirën e nevojshme për të qenë sa më rehat si dhe të gjitha mjetet e nevojshme mësimore për ta zhvilluar mësimin në kushte ideale.



Ngritja e
kapaciteteve në
administratën
publike

SHKOLLA VERORE MBI MENAXHERËT E RINJ NË ADMINISTRATËN PUBLIKE

Adisa Bala
Bashkia Shkodër

INTERVISTA

1. Cilat kanë qenë pritshmëritë tuaja gjatë aplikimit për shkollën verore të organizuar nga ReSPA?
2. Sa u arritën këto pritshmëri gjatë kursit të zhvilluar në ReSPA?
3. Tashmë ju jeni kthyer sërish në vendin tuaj të punës, në Bashkinë e Shkodrës, sa mendoni se do të jenë të vlefshme në punën tuaj të përditshme këto njohuri të marra gjatë shkollës verore?
4. A keni krijuar kontakte me njerëzit pjesëmarrës si ju në shkollën verore, me organizatorët apo lektorët gjatë kohës së qëndrimit tuaj atje?
5. Çfarë do të mund t'i rekomandoni personave të tjerë që kanë dëshirë të ndjekin kurset verore/trajnimet në ReSPA?
6. Komente mbi hollësi të tjera mbi stazhin, personat përgjegjës, kushtet e akomodimit, ushqimit etj.



1. Cilat kanë qenë pritshmëritë tuaja gjatë aplikimit për shkollën verore të organizuar nga ReSPA?

Të jesh nëpunës i një administrate publike në përgjithësi dhe i administratës shqiptare në veçanti është një medalje e dyanshme privilegji dhe sfide. Të pasurit e një statusi të tillë bashkërendon një sërë avantazhesh, por edhe sfidash të vazhdueshme për rritje si në aspektin profesional, ashtu edhe në atë personal. Administrata shqiptare është në momentin më të rëndësishëm të ekzistencës së saj, subjekt i reformës konsoliduese, si shtylla kryesore në kuadër të integritimit në BE. Prandaj, çdo punonjës, kryesisht ne, të rinjtë e sapozicionuar, gëzojmë të drejtën për të qenë ndër aktorët kryesorë të këtyre ndryshimeve. Përpos përmbushjes së detyrave të përditshme, detyrim i pandashëm është edhe kualifikimi i mëtijshëm në shërbim të rritjes profesionale e rrjedhimisht në shërbim të institucionit të cilit i shërbejmë. Një vlerë e shtuar në këtë kuadër ishte edhe pjesëmarrja në Shkollën Rajonale të Administratës Publike, përmes aplikimit dhe informacionit të vënë në dispozicion edhe nga Departamenti i Administratës Publike. Aty mund të identifikoheshin qartë objektivat e vena. Si një përvojë e re, po ashtu në një institucion të panjohur, edhe shkalla e interesit dhe pritshmëritë ishin të larta. Pas leximit të programit paraprak të trajnimit, pritshmëritë kryesore bazoheshin në cilësinë e mësimdhënies dhe në programimin e kohës së qëndrimit. Nga ana tjetër, dua të vë në dukje se fokusi kryesor i këtij programi ishin menaxherët e rinj të administratës publike, prandaj edhe qëllimi ynë si pjesëmarrës ishte krijimi i një spektri njohurish të reja dhe një trajtimi ndryshe që po i bëhet sot këtij roli. Pritshmëri tjetër shumë e rëndësishme ishte procesi i integritimit të

vendit tonë në BE, krijimi i një panorame të qartë dhe të detajuar të pozicionimit tonë aktual. Ku jemi dhe çfarë rruge na pret përpara. Duke qenë nëpunëse e pushtetit vendor, me shume interes ishte identifikimi i rolit që ky nivel qeverisjeje do të ketë në këtë proces dhe se si do të menaxhohet ndryshimi administrativ që së shpejti do të prekë çdo sektor.

2. Sa u arritën këto pritshmëri gjatë kursit të zhvilluar në ReSPA?

Edhe në këtë moment që po ndaj opinionet lidhur me këtë përvojë, kam ende të freskëta mbresat dhe përshtypjet më pozitive që mund të krijohen. Arsyja kryesore ishte përmbushja me përpikmërinë më të lartë të të gjithë programit dhe moduleve përbërëse të tij. Mund të pohoj se pritshmëritë u tejkaluan, pasi nuk përfituam thjesht sasi informacioni dhe njohurish, por cilësi në metodat e mësimdhënies dhe një trajnim mjaft efektiv. Kombinimi i 3 moduleve: Liderhipi (Menaxhimi i ndryshimit), Administrimi Publik dhe politikat e sektorit publik të BE-së, së bashku me Menaxhimin e Financave Publike, ishte realizuar në formatin e duhur dhe u udhëhoq me shumë profesionalizëm nga ekspertet e fushave përkatëse. Vlen të theksohet ndërveprimi gjatë kursit, pasi ai shërbeu për ndarjen e përvojave dhe pikëpamjeve të ndryshme të kolegëve. Ishte pikërisht puna në grup ajo që beri të prekshme dhe racionalizoi nocionet teorike dhe vuri në dukje te secili prej nesh pikat e forta dhe të dobëta të profesionalizmit. Kryefjala e kësaj përvoje ishte transmetimi i tërthortë i një mesazhi kuptimplotë: *"Long-Life-Learning"*, nocion ky, që ne si punonjës duhet ta përqafojmë jo sepse po aderojmë në BE, por sepse është çelësi i suksesit dhe një investim, norma e kthimit të të cilit është e sigurt.

3. Tashmë ju jeni kthyer sërish në vendin tuaj të punës, në Bashkinë e Shkodrës, sa mendoni se do të jenë të vlefshme në punën tuaj të përditshme këto njohuri të marra gjatë shkollës verore?

Nuk do e kisha menduar asnjëherë që një shkolle e tillë, në totalin prej 11 ditësh, do të më rikthente në vendin tim me një bagazh modest, por kaq të vlefshëm.

" Nëse do të besh ndryshimin, atë filloje nga vetja ", një ndër shumë parime të cilat me janë ngulitur fort dhe, sado të përpiqem t'i neglizhoj apo t'i "injoroj" gjatë aktivitetit tim të përditshëm, e shoh të pamundur. Kjo për një fakt shume të thjeshtë: njohuritë e marra atje ishin përzgjedhur në formë të tillë që të jenë lehtësisht të aplikueshme në disa nga realitetet e punës së përditshme të gjithsecilit, duke filluar nga normat dhe standardet e komunikimit të një menaxheri me koleget e tij, te menaxhimi i kohës, ndarja e detyrave e deri te trajtimi i konflikteve që mund të lindin. Shembujt dhe rastet e studimit në menaxhimin e financave publike po më orientojnë gjithashtu në këtë kontekst. Pikërisht, në çdo veprim që kryej apo në çdo vendim që mund të



SHKOLLA
VERORE MBI
MENAXHERËT
E RINJ NË
ADMINISTRATËN
PUBLIKE

marr, udhëhiqem nga situatat koherente që u simuluan gjatë trajnimit atje. Ndoshta tingëllon si shaka, por është interesant fakti që ky rezultat është i prekshëm dhe është venë në dukje edhe nga kolegët e mi pas rikthimit nga ReSPA.

4. A keni krijuar kontakte me njerëzit pjesëmarrës si ju në shkollën verore, me organizatorët apo lektorët gjatë kohës së qëndrimit tuaj atje?

Një nga shumë avantazhet pjesëmarrjes në këtë shkollë është rrjeti “post-ReSPA” që u krijua. Arsyeja kryesore është se, fillimisht, personat e përzgjedhur përmbushnin kriteret e duhura, fakt ky që ndikoi në lindjen e bashkëpunimit mbi bazat e një shoqërizimi shumë të natyrshëm. Edhe pse vende ballkanike, ne vinim nga kultura të ndryshme, një tjetër vlerë e shtuar e këtij organizimi. Ndarja e përvojave të ndryshme ishte një tjetër burim informacioni për ne. Jo vetëm pjesëmarrësit, por edhe lektorët e asistentet e programit ishin nyje të rrjetit të komunikimit dhe referencë gjatë qëndrimit tonë atje, por jo vetëm. Akoma sot mbaj kontakte të vazhdueshme kryesisht në aspektin shoqëror, por edhe për çështje të ndryshme shkëmbejmë informacion të nevojshëm ndërmjet njeri-tjetrit. Vlerësoj si të mirëqenë që janë venë baza të qëndrueshme dhe shpresoj se do ketë vazhdimësi në bashkëpunimet potenciale në të ardhmen.

5. Çfarë do të mund t'i rekomandoni personave të tjerë që kanë dëshirë të ndjekin kurset verore/trajnimet në ReSPA?

Kjo shkollë është me të vërtetë një ndihmesë e jashtëzakonshme në ngritjen e kapaciteteve të administratës publike. Programet mbulojnë një gamë të gjerë temash në fushën e administratës publike, nga burimet njerëzore dhe kurset strategjike të menaxhimit në seminarët mbi hartimin e politikave dhe legjislacionit, madje edhe të tilla si mbrojtjen e konsumatorit ose të pronës intelektuale. Departamenti i Administratës Publike është një bazë mbështetjeje, urë lidhëse dhe një burim mjaft i vlefshëm informacioni. Nisur nga kjo, do i rekomandoja jo vetëm të jenë të vëmendshëm ndaj çdo organizimi që ReSPA

ofron, por i inkurajoj që aplikimin ta bëjnë gjithmonë në përshtatshmëri me nevojat e pozicionit të punës dhe objektivat e karrierës së tyre. Gjithashtu, pavarësisht kohëzgjatjes së trajnimit, i rekomandoj ta shfrytëzojnë maksimalisht qëndrimin, duke konsumuar çdo çështje dhe duke u përpjekur të krijojnë bashkëpunime të mëtijshme.



SHKOLLA
VERORE MBI
MENAXHERËT
E RINJ NË
ADMINISTRATËN
PUBLIKE

6. Komente mbi hollësi të tjera mbi stazhin, personat përgjegjës, kushtet e akomodimit, ushqimit etj.

Shkolla Rajonale e Administratës Publike ishte e pozicionuar mjaft mirë dhe kampusi ofronte të gjitha lehtësitë e nevojshme dhe më se të mjaftueshme. Çdo gjë ishte në shërbimin tënd në mënyrë të përkryer, do të thosha, duke filluar nga akomodimi i strukturuar deri në detaj, te cilësia e ushqimit e shoqëruar në çdo moment me shërbim në standardet me të mira nga një staf mjaft profesional. Personat përgjegjës ishin gjatë gjithë kohës të angazhuar për mbarëvajtjen dhe shumë korrektë. Shkolla ishte projektuar në formë të tillë që edhe vetë administrata dhe logjistika e saj të reflektonte prirjet e një administrate shembull të frymëzuar nga vendet e integruara dhe se si menaxhimi i ri publik (NPM) po aplikohet hap pas hapi. Jam e sigurt që të njëjtat përshtypje me mua ndajnë edhe pjesëmarrësit e tjerë.

Ju Faleminderit!

TRAJNIMI MBI ANËTARËSIMIN NË BE DHE SFIDAT E ADMINISTRATËS PUBLIKE

Merita Osmani
Ministria e Ekonomisë, Tregëtisë dhe Energjetikës

INTERVISTA

1. Cilat kanë qenë pritshmëritë tuaja gjatë aplikimit për trajnimin e organizuar nga ReSPA?
2. Sa u arritën këto pritshmëri gjatë trajnimit të zhvilluar në ReSPA?
3. Sa mendoni se do të jenë të vlefshme në punën tuaj të përditshme njohuritë e marra gjatë trajnimit?
4. A keni ruajtur kontakte me pjesëmarrësit e tjerë në trajnim?
5. A keni komente të tjera në lidhje me kursin e ndjekur në ReSPA?



1. Cilat kanë qenë pritshmëritë tuaja gjatë aplikimit për trajnimin e organizuar nga ReSPA?

Pritshmëritë e mia personale gjatë aplikimit në trajnimin e organizuar nga ReSPA ishin së pari, të lidhura ngushtësisht me të kuptuarin e disa aspekteve praktike mbi Bashkimin Evropian, si p.sh., rasti i Polonisë, që pati gjithashtu dhe presidencën e radhës së Bashkimit Evropian. Së dyti, dëshiroja të kisha më shumë njohuri mbi vështirësitë e përshtatjes së ligjeve të Bashkimit Evropian si dhe implementimin e tyre me ligjet kombëtare të shteteve anëtare në BE. Isha gjithashtu shumë e interesuar mbi sfidat që Shqipëria do të ndeshë në të ardhmen.

2. Sa u arritën këto pritshmëri gjatë trajnimit të zhvilluar në ReSPA?

Pikësëpari mund të them se ajo çfarë mora unë nga ky trajnim ishte vërtet shumë, duke menduar që ishin vetëm tri ditë trajnim dhe vërtet e vështirë për lektorët të bënin një pasqyrim të plotë se si operojnë institucionet e BE-së, funksionet dhe ligjet që ato zbatojnë. Dua shumë të theksoj se lektorët ishin ekspertë të shkëlqyer, të cilët mundën të realizonin një trajnim tepër profesional, mjaft konkret me koncepte praktike të kombinuara me raste studimore, simulime etj.

3. Sa mendoni se do të jenë të vlefshme në punën tuaj të përditshme njohuritë e marra gjatë trajnimit?

Më duhet të them se për momentin është tepër herët për të thënë që njohuritë e marra do të kenë një ndikim direkt në punën time të përditshme, për arsyen e vetme që trajnimi ishte i konceptuar dhe orientuar drejt një faze përgatitore me sfidat (për shtetet që nuk janë ende anëtare të BE-së) që administrata publike do të hasë pas hyrjes në Bashkimin Evropian.

4. A keni ruajtur kontakte me pjesëmarrësit e tjerë në trajnim?

Po, unë mbajta kontakte me disa prej tyre. Kemi shkëmbyer adresat e e-mail-it, numrat e telefonit dhe komunikojmë gjithashtu edhe nëpërmjet rrjeteve sociale në internet. Është tepër e rëndësishme të theksohet se kursi ishte i organizuar në një mënyrë të tillë që ne mund të krijojmë mundësi të ndryshme bashkëpunimi ndërmjet nesh, duke




ndarë eksperiencat profesionale të mira dhe të këqija, meqenëse prejardhja jonë ishte nga vende të ndryshme të rajonit.

5. A keni komente të tjera në lidhje me kursin e ndjekur në ReSPA?

Siç e kam përmendur edhe më parë, kam përshtypjet më të mira nga trajnimi, duke nisur që nga pritja, pastaj me lektorët, organizimi i trajnimit, logjistika, çdo gjë ishte e përkryer. Më duhet të përmend se këto përshtypje kanë pasur edhe kolegët e tjerë nga ministria ime që kanë marrë pjesë në trajnimet e organizuara nga ReSPA.





Ngritja e
kapaciteteve në
administratën
publike

LEGJISLACIONI I BE DHE ZBATIMI I TIJ

Ira Papagjika
Ministria Brendshme

INTERVISTA

1. Cilat kanë qenë pritshmëritë tuaja gjatë aplikimit për trajnimin e organizuar nga ReSPA?
2. Sa u arritën këto pritshmëri gjatë kursit të zhvilluar në ReSPA?
3. Tashmë ju jeni kthyer sërish në vendin tuaj të punës, në Ministrinë e Brendshme, sa mendoni që këto njohuri të marra gjatë shkollës verore do të jenë të vlefshme në punën tuaj të përditshme?
4. A keni krijuar kontakte me pjesëmarrësit e tjerë në shkollën verore, me organizatorët apo dhe lektorët gjatë kohës së qëndrimit tuaj atje?
5. Çfarë do të mund t'u rekomandoni aplikuesve të tjerë në kurset verore/ trajnimet në ReSPA?
6. Komente të tjera.



1. Cilat kanë qenë pritshmëritë tuaja gjatë aplikimit për trajnimin e organizuar nga ReSPA?

Shkolla verore zhvillohej mbi temën **“EU Law and its implementation”**. Duke qenë se Shqipëria është një vend që shumë shpejt aspiron të hyjë në Bashkimin Evropian dhe rritja e kapaciteteve administrative të nëpunësve civile për të njohur e përballuar procesin, është një kusht i domosdoshëm, bëjnë që trajnime të tilla të jenë të domosdoshme për ta. Duke qenë se temat e trajnimit kanë qenë shumë interesante, si për shembull, ideja e krijimit të BE-së, institucionet e saj, politikat e zgjerimit që ndjek me shtetet që kërkojnë të aderojnë në të, politikat me vendet fqinje, tregu i brendshëm, vendimmarrja në BE, të rejtat pas Lisbonës etj., të kombinuara këto dhe me vizita studimore pranë Gjykatës Evropiane të Drejtësisë apo dhe te shtëpia e një prej themeluesve të BE-së, Robert Shuman, e bëjnë këtë trajnim më tërheqës dhe më frytdhënës për mua që jam juriste në profesion. Të gjitha këto tema m’u dukën shumë interesante, por dhe shumë të dobishme për mua si nëpunëse civile, por edhe për profesionin tim në përgjithësi.

2. Sa u arritën këto pritshmëri gjatë kursit të zhvilluar në ReSPA?

Pas përfundimit të kursit në shkollën verore, të zhvilluar nga ReSPA, mund të them që kjo eksperiencë jo vetëm që i përmbushi plotësisht pritshmëritë e mia, por dhe i tejkaloi ato. Të gjitha temat e zhvilluara gjatë kursit ishin

shume interesante si në përmbajtje, ashtu edhe në mënyrën e zhvillimit të tyre. Çdo temë trajtohej nga dy profesorë (një paradite, një pasdite), të cilët ishin shumë të përgatitur dhe e zhvillonin mësimin në mënyrë shumë interesante, profesionale dhe ndërvepruese me të gjithë pjesëmarrësit në trajnim, duke bërë praktike shumë raste për çështjet teorike që shpjegonin.

3. Tashmë ju jeni kthyer sërish në vendin tuaj të punës, në Ministrinë e Brendshme, sa mendoni që këto njohuri të marra gjatë shkollës verore do të jenë të vlefshme në punën tuaj të përditshme?

Ashtu siç e përmenda dhe më sipër, unë jam juriste në profesion. Të marrësh njohuri të zgjeruara, për dy javë rresht, për funksionimin e familjes së madhe evropiane, për legjislacionin e saj dhe për zbatimin nga vendet anëtare më shërben mua edhe individualisht, edhe profesionalisht. Administrata shqiptare kaloi me sukses pyetësonin e bërë nga Bashkimi Evropian dhe po kalon hap pas hapi të gjitha shkallët për të arritur momentalisht statusin e vendit kandidat dhe më pas atë të vendit anëtar të BE-së. Duke qenë se ne aspirojmë që në të ardhmen të jemi pjesë e BE-së, minimalja që nëpunësit civil të administratës duhet të kenë, janë nocionet bazë të funksionimit të BE-së, por jo vetëm kaq. Për mua si juriste më intereso i veçanërisht gjithë praktika ligjore dhe gjyqësore, që në këtë shkollë verore e prekëm nga afër. Një nga 12 pikat e lëna nga BE-ja për shtetin shqiptar, është forcimi i kapaciteteve të administratës publike dhe një trajnim i tillë është një domosdoshmëri për përmbushjen e këtij kushti.

4. A keni krijuar kontakte me pjesëmarrësit e tjerë në shkollën verore, me organizatorët apo dhe lektorët gjatë kohës së qëndrimit tuaj atje?

Një gjë shumë pozitive në këtë eksperiencë, ishin marrëdhëniet ndërpersonale që u krijuan me personat pjesëmarrës, lektorët dhe organizatorët. Kishte pjesëmarrës nga shume vende, por nga ReSPA ishin vetëm shtatë: Shqipëria, Kosova, Kroacia, Serbia, Mali i Zi, Maqedonia dhe Bosnje-Hercegovina. Që ditën e parë të mësimit kam krijuar një kontakt shumë pozitiv me të gjithë pjesëmarrësit, pasi gjëja e parë që u bë ishte prezantimi i lektoreve dhe prezantimi ynë. Marrëdhënie shumë e mirë kisha me të gjithë pjesëmarrësit gjatë të gjitha ditëve dhe me shumë prej tyre mbaj ende kontakte. Po ashtu, edhe me lektorët krijova kontakte shumë pozitive, sepse të gjashtë lektorët që na dhanë mësim ishin shumë profesionale dhe të komunikueshëm. Gjithashtu, organizatorët e trajnimit ishin shumë të sjellshëm dhe të gatshëm për të dhënë jo vetëm informacion mbi trajnimin, por edhe për pyetjet tona mbi çështje të tjera që kishin interes për ne.

5. Çfarë do të mund t'u rekomandoni aplikuesve të tjerë në kurset verore/ trajnimet në ReSPA?

Eksperienca në shkollën verore ishte shumë pozitive. Ajo me të vërtetë do t'i ndihmojë nëpunësit civilë në zhvillimin e tyre individual dhe profesional. Unë do t'u rekomandoja që, para se të shkojnë, të lexojnë programin dhe të përgatisin disa pyetje që kanë lidhje me tematikën e trajnimit dhe për të cilat ata janë të interesuar të marrin informacion, pasi lektorët janë të aftë t'u përgjigjen me saktësi dhe me profesionalizëm. Gjithashtu, do t'u rekomandoja që të mbanin sa më shumë kontakte me pjesëmarrësit e tjerë, pasi është shumë interesante eksperienca e tyre, gjë e cila të shërben për shkëmbimin e ideve dhe të praktikave të punës.





6. Komente të tjera.

Ashtu siç thashë dhe më parë, pritshmëritë e mia jo vetëm që u arritën, por dhe u tejkaluan. Transporti, hoteli, mjediset e trajnimit ishin shume të mira. Një gjë tjetër pozitive, ishte dhe interesimi i organizatorëve në mënyrë të vazhdueshme mbi qëndrimin tonë aty, duke na pyetur vazhdimisht nëse ishim të kënaqur me kushtet e hotelit, me mënyrën se si zhvillohej mësimi etj. Mjedi si ku zhvillohej mësimi ishte shumë i mirë, sepse kishte hapësirën e nevojshme për të qenë sa më rahat si dhe të gjitha mjetet e nevojshme mësimore për ta zhvilluar mësimin në kushte ideale.

