

Transformim Institucional për Fuqizimin e Kapaciteteve të Njësive të Vetëqeverisjes Vendore
në Shqipëri

Krijimi i Akademisë për Qeverisjen Vendore në Shqipëri

Dokument i hartuar nga:

Dr. Brian Cawley

Prill 2024

Bashki të Forta (BtF), projekt i inicuar dhe financuar nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC), dhe i zbatuar nga Helvetas.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



HELVETAS

Hartimi i këtij dokumenti politike u mundësua nga projekti “Bashki te Forta” (BtF), projekt i inicuar dhe financuar nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC), dhe i zbatuar nga Helvetas, dhe pati bashkëpunimin kryesisht të Agjencisë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore (AMVV), Departamentit të Administratës Publike (DAP), Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), Drejtorisë së Financave Vendore pranë Ministrisë së Financave, shoqatave të NJVV-ve, SHAV dhe SHKQSH, disa drejtuesve të NJVV-ve, dhe Zyrës së Këshillit të Evropës në Tiranë.

Gjetjet, interpretimet, konkluzionet dhe rekomandimet e shprehura në këtë dokument nuk reflektojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e SDC dhe të Helvetas.

© **Bashki të Forta-Helvetas 2024**

Përmbledhje

Projekti “Bashki të Forta” (BtF) synon të kontribuojë në qeverisjen e mirë dhe ofrimin e shërbimeve efikase dhe efektive, si dhe të mbështesë angazhimin e qytetarëve si me këshillat bashkiakë ashtu edhe me ekzekutivin bashkiak.

Faza e dytë e projektit aktual përqendrohet kryesisht në ndryshimet strukturore të sistemit për ngritjen e kapaciteteve të nëpunësve të njëjësive të qeverisjes vendore (NJQV), duke ofruar mbështetje për krijimin e një Akademie për NJQV-të, si dhe për aktivitetet e të nxënësve për stafin e zgjedhur vendor dhe atë bashkiak.

Ky dokument është hartuar si dokument mbi bazën e të cilit mund të kryhen diskutimet e vazhdueshme të politikave në lidhje me krijimin e një organi të dedikuar për trajnimin dhe zhvillimin e stafit dhe anëtarëve të zgjedhur të bashkive dhe NJQV-ve në Shqipëri.

Ky dokument paraqet rezultatet e procesit të konsultimit me palët e interesit, trajton çështjet kryesore për krijimin e një Akademie për Qeverisjen Vendore (duke përfshirë statusin ligjor, mandatin, qeverisjen, shërbimet, financimin dhe plotësimin me staf), si dhe trajton disa nga çështjet kryesore që lidhen me menaxhimin e fazës tranzitore për krijimin e Akademisë.

Konsultimi

Një proces konsultimi u zhvillua me aktorët kryesorë në lidhje me propozimin për krijimin e një Akademie të re për Qeverisjen Vendore. Rezultatet e këtij konsultimi paraqiten në pjesën e parë.

Nga ky proces rezultoi se sfera e veprimtarisë së agjencisë ose organit të ri duhet të jetë të ofrojë mbështetje për zhvillimin dhe forcimin e qeverisjes vendore në Shqipëri, duke ofruar trajnime dhe aktivitete të tjera të zhvillimit. Ajo duhet të ndihmojë stafin dhe zyrtarët e zgjedhur për t'i shërbyer komuniteteve lokale, për të promovuar qeverisjen e mirë dhe praktikën më të mira, si dhe për të zhvilluar aftësitë dhe njohuritë e stafit dhe zyrtarëve të zgjedhur në nivel vendor për të mbështetur ndryshimin dhe zhvillimin.

Nga ky konsultim u konfirmua se ekziston një boshllëk për sa i takon trajnimin të anëtarëve dhe stafit të zgjedhur të NJQV-ve. Ky boshllëk duhet të trajtohet me anë të trajnimin dhe zhvillimit të nëpunësve civilë dhe nëpunësve jo civilë që punojnë në qeverisjen vendore, me tema specifike vertikale ose të qeverisjes vendore, si dhe nevoja për trajnimin dhe zhvillimin e kryetarëve të bashkive dhe zyrtarëve të zgjedhur në nivel vendor. Duhet t'i kushtohet vëmendje trajnimin dhe zhvillimit praktik dhe jo atij teorik. Një Akademi mund të ofrojë mundësi për shkëmbimin e njohurive dhe të praktikave më të mira në qeverisjen vendore, kërkim rreth temave të rëndësishme për qeverisjen vendore, mund të publikojë materialet përkatëse, të ofrojë bashkëpunim ndërkombëtar, e madje edhe të angazhohet me shoqërinë civile.

Akademia duhet të hartojë dhe ofrojë trajnime, si dhe shërbime të tjera siç janë kërkimi, këshillimi, menaxhimi i njohurive. Rrjetëzimi duhet të konsiderohen gjithashtu si pjesë e sferës së veprimtarisë së punës së saj.

Ofrimi i trajnimeve me pjesëmarrje të drejtpërdrejtë duhet të plotësohet me mënyrat e të nxënit online dhe qasjet e përziera, por është e rëndësishme që Akademia të mos dublojë shërbimet që ofrohen tashmë nga ofrues të tjerë, siç është ASPA.

Duhet të ketë një Bord Drejtues, me anëtarë përfaqësues të ministrive kryesore qendrore dhe gjithashtu të pushtetit vendor, duke përfshirë edhe përfaqësues të dy shoqatave për qeverisjen vendore. Mund të ketë edhe anëtarë përfaqësues të institucioneve të tjera, por numri i anëtarëve nuk duhet të jetë shumë i lartë.

Pjesa më e madhe e palëve të interesit ishin të mendimit se financimi për institucionin e ri duhet të vijë nga disa burime, ku burimet kryesore të jenë financimi nga qeveria qendrore dhe financimi nga pushteti vendor. Financimi nga pushteti vendor vlerësohet si i rëndësishëm dhe i nevojshëm pasi dëshmon pronësinë e institucionit të ri dhe do të nxisë pjesëmarrjen.

Akademia e re duhet të ketë një drejtor ekzekutiv dhe disa persona që mbajnë pozicione të tjera kyçe menaxheriale dhe trajnuese. Këto mund të jenë pozicione të përhershme. Në varësi të zhvillimeve në të ardhmen, mund të lindë e nevojshme që stafi të zgjerohet. Kishte pikëpamje të ndryshme nëse ekspertët e trajnimit duhet të jenë staf i përhershëm ose trajnerë të kontraktuar nga jashtë, ose ndoshta një përzierje e të dyjave formave. Duhet të shqyrtohen mundësitë e ambienteve ku do të vendose Agjencia, duke përfshirë opsionin e ndarjes së ambienteve të njëjta me një institucion tjetër.

Ngritja e një Akademie për Qeverisjen Vendore

Në pjesën e dytë, diskutohen opsionet dhe çështjet e ndryshme që do të merren në konsideratë, si dhe bëhen propozime.

Janë përcaktuar karakteristikat kryesore të një Akademie të suksesshme për të përmbushur nevojat e NJQV-ve.

Janë vlerësuar përparësitë dhe mangësitë e një zgjidhjeje të brendshme ose të jashtme. Zgjidhja e brendshme do të përfshinte krijimin e ambienti të ri për trajnimin e qeverisjes vendore, brenda strukturave ekzistuese institucionale, ndërsa një zgjidhje e jashtme do të përfshinte krijimin e një organizate të pavarur. Duke vlerësuar çdo opsion kundrejt kriterëve kryesore, propozohet që të mbështetet vendimi origjinal për krijimin e Akademisë për Qeverisjen Vendore, si një agjenci e pavarur.

Në lidhje me statusin institucional dhe ligjor, u krye një sondazh i institucioneve të tjera të trajnimit në sektorin publik në Shqipëri, nga i cili rezultuan një larmi formash ligjore. Duhet të merret një vendim nëse Akademia e pavarur do të krijohet si institucion shtetëror (si për shembull ASPA) apo si OJQ. Duke marrë parasysh përparësitë dhe të metat e secilit opsion, propozohet që opsioni më i mirë të jetë krijimi i Akademisë me ligj si OJQ me bazë të fortë ligjore dhe mandat të qartë (kompetenca ekskluzive).

Ligji për krijimin e Akademisë duhet të përcaktojë një mandat të qartë, i cili do të jetë të përqendrohet në zhvillimin dhe forcimin e qeverisjes vendore dhe shërbimeve të qeverisjes vendore në Shqipëri duke zhvilluar kapacitetet, njohuritë dhe aftësitë e sektorit të qeverisjes vendore.



Funksionet, anëtarësia dhe aspektet e tjera të qeverisjes së bordit, si dhe detajet e anëtarësisë dhe funksionimit të Bordit duhet të përcaktohen me ligj. Megjithatë, nuk duhet të ketë më shumë se 12 anëtarë.

Propozohet që shërbimet e Akademisë të zhvillohen me faza dhe kjo të pasqyrohet në një plan strategjik zhvillimi që duhet të vihet në zbatim në vitin e parë të funksionimit të Akademisë. Shërbimet që do të ofrohen përshkruhen në hollësi. Duhet të kryhet një analizë e nevojave për trajnim (ANT) e grupeve kryesore dhe, mbi bazën e rezultateve të ANT-së dhe të kompetencave të përcaktuara në kuadër, të hartohet kurrikula. Përveç hartimit dhe ofrimit të trajnimit, Akademia do të luajë gjithashtu rol në akreditimin, si dhe do të ketë rol në koordinimin dhe kontrollin e cilësisë së asaj që ofrohet nga ofrues të tjerë të trajnimit. Ajo do të luajë gjithashtu rol në menaxhimin e sistemit të ri të menaxhimit të njohurive.

Janë marrë në shqyrtim modelet e financimit dhe nivelet e financimit të ofruesve të tjerë të trajnimit. Në rastin e Akademisë së re, duhet të vendoset ndarja e saktë e fondeve që do të ofrohen nga niveli qendror dhe ai vendor. Lëvrimi i fondeve mund të në nivele të ndryshueshme, gjë që do të jepte kohë për zhvillimin e shërbimeve të Akademisë. Financimi nga qeveria qendrore mund të caktohet si pjesë një granti të përgjithshëm vjetor që qeveria qendrore i transferon pushtetit vendor. Duhet të përcaktohet niveli i financimit që do të vijë nga NJQV-të dhe qeveria rajonale, por mund të bazohet në kategorizimin e NJQV-ve. Megjithëse kërkohet një analizë e plotë buxhetore, nga rishikimi i institucioneve të tjera të trajnimit sugjerohet se pritet që niveli i përgjithshëm i financimit i nevojshëm për Akademinë në vitin e parë të jetë nga 350 000 deri në 450 000 euro. Kjo më pas mund të rritet me kalimin e kohës nëse rritet stafi dhe shërbimet.

Janë përcaktuar zërat e ndryshme të kostove, duke përfshirë kostot e ngritjes dhe të funksionimit. Pasi të merret një vendim për ngritjen e një Akademie të pavarur, duhet të hartohet një buxhet i detajuar.

Sa i përket personelit, mendimi i përgjithshëm është se stafi fillestar i AQV-së duhet të jetë i vogël, ndoshta nga 7 deri në 10 persona. Do të ketë një Drejtor Ekzekutiv, i cili duhet të ketë njohuri dhe përvojë të mirë në qeverisjen vendore dhe në mësimdhënie dhe zhvillim, si dhe kompetenca të tjera si menaxhimi strategjik. Do të emërohet një ekip i vogël menaxherësh me përvojë për të menaxhuar financat, burimet njerëzore, çështjet e korporatës, zhvillimin e kurrikulës dhe ofrimin e shërbimeve. Ata do të mbështeten nga një numër i vogël specialistësh të trajnimit, të cilët do të menaxhojnë dhe bashkërendojnë hartimin dhe ofrimin e trajnimit, si dhe mbështetje administrative.

Akademia duhet të zhvillojë mënyra të ofrimit të trajnimit si me ndjekje personalisht ashtu edhe online. Me kalimin e kohës, Akademia duhet të zhvillojë gjithashtu uebinare dhe burime të tjera online që do të jenë të dobishme për qeverisjen vendore. Do të duhet një faqe interneti dhe një platformë mësimi online.

Për Akademinë e re do të duhen edhe mjedise ku do të akomodohet, duke përfshirë lehtësira për ofrimin e trajnimit dhe seminareve. Prandaj, duhet të shqyrtohet mundësia e ndarjes së ambienteve me institucione të tjera. Megjithëse godina kryesore ka shumë të ngjarë të jetë me qendër në Tiranë, duhet të merret në konsideratë edhe kërkesa për të ofruar disa trajnime në rajone.

Pjesa e tretë e punimit parashtron disa konsiderata për fazën tranzitore gjatë kohës që Akademia do të jetë në fazën e krijimit të plotë. Përfshihet edhe një regjistër i disa prej vendimeve kryesore që do duhet të merren.

Një nga rreziqet e një organizate të re të sektorit publik që kalon një fazë tranzitore për një periudhë të caktuar, është se mund të mos ketë një dalje të suksesshme nga faza tranzitore në zgjidhjen e planifikuar. Për këtë arsye, faza e tranzitore duhet të jetë relativisht e shkurtër, dhe gjithashtu duhet të ketë një rrugë shumë të qartë dhe afat kohor të përcaktuar për krijimin e Akademisë.

Pritet që pasi të jetë krijuar Akademia, AMVV-ja të mund të vazhdojë të luajë një rol kryesor dhe të përshkruhen mundësi të ndryshme. Rekomandohet të lidhet një marrëveshje për nivelin e shërbimit për Akademinë e re, duke përcaktuar nivelet e synuara të shërbimeve dhe aktiviteteve për vitin, duke përfshirë metrikat. Marrëveshja e nivelit të shërbimit duhet të bihet dakord para fillimit të vitit dhe më pas të përfundojë dhe të kthehet nga Akademia në fund të vitit. Kjo është një metodë e rëndësishme për të siguruar llogaridhënien dhe ndjekjen e progresit.

Si përfundim, mangësia në kapacitetin e të nxënit, zhvillimit dhe shërbimeve përkatëse për qeverisjen vendore në Shqipëri është identifikuar në raporte të shumta të mëparshme dhe gjithashtu u confirmua nga konsultimet e kryera për këtë dokument. Hendeku që ekziston nuk po trajtohet nga institucionet ekzistuese që ofrojnë trajnime. Kjo është një mundësi unike për të krijuar një institucion të dedikuar për zhvillimin dhe mësimin e qeverisjes vendore për të përmbushur nevojat e stafit dhe zyrtarëve të zgjedhur. Bazuar në konsultimet e kryera, ka një mbështetje të konsiderueshme mes të gjithë aktorëve për krijimin e një akademie ose shkolle të pavarur të dedikuar për nevojat e qeverisjes vendore. Kjo mundësi duhet të shfrytëzohet.

Tabela e përmbajtjes

Përmbledhje.....	2
Konsultimi	3
Ngritja e një Akademie për Qeverisjen Vendore	4
Vështrim i përgjithshëm	9
Pjesa 1: Procesi i konsultimit për Akademinë e Qeverisjes Vendore	10
1.1. Mangësitë aktuale të kapaciteteve	10
1.2. Mandati dhe funksioni	11
1.3. Shërbimet	11
<i>Trajnimi</i>	11
<i>Shërbime të tjera të mundshme</i>	11
1.4. Grupet e synuara	12
1.5. Metodot e ofrimit	12
1.6. Qeverisja.....	12
1.7. Financimi	13
1.8. Menaxhimi dhe plotësimi me personel	14
1.9. Mjediset dhe proceset e përbashkëta	15
Pjesa 2: Ngritja e një Akademie për Qeverisjen Vendore: diskutime dhe propozime.....	16
2.1. Opcioni i brendshëm kundrejt atij të pavarur	16
2.2. Forma institucionale dhe statusi juridik	18
2.3. Sfera e veprimtarisë	21
2.4. Modeli i qeverisjes.....	22
<i>Funksionet e bordit</i>	23
<i>Anëtarët e bordit</i>	23
<i>Mbledhjet e Bordit</i>	24
<i>Kushtet e punës së bordit</i>	24
<i>Komisionet e bordit</i>	24
<i>Sekretari i Bordit</i>	24
2.5. Shërbimet	24
<i>Hartimi dhe shpërndarja e programeve të të nxëniet dhe zhvillimit</i>	25
<i>Konferencat dhe uebinarët</i>	25
<i>Rrjetëzimi dhe bashkëpunimi</i>	26

	<i>Akreditimi dhe cilësia</i>	26
	<i>Menaxhimi i njohurive</i>	26
	<i>Koordinimi dhe bashkëpunimi me institucionet e tjera përkatëse</i>	29
2.6.	Financimi	29
	<i>Modeli i financimit</i>	29
	<i>Niveli i financimit</i>	31
	<i>Kostot</i>	31
2.7.	Menaxhimi dhe plotësimi me personel	32
	<i>Drejtori Ekzekutiv</i>	33
	<i>Drejtuesit e nivelit të lartë</i>	33
	<i>Personeli tjetër</i>	33
2.8.	Mënyra e ofrimit dhe mjediset.....	34
	Pjesa 3: Periudha tranzitore drejt një Akademi për Qeverisjen Vendore	35
3.1.	Menaxhimi i periudhës tranzitore	35
3.2.	Roli i AMVV	35
3.3.	Vendimet që duhet të merren	36
	Përfundime	37
	Shtojca 1. Lista e aktorëve kryesorë të intervistuar gjatë marsit 2024	38
	Shtojca 2. Regjistri i Vendimeve Kyce	39

Vështrim i përgjithshëm

“Bashki të Forta” (BtF) është një projekt i financuar nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC) dhe i zbatuar nga Helvetas. Projekti për BtF-të synon të kontribuojë në qeverisjen e mirë dhe ofrimin e shërbimeve efikase dhe efektive, si dhe të mbështesë angazhimin e qytetarëve si me këshillat bashkiakë ashtu edhe me ekzekutivin bashkiak.

Faza e dytë e projektit aktual përqendrohet kryesisht në ndryshimet strukturore të sistemit për ngritjen e kapaciteteve të nëpunësve të njësisive të qeverisjes vendore (NJQV), duke u fokusuar ofrimin e mbështetjes për krijimin e Akademisë për NJQV-të, si dhe aktivitetet e të nxëniet për stafin e zgjedhur vendor dhe atë bashkiak.

Ky dokument është hartuar për të mbështetur diskutimet e vazhdueshme të politikave në lidhje me krijimin e një organi të dedikuar për trajnimin dhe zhvillimin e stafit dhe anëtarët e zgjedhur të NJQV-ve në Shqipëri.

Ky dokument politikash është i ndarë në tre pjesë:

Pjesa e parë përshkruan rezultatet e konsultimeve me aktorët kryesorë

Pjesa e dytë trajton çështjet kryesore për krijimin e një Akademie për Qeverisjen Vendore, duke përfshirë statusin ligjor, sferën e veprimtarisë, modelin e qeverisjes, shërbimet, financimin dhe plotësimin me staf.

Pjesa e tretë trajton fazën tranzitore për krijimin e Akademisë.

Më 9 prill 2024, u mbledh Grupi Ndërinstitucional i Punës (GNP), i cili është ngritur me urdhër të Kryeministrit, me qëllim përparimin e dialogut politik për ngritjen e kapaciteteve të qeverisjes vendore. Para mbajtjes së këtij takimi, GNP-ja kishte qarkulluar një raport, i cili përshkruante shembuj krahasues të institucioneve të ndryshme që ofrojnë trajnim në Shqipëri. Ky raport u përgatit nga Z. Enea Hoti, Eksperti Lokal. Gjatë këtij takimi, z. Hoti bëri një përmbledhje të raportit. Disa pjesë të këtij raporti janë përdorur edhe në dokument.

Dëshirojmë të vlerësojmë kontributin e të gjithë aktorëve që morën pjesë në procesin e konsultimeve, si dhe kontributin e z. Enea Hoti dhe ekipit të BtF-së, kryesisht Norbert Piljs, Valbona Karakaçi dhe Artan Rroji.

Pjesa 1: Procesi i konsultimit për Akademinë e Qeverisjes Vendore

U zhvillua një proces konsultimi me aktorët kryesorë për sa i takon propozimit për krijimin e një Akademie të re për Qeverisjen Vendore. U shpërnda një pyetësor dhe, më pas, u vijua me një intervistë online me secilin prej palëve të interesit. Lista e të intervistuarve paraqitet në shtojcën 1. Më poshtë janë përmbledhur pikat kryesore të ngritura nga palët e interesit gjatë konsultimit. Ato paraqiten sipas secilës çështje të pyetësorit.

1.1. Mangësitë aktuale të kapaciteteve

Dokumenti i politikave me propozimet, u paraqit në qershor 2023 dhe identifikoi mangësitë aktuale në trajnimin dhe zhvillimin e qeverisjes vendore. Më poshtë jepet në mënyrë të përmbledhur:

“Nga analiza e shqyrtimi i raporteve dhe analizave të mëparshme të trajnimeve për nivelin e qeverisjes vendore në Shqipëri, rezulton se trajnimi është i kufizuar për disa grupe të rëndësishme të qeverisjes vendore (nëpunës jo civilë dhe anëtarë të zgjedhur), ofrohen trajnime të kufizuara në tema sektoriale të qeverisjes vendore; ka një shpërndarje të fragmentuar dhe të pakoordinuar, si dhe ka mungesë të strategjisë së përgjithshme dhe të kuptuarit të hollësishëm të nevojave për trajnime sektoriale.”

Nga konsultimi i fundit, u konfirmuan sërish këto mangësi të kapaciteteve. Ndonëse aktualisht ASPA ofron trajnime për NJVV-të, ato janë kryesisht rreth kuadrit ligjor për shërbimin civil, të ofruar për nëpunësit civilë dhe, në përgjithësi, përmbajtja e trajnimit lidhet me kompetencat horizontale ose të përgjithshme. Shoqatat e Qeverisjes Vendore ofrojnë gjithashtu disa mundësi për zhvillimin e zyrtarëve të zgjedhur në nivel vendor, por burimet e tyre janë të kufizuara dhe madje ofrimi i trajnimit dhe zhvillimit nuk është veprimtaria e tyre kryesore.

Andaj, problemi që duhet të trajtohet është ai i mangësive në trajnimin dhe zhvillimin e nëpunësve civilë dhe nëpunësve jo civilë që punojnë në qeverisjen vendore, duke trajtuar tema specifike vertikale ose të qeverisjes vendore. Pjesa më e madhe e të intervistuarve identifikoi gjithashtu nevojën për trajnim dhe zhvillim për kryetarët e bashkive dhe zyrtarëve të zgjedhur në nivel vendor. Duhet t'i kushtohet vëmendje trajnimit dhe zhvillimit praktik dhe jo teorik.

Përveç trajnimit, u theksua potenciali për ngritjen e një agjencie ose institucioni të ri, i cili të ofrojë mundësi për shkëmbimin e njohurive dhe ndarjen e praktikave më të mira në qeverisjen vendore, kërkim rreth temave të rëndësishme për qeverisjen vendore, publikimin e materialeve përkatëse, bashkëpunim ndërkombëtar, e madje edhe të angazhohet me shoqërinë civile.

Qëllimi i përgjithshëm është mbështetja e zhvillimit dhe ndryshimit tek qeverisja vendore, si dhe të sigurohet që shërbimet që iu ofrohen qytetarëve në nivel lokal që janë efektive, efikase dhe të jenë përfaqësuese të vlerës në para.

1.2. Mandati dhe funksioni

Për sa i takon mandatit të agjencisë ose institucionit të ri, mendimi i aktorëve kryesorë ishte se, përgjithësisht, ajo duhet të ofrojë mbështetje për zhvillimin dhe forcimin e qeverisjes vendore në Shqipëri, duke ofruar trajnime dhe aktivitete të tjera të zhvillimit. Ajo duhet të ndihmojë stafin dhe zyrtarët e zgjedhur që t'i shërbejnë komuniteteve lokale, të promovojë qeverisjen e mirë dhe praktikën më të mirë, si dhe të zhvillojë aftësitë dhe njohuritë e stafit dhe zyrtarëve të zgjedhur në nivel vendor për të mbështetur ndryshimin dhe zhvillimin.

Institucioni i ri duhet të luajë këto role kryesore:

- Të hartojë dhe shpërndajë programe të të nxënimit dhe zhvillimit
- Të mbështesë forcimin e kapaciteteve të qeverisjes vendore
- Të ofrojë mundësi për rrjetëzim dhe bashkëpunim
- Të koordinojë dhe të bashkëpunojë me institucionet e tjera përkatëse.

Më poshtë paraqiten më me hollësi shërbimet.

1.3. Shërbimet

Trajnimi

Përgjithësisht është rënë dakord që institucioni i ri të ofrojë trajnime vertikale për qeverisjen vendore, të fokusuar në aspekte të veçanta të qeverisjes vendore. Trajnimi duhet të jetë praktik, i aplikuar dhe të trajtojë sfidat reale. Ajo duhet të trajtojë kompetencat e përcaktuara në Ligjin për vetëqeverisjen vendore, si dhe në kuadrin e ri të propozuar të kompetencave. Disa nga fushat specifike të trajnimit të propozuara janë:

- Mbledhja e taksave
- Financat vendore
- Angazhimi i komunitetit
- Trajtimi i problemeve sociale
- Klima dhe agjenda e gjelbër
- Kuptimi i legjislativitetit dhe menaxhimi i zhvillimit të legjislativitetit
- Hartimi i politikave dhe hartimi i dokumenteve strategjike
- Zhvillimi ekonomik vendor
- Zhvillimi urban
- Trajnim për të adresuar procesin e integritetit në BE, duke përfshirë qasjen në fondet e BE-së
- Menaxhimi i projekteve në qeverisjen vendore
- Përgatitja e stafit për funksionet e reja të caktuara për bashkitë

Çështjet me përparësi duhet të identifikohen përmes një analize formale të nevojave për trajnim dhe përmes angazhimit të aktorëve kryesorë.

Shërbime të tjera të mundshme

Përveç trajnimit, u sugjeruan edhe disa fusha të tjera të mundshme të shërbimit, të cilat mund të zhvillohen në faza të mëvonshme. Ato përfshijnë:



- Shkëmbimi i praktikave më të mira dhe lehtësimi i të nxënimit mes bashkive përmes aktiviteteve, botimeve, etj.
- Analiza e nevojave për trajnim
- Kërkimi në fusha me rëndësi për qeverisjen vendore
- Menaxhimi i njohurive dhe zhvillimi i bazës së të dhënave të burimeve
- Hartimi i manualeve ose udhëzimeve për të mbështetur një standardizim më të madh në praktikë
- Seminare për të bërë tok praktikuesit dhe ekspertët
- Konferencat dhe uebinarët
- Angazhimi i komunitetit dhe edukimi
- Promovimi dhe mbështetja e shërbimeve digjitale
- Organizimi i vizitave studimore
- Ofrimi i këshillave teknike të ekspertëve për stafin ose anëtarët e zgjedhur
- Zhvillimi i një sistemi akreditimi/certifikimi
- Partneritetet ndërkombëtare dhe pjesëmarrja në programe ndërkombëtare
- Koordinimi i nismave për trajnim dhe zhvillim në qeverisjen vendore nga të gjithë ofruesit, përfshirë donatorët.

1.4. Grupet e synuara

Ka pasur një mendim të përgjithshëm se grupet kryesore të synuara duhet të jenë nëpunësit civilë dhe nëpunësit jo civilë të qeverisjes vendore (ASPA aktualisht ofron vetëm trajnime në kuadër të Ligjit për Shërbimin Civil), dhe gjithashtu zyrtarët e zgjedhur në nivel vendor, përfshirë kryetarët e bashkive. Në grupin e synuar mund të përfshihen edhe një pjesë të personelit të administratës qendrore që ka rol që lidhet posaçërisht me qeverisjen vendore.

1.5. Metodatat e ofrimit

Megjithëse mendimi i përgjithshëm ishte për një përzjerje metodash, u vu në dukje rëndësia e trajnimit personal. U shpreh një pikëpamje se shpesh trajnimi do të duhet të personalizohet për bashkitë dhe se shërbimet e institucioni të ri të propozuar nuk duhet të ofrohen vetëm nga Tirana, por duhet të jenë edhe në nivel rajonal dhe vendor.

Trajnimi personal duhet të plotësohet nga qasjet të nxënimit online dhe metodat e përziera (mes mësimin online dhe personalisht).

Disa theksuan rëndësinë e përqendrimit tek të nxënimit, dhe jo vetëm tek trajnimi. Kjo nënkupton përfshirjen e metodave të tilla si rrjetet e të nxënimit mes kolegësh, të nxënimit e orientuar nga vetja dhe programet e mentorimit.

Institucioni i ri nuk duhet të dublojë shërbimet e ofruara nga institucione të tjera si ASPA apo Shoqatat e Qeverisjes Vendore, por të punojë në partneritet me to.

1.6. Qeverisja

Qasja e përgjithshme ishte se duhet të ketë një Bord Drejtues. Ky Bord duhet të jetë gjithëpërfshirës dhe të pasqyrojë pronësinë e të gjithë aktorëve kryesorë.

Bordi do të përbëhej nga përfaqësues të ministrive qendrore kryesore që kanë një rol kryesor, si Ministri i Shtetit për Pushtetin Vendor, Departamenti i Administratës Publike, dhe ndoshta Ministria e Brendshme.

Do të ketë gjithashtu përfaqësim nga qeverisja vendore, duke përfshirë përfaqësimin nga dy shoqatat e qeverisjes vendore. Bashkitë (përfshirë kryetarët e bashkive) do të përfaqësohen ose përmes propozimit të një numri të rënë dakord përmes shoqatave ose drejtpërdrejt nga bashkitë. U vlerësua e arsyeshme që të kishte përfaqësim si nga bashkitë e mëdha ashtu edhe nga ato të vogla, me disa që mbështetën konceptin e lidhjes së përfaqësimit me nivelin e financimit të Akademisë.

Disa ishin të mendimit se ASPA duhet të jetë e përfaqësuar në bord, por pozicioni i tyre gjithashtu mund të përfaqësohet nga DAP-i.

Kishte disa sugjerime për përfaqësime të tjera, por ato gjetën pak mbështetje. Ndër to ishin sugjerimi që të kishte një përfaqësues nga sektori universitar/komuniteti akademik, sektori privat/komuniteti i biznesit, shoqëria civile, ose komuniteti ndërkombëtar i donatorëve/sektori i OJQ-ve.

Në shumë vende, bordet e agjencive publike i kryejnë punimet e tyre edhe përmes nënkomisione të caktuara, të përbëra gjithashtu nga anëtarë të bordit. Këto komisione përqendrohen në çështje specifike të tilla si strategjia, financat, administrata ose kurrikula. Gjatë konsultimit u tha se ndonëse kjo nuk është praktikë e zakonshme në Shqipëri, pasja e këtyre nënkomisione duhet të merret në konsideratë.

1.7. Financimi

Pjesa më e madhe e palëve të interesit ishin të mendimit se financimi për institucionin e ri duhet të vijë nga disa burime, ku burimet kryesore të jenë financimi nga qeveria qendrore dhe financimi nga qeverisja vendore. Financimi nga qeverisja vendore vlerësohet si i rëndësishëm dhe i nevojshëm pasi dëshmon pronësinë e institucionit të ri dhe do të nxisë pjesëmarrjen.

Pikëpamjet ishin të ndryshme për ndarjen e duhur të fondeve.

Pati mendime se një ndarje 50:50 mes **qeverisjes qendrore dhe qeverisjes vendore** do të ishte e përshtatshme.

Disa ishin për një ndarje më e lartë, p.sh. 70:30 nga qeveria qendrore, veçanërisht në fillim, ku fondet e dhëna nga qeverisja vendore të rriten gradualisht me kalimin e kohës.

Ndërsa të tjerë vlerësonin se përveç financimit qendror dhe vendor, mund të ketë financim edhe nga **donatorë ndërkombëtarë**, sidomos në fillim.

Një pakicë mendonin se ose **i gjithë financimi** duhet të vinte nga qeveria qendrore (mbi bazën se qeverisja vendore nuk kishte kapacitet të mjaftueshëm financiar) ose se shumica e financimit (80-90%) duhet të vinte nga qeverisja vendore (mbi arsyetimin se të gjitha shërbimet do të ishin për qeverisjen vendore).

Në përgjithësi, u ra dakord që burimet financiare të jenë të ndryshme për bashkitë e mëdha (si Tirana) dhe bashkitë e vogla. Aftësia e tyre për të mbështetur një institucion të ri të qeverisjes vendore nuk është e barabartë. Prandaj, duhet të bihet dakord për një formulë për

të vendosur një tarifë të drejtë vjetore nga secila bashki. Qasjet më të sugjeruara ishin që tarifa vjetore të bazohej në nivelet e të ardhurave për secilën bashki, ose në numrin e stafit (edhe popullsia u sugjerua gjithashtu, por që mund të mos jetë një tregues i besueshëm). Disa sugjeruan që në fazat e hershme pjesa më e madhe e financimit nga qeverisja vendore të vinte nga bashkitë me burime më të larta dhe se me kalimin e kohës të kontribuonin edhe bashkitë e tjera.

1.8. Menaxhimi dhe plotësimi me personel

Përgjithësisht u ra dakord që institucioni i ri nga fillimi duhet të ketë një drejtor ekzekutiv dhe disa persona që mbajnë pozicione të tjera kyçe. Këto do të ishin pozicione të përhershme. Në varësi të zhvillimeve në të ardhmen dhe fushave të tjera të veprimtarisë që mund të jenë pjesë e një Akademie, si p.sh. kërkimi, botimi, duhet që stafi të zgjerohet.

Drejtori ekzekutiv duhet të jetë me aftësi drejtuese dhe menaxhuese, i aftë të zhvillojë dhe zbatojë strategji dhe të ketë një kuptim të thellë të qeverisjes vendore në Shqipëri. Drejtori gjithashtu duhet të ketë aftësi dhe përvojë në mësimdhënie dhe zhvillim dhe të jetë i aftë të angazhohet me një gamë të gjerë të palëve të interesit. Të sigurojë udhëheqjen dhe menaxhimin e përgjithshëm të akademisë.

Shumica ishin të mendimit se do të kishte nevojë për një **drejtor për financat**, për të planifikuar dhe menaxhuar buxhetet dhe për të menaxhuar performancën financiare dhe modelin e financimit.

U ra dakord që duhet të ketë një **drejtor për programin**, për të udhëhequr dhe menaxhuar zhvillimin e kurrikulës.

Në rangun e mesëm u propozua që të kishte dy ose më shumë **specialistë të programit**. Ata do të menaxhonin fusha të ndryshme të kurrikulës, do të vepronin si një lidhje kryesore mes klientëve dhe Akademisë, do të menaxhonin hartimin dhe bashkërendimin e trajnimit dhe do të organizonin aktivitete. Që të dy do të duhet të njohin shumë mirë çështjet dhe temat kryesore të qeverisjes vendore dhe gjithashtu të kenë ekspertizë të fortë në mësimdhënie dhe zhvillimin, si dhe menaxhimin e projektit.

Institucion i ri do të ketë nevojë për **staf mbështetës** për administrimin e programeve dhe mbështetjen e aktiviteteve. Gjithashtu do të duhet të ketë persona me përvojë në **TIK, mësimin online** dhe menaxhimin e përgjithshëm të ndërtesës dhe **infrastrukturave** të tjera.

Sa i përket **ofrimit të trajnimit**, kishte pikëpamje të ndryshme nëse ekspertët e trajnimit duhet të jenë staf i përhershëm ose trajnerë të kontraktuar nga jashtë. Disa mendonin se pasja e stafit të përhershëm për ofrimin e trajnimit do të kontribuonte në arritjen e një organizate më të qëndrueshme. Në këtë këndvështrim, aftësitë dhe ekspertiza do të ruheshin brenda organizatës dhe ky staf do të ishte gjithashtu në dispozicion për të ofruar këshilla dhe ekspertizë për klientët, si dhe potencialisht të ndërmerrnin detyra të tjera, të tilla si kërkimi. Pasja e stafit të përhershëm trajnues do të ndihmonte në standardizimin e cilësisë dhe vazhdimësisë së shërbimit.

Megjithatë, të tjerë ishin të mendimit se trajnerët duhet të kontraktohen nga jashtë, duke përdorur ekspertë të sektorit privat ose të sektorit publik dhe të qeverisjes vendore. Avantazhi kryesor i kësaj qasjeje është kostoja, pasi ata do të kontrakttoheshin vetëm kur të jetë e

nevojshme. Gjithashtu, duke qenë se ka larmi të gjerë të temave që do të mbulohen me trajnim, u vlerësua se nuk do të ishte e mundur të rekrutohej ose të mbahej një numër i lartë stafi për të mbuluar një larmi kaq të gjerë ekspertize të fushës.

Disa ishin për një model të kombinuar, me disa punonjës të përhershëm dhe disa trajnerë të kontraktuar nga jashtë për lëndë të specializuara.

1.9. Mjediset dhe proceset e përbashkëta

Për sa i takon **akomodimit brenda një godine**, u sugjerua nga disa aktorë që nëse ASPA-s do t'i sigurohet hapësirë shtesë, institucioni i ri mund të bashkë-vendoset me ASPA-n. U vlerësua se kjo mund të lehtësojë bashkimin e sinergjive, si ndarja e teknologjisë, platformat e të nxënimit online ose procese të tjera. Cilësia e kurrikulave të zhvilluara nga Akademia e re, u sugjerua nga disa të sigurohej nga ASPA, por disa të tjerë kishin një mendim ndryshe.

Sistemi i ri online i ANT-së që po zhvillohet aktualisht nga ASPA dhe Këshilli i Evropës, mendohet se mund të përdoret edhe nga institucioni i ri.

Pati gjithashtu një sugjerim që disa punonjës, për shembull stafi administrativ, të paktën në fazën fillestare të ishin të përbashkët për ASPA-n, AMVV-në ose AQV-së. Një pjesë e stafit trajnues mund të sigurohet nga ASPA.

Ekzistojnë gjithashtu mjete dhe programe të disponueshme nga organe të tilla si Këshilli i Evropës që mund të përshtaten shpejt për qeverisjen vendore.

Pjesa 2: Ngritja e një Akademie për Qeverisjen Vendore: diskutime dhe propozime

Në këtë pjesë të punimit, do të diskutohen opsionet dhe çështjet e ndryshme që lidhen me krijimin e një Akademie për Qeverisjen Vendore dhe do të parashtrihen propozimet. Këtu janë marrë parasysh çështjet e ngritura gjatë konsultimit siç përshkruhet në pjesën e parë. Këto çështje dhe propozime do të duhet të merren në konsideratë dhe më pas të finalizohen nga vendimmarrësit përkatës. Ky diskutim plotësohet nga një regjistër vendimesh (shiko shtojcën 2) që përcakton disa nga vendimet kryesore që duhet të merren tashmë, për të bërë progres.

Para kësaj është e dobishme të përmbliidhen, bazuar në konsultime dhe diskutime, cilat janë karakteristikat kryesore të kërkuara për një institucion të ri të suksesshëm i ngarkuar me detyrën e ofrimit të trajnimit dhe zhvillimit për sektorin e qeverisjes vendore në Shqipëri.

Karakteristikat e një institucioni të suksesshëm për ngritjen e kapaciteteve NJQV-të

Tiparet kryesore	Mbështet arritjen e një vizioni afatgjatë të strategjisë së NJQV-e	Gjithë përfshirja, pronësia (QSH, NJQV, të tjera)	Respekton autonominë e NJQV-ve
	Qëndrueshmëri institucionale	Mbështetje e fortë dhe besueshmëri nga NJQV-të	I qëndrueshëm ndaj ndryshimeve
	Qëndrueshmëri financiare	Mbështetje e fortë dhe besueshmëri nga donatorët	Fleksibilitet dhe larmi shërbimesh
	Aftësia për t'u rritur dhe zhvilluar një profil dhe emër të fortë	I hapur për ekosistemin e ofruesve të shërbimeve telekomunikacionit	I përgjegjshëm ndaj nevojave për zhvillim të NJQV-ve Trajnim cilësor

2.1. Opsioni i brendshëm kundrejt atij të pavarur

Në qershor 2023, BtF-ja përgatiti një dokument politikash i cili iu prezantua Grupit Ndërinstitucional të Punës (GNP) dhe që trajtonte opsionet për krijimin e një strukture të dedikuar për trajnimin e Njësive të Qeverisjes Vendore në Shqipëri. Ky dokument konfirmoi se ka mangësi në kapacitetin aktual për trajnimin e stafit të pushtetit vendor dhe anëtarëve të zgjedhur vendorë. Përfshin gjithashtu një rishikim të rregullimeve aktualisht në fuqi për trajnimin e qeverisjes vendore në 10 vende të tjera evropiane dhe përcaktoi 8 opsione për t'u marrë në konsideratë për të trajtuar mangësitë aktuale të kapaciteteve në Shqipëri.

Gjatë vitit 2023, Zëvendësministri i Punëve të Brendshme nisi një diskutim për krijimin e Akademisë dhe opsioni për krijimin e një Akademie të pavarur për Qeverisjen Vendore u mbështet nga aktorët e sistemit, e cila do të procedohej nga një fazë tranzitore për të ndihmuar në hartimin e ndryshimit strukturor dhe përgatitjet për krijimin e Akademisë.

Grupi Ndërinstitucional i Punës (GNP) u ngrit për të dhënë udhëzime për krijimin e Akademisë me Urdhrin nr. Nr. 6, datë 12.01.2024. Në takimin e tij të parë, GNP-ja konfirmoi mbështetjen për opsionin nr. 2, siç përcaktohet në dokumentin e qershorit 2023 (një strukturë e pavarur institucionale e dedikuar për trajnimin e stafit të zgjedhur të NJQV-e: Akademia e NJQV-ve).

Si pjesë e këtij procesi aktual, BtF-së iu kërkua të rivlerësonte përparësitë dhe mangësitë e krijimit të një strukture të pavarur (Opsioni 2) në krahasim me një zgjidhje të brendshme. Zgjidhja e brendshme do të përfshinte krijimin e ambienti të ri për trajnimin e ofruar për qeverisjen vendore brenda strukturave ekzistuese institucionale. Një mundësi mund të ishte krijimi i një njësie ose departamenti trajnimi brenda Agjencisë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore (AMVV) (Opsioni 5 në dokumentin e qershorit 2023) ose krijimi i një njësie të dedikuar për qeverisjen vendore brenda ASPA-s (Opsioni 1) ose që shoqatat e qeverisjes vendore të menaxhojnë trajnimin (Opsioni 6).

Meqenëse të përparësitë dhe të metat e secilës prej këtyre propozimeve u përcaktuan në mënyrë të detajuar në dokumentin e qershorit 2023 dhe mbeten të vlefshme, ne nuk synojmë këtu të rishikojmë atë analizë të detajuar. Megjithatë, më poshtë jepet një përmbledhje e gjendjes.

Mbi bazën e hollësive të përcaktuara në dokumentin e qershorit 2023 dhe përgjigjet e marra gjatë procesit të konsultimit aktual, diagrami i mëposhtëm përmbledh disa nga përparësitë dhe mangësitë kryesore të secilit propozim (Burimi: prezantimi i GNP-së, 9 prill).

I brendshëm kundrejt i pavarur

I BRENDSHËM	I PAVARUR
<p>Përparësitë</p> <ul style="list-style-type: none"> Mund të mos jetë e nevojshme të miratohet legjislacion Më i lehtë dhe më i shpejtë për t'u krijuar Mund të kërkojë më pak fonde Mund të kërkojë më pak staf 	<p>Përparësitë</p> <ul style="list-style-type: none"> Ka shumë të ngjarë të tërheqë mbështetje të gjerë nga palët e interesit dhe nga donatorët Mund të arrijë një profil dhe markë të lartë Më i qëndrueshëm dhe më pak subjekt ndryshimi Mund të përqendrohet posaçërisht në qeverisjen vendore dhe të trajtojë nevojat e të zgjedhurve dhe jo të zgjedhurve Ka potencial për zhvillim dhe rritje
<p>Mangësitë</p> <ul style="list-style-type: none"> Nuk mbështetet nga shumica e palëve të interesit Nuk ka të ngjarë të tërheqë fonde ose mbështetje nga donatorët Nuk ka mundësi të zhvillojë profil dhe markë të re e të pavarur Objekt i ndryshimeve në strukturat qeveritare Mundësi të kufizuara për të trajnuar të zgjedhurit në nivel vendor 	<p>Mangësitë</p> <ul style="list-style-type: none"> Kërkon miratimin e legjislacionit/VKM Kërkon më shumë kohë për t'u krijuar Kërkon fonde dhe staf të ri

Në krahasimin e opsioneve, kriteret më kritike dhe më shpesh të përmendura gjatë konsultimeve janë si më poshtë:

Qëndrueshmëria: struktura e re duhet të jetë e aftë të jetë e qëndrueshme për një periudhë afatgjatë, e cila nga ana tjetër varet nga faktorë të tillë si kapaciteti i saj për rritje dhe zhvillim, kapaciteti i saj për të përmbushur nevojat e klientëve në qeverisjen vendore dhe për të trajtuar mangësitë aktuale, si dhe për të zhvilluar shërbime të reja përkatëse. Institucioni i ri duhet t'iu përgjigjet ndryshimeve në mjedisin operativ, por strukturat nuk duhet të jenë të cenueshme nga riorimizimet dhe ristrukturimi i qeverisë.

Qëndrueshmëria financiare: cilado zgjidhje që të miratohet duhet të jetë financiarisht e qëndrueshme. Kostot duhet të jenë të arsyeshme, proporcionale dhe të qëndrueshme dhe burimet e financimit duhet të sigurohen për një periudhë afatshkurtër, afatmesme dhe afatgjatë.

Pronësia dhe profili: qasja e re duhet të sigurojë mbështetjen dhe pjesëmarrjen e një grupi të gjerë aktorësh, përfshirë klientët aktualë dhe të mundshëm të NJQV-ve, ministritë qendrore, agjencitë ekzistuese si ASPA, komunitetin e donatorëve, shoqatat e qeverisjes vendore dhe zyrtarët e zgjedhur.

Vlerësimi i opsioneve të brendshme kundrejt atyre të pavarura kundrejt këtyre tre kritereve, dhe duke marrë parasysh përparësitë dhe mangësitë, krijimi i një **agjencie të pavarur** shënon rezultate më të larta në kriteret e Qëndrueshmërisë dhe Pronësisë/Profilit dhe në fund të fundit mund të jetë me kosto më efektive.

Propozimi 1: Pozicionimi i Akademisë në administratën publike shqiptare

Mbi bazën e kësaj analize dhe konsultimit të ndërmarrë me palët e interesit, propozohet që të mbështetet vendimi origjinal i GNP-së për krijimin e Akademisë për Qeverisjes Vendore, si një agjenci e pavarur.

2.2. Forma institucionale dhe statusi juridik

Duhet të merret një vendim për formën e duhur institucionale dhe statusin juridik të AQV-së së re e të pavarur.

Është e dobishme të merren parasysh marrëveshjet aktualisht ekzistuese për institucionet e trajnimit në Shqipëri. Studimi krahasues i institucioneve shqiptare të trajnimit (Raporti i z. E. Hoti) përshkruan katër institucione të ndryshme si më poshtë.

Tabela 1: Baza ligjore e institucioneve që ofrojnë trajnim (burimi: punimi nga E.Hoti)

Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA)

Organizimi dhe funksionimi i ASPA-s është rregulluar me ligjin nr. 152/2013 “Për shërbimin civil”, të ndryshuar, si dhe me vendimin e Këshillit të Ministrave Nr. 138, datë 12/03/2014 “Për organizimin dhe funksionimin e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe trajnimin e nëpunësve civilë”, të ndryshuar gjithashtu.

Sipas ligjit 152/2013, ligj i miratuar me shumicën e votave në Kuvend, ASPA ka një bazë të fortë ligjore dhe stabilitet institucional. Funkcionet dhe kompetencat kryesore përcaktohen në këtë ligj dhe detajohen më tej në vendimin nr. 138, datë 12/03/2014 (si më sipër).

Qendra e Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore (QTATD)

QTATD është krijuar si person juridik publik, ku drejtori është në varësi të Ministrisë së Financave, bazuar në ligjin horizontal Nr. 90/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore” dhe në vendimin Nr. 602, datë 14.09.2022 të Këshillit të Ministrave “Për ngritjen, organizimin dhe funksionimin e Qendrës së Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore”. Baza kryesore ligjore për krijimin e QTATD-së është akti në varësi të vendimit Nr. 602 të Këshillit të Ministrave të përmendur më sipër. Kjo bazë ligjore e bën atë më të prekshme në krahasim me pozicionin ligjor të ASPA-s (e cila ka si bazë kryesore një ligj të veçantë për administratën publike).

Akademia e Sigurisë

Akademia e Sigurisë u krijua në vitin 1971 si Shkolla e Policisë, duke u përqendruar në trajnimin profesional të punonjësve të policisë dhe personelit bazë të policisë. Akademia e Sigurisë është themeluar në bazë të legjislacionit të veçantë:

Ligji Nr. 108/2014 “Për Policinë e Shtetit”

Ligji Nr. 80/2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor”

Vendimi Nr. 881, datë 28.10.2020, i jep status të veçantë si institucioni i vetëm i arsimit të lartë në fushën e rendit dhe sigurisë publike.

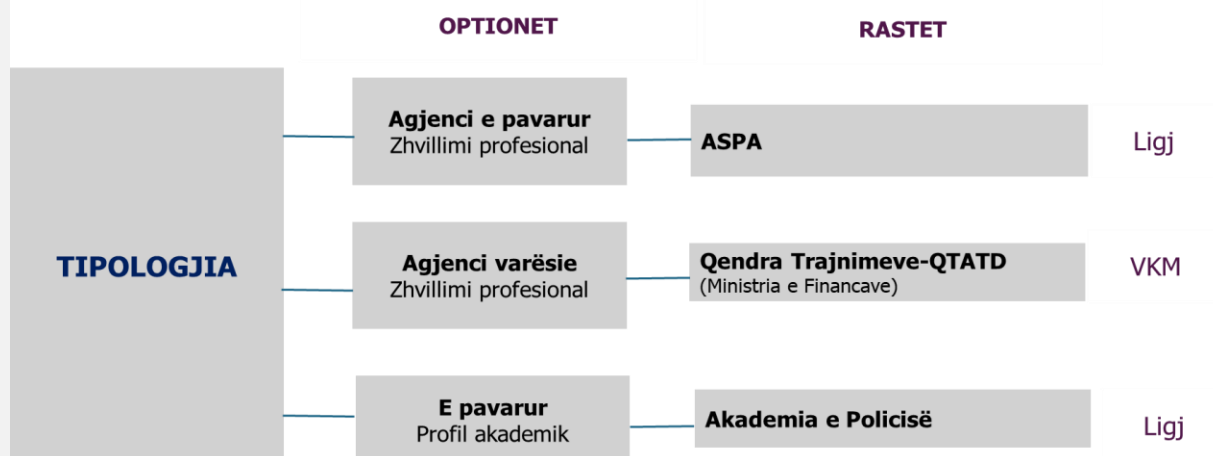
Shkolla e Drejtorëve

Shkolla e Drejtorëve është një subjekt i krijuar në bashkëpunim mes Ministrisë së Arsimit dhe Sportit dhe Fondit Shqiptaro-Amerikan të Zhvillimit (AADF). “Shkolla e Drejtorëve” është krijuar mbi bazën e ligjit Nr. 42/2021 “Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”, si dhe nga vendimin Nr. 540/2018 për organizimin dhe funksionimin e Shkollës së Drejtorëve dhe mënyrën e trajtimit dhe certifikimit të tyre. Aj vepron si organizatë jo-fitimprurëse e llojit qendër (institucion i bazuar në Ligjin 8788/2001 për OJF-të).

Statusi i saj ligjor sui generis lejon që, nga njëra anë, “Shkolla e Drejtorëve” të kryejë funksione dhe kompetenca publike sipas ligjit Nr. 42/2021 dhe vendimit Nr. 540/2018, dhe nga ana tjetër, të funksionojë si një OJF e tipit qendër, ku financimi është tërësisht nga burime jopublike dhe, për pasojë, nuk i nënshtrohet rregullave të menaxhimit të financave publike, legjislacionit të prokurimit publik, apo mbikëqyrjes nga auditimi i shtetit. Prandaj, nga pikëpamja financiare dhe buxhetore, ajo vepron si një OJQ.

Diagrami i mëposhtëm përmbledh kategoritë kryesore të institucioneve shtetërore që ofrojnë trajnime në Shqipëri, si dhe mënyrën e krijimit të tyre (burimi: punimi i E. Hoti)

RASTE TË AGJENCIVE SHTETËRORE



Dy institucionet e tjera të përshkruara në raport funksionojnë si OJQ, përkatësisht Shkolla e Drejtorëve dhe Akademia e Studimeve Politike. Siç u theksua më sipër, Shkolla e Drejtorëve u krijua në bashkëpunim mes Ministrisë së Arsimit dhe Sportit dhe Fondit Shqiptaro-Amerikan të Zhvillimit (AADF) dhe funksionon si një organizatë jo-fitimprurëse e llojit qendër. Statusi i saj ligjor sui generis siguron fleksibilitet dhe lejon që Shkolla të kryejë funksione dhe kompetenca publike, por edhe të funksionojë si një OJF e llojit qendër, ku financimi është tërësisht nga burime jopublike dhe, për pasojë, nuk i nënshtrohet rregullave të menaxhimit të financave publike, legjislacionit të prokurimit publik, apo mbikëqyrjes nga auditimi i shtetit.

Më pas lind pyetja nëse është më mirë të krijohet ligjërisht AQV-ja e pavarur si institucion shtetëror (për shembull ASPA) apo si OJQ..

Më poshtë janë përmbledhur disa nga përparësitë dhe mangësitë e këtyre dy opsioneve (burimi: punimi i E.Hoti).

Lloji i subjektit juridik: Agjenci Shtetërore kundrejt OJF-së

AGJENCI SHTETËRORE <i>Krijuar me Ligjin 90/2012 , ose me ligj të veçantë, apo VKM</i>	OJQ <i>Krijuar me Ligjin për OJF-të</i>
<p>Përparësitë</p> <ul style="list-style-type: none"> Jep llogari nëpërmjet Bordit te Ministri i Shtetit për Pushtetin Vendor/AMVV Financimi thelbësor i qëndrueshëm i shtetit dhe financimi i NJQV-ve (për t'u rënë dakord) Standardizimi dhe certifikimi i trajnimit më shumë i kontrolluar Koordinimi institucional më i fortë se OJQ-të Më i besueshëm për organizatat ndërkombëtare Qasje më e mirë në fondet e BE-së për administratën publike 	<p>Përparësitë</p> <ul style="list-style-type: none"> I themeluar nga Ministri i Shtetit për Pushtetin Vendor/AMVV dhe AQV-të (+të tjerë?) Financim i përbashkët nga qeveria, NJQV-të dhe donatorët Funksionim më fleksibël Qasje dhe përdorim më i lehtë i fondeve të donatorëve Më drejtpërdrejt i përgjegjshëm ndaj NJQV OJQ-ja ka financim më transparent dhe më e lehtë për donatorët për të mbikëqyrur llogaritë Donatorët më të gatshëm për të financuar OJQ Më i qëndrueshëm në kontekstin e ndryshimit të ciklit politik

AGJENCI SHTETËRORE <i>Krijuar me Ligjin 90/2012 , ose me ligj të veçantë, apo VKM</i>	OJQ <i>Krijuar me Ligjin për OJF-të</i>
<p>Mangësitë</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Më pak fleksibilitet për përdorimin e fondeve të donatorëve ▪ Më i prekshëm ndaj ciklit politik ▪ Zbatohen rregulla më të ngurta shtetërore, p.sh. menaxhimi financiar 	<p>Mangësitë</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Në varësi të fondeve të donatorëve ▪ Donatori ka ndikim më të madh në politikë dhe zhvillim

Për të vendosur nëse AQV-ja të krijohet si OJQ apo si agjenci shtetërore, duhet të merret parasysh shkalla në të cilën parashikohet të jetë mbështetja dhe përfshirja e donatorëve në periudhën afatmesme dhe afatgjatë. Për të pasur një Akademi të qëndrueshme dhe afatgjatë, preferohet që ajo të krijohet me ligj. Do të përcaktohen në ligj mandati dhe kompetencat e Akademisë së re (baza e fortë ligjore dhe mandati i Shkollës së Drejtorëve është udhëzim i dobishëm), si dhe funksionet e saj kryesore, strukturat drejtuese, financimi dhe fondet, si dhe emërimi i Drejtorit Ekzekutiv.

Një çështje tjetër për t'u marrë në konsideratë është nëse emërtimi "Akademi" është i përshtatshëm për institucionin e ri. Institucioni i ri do të përqendrohet në zhvillimin profesional dhe jo në kurse akademike, megjithëse mund të akreditohen disa programe. Një emërtim alternativ mund të jetë "Shkolla Shqiptare e Qeverisjes Vendore".

Propozimi 2: Statusi juridik

Mbi bazën e kësaj analize dhe diskutimeve me aktorët kryesorë, propozohet që krijimi i AQV-së me ligj si OJQ me bazë të fortë ligjore dhe mandat të qartë (kompetenca ekskluzive) mund të jetë alternativa më e mirë.

Këtu duhet marrë parasysh edhe emërtimi i saktë i institucionit të ri.

2.3. Sfera e veprimtarisë

Sfera e veprimtarisë e agjencisë ose organit të ri duhet të jetë mbështetja e zhvillimit dhe forcimit të qeverisjes vendore në Shqipëri, duke ofruar trajnime dhe aktivitete të tjera përkatëse të zhvillimit. Të ndihmojë stafin dhe zyrtarët e zgjedhur për t'i shërbyer komuniteteve lokale, për të promovuar qeverisjen e mirë dhe praktikat më të mira dhe për të zhvilluar aftësitë dhe njohuritë e stafit dhe zyrtarëve të zgjedhur në nivel lokal për të mbështetur ndryshimin dhe zhvillimin.

Institucioni i ri do të luajë këto role kryesore:

- Të hartojë dhe shpërndajë programe të të nxëniet dhe zhvillimit
- Të mbështesë forcimin e kapaciteteve të qeverisjes vendore
- Të ofrojë mundësi për rrjetëzim dhe bashkëpunim
- Të koordinojë shërbimet dhe të zhvillojë partneritete me institucione të tjera përkatëse, përfshirë donatorët.

Shërbimet e trajnimit do të përqendrohen në trajnime specifike për sektorin e qeverisjes vendore dhe do të përshtaten sipas nevojës për të përmbushur nevojat e bashkive ose grupeve të veçanta të bashkive. Shërbimet do të jenë si për nëpunësit civilë ashtu edhe për punonjësit jo civilë që punojnë në qeverisjen vendore dhe për zyrtarët e zgjedhur vendorë (kryetarët e bashkive dhe këshilltarët).

Këto shërbime trajnimit do të plotësojnë shërbimet e trajnimit horizontal që ofron ASPA. ASPA ofron trajnime të vazhdueshme për nëpunësit civilë brenda administratës publike. Programet e trajnimit të ASPA-s janë kryesisht horizontale dhe jo specifike për sektorin.

Propozimi 3: Sfera e veprimtarisë

Në ligjin për krijimin e AQV-së duhet të përcaktohet një mandat i qartë dhe kjo do të përqendrohet në zhvillimin dhe forcimin e qeverisjes vendore dhe shërbimeve të qeverisjes vendore në Shqipëri duke zhvilluar kapacitetet, njohuritë dhe aftësitë e sektorit të qeverisjes vendore.

2.4. Modeli i qeverisjes

Institucioni i ri duhet të ketë një Bord që do të jetë përgjegjës për mbikëqyrjen dhe drejtimin e aktiviteteve. Disa nga institucionet e tjera publike të trajnimit në Shqipëri kanë Borde Drejtuese, siç përshkruhet më poshtë.

Tabela 2: Modelet e qeverisjes të institucioneve trajnuese (Burimi: punimi i E.Hoti)

ASPA

Bordi i drejtorëve është një organ kolegjal i përbërë nga 12 anëtarë me përbërje të përzier nga sektorë të ndryshëm që përfaqësojnë qeverisjen qendrore, qeverisjen vendore, universitetet, shoqërinë civile dhe biznesin.

Bordi mblidhet jo më pak se katër herë në vit dhe është përgjegjës për miratimin paraprak të projektbuxhetit vjetor, strukturën e projektit, si dhe dokumentet kryesore strategjike dhe politikat operative të ASPA-s. Vendimet e bordit ekzekutohen nga drejtori i ASPA-s dhe stafi administrativ. Përfaqësuesit e ministrisë në bord shërbejnë pa shpërbim, ndërsa anëtarët e tjerë marrin një tarifë simbolike për çdo pjesëmarrje në takime.

QTATD

Ky institucion ka një bord këshillimor të përbërë nga 5 anëtarë: a) Zëvendësministri përgjegjës për financat, i emëruar nga ministri, shërben si kryetar; b) Drejtori i Përgjithshëm i Tatimeve, anëtar; c) Drejtori i Përgjithshëm i Doganave, anëtar; ç) Drejtori i departamentit përgjegjës për politikat fiskale dhe makroekonomike në ministrinë përgjegjëse për financat, anëtar; d) Drejtori i Përgjithshëm i Qendrës, anëtar.

Shkolla e Drejtorëve

Shkolla ka një bord drejtues të përbërë nga 5 anëtarë:

1. Kryetari i bordit, përfaqësues i MAS-it (Drejtor i ASKAP)
2. Zv./Kryetar - bashkë-drejtor i AADF
3. Anëtar - përfaqësues i MAS-it
4. Anëtar - bashkë-drejtor i AADF
5. Anëtar - ekspert i pavarur ndërkombëtar

Megjithëse kryetari i bordit është përfaqësuesi i Ministrisë së Arsimit (përfaqësues publik), shumica e anëtarëve janë nga Fondacioni AADF (përfaqësues privatë). Kjo përbërje e bordit është për shkak të faktit se mbi 60% e financimit të Shkollës dhe e aktiviteteve të saj mbulohen nga buxheti i Fondacionit, dhe pjesa e mbetur mbulohet nga tarifat e trajnimit. Ministria nuk jep asnjë kontribut nga financat publike, por i ka deleguar kompetencat ligjore publike dhe për këtë arsye kryeson bordin dhe mbikëqyr veprimtarinë e Shkollës

Më poshtë po paraqesim disa aspekte kryesore të qeverisjes së bordit që duhet të përcaktohen si pjesë e procesit të krijimit ligjor për institucionin e ri të trajnimit.

Funksionet e bordit

Funksionet kryesore të bordit të institucionit të ri duhet të përfshijnë:

- të shqyrtojë dhe përcaktojë strategjinë në lidhje me shërbimet e Akademisë
- të miratojë planet strategjike vjetore ose shumëvjeçare që përcaktojnë objektivat kryesore të Akademisë dhe objektivat vjetore
- të mbikëqyrë zbatimin e këtyre strategjive dhe arritjen e objektivave nga Drejtori Ekzekutiv dhe ekipi drejtues
- të miratojë kurrikulën vjetore
- të miratojë buxhetin vjetor dhe të mbikëqyrë ecurinë financiare
- të mbikëqyrë qeverisjen dhe menaxhimin e rrezikut.

Anëtarët e bordit

Për të krijuar një institucion të qëndrueshëm që gëzon një mbështetje të gjerë dhe angazhimin aktiv të aktorëve kryesorë, kjo gjë duhet të pasqyrohet në përbërjen e bordit. Kjo u konfirmua edhe gjatë procesit të konsultimit të përshkruar në pjesën e parë.

Sipas praktikës së mirë, numri optimal i anëtarëve të bordit është nga 8 deri në 12 anëtarëve dhe duhet të sigurojë përfaqësimin e të gjithë aktorëve kryesorë, përzierjen e duhur të aftësive dhe diversitetin dhe pavarësinë. Ndërsa bordi duhet të përfaqësojë të gjitha interesat kryesore, numri i anëtarëve nuk duhet të jetë aq i madh sa të bëhet i vështirë funksionimi dhe përmbushja e funksioneve të bordit.

Megjithëse numri i saktë i anëtarëve do të varet nga forma juridike e institucionit të ri (shiko më lart), më poshtë paraqiten disa udhëzime.

Palët kryesore të interesit nga pushteti qendror dhe vendor duhet të jenë të përfaqësuara:

- Ministri i Shtetit për Pushtetin Vendor/AMVV: 1 përfaqësues dhe kryetar
- Departamenti i Administratës Publike: 1 përfaqësues
- Ministria e Financave: 1 përfaqësues
- Shoqata për Autonominë Vendore: 1 përfaqësues
- Shoqata e këshillave të Qarqeve: 1 përfaqësues
- Përfaqësuesi i Kryebashkiakëve: 1 përfaqësues (i emëruar përmes shoqatave)
- Drejtori Ekzekutiv i Akademisë për Qeverisjen Vendore

Opsione të tjera për përfaqësimin në Bord janë:

- Përfaqësimi i mëtejshëm i bashkive, p.sh. Tirana
- Sektori i donatorëve/OJQ-ve – ky përfaqësim varet nga statusi juridik. Nëse themelohet si një OJQ me financim nga donatorët, atëherë kjo do të duhet të pasqyrohet edhe në anëtarësinë e bordit
- Ministria e Brendshme
- ASPA
- Universitetet
- Sektori privat

Mbledhjet e Bordit

Bordi duhet të mbledhet çdo tre muaj, ose më shpesh nëse kërkohet, për të trajtuar çështjen e funksionimit të bordit. Duhet të bihet dakord për urdhrat e përhershëm.

Kushtet e punës së bordit

Për funksionimin e bordit, duhet të hartohen kushtet e punës. Kushtet e punës mund të përfshijnë sa vijon:

- Funksionet e bordit.
- Anëtarët e bordit.
- Roli i Kryetarit.
- Mbledhjet dhe zhvillimi i mbledhjeve.
- Procesverbalet e mbledhjeve.
- Detyrat e bordit.
- Konfidencialiteti.
- Vlerësimi i performancës së bordit.
- Komisionet e bordit.
- Trajnimi
- Autoriteti për të marrë ekspertizë të jashtme ligjore ose ekspertizë tjetër, sipas nevojës.

Komisionet e bordit

Legjislacioni mund të parashikojë që bordi të krijojë komisione për ta mbështetur atë në kryerjen e funksioneve të tij. Komisionet e bordit, ku secili mund të përfshijë pjesëtarë jo-anëtarë me ekspertizë të specializuar, do të shqyrtojnë dhe trajtojnë fushat e veçanta me interes, si strategjia, financat, personeli ose auditimi. Komisionet do t'i raportojnë Bordit. Për këto komisione duhet të hartohen kushtet e punës.

Sekretari i Bordit

Bordit duhet t' i sigurohet mbështetja e duhur administrative, duke përfshirë emërimi i një sekretari të bordit. Sekretari duhet të mbajë procesverbalet e mbledhjeve të Bordit dhe duhet të qarkullojë njoftimet, rendin e ditës, dokumentacionin dhe raportet përpara mbledhjeve për të bërë të mundur shqyrtimin e plotë nga Bordi.

Propozimi 4

Detajet e anëtarësisë dhe funksionimit të bordit duhet të përcaktohen me ligj. Të gjithë aktorët kryesorë të pushtetit qendror dhe vendor duhet të jenë të përfaqësuar me anëtar, dhe në varësi të statusit juridik të AQV-së, mund të përfshihen edhe disa aktorë të tjerë. Megjithatë, nuk duhet të ketë më shumë se 12 anëtarë.

2.5. Shërbimet

Shërbimet që do të ofrohen nga institucioni i ri mund të përfshijnë kategoritë e mëposhtme:

- Të hartojë dhe shpërndajë programe të të nxënimit dhe zhvillimit
- Të organizojë konferenca dhe uebinarë
- Të menaxhojë cilësinë dhe akreditimin
- Të menaxhojë njohuritë
- Të ofrojë mundësi për rrjetëzim dhe bashkëpunim

- Të koordinojë dhe të bashkëpunojë me institucionet e tjera përkatëse.

Propozohet që këto shërbime të zhvillohen me faza (mbi 5 vjet) dhe kjo duhet të pasqyrohet në një **plan strategjik zhvillimi** që duhet të vihet në zbatim në vitin e parë të funksionimit të Akademisë. Më poshtë, përshkruhen kategoritë e ndryshme të shërbimeve.

Hartimi dhe shpërndarja e programeve të të nxënies dhe zhvillimit

Akademia do të ofrojë trajnim dhe zhvillim të fokusuar në mënyrë specifike në nevojat e qeverisjes vendore. Fushat si legjislacioni i qeverisjes vendore, zhvillimi vendor, zhvillimi ekonomik, financat e qeverisjes vendore dhe trajnime të tjera vertikale të përqendruara në nevojat e qeverisjes vendore do të plotësojnë trajnimin e përgjithshëm të kompetencave të ofruara tashmë nga ASPA.

Akademia duhet të kryejë një **analizë të nevojave për trajnim (ANT)** për grupet kryesore me përparësi të stafit dhe zyrtarëve të zgjedhur vendorë (drejtuesit nivelit të lartë, stafi i sapo rekrutuar i autoriteteve vendore, këshilltarët e zgjedhur rishtazi, kryetarët e bashkive). Kjo duhet të ndërmerret në konsultim me ASPA-n dhe KiE-në duke përdorur metodologjinë e zhvilluar së fundmi dhe mjetet e automatizuara për kryerjen e një ANT-je. Nevojat e kategorive të ndryshme të stafit mund të analizohen në vitet e mëvonshme. Kjo ANT, së bashku me kuadrin e kompetencave për qeverisjen vendore dhe dokumentet e tjera strategjike, do të sigurojnë bazën për zhvillimin e kurrikulës.

Gjithashtu, propozohet që në vitin e parë Akademia të zhvillojë një program trajnimi bazë, që do të ofrohet si një program i përzier (online dhe personalisht), që trajton funksionet kryesore të qeverisjes vendore në Shqipëri, legjislacionin kryesor përkatës, rolet e zyrtarëve dhe anëtarëve të zgjedhur dhe aspekte të tjera thelbësore për funksionimin e qeverisjes vendore. Nëse është e mundur, mund të zhvillohet si një certifikatë e akredituar për qeverisjen vendore. Duke ofruar një program të tillë, Akademia e re mund të arrijë një audiencë të gjerë shumë shpejt dhe të zhvillojë një profil të lartë.

Gjatë procesit të konsultimit u referuan fusha të tjera specifike për trajnim (shiko më lart) dhe këto, së bashku me rezultatet e ANT-së, duhet të përdoren për të ndërtuar kurrikulën e trajnimit.

Si pjesë e strategjisë së saj të zhvillimit, Akademia duhet të hetojë opsionet që lidhen me akreditimin, duke përfshirë mënyrën se si trajnimi i ofruar mund të çojë në kualifikime.

Me kalimin e kohës, mund të zhvillohen qasje të ndryshme për të mësimin dhe zhvillimin. Këto mund të përfshijnë programe trajnimi dhe mentorimi, ose vizita studimore.

Konferencat dhe uebinarët

AQV-ja duhet të organizojë konferenca dhe aktivitete mësimore për sektorin. Këto mund të përqendrohen në zhvillimet e fundit si legjislacioni i ri, shërbimet e reja që do të ofrohen nga qeverisja vendore, fushat e specializuara si planifikimi urban dhe aktivitetet për ndarjen e praktikave të mira që nxjerrin në pah shembuj të praktikave të mira në qeverisjen vendore në Shqipëri dhe në nivel ndërkombëtar.

Gjithashtu, duhet të organizohen aktivitete online.

Një nga objektivat kryesore është që drejtuesit, praktikuesit dhe zyrtarët e zgjedhur në nivel vendor të takohen, të mësojnë dhe të diskutojnë rreth çështjeve me rëndësi.

Rrjetëzimi dhe bashkëpunimi

Akademia duhet të kërkojë të krijojë dhe lehtësojë rrjetet e qeverisjes vendore për të mbështetur të nxënien dhe zhvillimin. Ndër to mund të jenë rrjetet për shkëmbimin e praktikave të mira në fusha të caktuara, por mund të jenë gjithashtu rrjete që bashkojnë kategori të ndryshme të menaxhimit dhe stafit, p.sh. specialistët e financave. Të mësuarit nga kolegët mund të mbështetet nga ekspertë në bashki të caktuara që ndajnë përvojën me të tjerët që mund të mësojnë nga kjo përvojë.

Do të ketë gjithashtu një mundësi për të zhvilluar një rrjet në nivel ndërkombëtar që do të lehtësojë shkëmbimin e njohurive dhe përvojës në qeverisjen vendore mes Shqipërisë dhe vendeve të tjera të rajonit.

Me kalimin e kohës, Akademia duhet të kërkojë të zhvillojë marrëveshje bashkëpunimi me institucione të tjera brenda dhe jashtë Shqipërisë.

Akreditimi dhe cilësia

Akademia e re për Qeverisjen Vendore mund të luajë rol në fushën e akreditimeve.

Për shembull, Akademia mund të ketë një rol koordinues në lidhje me certifikimin e ofruar nga agjencitë e tjera shtetërore, si për shembull për nëpunësit civilë që punojnë në pozicione të caktuara në bashki në fusha si auditimi i brendshëm, prokurimi, financat dhe menaxhimi i burimeve njerëzore. Kjo do të ndihmonte për të siguruar një koordinim dhe menaxhim të përgjithshëm të procesit të certifikimit për stafin e qeverisjes vendore.

Akademia mund të japë gjithashtu certifikata për programe të caktuara të ofruara nga vetë ajo. Këto mund të jenë certifikata që dëshmojnë se personi ka përfunduar programin ose mund të bazohet në një lloj vlerësimi. Kjo gjë duhet të vlerësohet më tej dhe dhënia e kualifikimeve bazuar në vlerësim mund të jetë e nevojshme të koordinohet me organizatat partnere, p.sh. në sektorin universitar.

Akademia duhet të ketë një rol në bashkërendimin e materialeve të trajnimit për qeverisjen vendore nga organet jo shtetërore, siç janë OJQ-të dhe kjo do të ndihmojë në përafrimin e këtyre materialeve me vlerësimin e nevojave për trajnim për qeverisjen vendore (shiko më lart). Akademia duhet të ketë rol në rishikimin e kurrikulës së programeve nga këto agjenci të jashtme për të siguruar që ato të plotësojnë kërkesat e qeverisjes vendore dhe të mos dublojnë nisma të tjera të planifikuara.

Menaxhimi i njohurive

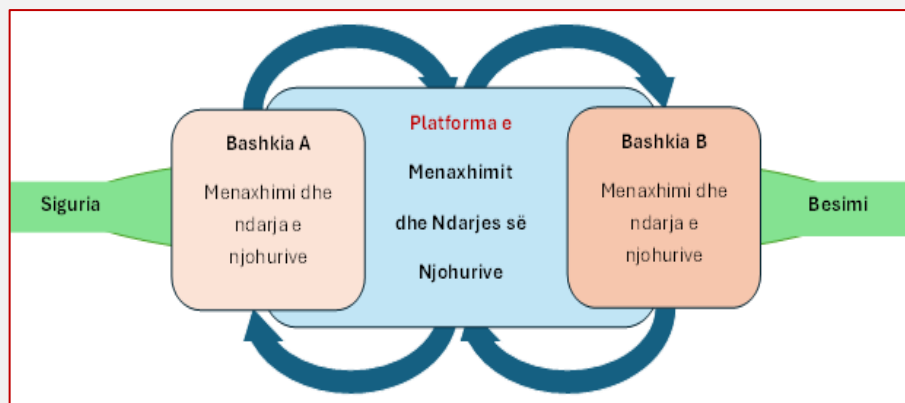
Ky kapitull është hartuar duke u mbështetur tek Paper “Platforma për Menaxhimin dhe Shkëmbimin e Njohurive për Qeverisjen Vendore në Shqipëri” Prill 2024, i përgatitur nga ekspertët e HSLU-së (Universiteti i Lucernës) dhe ekspert kombëtar, në kuadër të projektit “Bashki të Forta”/Helvetas, me qëllim mbështetjen e një shërbimeve kuqe të Akademisë për Qeverisjen Vendore në Shqipëri.

Platforma për Menaxhimin dhe Ndarjen e Njohurive (MNN) konsiderohet si një ndër shërbimet kryesore të konceptit dhe kuadrit tërësor të funksioneve të Akademisë për Qeverisjen Vendore. Qëllimi kryesor i zhvillimit të konceptit dhe kuadrit të platformës MNN-së është mundësimi i përdorimit të mjeteve të ndryshme të të nxëniet dhe përmirësimi i zhvillimit dhe ndarjes së njohurive në forma të ndryshme, për të mbështetur ngritjen e kapaciteteve të zyrtarëve të qeverisjes vendore. Krahas këtyre funksioneve kyçe, MNN do të shërbejë edhe

si një hapësirë virtuale e përbashkët për ndërveprim, shkëmbim dhe komunikim ndërmjet aktorëve të sistemit, të cilë punojnë në fushën e qeverisjes vendore. E gjithë korniza e platformës së MNN-së do të funksionojë si një ndërthurje e ndërveprimit ndërmjet aktorëve, proceseve dhe produkteve, me ndihmën e një platforme elektronike me veçori të avancuara dhe në përputhje me standardet teknike. Gjithashtu, do të nevojitet integrimi i inteligjencës artificiale për të bërë të mundur aktivizimin e shërbimeve novatore të të nxënit.

Platforma MNN -ja do të fokusohet te krijimi dhe ndarja e njohurive, bashkëpunimi dhe të nxënit. Ajo do të mundësojë identifikimin, organizimin dhe shpërndarjen e njohurive organizative, praktikave më të mira dhe produkteve të tjera të të nxënit, si dhe të ekspertizës në nivelin e qeverisjes vendore. Platforma MNN do të mbështesë një gamë të gjerë materialesh, si dokumente, artikuj, video, prezantime, forume dhe profile ekspertësh, të përshtatshme për të identifikuar njohuritë e nënkuptuara dhe të shprehura. Nëpërmjet veçorivët të platformës, si forumet e diskutimit, rrjetëzimi social, faqet informuese, të nxënit mes kolegëve dhe komunitet e dijes, do të bëhet i mundur promovimi i angazhimit të përdoruesve dhe ndarja e njohurive. Duke shërbyer si një hapësirë virtuale e përbashkët për ndërveprimin ndërmjet aktorëve të ndryshëm në nivelin e qeverisjes vendore dhe qendrore, platforma MNN do t'i frymëzojë përdoruesit, kryesisht ata të nivelit të qeverisjes vendore, që të ndërveprojnë dhe shkëmbejnë informacione në mënyrë të sigurt me kolegët dhe ndërmjet niveleve dhe pozicioneve të ndryshme, të shprehin lirisht opinionet dhe qëndrimet e tyre, si dhe të jenë në gjendje të ofrojnë dhe pranojnë hapur njohuri.

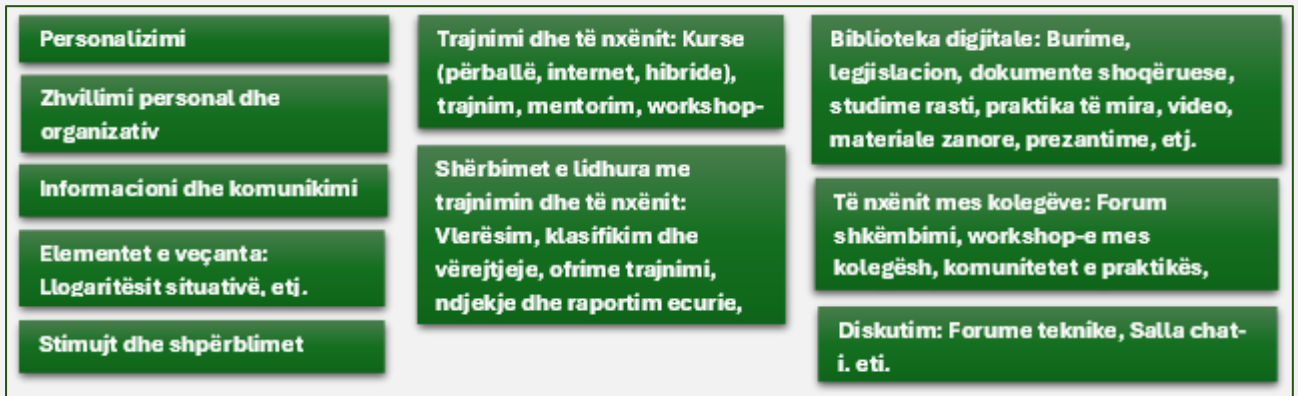
Siguria psikologjike dhe besimi përbëjnë elemente të rëndësishme, që duhet të integrohen në konceptin e platformës së MNN-së dhe në funksionin e saj (kultura e punës).



Përmbajtja dhe shërbimet

Platforma e MNN-së duhet t'u përgjigjet kryesisht nevojave të zyrtarëve të qeverisjes vendore sa i përket zhvillimit të kapaciteteve. Sigurisht, ajo duhet të shërbejë edhe për krijimin e një komunikimi efektiv, qoftë në aspektin vertikal ndërmjet institucioneve të qeverisjes vendore dhe asaj qendrore, po ashtu dhe në atë horizontal ndërmjet vetë qeverive vendore. Në këtë drejtim, parimi udhëheqës kryesor i platformë MNN-së duhet të përqendrohet te funksionet sektoriale dhe funksionet e tjera të përgjithshme dhe administrative të ushtruara nga bashkitë, që duhet të pasqyrohen në vetë strukturën e platformës. Platforma duhet të përfshijë një sportel (përvijimi i ekstranetit) dhe një zyrë prodhuese (përvijimi i intranetit), që ndërveprojnë me njëra-tjetrën, si dhe një sërë shërbimesh (disa më të realizueshme në fazën e parë (zhvillimi i platformës), po ashtu dhe një listë më të gjerë, që do të zhvillohet në një fazë të mëvonshme (konsolidimi i platformës), që përfshin: trajnimin dhe zhvillimin e punonjësve dhe të zgjedhurve në nivelin vendor; Kurse në internet; Histori suksesi; Regjistrin e Ekspertëve; Forume diskutimi; dokumente të ndryshme, që përfshijnë botime, formularë, shabllonë; Procedura, Politika; Përditësime; Aktivitete; Hapësira chat-i; Vërejtje dhe sugjerime; etj.

Në vijim përfshihet një paraqitje skematike e shërbimeve që do të ofrohen (ende joshteruese).



Proceset dhe procedurat

Funksionimi i duhur i Platformës së MNN-së do të varet nga zbatimi i suksesshëm i proceseve dhe procedurave që rregullojnë aspektet e ndryshme të Platformës. Proceset e punës duhet të konceptohen dhe të përcaktohen/miratoohen për të siguruar ofrimin e shërbimeve në mënyrë të përshtatshme dhe cilësore për përdoruesit/përfituesit. Të gjitha proceset dhe procedurat duhet të jenë të udhëhequra nga objektivat dhe t'u përgjigjen, në masën e mundshme, hapave të mëposhtëm të skemës. Veçoritë e lartpërmendura janë gjithashtu të lidhura me një skemë organizative, që mund të jetë e strukturuar si më poshtë:



Metodologjia dhe Procesi i Biznesit për identifikimin dhe grumbullimin e produkteve KM (Burimi: Oliver Kessler / HSLU)

Standardet teknike dhe Inteligjenca artificiale (IA)

Platforma e ANNJ-së do të ngrihet sipas standardeve koherente, që ofrojnë një përvojë miqësore me përdoruesin dhe sigurojnë integrimin me platformat e tjera dhe me veçoritë e sigurisë. Këto standarde duhet të përcaktojnë: Regjistrimin dhe vërtetimin e lehtë por të sigurt; Sigurinë dhe privatësinë; Aftësitë e integritit me mjetet dhe shërbimet e palëve të treta; Pajtueshmërinë me pajisjet celulare për të siguruar aksesueshmëri të pajisjeve dhe platforma të ndryshme; Veçori aksesueshmërie për të akomoduar përdoruesit me aftësi të kufizuara, etj. Nga ana tjetër, Platforma e MNN-së duhet të zbatojë standardet e detyrueshme të AKSHI-t. Mjetet e IA-së duhet të përfshihen në Platformën e ANNJ-së (ndoshta jo që në fazën fillestare), pasi mundësojnë praktikitet, efektivitet dhe krijojnë mundësi për përvoja të reja për përdoruesit e platformës, ku përfshihen: Trajnuesi IA, Krijuesi IA, Simuluesi IA, Përkthyesi IA, Menaxheri i prokurimeve IA.

Koordinimi dhe bashkëpunimi me institucionet e tjera përkatëse

Akademia mund të ketë një rol bashkërendues, veçanërisht në lidhje me bashkërendimin e të nxënimit dhe zhvillimin për bashkitë. Siç u përmend më sipër, bashkëpunimi me ASPA-n është veçanërisht i rëndësishëm për të siguruar që shërbimet e të dy institucioneve të jenë plotësuese dhe të shmangët rreziku i mbivendosjes dhe dublimit. Ndërkohë, bashkëpunimi dhe koordinimi me AMVV-në është gjithashtu i një rëndësie të veçantë për të siguruar koordinimin e trajnimeve të ofruara për NJVV-të nga të gjithë ofruesit e shërbimeve, si projektet e financuara nga donatorët, agjencitë shtetërore, universitetet, OJF-të dhe ofruesit e tjerë.

Gjatë konsultimit u sugjerua gjithashtu që me kalimin e kohës, Akademia mund të bashkërendojë të nxënimit dhe zhvillimin e kontributeve të OJQ-ve dhe donatorëve në sektor për të ndihmuar që shërbimet të ofrohen në një mënyrë të strukturuar dhe të planifikuar, në mënyrë që të optimizohen përfitimet.

Propozimi 5: Shërbimet

Një strategji e re duhet të përcaktojë zhvillimin e shërbimeve gjatë një periudhe 5-vjeçare. Duhet të kryhet një analizë e nevojave për trajnim të grupeve kryesore dhe, mbi bazën rezultateve të ANT-së dhe të kompetencave të përcaktuara në kuadër, të hartohet kurrikula. Propozohet që në vitin e parë të zhvillohet një program bazë për studimet e qeverisjes vendore dhe të synojë një audiencë të gjerë në qeverisjen vendore. Shërbime të tjera trajnimi dhe zhvillimi, duke përfshirë uebinarë, stërvitje, menaxhim të njohurive dhe rrjete, duhet të zbatohen gradualisht gjatë periudhës së strategjisë.

Akademia do të luajë gjithashtu rol për akreditimin, prandaj duhet të përcaktohet roli i duhur dhe të trajtohet sipas nevojës me legjislacion.

Akademia do të ketë një rol koordinues dhe të kontrollit të cilësisë në lidhje me kontributet nga ofruesit e tjerë të trajnimit. Ajo do të luajë gjithashtu rol në menaxhimin e sistemit të ri të menaxhimit të njohurive.

2.6. Financimi

Modeli i financimit

Që Akademia e Qeverisjes Vendore të jetë e suksesshme, është me rëndësi të krijohet një model i fortë dhe i qartë financiar. Marrëveshjet e financimit duhet të përcaktohen në legjislacion.

Marrëveshjet e financimit të vendosura në institucionet e tjera të trajnimit të shqyrtuara përmblihen më poshtë.

Tabela 3: Mekanizmat e financimit të institucioneve trajnuese (burimi: Punimi i E.Hoti)

ASPA është një institucion publik dhe burimi kryesor i financimit të saj vjen nga buxheti i shtetit. Buxheti i ASPA-s është një zë i veçantë në buxhetin e shtetit, i miratuar çdo vit nga parlamenti për administratën publike. Kjo i siguron asaj stabilitet dhe vizibilitet, si institucion publik në menaxhimin financiar. ASPA mund të ketë burime të tjera financimi, të tilla si tarifa të trajnimeve ose projektet e financuara nga BE-ja ose donatorë të ndryshëm. Në vitin 2024, ASPA nisi të zbatojë një qasje më proaktive për të ofruar trajnime me pagesë për individët jashtë shërbimit civil ose nga shoqëritë tregtare publike.

QTATD është një institucion publik dhe menaxhohet financiarisht në të njëjtën mënyrë si ASPA dhe institucionet e tjera publike.

Buxheti vjetori **Akademisë së Sigurisë** caktohet nga buxheti i Ministrisë së Brendshme përmes programit financiar për Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë së Shtetit, ku përfshihet edhe buxheti i Akademisë së Sigurisë

Shkolla e Drejtorëve financohet tërësisht nga fonde jopublike, me mbi 60% që vijnë nga Fondacioni AADF dhe pjesa tjetër nga tarifatat e trajnimit.

Buxheti i **Akademisë së Studimeve Politike** mbulohet 98% nga projekte dhe donatorë të ndryshëm, me pjesën e mbetur nga tarifatat e pjesëmarrësve.

Në konsultim me aktorët kryesorë, u dhanë mendime të ndryshme për këtë çështje, por shumica vlerësoi se burimet kryesore të financimit duhet të jenë nga qeverisja qendrore dhe qeverisja vendore. **Financimi nga qeveria qendrore** është i nevojshëm, pasi qeverisja vendore nuk do të kishte burime të mjaftueshme financiare për të mbështetur AQV-në. Megjithatë, duhet të ketë në një farë mase edhe **financim nga qeverisja vendore**, sepse shërbimet e Akademisë i drejtohen ekskluzivisht pushtetit vendor.

Një burimi tjetër kryesor dhe i mundshëm i financimit është **komuniteti i donatorëve**. Financimi nga donatorët do të varet nga statusi juridik i institucionit të ri. Për shembull, ashtu sikurse u përshkrua më sipër. Nëse organi themelohet si një OJQ, kjo e rrit mundësinë e financimit nga donatorët. Niveli dhe kohëzgjatja e financimit të donatorëve do të duhet të diskutohet me organizatat përkatëse të donatorëve.

Duhet të vendoset **ndarja** e saktë e fondeve qendrore dhe vendore dhe ndarja mund të funksionojë në një shkallë të rrëshqitshme që do të lejonte kohë për zhvillimin e shërbimeve të Akademisë. Për shembull, në vitin e parë mund të bazohet në një financim prej 70% nga qeveria qendrore dhe 30% nga qeverisja vendore, por pas një periudhe kohore, kjo mund të lëvizë në mënyrë progresive drejt një financimi 50:50 nga të dyja.

Financimi nga qeveria qendrore mund të caktohet si pjesë një granti të përgjithshëm vjetor që qeveria qendrore i transferon pushtetit vendor. Mund të shprehet si % e totalit të grantit ose e kostos totale administrative/të personelit të NJQV-ve, ose mund të llogaritet si një shumë fikse trajnimi për person.

Duhet të merret parasysh **niveli i pagesës së kërkuar nga ana e secilës bashki**, por mund të caktohet edhe mbi bazë vjetore, siç përshkruhet më sipër. Gjatë konsultimit u sugjerua gjithashtu që tarifa vjetore për bashkitë të bazohet në nivelet e të ardhurave për secilën bashki, ose në numrin e stafit.

Gjithashtu, ekziston mundësia që AQV-ja të **vendosë tarifa** për disa ose të gjitha shërbimet e saj. Kjo duhet të përcaktohet në ligj. E mira e kësaj qasjeje është se edhe një tarifë në një masë modeste, të reduktuar për shërbimet do të përbënte një element financimi të bazuar në aktivitet. Thënë ndryshe, ato bashki që konsumojnë më shumë shërbime do të paguanin më shumë.

Rekomandohet që të zhvillohen që tani një sërë modelesh financiarë, duke përdorur metoda dhe nivele të ndryshme caktimi të fondeve, përfshirë një caktimin e tarifave. Kjo do të ndihmonte në gjetjen e një qasjeje të ekuilibruar që do të sigurojë qëndrueshmëri..

Niveli i financimit

Megjithëse qëllimi i këtij punimi nuk është të propozojë nivelet e sakta të financimit që do të kërkohen për krijimin dhe funksionimin e AQV-së (pasi do të llogaritet pasi të jenë marrë vendimet për nivelin e stafit, ambientet, etj.), këtu mund të merren parasysh kërkesa e përgjithshme për financim bazuar në madhësinë dhe financimin e institucioneve të tjera të trajnimit. Ato përmbledhen më poshtë.

Tabela 4: Nivelet e financimit të institucioneve trajnuese (burimi: Punimi i E.Hoti)

Buxheti vjetor **ASPA**-s për vitin 2022 dhe 2023 ishte afërsisht 550 000 euro në vit, nga të cilat afro 110 000 euro u dedikuan vetëm për programet e trajnimit (tarifat e trajnerit dhe platformat online), ose rreth 20-25% të buxhetit total. Pjesa e mbetur prej 75-80% ishin kosto administrative dhe pagat. ASPA ka një staf prej 21 punonjësish.

QTATD ka një buxhet vjetor prej afërsisht 310 000 euro, nga të cilat 10% shpenzohen për programet e trajnimit. QTATD ka 9 punonjës.

Shkolla e Drejtorëve ka një buxhet vjetor prej afërsisht 3-3,5 milion dollarë amerikanë. Shpenzimet e stafit arrijnë nga 5-10% e totalit të buxhetit. Pjesa tjetër e buxhetit shpenzohet për trajnime dhe aktivitete të tjera. Shkolla e Drejtorëve nuk paguan për hapësirën e zyrës dhe kostot fikse të zyrës (si uji, energjia elektrike), pasi këto mbulohen nga Ministria e Arsimit dhe janë pjesë e marrëveshjes së bashkëpunimit me Fondacionin AADF.

Duke marrë ASPA-n si model krahasues dhe duke supozuar se Akademia e Qeverisjes Vendore do të krijohet fillimisht me 7 deri në 10 punonjës, përfshirë një Drejtor Ekzekutiv, pritet që niveli i përgjithshëm i financimit të parashikuar për vitin e parë të jetë nga 350,000 deri në 450,000 Euro. Kjo më pas mund të rritet me kalimin e kohës nëse rritet stafi dhe shërbimet.

Kostot

Kostot e ngritjes dhe funksionimit të Akademisë do të duhet të llogariten me hollësi, por në vijim do të përcaktohen kategoritë e përgjithshme të kostove që do të lindin:

Kostot e krijimit të Akademisë

Gjatë fazës së krijimit do të dalin disa kosto të caktuara, të tilla si:

- Rekrutimi i drejtorit ekzekutiv dhe i stafit: kostot e rekrutimit do të lidhen me marrjen në punë të drejtorit dhe stafit tjetër të fillimit
- Ndërtesa/zyrat: Do të ketë disa kosto që lidhen me marrjen e mjediseve të përshtatshme. Niveli i kostos do të varet nga fakti nëse do të gjenden ambiente të reja, ose nëse mund të ndahen ambientet ekzistuese, p.sh. ambientet e reja të propozuara për ASPA-n. Do të ketë gjithashtu disa kosto mobilimi/përshtatjeje.
- Infrastruktura teknologjike: Duhet të sigurohet teknologjia e nevojshme për operimin e një institucioni trajnimi. Kjo do të përfshijë harduerin, duke përfshirë një rrjet të zonës lokale, objektet e internetit, softuerin, duke përfshirë një platformë mësimore online.
- Pajisjet e trajnimit: Pajisje të tilla si projektorë, dërrasa të bardha dhe teknologji të tjera themelore të trajnimit
- Brandimi Akademia do të duhet të zhvillojë një markë dhe logo, dhe të investojë në komunikimin e themelimit dhe rolit të saj në sektorët dhe grupet përkatëse
- Ngritja e bordit : Mund të ketë disa kosto relativisht të vogla që lidhen me zgjedhjen dhe emërimin e anëtarëve të bordit, si dhe mbështetjen e nevojshme për të.

Kostot operative

Disa nga kostot kryesore operative janë si më poshtë:

- Mirëmbajtja e infrastrukturës: mirëmbajtja e ndërtesave duke përfshirë dritën, ngrohja, mobiljet dhe pajisjet; mirëmbajtja dhe licencat e rrjetit, softuerit dhe harduerit, faqja e internetit.
- Kostot e personelit: përfshirë pagat e drejtorit dhe të personelit tjetër dhe kostot e udhëtimit
- Kostot e ofrimit të shërbimit: tarifatat e trajnerit, materialet, kostot e ambientit, udhëtimi dhe sigurimi i cilësisë.
- Tarifatat e bordit dhe kostot e mbështetjes
- Korporata: konsulenca, tarifa e anëtarësisë, brandimi dhe artikujt e kancelarisë, amortizimi, banka, auditimi, sigurimi, shërbime ligjore.

Pasi të jenë marrë vendimet për krijimin e AQV-së dhe formën e saj juridike, mund të hartohet një buxhet i detajuar për zërat kryesorë të kostove.

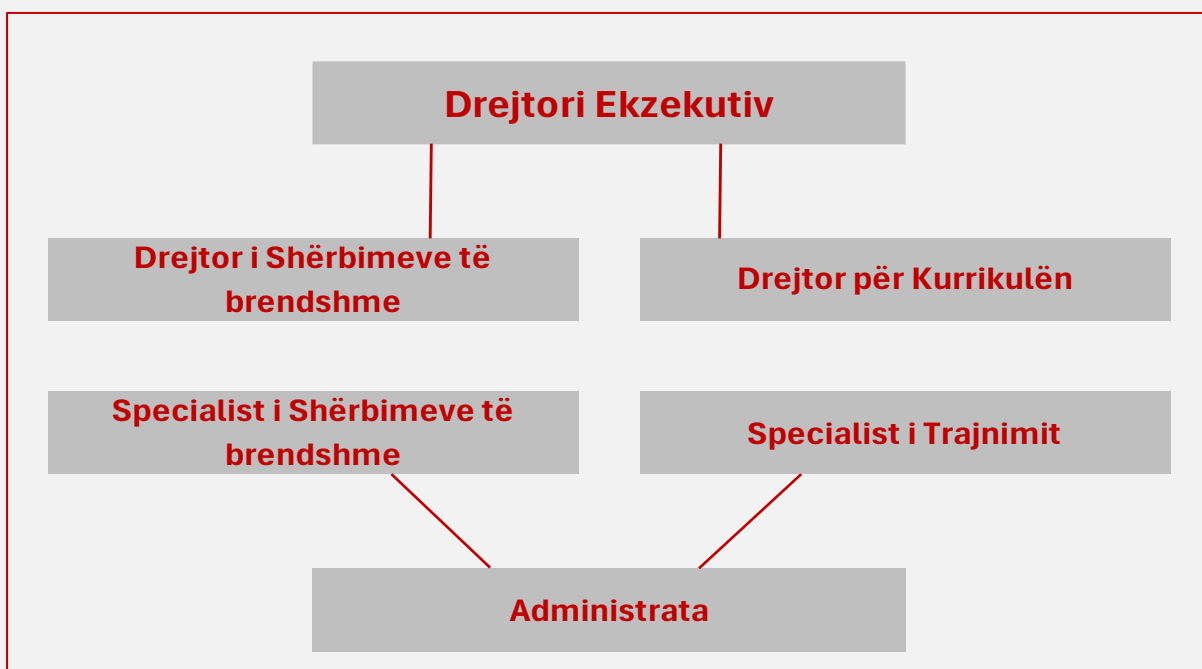
Propozimi 6: Financimi

Modeli i financimit: Metoda e financimit duhet të jetë e përcaktuar me ligj, duke përfshirë financimin nga buxheti qendror dhe financimin nga NJQV-të, si dhe masën e fondeve që do të caktohet. Financimi nga donatorët duhet të konsiderohet në kuadrin e vendimit për statusin juridik. Duhet të zhvillohen skenarë të ndryshëm për informimin e vendimmarrjes për nivelin e financimit që do të ofrohet nga sektorë të ndryshëm si dhe çështja e caktimit të tarifave.

Buxheti: Pasi të jenë marrë vendimi nëse akademia do të jetë si agjenci më vete, më pas duhet të përcaktohet buxheti, duke përfshirë kostot operative të përgjithshme, pagat, si dhe koston e krijimit.

2.7. Menaxhimi dhe plotësimi me personel

Ka një mendim të përgjithshëm se stafi fillestar i AQV-së duhet të jetë i vogël, ndoshta nga 7 deri në 10 vetë. Më poshtë paraqitet një skicë e strukturës organizative e Akademisë së re.



Drejtori Ekzekutiv

Roli i Drejtorit Ekzekutiv është thelbësor për suksesin e çdo institucioni të ri publik, prandaj emërimi i parë i Drejtorit Ekzekutiv të AQV-së duhet të trajtohet me kujdes. Drejtori Ekzekutiv duhet të emërohet nga bordi përmes një procesi konkurrues, ndoshta duke përdorur një agjenci profesionale rekrutimi. Kontrata fillestare do të ishte për pesë vjet me mundësi rinovimi. Drejtori Ekzekutiv do t'i raportojë periodikisht Bordit Drejtues.

Kompetencat kryesore të Drejtorit Ekzekutiv janë:

- Kompetenca strategjike: të jetë i aftë të zhvillojë dhe zbatojë një strategji të re
- Udhëheqja dhe menaxhimi: të jetë i aftë për të udhëhequr Akademinë në fazën e saj të zhvillimit, të mbikëqyrë procesin e rekrutimit të stafit dhe të menaxhojë e zhvillojë stafin.
- Qeverisja vendore: të zotërojë njohuri rreth politikave, strukturave, njerëzve dhe sfidave të NJQV-ve.
- Të nxënit dhe zhvillimi: të zotërojë njohuri dhe përvojë në trajnim dhe zhvillim.
- Qeverisja: të zotërojë njohuri rreth parimeve të qeverisjes së mirë dhe të ketë aftësi për të punuar me një Bord.
- Menaxhimi i marrëdhënieve: të jetë i aftë të zhvillojë marrëdhënie në një nivel të lartë.

Drejtuesit e nivelit të lartë

Duhet të emërohen të paktën dy drejtues të nivelit të lartë. Një **Drejtor i Shërbimeve të Brendshme**, i cili do të menaxhojë financat, burimet njerëzore dhe infrastrukturën. Tjetri do të ishte **Drejtori i Kurrikulës**, i cili do të ishte përgjegjës për të gjitha aspektet e kurrikulës, duke përfshirë zhvillimin dhe marketingun e shërbimeve dhe zhvillimin e marrëdhënieve kryesore.

Personeli tjetër

Drejtori i Shërbimeve të Brendshme do të mbështetet nga një asistente ekzekutive e administrative. Drejtori i Shërbimeve të Kurrikulës do të mbështetet nga tre **specialistë trajnimi**, të cilët do të jenë përgjegjës për hartimin dhe zhvillimin e programeve, materialeve dhe shërbimeve në konsultim me klientët; identifikimin e trajnerëve të jashtëm dhe komunikimin me ta rreth ofrimit të programit; ofrimin e disa shërbimeve; lidhjen me klientët; dhe koordinimin e ofrimit dhe kryerjen e vlerësimit të programit. Ideale do të ishte që këta specialistë të kenë përvojë në zhvillimin dhe hartimin e programeve të trajnimit dhe zhvillimit, si dhe të kenë njohuri në qeverisjen vendore.

Duhen dy ose tre anëtarë staf administrativ për të mbështetur specialistët e trajnimit.

Me kalimin e kohës, personeli mund të zgjerohet në përputhje me zhvillimin e shërbimeve. Megjithatë, rekomandohet që stafi të jetë relativisht i vogël (jo më shumë se 15-20 në total) duke zbatuar një qasje të kostove efektive.

Propozimi 7: Personeli

Drejtori Ekzekutiv duhet të emërohet me konkurs dhe pas emërimit duhet të mbikëqyrë emërimin e stafit tjetër, përkatësisht të Drejtorit për Shërbimet e Korporatës, Drejtorit të Kurrikulës, asistentes ekzekutive, specialistëve të trajnimit dhe stafit mbështetës administrative.

2.8. Mënyra e ofrimit dhe mjediset

Akademia duhet të zhvillojë mënyra të ofrimit të trajnimit si me ndjekje personalisht ashtu edhe online. Qasja që do të miratohet do të varet nga natyra e shërbimit, p.sh. disa trajnime ofrohen më së miri me ndjekje të drejtpërdrejtë. Disa trajnime mund të ofrohen me një kombinim të të mësuarit drejtpërdrejt dhe online (një qasje e përzier).

Me kalimin e kohës, Akademia duhet të zhvillojë gjithashtu uebinare dhe burime të tjera online që do të jenë të dobishme për qeverisjen vendore. Do të duhet një faqe interneti dhe një platformë mësimore online. Duhet të shqyrtohet mundësia e pasjes së një platforme mësimore online të përbashkët me ASPA-n.

Akademia e re do të kërkojë gjithashtu akomodim, duke përfshirë lehtësira për ofrimin e trajnimit dhe seminareve. Është propozuar dhe duhet të shqyrtohet mundësia e pasjes së mjediseve të përbashkëta me ASPA-n, në një ndërtesë të re në Tiranë. Megjithëse selia kryesore ka shumë të ngjarë të jetë me qendër në Tiranë, duhet të merret në konsideratë kërkesa për të ofruar disa trajnime në rajone, si dhe mundësia për një marrëveshje me disa NJQV ose organe të tjera rajonale të shërbimit publik për t'i shpërndarë objektet.

Akademia gjithashtu do të duhet të prodhojë materiale të branduara, duke përfshirë një logo. Shërbimet do të duhet të tregtohen për të ndërgjegjësuar palët e interesit për shërbimet dhe për të profilizuar rolin e Akademisë.

Propozimi 8: Mënyra e ofrimit dhe mjediset

Ofrimi i shërbimeve: metoda e ofrimit duhet të jetë një kombinim i ofrimit drejtpërdrejt, seminarët, uebinaret online ose trajnimet online. Duhet të zhvillohen edhe burime online për qeverisjen vendore. Do të jetë e nevojshme zhvillimi ose pasja e një platforme të përbashkët për mësimin online.

Mjediset: Për sa i takon vendosjes së akademisë në një ambient, përfshirë mjediset e trajnimit, mund të merret parasysh mundësia e pasjes së mjediseve të përbashkëta, apo rajonale. Akademia duhet të zhvillojë një markë dhe profil të sajën si dhe shërbime marketingu.

Pjesa 3: Periudha tranzitore drejt një Akademie për Qeverisjen Vendore

Është propozuar të ketë një periudhë tranzitore gjatë vitit 2024 dhe 2025, gjatë së cilës Akademia të themelohet plotësisht.

Këtu do të paraqesim shkurtimisht disa konsiderata për fazën tranzitore. Detyrat kalimtare u përshkruan në dokumentin e shkurtër rreth periudhës tranzitore të dorëzuar në vitin 2023..

3.1. Menaxhimi i periudhës tranzitore

Duhet të planifikohet me kujdes, menaxhimi me sukses i periudhës tranzitore deri në funksionimin e plotë të Akademisë për Qeverisjen Vendore. Rekomandohet të hartohet një **plan i detajuar** për periudhën tranzitore duke përfshirë afatin kohor të përgjithshëm, vendimet kryesore, detyrat dhe fazat, si dhe personin ose grupin përgjegjës për secilën detyrë. Plani duhet të përfshijë gjithashtu rreziqet që duhet të menaxhohen në fazën tranzitore.

Një nga rreziqet e një organizate të re të sektorit publik që kalon një fazë tranzitore për një periudhë të caktuar, është se mund të mos ketë një dalje të suksesshme nga faza tranzitore në zgjidhjen e planifikuar. Zgjidhja e përkohshme bëhet zgjidhja dhe strukturat që ishin planifikuar nuk vihen në jetë kurrë. Kjo mund të ndodhë për një sërë arsyesh, duke përfshirë:

- Prioritete të reja ose të ndryshme që lindin gjatë fazës tranzitore
- Mungesa e financimit
- Sfida e ri-angazhimit me procesin e ndryshimit
- Humbja e angazhimit nga aktorët kryesorë

Një tjetër vështirësi është se zgjidhja e planifikuar fillimisht nuk zbatohet kurrë dhe zgjidhjet e përkohshme nuk sjellin përfitimet e pritshme. Me kalimin e kohës, boshllëqet në shërbimet e të nxëniet dhe zhvillimit që fillimisht u identifikuan tek NJQV-të do të shfaqeshin edhe një herë.

Për këtë arsye, nëse do të ketë një fazë tranzitore, ajo duhet të jetë relativisht e shkurtër (idealja jo më shumë se 6 muaj), dhe gjithashtu duhet të ketë një rrugë shumë të qartë dhe afat kohor të përcaktuar për krijimin e Akademisë.

3.2. Roli i AMVV

Në mbledhjen e datës 9 Prill 2024, Grupi Ndërinstitucional i Punës vendosi që për pjesën e mbetur të vitit 2024 AMVV-ja të jetë institucioni përgjegjës për koordinimin dhe ofrimin e trajnimeve në nivel vendor.

VKM-ja e miratuar rishtazi Nr. 227 e datës 09 prill 2024 bëri disa ndryshime në funksionet e AMVV-së, përfshirë që AMVV-ja “të koordinojë proceset e punës, të marrë masa dhe të koordinojë nismat kombëtare me institucionet e tjera për zhvillimin e kapaciteteve të burimeve njerëzore të njësive të vetëqeverisjes vendore”.

Pritshmëritë janë që pasi Akademia të jetë krijuar, AMVV-ja të mund të vazhdojë të luajë një rol kryesor. Në varësi të llojit të statusit juridik të Akademisë, kjo përfshirje e vazhdueshme nënkupton:

- Kryesimin e Bordit të Akademisë
- Mbikëqyrja e performancës
- Dhënien e kontributit në trajnime dhe shërbime të tjera, si p.sh. dhënia e mendimeve/ sugjerimeve për legjislacionin e ri
- Mbështetja me personel

Sa i përket mbikëqyrjes së performancës, rekomandohet të lidhet një **marrëveshje për nivelin e shërbimit** për Akademinë e re që përcakton nivelet e synuara të shërbimeve dhe aktiviteteve për vitin, duke përfshirë metrika të tilla si kostoja e ofrimit të trajnimit për praktikant. Marrëveshja e shërbimit duhet të bihet dakord para fillimit të vitit dhe më pas të përfundojë dhe të kthehet nga Akademia në fund të vitit. Kjo është një metodë e rëndësishme për të siguruar llogaridhënien dhe ndjekjen e progresit.

Sa i përket **plotësimit me personel**, duke qenë se AMVV-ja do të jetë përgjegjëse për koordinimin e trajnimeve për NJQV-të për vitin 2024, ka gjasa që një pjesë e stafit të përfshirë në këto detyra të transferohet në Akademinë e re. Kjo mund të kursejë kostot, nëse stafi nuk do të zëvendësohet. Megjithatë, do të duhet të gjendet një mekanizëm për transferimin e stafit në Akademi, në mënyrë që ky staf të ruajnë vitet e tyre të shërbimit dhe kushtet e punësimit.

3.3. Vendimet që duhet të merren

Gjatë fazës tranzitore duhet të merren disa vendime kyçe. Ato janë trajtuar më sipër. Për lehtësi referimi, në shtojcën 2 paraqitet një përmbledhje e vendimeve kryesore, në formën e një Regjistri Vendimesh. GNP-ja ose të tjerë që drejtojnë fazën tranzitore mund të përdorin këtë ose një format të ngjashëm për të regjistruar vendimet dhe për të siguruar që të trajtohen gjitha çështjet kryesore.

Përfundime

Raporte të shumta kanë identifikuar mangësitë në kapacitetin e të nxënit, zhvillimit dhe shërbimeve përkatëse për qeverisjen vendore në Shqipëri. Më së fundmi, janë konstatuar edhe në raportin e përgatitur nga projekti BtF në qershor 2023, dhe më pas u konfirmuan gjatë konsultimeve për këtë dokument. Janë bërë përpjekje të mëparshme për të krijuar një institucion për trajtimit e këtyre mangësive, por kanë dështuar. Është e qartë se hendeku që ekziston nuk po trajtohet nga institucionet ekzistuese që ofrojnë trajnime.

Kjo është një mundësi unike për të krijuar një institucion të dedikuar për mësimin dhe zhvillimin e qeverisjes vendore për të përmbushur nevojat e stafit dhe zyrtarëve të zgjedhur. Megjithëse duhet të merren disa vendime të caktuara, si në lidhje me statusin e saktë juridik të institucionit, modelin e qeverisjes, personelin dhe financimin, të cilat janë diskutuar në këtë dokument, nëse ka vullnet për të për të gjetur një zgjidhje, atëherë cilado nga këto çështje mund të trajtohet. Bazuar në konsultimet e kryera, ka një mbështetje të konsiderueshme mes të gjithë aktorëve për krijimin e një akademie ose shkolle të pavarur të dedikuar për nevojat e qeverisjes vendore.

Nëse kjo mundësi humbet, nuk ka gjasa të krijohet një mundësi tjetër për të trajtuar mangësitë në kapacitet për shumë vite. Prandaj, tani është koha për veprim dhe për krijimin e shpejtë të institucionit, i cili mund të zhvillojë një profil të rëndësishëm të suksesit brenda pesë viteve të para.

Shtojca 1. Lista e aktorëve kryesorë të intervistuar gjatë marsit 2024

1. Z. Ermal Elezi, Drejtor i Përgjithshëm i AMVV
2. Znj. Enkela Dudushi, Drejtore e Departamentit të Administratës Publike (DAP)
3. Znj. Arlinda Hoti, Drejtor i Komanduar i ASPA
4. Z. Fran Brahimi, Drejtor i Drejtorisë së Financave Vendore në Ministrinë e Financave
5. Znj. Juliana Memaj, Kryetare e Bashkisë Dimal
6. Z. Albert Melyshi, Kryetar i Bashkisë Mirditë
7. Znj. Adelina Farrici, Drejtore Ekzekutive e Shoqatës për Autonomi Vendore (SHAV) (shoqatë e bashkive)
8. Z. Ervis Moçka, Kryetar i Qakut Vlorë dhe zëvendës kryetar i Shoqatës së Këshillave të Qarqeve (SHKQSH)
9. Z. Rudin Ylviu, Kryetar i Këshillit Bashkiak Kavajë
10. Znj. Keti Luarasi, Zëvendës kryetare e Bashkisë Tiranë
11. Z. Olsi Dekovi and Znj. Arvena Deda, Këshilli i Evropës

Shtojca 2. Regjistri i Vendimeve Kyce

Nr.	Kategoria	Vendimi që duhet të merret	Niveli i Përparësisë	Vendimi	Komente
1	Statusi ligjor	1. Cila do të jetë forma institucionale p.sh. agjenci qeveritare apo e pavarur- OJF (qendër, fondacion, shoqatë me anëtarësi)			
		2 A kërkohet legjislacion apo VKM? Nëse duhet legjislacioni, çfarë lloj legjislacioni dhe çfarë duhet të përfshihet?			
2	Qeverisja	3 Kush do të kryesojë Bordin dhe cila do të jetë marrëdhënia e llogaridhënies? Cili do të jetë roli i Bordit (vendimmarrës), këshillimor, mbikëqyrës?			
		4 Cilat organizata/organe do të përfaqësohen në Bord? Sa do të jetë numri i organizatave?			
		5 Si do të vendoset përfaqësimi p.sh. nga bashkitë?			
		6 A do të ketë nënkomisione të bordit dhe nëse po, cilat do të jenë ato?			
3	Financimi	7 Cila është kërkesa e përgjithshme vjetore buxhetore?			
		8 Cili do të jetë modeli i financimit, burimet e financimit dhe në çfarë proporcione (Qeveria, NJVV/Shoqatat, tjetër). Formula që do përdoret (fond nga buxheti aktual i NJVV-ve dhe/apo transfertë vjetore re kushtëzuar për NJVV për Akademinë).			
		9 Si do të mblidhen fondet dhe në cilat intervale			
4	Shërbimet	10 Cilat do të jenë shërbimet kryesore të Akademisë? Cilat shërbime duhet të zhvillohen të parat (modulet, trajnimet, KM platformë, tjetër), ndarja e trajnimeve mes Akademisë dhe ASPA, Min. Financave etj.)			
		11 Cili do të jetë procesi i menaxhimit të akreditimit të programeve?			
5	Personeli	12 Sa do të jetë numri i personelit dhe struktura e Akademisë?			
		13 Si do të rekrutohet Drejtori Ekzekutiv? Cili do të jetë roli i Bordit në rekrutim?			
		14 Cila do të jenë shkalla e pagave dhe afatet e punësimit të personelit të Akademisë?			
6	Ofrimi dhe mjediset	15 Ku do të ushtrojë veprime saj Akademia, mjediset e trajnimit, etj.?			
		16 Cila platformë e mësimi online do të përdoret?			
		17 Çfarë infrastrukture tjetër do të duhet të përdoret/instalohet?			
7	Menaxhimi i ndryshimit	18 Sa do të jetë afati kohor për periudhën tranzitore deri në fillimin e plotë të punës së Akademisë?			
		19 Kush do të jetë përgjegjës për zhvillimin dhe menaxhimin e një plani tranzitor?			
		20 Cilat do të jenë rolet e aktorëve kryesorë si AMVV, ASPA gjatë dhe pas periudhës tranzitore? Matrica e Bashkëpunimit për trajnimet.			

Dokumentet Kryesore Reference

1. Ligji nr. 139/2015 “Për Vetëqeverisjen Vendore”.
2. Ligji nr. 68/2017 “Për Financat Vendore”.
3. Strategjia Kombëtare për Decentralizimin dhe Qeverisjen Vendore (2023-20230).
4. Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 227, datë 9.4.2024 “Për Organizimin dhe Funkcionimin e Agjencisë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore “, (AMVV).
5. Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 138, datë 12.03.2014 “Për Rregullat e Organizimit dhe Funkcionimit të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe Trajnimit të Nëpunësve Civilë”, (ASPA).
6. Dokument Hulumtues (Paper) Nr. 1 “Një Strukturë e Përkushtuar Trajnimi për Pushtetin Vendor në Shqipëri- Sfondi, Nevojat dhe Opsionet”, Dr. Brian Cowley, Qershor 2023, *(mbështetur nga projekti Bashki të Forta-Helvetas, financuar nga SDC)*.
7. Dokument Hulumtues (Paper) Nr. 2 “Reformimi i Sistemit të Ngritjes së Kapaciteteve për Burimet Njerëzore të Njësisë së Qeverisjes Vendore dhe Krijimi i një Strukture të Dedikuar Trajnimi për NJVV-të në Shqipëri - Tranzicioni në një Akademi të Qeverisjes Vendore”, Dr. Brian Cowley, Korrik 2023, *(mbështetur nga projekti Bashki të Forta-Helvetas, financuar nga SDC)*.
8. Raport “Rastet e Agjencive Trajnuese në Shqipëri”, Prill 2024, Z. Enea Hoti, *(mbështetur nga projekti Bashki të Forta-Helvetas, financuar nga SDC)*.
9. Raport “Platforma e Menaxhimit dhe Ndarjes së Njohurive për NJQV-të në Shqipëri - Rastet, koncepti, kuadri dhe standardet”; Prezantim për IWG, 09 Prill 2024 (Prof. Oliver Kessler, Prof. Stefan Bruni dhe Znj. Zorica Dragic-HSLU, dhe Sokol Muça), *(mbështetur nga projekti Bashki të Forta-Helvetas, financuar nga SDC)*.
10. Raport “Hartëzimi i moduleve dhe trajnimeve për NJVV-të”, Mars 2024, Znj. Alda Dekovi; *(mbështetur nga projekti Bashki të Forta-Helvetas, financuar nga SDC)*.