URDHËR
Nr. 122, datë 29.4.2026

PËR MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË MINISTRISË SË ARSIMIT 2026–2029

Në mbështetje të pikës 4, të nenit 102, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë; të nenit 16, të ligjit nr. 90/2012, "Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore", të vendimit nr. 859, datë 26.12.2024, të Këshillit të Ministrave, "Për miratimin e Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2024–2030, planit të veprimit 2026–2029, në zbatim të saj dhe pasaportës së treguesve të performancës", dhe vendimit nr. 514, datë 25.9.2025, të Këshillit të Ministrave, "Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Arsimit",

URDHËROJ:

1. Miratimin e Planit të Integritetit të Ministrisë së Arsimit (MA) 2026–2029, në zbatim të masave të planifikuara në Strategjinë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2024–2030.
2. Ngarkohen për zbatimin e këtij urdhri Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Arsimit dhe Grupi i Punës.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.

MINISTËR I ARSIMIT
Mirela Kumbaro Furxhi

PLANI I INTEGRITETIT PËR MINISTRINË E ARSIMIT 2026–2029

Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Ministrinë e Arsimit:
Z. Erzen Tola, Kryetar
Znj. Mirela Cami, anëtar
Znj. Matilda Shabani, anëtar
Znj.Jonida Çollaku, anëtar
Znj. Eglantina Killo, anëtar
Znj. Mirela Bimo, anëtar
Znj. Alma Mile, anëtar
Znj. Ornela Koleka, anëtar
Znj. Silvana Gushali, anëtar
Znj. Edlira Përfundi, anëtar
Z. Erlis Hoxha, anëtar
Znj. Voltisa Koçi, anëtar
Znj. Albana Çelaj, anëtar
Sekretariati teknik:
Znj. Enela Duro
Z. Kridens Laçi
Znj. Ina Duhanxhiu

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Plani i Integritetit – Shtyllë për transparencë, llogaridhënie dhe qeverisje me parime etike në Ministrinë e Arsimit

Hartimi dhe zbatimi i politikave arsimore përbën boshtin strategjik mbi të cilin ndërtohet e ardhmja e vendit. Integriteti institucional në këtë proces është jetik për të garantuar që çdo vendimmarrje, ligj apo reformë të jetë produkt i një administrimi të ndershëm, larg interesave të ngushtë dhe në shërbim të plotë të interesit publik.

Korrupsioni dhe cenimi i etikës në nivel administrativ përbën një rrezik real, pasi deformon parimet e meritokracisë. Për këtë arsye, udhëheqja e politikave arsimore kërkon një qasje të vendosur dhe të mbështetur në parime të forta të integritetit institucional. Parimet tona – ndershmëria, transparenca, llogaridhënia, përgjegjshmëria, paanshmëria në proceset vendimmarrëse dhe respekti për ligjin – përbëjnë themelin mbi të cilin është ndërtuar Plani i Integritetit i Ministrisë së Arsimit.

Ky dokument strategjik është një instrument pune, i hartuar për të garantuar një administratë qendrore të pastër dhe me përgjegjësi të lartë në hartimin e politikave publike. Plani është rezultat i një procesi të mirëstrukturuar, ku qëllimi kryesor është identifikimi i zonave me rrezik të lartë – si prokurimet publike, hartimi i akteve rregullatore dhe menaxhimi i burimeve strategjike – për të ndërmarrë masa konkrete parandaluese, në përputhje me standardet më të larta të etikës profesionale.

Në këtë proces, angazhimi individual i çdo punonjësi të administratës së Ministrisë është vendimtar. Sjellja profesionale dhe etike e individëve në funksione publike, veçanërisht në hallkat ku hartohen dhe miratohen politikat arsimore, është themeli mbi të cilin ndërtohet besimi dhe integriteti i të gjithë sistemit tonë institucional.

Ndërtimi i një kulture institucionale që promovon ndershmërinë, përgjegjshmërinë dhe sinjalizimin e praktikave të gabuara është thelbësor për një qeverisje që shërben me dinjitet. Gjithashtu, respektimi i parimeve të gjithëpërfshirjes dhe barazisë siguron që çdo vendimmarrje strategjike të marrë në konsideratë zërin e të gjithë aktorëve, duke garantuar drejtësi dhe eliminimin e çdo forme të favorizimit.

Me miratimin dhe zbatimin e këtij plani, Ministria e Arsimit, jo vetëm përforcon strukturat e saj të brendshme, por udhëheq në mënyrë rigoroze procesin e hartimit të politikave në arsim, duke e vendosur integritetin si standardin bazë të të gjithë sistemit institucional.

Mirela Kumbaro Furxhi
MINISTËR I ARSIMIT

TABELA E PËRMBAJTJES

SHKURTESA DHE AKRONIME
1. Rëndësia e Planit të Integritetit
Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzor
Faza 2: Identifikimi dhe analizimi rreziqeve të integritetit
Faza 3: Plani i masave për menaxhimin e integritetit dhe miratimi i tij
Faza 4: Monitorimi, raportimi dhe rishikimi i Planit
Metodologjia
2. Qëllimet dhe objektivat e Planit të Integritetit
2.1 Objektivi Strategjik I: Forcimi i etikës dhe integritetit publik
2.2 Objektiv Strategjik II: Zhvillimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore

2.3 Objektivi Strategjik III: Përmirësimi i transparencës së ministrisë

2.4 Përmirësimi i drejtimeve dhe ndërhyrjeve të politikave për të promovuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin në fushën e arsimit

3. Zbatimi i Planit të Integritetit: Monitorimi dhe raportimi

Objektivi I: Forcimi i etikës dhe integritetit publik në Ministrinë e Arsimit

Objektivi II: Zhvillimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore

Objektivi III: Përmirësimi i transparencës së Ministrisë së Arsimit

Objektivi IV: Përmirësimi i drejtimeve dhe ndërhyrjeve të politikave për të promovuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin në fushën e arsimit dhe kërkimit shkencor

SHKURTESA DHE AKRONIME

AB	Auditimi i Brendshëm
DPAL	Drejtoria e Programeve të Arsimit të Lartë
DPZHKSH	Drejtoria e Politikave për Zhvillimin e Kërkimit Shkencor
APP	Agjencia e Prokurimit Publik
APU	Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit Parauniversitar
ASCAL	Agjencia e Sigurimit të Cilësisë në Arsimin e Lartë
ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
DAB	Drejtoria e Auditimit të Brendshëm
DAP	Departamenti i Administratës Publike
DBNJ	Drejtoria e Burimeve Njerëzore
GPI	Grupit të i Punës për Integritetin
IAL	Institucionet e arsimit të lartë
ILDKPKI	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurisë dhe Konfliktit të Interesave
KI	Konflikti i interesit
KLSH	Kontrolli i Lartë i Shtetit
LAL	Ligji “Për arsimin e lartë”
MA	Ministria e Arsimit
MEPJ	Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme
PBA	Plani buxhetor afatmesëm
PI	Plani i Integritetit
PKIE	Plani Kombëtar për Integrimin Evropian
PSV	Procedura standarde të veprimi
SKA	Strategjia Kombëtare për Arsimin
SKKSHTI	Strategjia Kombëtare e Kërkimit Shkencor Teknologjisë dhe Inovacionit 2023–2030
TIK	Teknologjia e informacionit dhe komunikimit
VNR	Vlerësimi i ndikimit rregullator

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Korrupsioni në arsim dhe mungesa e integritetit kanë një ndikim negativ në shoqëri. Ato dëmtojnë cilësinë, efektivitetin dhe besueshmërinë e arsimit, efikasitetin e ofrimit dhe barazinë e mundësive për rininë që është pasuria më e madhe e çdo vendi dhe begatia e tij sociale, kulturore, shkencore dhe ekonomike. Lufta kundër korrupsionit është me rëndësi vendimtare për zhvillimin e një vendi modern demokratik dhe për zbatimin e parimeve të shtetit ligjor dhe qeverisjes së mirë. Kësisoj, duke zbatuar masat për uljen e korrupsionit, ndikimi në shoqëri do të reflektohet me zhvillim ekonomik të qëndrueshëm dhe në rritjen e investimeve, duke çuar përpara Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm në Shqipëri. Po ashtu,

lufta kundër korrupsionit rrit besimin e publikut tek institucionet publike dhe nxit angazhimin e aktorëve kryesorë në procesin e vendimmarrjes.

Qëllimi kryesor i Ministrisë së Arsimit (MA) është të sigurojë arsim cilësor për çdo qytetar pavarësisht moshës apo statusit socioekonomik të tij/saj. Për këtë arsye, ministria është e angazhuar në zhvillimin e politikave që përmirësojnë integritetin institucional dhe konkretisht hartimin e një Plani Integriteti (PI), që është një dokument antikorrupsioni për institucionin. Ky plan ka për qëllim konsolidimin e sistemit të menaxhimit të integritetit dhe përmirësimin e standardeve të etikës nëpërmjet forcimit të kuadrit të brendshëm rregullator, si dhe zhvillimit të mjeteve që nxisin transparencën dhe llogaridhënien e ministrisë. Plani ka një qasje ndërsektoriale për të luftuar korrupsionin dhe sjelljen joetike në institucion, me qëllim arritjen e objektivit. Plani si dokument antikorrupsion përmban një sërë masash që parandalojnë, apo eliminojnë mundësitë për shfaqjen dhe zhvillimin e formave të ndryshme të sjelljeve korruptive dhe joprofesionale brenda institucionit. Plani u hartua pas vlerësimit të nivelit të ekspozimit të pozicioneve dhe/apo funksioneve të caktuara dhe proceseve të punës ndaj shfaqjes dhe zhvillimit të rreziqeve të korrupsionit dhe formave të tjera të sjelljes joetike apo joprofesionale të punonjësve.

Ky plan u hartua me përfshirjen e punonjësve të institucionit dhe u mbështet në analizimin e plotë të informacionit. Në veçanti, u krye një analizë gjithëpërfshirëse e situatës për të identifikuar sfidat kryesore me të cilat përballet ministria për sa u përket transparencës dhe llogaridhënies. Procesi i vlerësimit të riskut të integritetit në ministri u realizua gjatë periudhës mars–prill 2026. Në këtë vlerësim u përfshinë të gjitha funksionet e punës dhe proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë të ministrisë, përkatësisht: i. fusha e menaxhimit financiar; ii. fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore; iii. fusha e kontrollit dhe e auditimit; iv. fusha e transparencës; v. fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve shkresore, si dhe informacionit e të dokumenteve elektronike; vi. fusha rregullatore dhe e përputhshmërisë për çështjet e arsimit; vii. fusha e lejeve, licencave në arsim dhe monitorimit të shërbimeve; viii. fusha e politikave dhe e strategjive në fushën e arsimit; ix. fusha e jetësimit të prioriteteve dhe e statistikave në sektorin e arsimit. Drejtimet, synimet dhe objektivat kryesorë të Planit të Integritetit u përcaktuan në bazë të mangësive dhe sfidave që u identifikuan në sistem si rezultat i analizës. Fazat nëpër të cilat ka kaluar ky proces në ministri, sipas Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore, janë si më poshtë:

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Për hartimin e Planit të Integritetit u ngrit një grup pune me urdhrin e ministrit të Arsimit nr. 64, datë 6.3.2026, "Për ngritjen e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit 2026–2029". Në përbërje të grupit të punës ishin 13 anëtarë dhe 1 koordinator i grupit të punës. Në punën e tij, ky grup mbështetet nga një sekretariat teknik me 3 punonjës të ministrisë. Grupi i punës kryesohet nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Arsimit, i cili komunikoi qëllimin dhe objektivat e Planit të Integritetit me punonjësit e aparatit të ministrisë në një takim informues[1] për Planin e Integritetit dhe procesin e hartimit të tij. Ky takim, i mbajtur që në fillim të procesit të hartimit të Planit të Integritetit, i shërbeu grupit të punës për shqyrtimin dhe zhvillimin e analizës së vlerësimit të riskut të integritetit dhe hartimin e Planit të Integritetit.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi risqeve të integritetit

Gjatë kësaj faze, Grupi i Punës shqyrtoi kuadrin ligjor, rregullator dhe strategjik të ministrisë, raportet e monitorimit të strategjive, dokumente të ndryshme pune të ministrisë, si dhe analiza të sektorit të arsimit. Gjithashtu, u analizuan të dhëna nga performanca, monitorimi dhe zbatimi i aspekteve të veçanta të integritetit në institucion.

[1] Takimi u realizua më datë 25.3.2026.

Grupi i Punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë së ministrisë. Pjesë e kësaj analize ishin edhe të dhënat cilësore të mbledhura nga diskutimet në fokus grupe me punonjësit e drejtorive të ministrisë. Këto diskutime shërbyen për të parashtruar ide, për konsultime dhe debate në identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit, veçanërisht në rastet kur ekzistojnë masa paraprake kontrolli dhe parandalimi.

Në këtë fazë të procesit, Grupi i Punës hartoi pyetësorin për punonjësit e ministrisë për vetëvlerësimin e integritetit brenda institucionit. Pyetësori u plotësua në mënyrë anonime, në formë elektronike, për të siguruar të dhëna dhe informacione të besueshme për vlerësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit.

Faza 3: Plani i masave për menaxhimin e integritetit dhe miratimi i tij

Nga analiza e kuadrit rregullator dhe të politikave të ministrisë për menaxhimin e riskut të integritetit në ministri, si dhe nga analiza e fazave të mësipërme rezultoi se Ministria e Arsimit kishte hartuar dhe vënë në zbatim rregulla, dokumente politikash, instrumente, praktika dhe masa kontrolli për parandalimin apo eliminimin e risqeve të korrupsionit. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë institucionale për zbatimin e tyre. Disa nga masat e parashikuara në këtë plan janë: hartimi i një Kodi Etike për punonjësit e ministrisë dhe stafin me funksione politike, krijimi i instrumenteve për rritjen e transparencës dhe llogaridhënies, një grup rekomandimesh për përmirësimin e kuadrit rregullator dhe të politikave, përfshirë edhe realizimin e trajnimeve, organizimin e seminareve, takimeve, aktiviteteve ndërgjegjësuese për punonjësit e ministrisë në të gjitha nivelet e drejtimit.

Faza 4: Monitorimi, raportimi dhe rishikimi i Planit

Monitorimi është periodik (raporte 6-mujore dhe vjetore) dhe përfshin kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës, për zbatimin e masave të miratuara në planin e veprimit. Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë eficiente, nëse kanë evidentuar ndryshime të kontekstit të institucionit, apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioriteteve të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimeve për planifikim më të mirë në të ardhmen.

Raportimi është një procedurë e rregullt që siguron zbatimin e Planit të Integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Koordinatori i Integritetit, i mbështetur nga Sekretariati Teknik, ka tagrin të kërkojë informacion zyrtar nga të gjitha drejtoritë e listuara më poshtë, për të garantuar mbarëvajtjen e planit.

Raporti i monitorimit, pasi miratohet nga titullari i institucionit, bëhet publik dhe është lehtësisht i aksesueshëm në faqen e internetit të institucionit. Raporti i lejon titullarit të ndërmarrë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa.

Drejtoritë përgjegjëse për zbatimin e këtij plani janë:

Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit Parauniversitar

Drejtoria e Arsimit Cilësor dhe Gjithëpërfshirës

Drejtoria e Zhvillimit të Politikave dhe Programeve të Arsimit Parauniversitar

Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit të Lartë dhe Kërkimit Shkencor

Drejtoria e Programeve të Arsimit të Lartë

Drejtoria e Politikave për Zhvillimin e Kërkimit Shkencor

Drejtoria e Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse

Drejtoria e Shërbimeve të Përgjithshme

Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar

Drejtoria e Burimeve Njerëzore

Drejtoria e Përgjithshme Rregullatore për Arsimin

Drejtoria e Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator
Drejtoria e Integrimit, Marrëveshjeve dhe Projekteve
Drejtoria e Lejeve, Licencave dhe Monitorimit të Shërbimeve
Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave
Drejtoria e Auditimit të Brendshëm

Mbledhja e informacionit nga këto drejtori do të kryhet nëpërmjet plotësimit të aneksit të këtij raporti. Secila drejtori do të raportojë mbi: hapat e ndërmarrë dhe statusin e realizimit të tyre për çdo masë të parashikuar për zbatim për periudhën; akte dhe dokumente të hartuara (verifikueshmëria) e të dhënave; rekomandime dhe konkluzione. Draftraporti i hartuar do të konsultohet me të gjitha drejtoritë raportuese dhe pas miratimit nga ministri i Arsimit raport monitorimi do të publikohet në faqen web të Ministrisë së Arsimit.

Metodologjia

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në institucionin e Ministrisë së Arsimit u përdorën dy metoda, në zbatim të dokumentit bazë, të Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore.

1. Metoda cilësore: përmes analizimit dhe marrjes në konsideratë të informacioneve të dhëna në raportet e monitorimit 6-mujore dhe vjetore të Planit të Integritetit 2022–2025, raportimet mujore të Kartës së Performancës së ministrisë, veprimtaria dhe aktivitetet publike. Po ashtu, u analizuan raporte të ndryshme dhënë institucionit, si: raportet për përgatitjen e planit vjetor dhe planeve strategjike të njësisë së auditimit të brendshëm, plani i auditimeve për vitin 2026, si dhe plani strategjik i veprimtarisë së DAB-së për periudhën 2026–2028. Raporte të tjera për veprimtarinë e ministrisë të hartuara nga institucione kombëtare, ndërkombëtare apo organizata të ndryshme. Procesi u shoqërua edhe me një analizë të kuadrit të brendshëm rregullator të Ministrisë (shqyrtim literature), i cili përfshin: kuadrin e brendshëm rregullator dhe strategjik të ministrisë, ku përmendet urdhri nr. 58, datë 5.2.2025, i ministrit të Arsimit dhe Sportit, "Për miratimin e rregullores së brendshme të Ministrisë së Arsimit dhe Sportit"; urdhri nr. 2, datë 6.1.2017, i ministrit të Arsimit, Sportit dhe Rinisë, "Për ngritjen e strukturës përgjegjëse për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve", i ndryshuar, si dhe të rregullores përkatëse nr. 948/1 prot., datë 30.1.2018, të njësisë përgjegjëse për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve për hetimin administrativ dhe ruajtjen e konfidencialitetit "Rregullore e njësisë përgjegjëse për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve për hetimin administrativ dhe ruajtjen e konfidencialitetit", rregullore dhe akte të tjera të brendshme, manuale, strategji apo dokumente politikash, ndërveprimi i rolit të koordinatorit të së drejtës së informimit me Komisionerin për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, ndërveprimi i rolit të punonjësit të burimeve njerëzore me Inspektoratin e Lartë të Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave. Raporte të pavarura të kryera nga organizata ndërkombëtare dhe të shoqërisë civile në vend mbi çështje që përfshihen në fushat e veprimtarisë së MA-së. Pjesë e këtij procesi u bë edhe realizimi i një takim trajnimi të dedikuar[2] dhe takimi informues me grupin e punës dhe punonjësit e ministrisë për metodologjinë e vlerësimit të integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore. Janë zhvilluar takime fokus grupe me drejtori të ndryshme brenda MA-së, duke evidentuar risqet reale përmes përshkrimit të praktikave konkrete, analizës institucionale dhe diskutimit mbi praktikat e brendshme të punës, të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsive të tjera. Konkretisht, janë kryer takime me 6 drejtori, si përkatësisht: Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit Parauniversitar; Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit të Lartë dhe Kërkimit Shkencor; Drejtoria e Përgjithshme Rregullatore për Arsimin; Drejtoria e

[2] Datë 10.3.2026.

Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse; Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave; Drejtoria e Auditimit të Brendshëm.

2. Metoda sasiore: përmes vlerësimit me anë të një pyetësori të strukturuar, *online*, ku punonjësit e ministrisë iu përgjigjën pyetjeve mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Pyetësori i vlerësimit trajtoi nivelin e zbatimit të ligjit, procedurat e rekrutimit, vlerësimin e performancës, zhvillimin në karrierë, komunikimin e brendshëm, si dhe rolin e njësive të brendshme teknike ministrisë. Këtij pyetësori, punonjësit e ministrisë iu përgjigjën në mënyrë anonime. Anketimi përfshiu një kampion me 57 punonjës të institucionit me një nivel besueshmërie statistikore 95%. Marzhi i vlerësuar i gabimit është +/- 7%. Kampionimi kishte një shpërndarje të gjerë, për sa u përket gjinisë, moshës dhe vjetërsisë në punë. Të anketuarit meshkuj përbëjnë 26% të kampionit krahasuar me punonjëset femra që janë 74%. 45% e stafit kanë mbi 10 vjet përvojë, çka garanton një vlerësim të pjekur të proceseve. Instrumenti i përdorur konsistoi në 62 pyetje strukturore, që mbulojnë etikën, procedurat dhe vendimmarrjen. Pyetësorët e strukturuar u plotësuan në mënyrë anonime nga stafi i ministrisë dhe u administruan në kujdesin e drejtpërdrejtë të drejtuesit të Grupit të Punës të hartimit të Planit të Integritetit. Gjetjet e pyetësorit paraqesin vetëvlerësimin e aparatit të Ministrisë së Arsimit, një hap i avancuar kritik në hartimin e Planit të ri të Integritetit 2026–2029.

Kombinimi i këtyre dy metodave ka mundësuar një analizë gjithëpërfshirëse dhe të balancuar të risqeve, duke garantuar një bazë të fortë për formulimin e masave të Planit të Integritetit dhe përmirësimin e administrimit të brendshëm. Procesi u bazua në standardet e kapitullit 23 të *Acquis* të Bashkimit Evropian dhe synon forcimin e etikës, transparencës dhe luftën kundër korrupsionit në administratën publike.

2. Përmbajtja e Planit të Integritetit

Ministria e Arsimit synon të përmirësojë proceset e qeverisjes së brendshme, të prezantojë standarde të larta transparence dhe llogaridhënieje në nivel institucioni, të promovojë një mjedis me standarde etike dhe profesionale dhe të prezantojë qasje dhe mekanizma të fokusuar në transparencë dhe llogaridhënie. Për të arritur këtë synim, MA-ja ka hartuar një Plan Integriteti për rritjen e transparencës dhe të integritetit, gjatë zbatimit të të cilit MA-ja do të trajtojë në kohë sfidat ekzistuese dhe do të rrisë ndjeshëm efikasitetin dhe transparencën e aktiviteteve të saj.

Përmirësimi dhe vendosja e standardeve të transparencës dhe integritetit në ministri do të ketë ndikim pozitiv edhe në qeverisjen dhe menaxhimin e brendshëm të institucionit. Qëllimet dhe objektivat e përcaktuar në planin e integritetit janë në përputhje me programin e reformës kundër korrupsionit të qeverisë shqiptare të formuluar në vendimin e Këshillit të Ministrave, nr. 859, datë 26.12.2024, "Për miratimin e Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2024–2030, planit të veprimit 2024–2026 në zbatim të saj dhe pasaportës së treguesve të performancës". Në të njëjtën kohë, me përmbushjen e tyre do të sigurohet një kontribut i rëndësishëm për zbatimin e reformës në administratën publike dhe për prioritetet e përcaktuara në strategji të tjera kombëtare.

Përmbajtja e Planit të Integritetit paraqitet, si më poshtë:

- Deklarata e Integritetit Institucional, që është shprehja e vullnetit dhe e përkushtimit për integritet institucional nga ana e titullarit të Ministrisë së Arsimit;

- Prezantimi i përgjithshëm i procesit të hartimit të Planit të Integritetit të MA-së, që është përshkrimi i fazave të procesit të hartimit të Planit të Integritetit dhe qasja metodologjike;

- Risqet integritetit dhe faktorët e tyre, që përfshin një përshkrim të risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre në të gjitha fushat e përgjegjësisë së institucionit, në përputhje me

strukturën[3] e miratuar të institucionit, nga të cilat 5 prej tyre, sipas orientimit bazë të MVRI-së;

- Plani i veprimit, që përmban masat parandaluese dhe të kontrollit që duhet të ndërmerren për të adresuar risqet e identifikuara dhe të vlerësuara.

Plani i Integritetit dhe pjesa integrale e tij që është plani i veprimit, i është vënë në dispozicion paraprakisht të gjithë stafit të Ministrisë së Arsimit për konsultim dhe njohje paraprake. Ai konsiderohet një dokument "i gjallë" dhe një instrument efektiv që orienton punët e përditshme drejt interesit publik, standardeve të larta profesionale dhe performancës së mirë institucionale.

3. Risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit

Në këtë seksion është paraqitur një përshkrim i përmbledhur i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, të analizuara sipas fushave të veprimtarisë së MA-së dhe të kategorizuara, si më poshtë:

- Çështje të etikës dhe integritetit publik në Ministrinë e Arsimit;
- Administrimi dhe menaxhimi i burimeve njerëzore, kapacitetet teknike dhe profesionale;
- Fusha e transparencës dhe komunikimit në Ministrinë e Arsimit;
- Mjedisi i brendshëm rregullator dhe i politikave të fushës për të promovuar integritetin, llogaridhënien dhe parandaluar korrupsionin në fushën e arsimit.

3.1 Çështje të etikës dhe integritetit publik në Ministrinë e Arsimit (zbatimi i mekanizmave dhe instrumenteve, në përputhje me kuadrin ligjor mbi etikën dhe integritetin)

Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator të Ministrisë së Arsimit rezulton se ekzistojnë parashikime të përgjithshme, që lidhen me etikën dhe integritetin publik, të mbështetura në legjislacionin në fuqi për konfliktin e interesit, etikën në administratën publike, sinjalizimin dhe deklarimin e pasurisë. Megjithatë, evidentohet nevoja për konsolidimin dhe detajimin e mëtejshëm të këtyre rregullave në nivel institucional, si dhe për forcimin e mekanizmave të zbatimit të tyre në praktikë, duke i dhënë një rol më të dukshëm dhe ndikues strukturave të brendshme teknike (autoritetet përgjegjëse) të MA-së.

Ministria e Arsimit njeh rëndësinë e konsolidimit të burimeve njerëzore të përshtatshme për të zhvilluar kulturën dhe standardet etike, të cilat do të jenë përgjegjëse për përmirësimin e mjedisit në aspektin etik. Për të eliminuar risqet e korrupsionit, ministria e konsideron të rëndësishme vendosjen e masave parandaluese. Prandaj, në kuadër të këtij drejtimi strategjik, synimi i Ministrisë është forcimi i etikës dhe standardeve të larta të sjelljes, si dhe zvogëlimi i risqeve të korrupsionit.

Në veçanti, rregullat që lidhen me procesin e deklarimit dhe pranimit të dhuratave dhe administrimin e regjistrit përkatës, përfitimet e tjera të ngjashme (favore dhe përfitime), shpenzimet e mbuluara nga të tretët, deklarimin e takimeve me lobistë apo grupe interesi (në zbatim të kuadrit të ri ligjor), si dhe rregullat për veprimtaritë e jashtme të punonjësve dhe deklarimin e tyre, nevojiten të jenë të parashikuara në mënyrë të qartë dhe të unifikuar në një kuadër të brendshëm rregullator, siç është Kodi i Etikës i institucionit dhe po ashtu në rregulloren e brendshme të institucionit.

Rezulton se edhe pse ekzistojnë parashikime të tilla ligjore dhe detyra funksionale për zbatim, niveli i ndërgjegjësimit dhe komunikimit të tyre te stafi i MA-së, si dhe zbatimi efektiv në praktikë, paraqet probleme. Për rrjedhojë, evidentohen nevoja për forcimin e mekanizmave të informimit dhe të trajnimit të punonjësve (ndërgjegjësim i shtuar i

[3] Miratuar me urdhër të Kryeministrit, nr. 186, datë 15.10.2025, "Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Arsimit".

brendshëm dhe i jashtëm), në mënyrë që rregullat e etikës dhe të integritetit të njihen dhe të zbatohen në mënyrë të njëtrajtshme në të gjitha nivelet e institucionit.

Në kuadër të menaxhimit të instrumenteve të integritetit, del e nevojshme përcaktimi i qartë i përgjegjësive institucionale për monitorimin e zbatimit të rregullave të etikës dhe të integritetit, përfshirë rolin e strukturave përgjegjëse (si burimet njerëzore apo funksione të dedikuara për integritetin), si dhe forcimi i koordinimit ndërmjet tyre.

Lidhur me anëtarët dhe funksionarët politikë paraqiten mungesa në aktet e brendshme (rregullore) mbi mënyrën e komunikimit të tyre me drejtoritë e ministrisë dhe zyrtarët publikë duke krijuar paqartësi apo duke krijuar hapësira për mosrakordim veprimesh. Është e nevojshme të strukturohen kanalet e komunikimit dhe niveli hierarkik duke vijëzuar besueshmërinë dhe korrektësinë e çdo informacioni. Anëtarët e kabinetit duhet t'i nënshtrohen informimit dhe ndërgjegjësimit të rregullt dhe të vazhdueshëm mbi integritetin dhe korrupsionin për të shmangur çdo rast që mund të prekë dhe cenojnë mbarëvajtjen e aktivitetit të tyre ditor në mbështetje të Ministrit të Arsimit. Hartimi i një plani periodik, të miratuar për këtë qëllim, do të ishte i mirëpritur. Gjithashtu, këshilltarët e rinj të atashuar pranë kabinetit të ministrit duhet të marrë informacionet e duhura paraprake për integritetin dhe korrupsionin. Rezulton se duhet të përditësohet në kohë informacioni për përshkrime pune, mbi aktivitetin që kryejnë (fushat e veprimtarisë) së tyre.

Mbështetur në analizën e kuadrin të brendshëm rregullator të ministrisë, duhen përmirësime në drejtim të:

- përcaktimit të rregullave të qarta të komunikimit dhe ndërveprimit ndërmjet drejtorive dhe në përputhje me hierarkinë e stafit, përfshirë funksionarët politikë;
- parashikimit të standardeve të sjelljes në marrëdhëniet ndërmjet kolegëve dhe në raport me publikun;
- rregullimit të veprimtarive të jashtme të punonjësve dhe kufizimeve përkatëse sipas ligjit;
- ndalimit dhe parandalimit të përdorimit të burimeve publike për përfitime personale;
- forcimit të rregullave për parandalimin e rasteve të konfliktit të interesit;
- respektimit të standardeve për mbrojtjen e të dhënave personale dhe privatësinë.

Gjithashtu, përveç përmirësimit të kuadrit të brendshëm rregullator, Ministria e Arsimit duhet të përfshijë në mënyrë të qëndrueshme sistemin e vlerësimit të riskut të integritetit si pjesë të kulturës së brendshme të punës. Një qasje proaktive ndaj integritetit dhe identifikimit të hershëm të faktorëve të riskut është e domosdoshme për parandalimin e korrupsionit dhe forcimin e përgjegjshmërisë institucionale, e cila rezulton të jenë informacion i munguar tek anëtarët e stafit. Në këtë drejtim, vlerësimi periodik i risqeve të integritetit, i mbështetur në metodologjinë përkatëse, duhet të kryhet dhe vlerësohet gradualisht në strukturat e ministrisë, duke u shoqëruar me masa konkrete parandaluese dhe raportim të rregullt mbi zbatimin e tyre.

Sa më sipër, disa nga sfidat që identifikohen në mjedisin e brendshëm institucional mbi etikën dhe integritetin në MA, janë:

- forcimi i kulturës së integritetit në Ministrinë e Arsimit kërkon një qasje të integruar;
- përmirësimi i kuadrit rregullator të brendshëm;
- rritja e ndërgjegjësimit dhe e kapaciteteve të stafit për këto akte dhe e atyre që do jenë pjesë e strukturave monitoruese, të kontrollit dhe të raportimit.

3.2 Administrimi dhe menaxhimi i burimeve njerëzore, kapacitetet teknike dhe profesionale

Integriteti publik është i lidhur ngushtë me komponentin e menaxhimit të burimeve njerëzore në institucion. Sistemi i menaxhimit të burimeve njerëzore ku zbatohen vazhdimisht parimet bazë, si: meritokracia dhe transparenca, mbështetja e profesionalizmit në shërbimin publik, parandalon favorizimin dhe nepotizmin, bëhet pengesë për ndërhyrjet e panevojshme politike dhe zvogëlon rreziqet për shpërdorimin e detyrës dhe për sjelljet joetike dhe joprofesionale në institucion. Për këtë arsye, mbështetur në të dhënat e marra nga pyetësori i

ndarë me stafin e përfshirë dhe rekomandime dhe adresime të raporteve të dhëna për këtë dikaster, ministria synon të promovojë një sektor publik të aparatit të saj të bazuar në merita, profesionalizëm, të përkushtuar ndaj vlerave të shërbimit publik dhe qeverisjes së mirë.

Nga shqyrtimi i praktikave të brendshme të Ministrisë së Arsimit, menaxhimi i burimeve njerëzore paraqet nevojë për konsolidim në disa aspekte kryesore, që lidhen me proceset e rekrutimit, promovimit, lëvizjes dhe largimit nga detyra, si dhe me menaxhimin e kapaciteteve profesionale të stafit. Këto procese kërkojnë të jenë të mbështetura në procedura të qarta, të standardizuara dhe të monitoruara në mënyrë të vazhdueshme, me qëllim minimizimin e risqeve që mund të cenojnë integritetin e institucionit.

Në këtë drejtim, adresohet nevoja për ndërhyrje në:

- përcaktimin dhe formalizimin e procedurave standarde të punës (PSV) për funksionet kryesore të institucionit, me qëllim rritjen e qartësisë në ndarjen e detyrave dhe përgjegjësive;
- përditësimin dhe harmonizimin e përshkrimeve të punës, në përputhje me funksionet reale të ushtruara nga strukturat përkatëse;
- forcimin e mekanizmave të kontrollit të brendshëm në proceset e rekrutimit, promovimit dhe lëvizjes së stafit, për të shmangur raste të mundshme të konfliktit të interesit, favorizimit apo ndikimeve të jashtme.

Një aspekt i rëndësishëm i menaxhimit të burimeve njerëzore lidhet me kapacitetet profesionale të stafit dhe zhvillimin e tyre të vazhdueshëm. Në këtë drejtim, rezulton se është e nevojshme forcimi i sistemit të trajnimeve, përmes pasjes së një strategjie për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe zhvillimin profesional, si dhe promovimin e numrit të punonjësve, të cilët marrin pjesë në trajnime dhe programe të tjera të zhvillimit profesional çdo vit. Më konkretisht gjendet me vend të kryhet:

- identifikimi i nevojave reale për trajnim në përputhje me funksionet dhe përgjegjësitë e secilës drejtori në MA;
- zhvillimit të programeve të strukturuara të trajnimit, përfshirë temat e integritetit, etikës, konfliktit të interesit dhe mekanizmave të parandalimit të korrupsionit;
- vendosjes së mekanizmave të vlerësimit të efektivitetit të trajnimeve dhe përdorimit të marrjes së një kontributi për përmirësimin e tyre.

Sa më sipër, disa nga sfidat që identifikohen në çështjen e zhvillimit të burimeve njerëzore të MA, janë:

- forcimi i zbatimit të parimeve të meritokracisë, transparencës dhe profesionalizmit në proceset e menaxhimit të burimeve njerëzore (rekrutimi, promovimi, lëvizja dhe largimi nga detyra);
- përmirësimi dhe standardizimi i procedurave të brendshme të punës, përfshirë formalizimin e Procedurave Standarde të Veprimit (PSV) dhe përditësimin e përshkrimeve të punës, në përputhje edhe me angazhimet e drejtorive të brendshme teknike edhe kundrejt Planit të Rritjes (RGF), apo stafe administrojnë dhe menaxhojnë fonde të BE-së;
- rritja e kapaciteteve profesionale të stafit, nëpërmjet zhvillimit të programeve të strukturuara dhe të përshtatura të trajnimit, veçanërisht në fushat e etikës dhe të integritetit;
- forcimi i mekanizmave të informimit dhe të ndërgjegjësimit të stafit mbi kuadrin rregullator të brendshëm dhe detyrimet që rrjedhin prej tij;
- konsolidimi i rolit dhe i funksionimit të strukturave përgjegjëse për integritetin dhe kontrollin e brendshëm dhe, specifikisht, për ato drejtori dhe struktura që kanë ose mund të kenë ndërveprim me fonde dhe autoritete të huaj, si dhe rritja e ndërgjegjësimit mbi funksionet e tyre.

3.3 Fusha e transparencës dhe e komunikimit në Ministrinë e Arsimit

Në drejtim të rritjes së transparencës, ministria i jep prioritet publikimit të rregullt të të dhënave për informimin e publikut. Po ashtu, shqyrtimi dhe zhvillimi i parimeve të

transparencës lehtëson publikimin rregullisht të dhënat dhe informacionet për aparatin e ministrisë.

Nga vlerësimi i praktikave të transparencës dhe të komunikimit në Ministrinë e Arsimit, rezulton se institucioni ka avancuar në publikimin e informacionit me karakter informues dhe përmbushjen e detyrimeve që rrjedhin nga kuadri ligjor për të drejtën e informimit. Në faqen zyrtare të institucionit publikohen të dhëna dhe dokumente që lidhen me veprimtarinë e ministrisë, duke kontribuar në rritjen e transparencës dhe informimit të publikut.

Koordinatori për të Drejtën e Informimit është caktuar me akt administrativ (urdhri nr. 66, datë 9.3.2026, i Sekretarit të Përgjithshëm, "Për caktimin e Koordinatorit për të Drejtën e Informimit në Ministrinë e Arsimit") dhe përbën një faktor kyç në menaxhimin e kërkesave për informacion. Megjithatë, efektiviteti i këtij funksioni varet në masë të konsiderueshme nga bashkëpunimi dhe koordinimi i brendshëm ndërmjet drejtorive të ministrisë, si dhe nga qartësia e procedurave për përpunimin dhe publikimin e informacionit. Në këtë drejtim, evidentohet nevoja për përmirësimin e kuadrit të brendshëm rregullator (rregullore e brendshme) përmes përcaktimit të rregullave të qarta për ndërveprimin ndërmjet strukturave të ministrisë dhe koordinatorit për të drejtën e informimit, si dhe për standardizimin e praktikave të trajtimit të kërkesave për informacion dhe publikimit proaktiv të të dhënave.

Një aspekt i rëndësishëm lidhet, gjithashtu, me menaxhimin e të dhënave dhe respektimin e standardeve për mbrojtjen e tyre. Në këtë kuadër, kërkohet të rritet përdorimi i politikave të brendshme për mbrojtjen e të dhënave personale, në përputhje me legjislacionin në fuqi, si dhe rritja e kapaciteteve të stafit për zbatimin e tyre në praktikë.

Në drejtim të transparencës dhe komunikimit me publikun, rezulton se përmirësimi i praktikave ekzistuese është i lidhur ngushtë me kapacitetet aktuale profesionale të stafit dhe nivelin e ndërgjegjësimit të tyre për detyrimet që rrjedhin nga kuadri ligjor. Për rrjedhojë, evidentohet nevoja për forcimin e trajnimeve dhe aktiviteteve ndërgjegjësuese në fushën e së drejtës së informimit, menaxhimit të të dhënave dhe publikimit të informacionit, përfshirë edhe formatet e të dhënave të hapura.

Sa më sipër, disa nga sfidat që identifikohen në çështjen e transparencës institucionale të MA, janë:

- përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator në fushën e transparencës dhe aksesit në informacion;
- forcimi i koordinimit dhe i komunikimit të brendshëm ndërmjet drejtorive dhe strukturave përgjegjëse për menaxhimin e informacionit;
- rritja e kapaciteteve profesionale të stafit, në lidhje me të drejtën e informimit, menaxhimin dhe publikimin e të dhënave;
- përmirësimi i praktikave të publikimit proaktiv dhe rritja e aksesueshmërisë së informacionit për publikun.

4.4 Mjedisi i brendshëm rregullator dhe i politikave të fushës për të promovuar integritetin, llogaridhënien dhe parandaluar korrupsionin në fushën e arsimit

Vizioni i Ministrisë për sektorin e arsimit është ndërtimi i një sistemi arsimor gjithëpërfshirës, i cili trajton me sukses nevojat individuale të të gjithë fëmijëve, nxënësve e studentëve, duke i trajtuar ata në mënyrë të barabartë dhe me respekt për diversitetin. Ministria e Arsimit është e vetëdijshme, se menaxhimi efektiv dhe efikas i sistemit të arsimit në të gjitha nivelet mund të arrihet duke u bazuar në mekanizma funksionalë për sigurimin e cilësisë, transparencës dhe llogaridhënies. Realizimi i këtij vizioni kërkon një mjedis rregullator dhe politikash të qëndrueshme, të bazuar në transparencë, llogaridhënie dhe mekanizma efektivë të kontrollit dhe monitorimit.

Nga analiza e funksionimit të proceseve kryesore në fushën e arsimit rezulton se ministria ushtron një rol qendror në hartimin e politikave, zhvillimin e kuadrit rregullator, mbikëqyrjen e institucioneve të arsimit dhe menaxhimin e burimeve publike (njerëzore dhe financiare).

Këto funksione, për nga natyra e tyre, paraqesin ekspozim ndaj risqeve të integritetit, veçanërisht në proceset që lidhen me:

- hartimin e politikave dhe programeve arsimore;
- ndërveprimin me institucionet e arsimit të lartë dhe parauniversitar;
- vendimmarrjen për licencime, programe studimi dhe shpërndarje fondesh;
- proceset rregullatore dhe hartimin e akteve ligjore dhe nënligjore;
- menaxhimin e të dhënave dhe përdorimin e tyre për vendimmarrje;
- proceset financiare dhe të prokurimit publik.

Në këtë kuadër, rol të veçantë luajnë Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit Parauniversitar dhe Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit të Lartë dhe Kërkimit Shkencor, të cilat janë drejtpërdrejt përgjegjëse për hartimin dhe zbatimin e politikave sektoriale. Për nga natyra e funksioneve të tyre, këto struktura mund të jenë të ekspozuara ndaj risqeve të integritetit në proceset e hartimit të kurrikulave dhe programeve arsimore, ndërveprimit me institucionet arsimore, si dhe në vendimmarrjen që lidhet me programe studimi, kuota, financim dhe mbështetje për kërkimin shkencor. Këto procese kërkojnë nivele të larta transparence, dokumentimi dhe kontrolli për të shmangur hapësirat për ndikim të interesave të veçantë, apo trajtim preferencial.

Në këtë kontekst, nga vlerësimi i kryer evidentohet se proceset e hartimit dhe i zbatimit të politikave kërkojnë një nivel të lartë transparence, dokumentimi dhe gjurmueshmërie të vendimmarrjes, me qëllim shmangien e hapësirave për ndikim të interesave të veçantë, apo përzgjedhje jo të balancuar të objektivave. Po ashtu, ndërveprimi me aktorë të jashtëm, dhe për më tepër institucionet arsimore, grupet e interesit të fushës dhe partnerët e ndryshëm (vendës dhe të huaj), kërkon rregulla të qarta dhe mekanizma kontrolli për të garantuar integritetin e proceseve vendimmarrëse. Kjo është veçanërisht e rëndësishme për proceset që zhvillohen në nivel të drejtorive përgjegjëse për arsimin parauniversitar dhe atë të lartë, ku përmbajtja e politikave dhe vendimmarrja kanë ndikim të drejtpërdrejtë në funksionimin e sistemit arsimor.

Nga pikëpamja e derregullimit, evidentohet nevoja për forcimin e standardizimit të proceseve të hartimit të akteve, si dhe për aplikimin e mekanizmave për vlerësimin e hapësirave për korrupsion dhe risqeve të korrupsionit në legjislacion (p.sh. instrumente si vlerësimi i riskut të korrupsionit në ligje). Kjo është veçanërisht e rëndësishme në fushat ku vendimmarrja përfshin një nivel të lartë diskrecioni dhe konsiderohet element kyç edhe i vlerësimit të riskut të korrupsionit në fushën e arsimit.

Në drejtim të menaxhimit të të dhënave dhe monitorimit të politikave, evidentohet rëndësia e sigurimit të saktësisë, integritetit dhe transparencës së informacionit, duke qenë se këto të dhëna shërbejnë si bazë për vendimmarrje. Proceset e raportimit dhe verifikimit të të dhënave kërkojnë standardizim dhe mekanizma të fortë kontrolli për të shmangur risqet e manipulimit, apo përdorimit selektiv të informacionit.

Një tjetër element thelbësor për funksionimin efektiv të këtij mjedisi rregullator dhe politikash mbetet kapaciteti njerëzor i institucionit. Evidentohet se sigurimi i një stafi të qëndrueshëm, të kualifikuar dhe të mjaftueshëm në numër është faktor kyç për garantimin e cilësisë së politikave, vendimmarrjes dhe proceseve zbatuese. Ekzistenca e vakancave në pozicione kyçe, si dhe qarkullimi i shpeshtë i stafit, mund të ndikojë negativisht në vazhdimësinë institucionale, në ruajtjen e "kujtesës" administrative dhe në cilësinë e proceseve vendimmarrëse.

Në këtë drejtim, rezulton nevoja për forcimin e politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore, me fokus në plotësimin në kohë dhe mirë të pozicioneve vakante, tërheqjen dhe mbajtjen e profesionistëve të kualifikuar, si dhe zhvillimin e vazhdueshëm profesional të stafit ekzistues. Investimi në kapacitetet njerëzore përbën një parakusht për rritjen e integritetit institucional dhe për garantimin e një sistemi arsimor të qëndrueshëm dhe cilësor.

Sa më sipër, disa nga sfidat që identifikohen në mjedisin e brendshëm rregullator dhe të politikave të fushës dhe mjeteve të vlerësimit kundër korrupsionit në MA, janë:

- forcimi i transparencës dhe i gjurmueshmërisë në proceset e hartimit dhe të zbatimit të politikave arsimore;
- reduktimi i hapësirave për korrupsion dhe ndikim të interesave të veçantë në vendimmarrje;
- përmirësimi i standardizimit të proceseve rregullatore dhe aplikimi i instrumenteve për identifikimin e risqeve të korrupsionit në legjislacion;
- forcimi i mekanizmave të kontrollit dhe monitorimit në marrëdhëniet me institucionet arsimore dhe aktorët e jashtëm;
- rritja e integritetit dhe transparencës në menaxhimin dhe përdorimin e të dhënave për vendimmarrje;
- përmirësimi i koordinimit ndërinstitucional dhe i mekanizmave të llogaridhënies në sektorin e arsimit;
- forcimi i kapaciteteve institucionale dhe sigurimi i një stafi të qëndrueshëm dhe të kualifikuar, si faktor kyç për cilësinë e politikave dhe vendimmarrjes.

4. Plani i veprimit: zbatimi, monitorimi dhe raportimi

Plani i veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuara sipas 6 fushave themelore të përgjegjësisë së MA-së. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe i kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional. Plani ka për qëllim arritjen e objektivave për forcimin e integritetit, si më poshtë:

Zbatimi i mekanizmave dhe i instrumenteve në përputhje me kuadrin ligjor mbi etikën dhe integritetin publik.

Ky objektiv ka për qëllim forcimin e zbatimit efektiv të kuadrit ligjor dhe rregullator në fushën e etikës dhe integritetit publik në Ministrinë e Arsimit. Nga analiza e kryer rezulton se, pavarësisht ekzistencës së një baze ligjore dhe instrumenteve përkatëse, sfida kryesore mbetet në zbatimin e tyre të mirë dhe funksional në praktikë, si dhe në ndërgjegjësimin e stafit mbi detyrimet që rrjedhin prej tyre.

Risqet e identifikuara lidhen kryesisht me mungesën e standardizimit të praktikave të zbatimit, nivelin e pamjaftueshëm të informimit dhe ndërgjegjësimit të stafit, si dhe me paqartësi në rolet dhe përgjegjësitë e strukturave të brendshme përgjegjëse për monitorimin e integritetit. Për këtë arsye, ndërhyrjet e masave fokusohen në forcimin e mekanizmave të zbatimit, përmirësimin e koordinimit institucional dhe rritjen e kapaciteteve të stafit për të përdorur në mënyrë efektive instrumentet e integritetit.

Rezultati i synuar është krijimi i një mjedisi institucional më funksional dhe të orientuar drejt zbatimit të qëndrueshëm të rregullave të etikës dhe integritetit, duke kontribuar në reduktimin e risqeve të korrupsionit dhe forcimin e llogaridhënies në institucion.

2. Administrimi dhe menaxhimi i burimeve njerëzore, kapacitetet teknike dhe profesionale

Ky objektiv ka për qëllim përmirësimin e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe zhvillimin e kapaciteteve teknike dhe profesionale në Ministrinë e Arsimit, si element kyç për garantimin e integritetit institucional dhe cilësisë së proceseve vendimmarrëse.

Nga analiza e kryer rezulton se menaxhimi i burimeve njerëzore përbën një fushë me ndikim të drejtpërdrejtë në integritetin e institucionit, duke qenë i ekspozuar ndaj risqeve që lidhen me mungesën e standardizimit të proceseve, vakancat në pozicione kyçe, lëvizjen e stafit dhe nevojën për zhvillim të vazhdueshëm profesional, apo si pasojë e ngarkesave në punë. Këto faktorë mund të ndikojnë në cilësinë e politikave, në ruajtjen e vazhdimësisë institucionale dhe në efektivitetin e zbatimit të tyre.

Për këtë arsye, ndërhyrjet e masave fokusohen në përmirësimin e proceseve të menaxhimit të burimeve njerëzore, forcimin e transparencës dhe meritokracisë në rekrutim dhe promovim, si dhe në rritjen e kapaciteteve profesionale të stafit përmes trajnimeve dhe programeve të zhvillimit profesional.

Rezultati i synuar është krijimi i një administrate të qëndrueshme, profesionale dhe të aftë për të zbatuar në mënyrë efektive politikat dhe mekanizmat e integritetit, duke kontribuar në uljen e risqeve të korrupsionit dhe rritjen e performancës institucionale.

3. Fusha e transparencës dhe komunikimit në Ministrinë e Arsimit

Ky objektiv ka për qëllim përmirësimin e transparencës dhe komunikimit institucional në Ministrinë e Arsimit, si element thelbësor për rritjen e llogaridhënies dhe besimit të publikut në institucion.

Nga analiza e kryer rezulton se, pavarësisht ekzistencës së instrumenteve dhe detyrimeve ligjore në fushën e së drejtës së informimit dhe transparencës, sfidë mbetet përdorimi i tyre efektiv në praktikë, si dhe sigurimi i një qasjeje të unifikuar në publikimin dhe menaxhimin e informacionit. Risqet e identifikuara lidhen kryesisht me mungesën e standardizimit të praktikave të publikimit të të dhënave, koordinimin e pamjaftueshëm ndërmjet strukturave të brendshme, si dhe me kapacitetet e kufizuara të stafit për menaxhimin dhe komunikimin e informacionit.

Për këtë arsye, ndërhyrjet e masave fokusohen në përmirësimin e kuadrit të brendshëm rregullator për transparencën, forcimin e mekanizmave të koordinimit ndërmjet strukturave përgjegjëse dhe rritjen e kapaciteteve profesionale të stafit për menaxhimin, publikimin dhe komunikimin e informacionit.

Rezultati i synuar është krijimi i një sistemi transparent dhe funksional të komunikimit institucional, që garanton akses të rregullt dhe të besueshëm të publikut në informacion, si dhe përmirëson llogaridhënien e institucionit.

4. Mjedisi i brendshëm rregullator dhe i politikave të fushës për të promovuar integritetin, llogaridhënien dhe parandaluar korrupsionin në fushën e arsimit

Ky objektiv ka për qëllim përmirësimin e mjedisit të brendshëm rregullator dhe të politikave sektoriale në Ministrinë e Arsimit, me qëllim garantimin e proceseve vendimmarrëse transparente, të gjurmueshme dhe të mbrojtura nga ndikime të papërshtatshme dhe në risk integriteti.

Nga analiza e kryer rezulton se funksionet kryesore të ministrisë në hartimin e politikave, zhvillimin e kuadrit rregullator, mbikëqyrjen e institucioneve arsimore dhe menaxhimin e burimeve publike janë të ekspozuara ndaj risqeve të integritetit, veçanërisht në rastet kur proceset nuk janë të standardizuara, dokumentimi i vendimmarrjes është i pamjaftueshëm, apo ekzistojnë hapësira për diskrecion dhe ndikim të interesave të veçantë.

Risqet e identifikuara lidhen kryesisht me proceset e hartimit të politikave dhe programeve arsimore, ndërveprimin me institucionet e arsimit të lartë dhe parauniversitar, vendimmarrjen për licencime dhe programe studimi, si dhe me menaxhimin e të dhënave dhe përdorimin e tyre për vendimmarrje.

Për këtë arsye, ndërhyrjet e masave fokusohen në përmirësimin e standardizimit të proceseve, forcimin e mekanizmave të kontrollit dhe monitorimit, rritjen e transparencës dhe gjurmueshmërisë së vendimmarrjes, si dhe në aplikimin e instrumenteve për identifikimin dhe menaxhimin e risqeve të korrupsionit në legjislacion dhe politika.

Për arritjen e këtij objektivi, parashikohen katër nënobjektiva që adresojnë nevojën për fushat kryesore të funksionimit të ministrisë në nivel sektorial:

Objektivi specifik 4.1: ***Fusha e politikave dhe programeve të zhvillimit të arsimit***

Qëllimi i këtij nënobjektivi është rritja e transparencës dhe adresimit në proceset e hartimit të politikave dhe programeve arsimore, përmes përmirësimit të dokumentimit të

vendimmarrjes dhe forcimit të mekanizmave të konsultimit dhe përfshirjes së aktorëve të fushës.

Rezultati i synuar është një pasja e procesi vendimmarrës transparent dhe i mbrojtur nga ndikime të papërshtatshme, që garanton cilësi dhe barazi në zhvillimin e politikave arsimore.

Objektivi specifik 4.2: Fusha e programimit, standardizimit dhe harmonizimit të kuadrit rregullator në arsim

Qëllimi i këtij nënobjektivi është përmirësimi i proceseve të hartimit të kuadrit rregullator, përmes standardizimit të procedurave dhe aplikimit të instrumenteve për identifikimin e risqeve të korrupsionit në legjislacion.

Rezultati i synuar është një kuadër rregullator më i qartë, i qëndrueshëm dhe i harmonizuar, që redukton hapësirat për interpretim subjektiv dhe rrit sigurinë juridike.

Objektivi specifik 4.3: Fusha e lejeve, licencave dhe monitorimit të shërbimeve

Qëllimi i këtij nënobjektivi është rritja e transparencës dhe kontrollit në proceset vendimmarrëse që lidhen me licencimet, lejet dhe monitorimet e institucioneve arsimore, përmes qartësimit të procedurave dhe forcimit të mekanizmave të monitorimit.

Rezultati i synuar është reduktimi i hapësirave për korrupsion dhe ndikim të jashtëm, si dhe garantimi i një trajtimi të barabartë për të gjitha subjektet e interesuara.

Objektivi specifik 4.4: Fusha e jetësimit të prioriteteve dhe statistikave

Qëllimi i këtij nënobjektivi është sigurimi i saktësisë, integritetit dhe transparencës së të dhënave që përdoren për vendimmarrje, përmes forcimit të proceseve të raportimit, verifikimit dhe analizës së tyre.

Rezultati i synuar është një sistem më i besueshëm i menaxhimit të të dhënave, që mbështet vendimmarrjen dhe redukton risqet e manipulimit apo përdorimit selektiv të informacionit.

Gjatë procesit të zbatimit të Planit të Integritetit, MA-ja do të udhëhiqet nga parimet bazë të mëposhtme:

- Llogaridhënia dhe transparenca: gjatë zbatimit të Planit të Integritetit, ministria do t'u ofrojë informacion në kohë të gjitha palëve të interesuara për aktivitetet (planin e veprimit) të kryera prej saj.
- Pjesëmarrja qytetare: në përmbushjen e synimeve dhe objektivave të përcaktuar në këtë plan integriteti, ministria do të bashkëpunojë me aktorët e interesuar, organizatat vendëse, si dhe ato ndërkombëtare, dhe do të marrë parasysh mendimet dhe ekspertizën e tyre.
- Qasja e bazuar në evidencë: Plani i Integritetit dhe masat e planifikuara në kuadër të tij bazohen në një analizë gjithëpërfshirëse të situatës dhe fakteve.
- Qasje e orientuar drejt rezultatit: ministria në kuadrin e Planit të Integritetit ka përcaktuar synime dhe objektiva realistë, përmbushja e të cilave mund të verifikohet me tregues të matshëm.
- Transparenca e procesit dhe konsultimi publik: ministria e përgatiti Planin e Integritetit me mbështetur në vetëvlerësimin e udhëhequr nga Grupi i brendshëm i Punës, dhe me përfshirjen e stafit të aparatit të ministrisë.
- Qasja për ofrimin e shërbimeve me në qendër qytetarin nga administrata shtetërore: ministria angazhohet drejt sigurimit të shërbimeve me cilësi të lartë për qytetarët dhe institucionet arsimore në mënyrë transparente, efektive dhe efikase, nëpërmjet përdorimit të teknologjive moderne dhe shërbimeve inovative, në përputhje me kërkesat e integrimit evropian, nëpërmjet nëpunësve civilë të paanshëm, profesionalë dhe të përgjegjshëm, pjesë e strukturave eficiente.

Zbatimi i plotë i masave të parashikuara në Planin e Integritetit do të përmirësojë ndjeshëm proceset e qeverisjes së brendshme të institucionit dhe standardet e transparencës, nëpërmjet të cilave do të krijohen parakushtet për përmirësimin e integritetit të ministrisë. Për më tepër,

aktivitetet e planit të veprimit i janë në të njëjtën linjë me programin e ministrisë për luftën kundër korrupsionit dhe për forcimin e administratës publike me etikë dhe profesionalizëm.

Plani i Integritetit i Ministrisë së Arsimit për periudhën 2026–2029 parashikon katër objektiva strategjikë, brenda të cilave parashikohen aktivitete të ndryshme. Për zbatimin e tyre, ministria ka hartuar një plan të detajuar veprimi, i cili për secilin objektiv përcakton funksionin/njësinë përgjegjëse për zbatimin e tij, si dhe afatin kohor.

Për t'u siguruar që plani i veprimit zbatohet në kohë dhe në mënyrë efektive, ministria do të bëjë monitorimin e saj vazhdimisht dhe do të vlerësojë se në çfarë mase janë realizuar objektivat dhe aktivitetet e planifikuar në Planin e Integritetit. Monitorimi është periodik (mbi baza 6-mujore dhe vjetore) dhe evidenton kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve, apo grupeve të punonjësve përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara në planin e veprimit. Nga monitorimi do të përcaktohet nëse masat e zbatuara kanë qenë efikase, nëse janë evidentuar ndryshime në kontekstin institucional, apo edhe të vetë risqeve. Ai synon të vlerësojë nëse masat e planifikuara janë zbatuar sipas afateve; nëse masat kanë qenë efektive në uljen e risqeve të identifikuara; nëse kanë ndodhur ndryshime në kontekstin institucional, procedurat, veprimet apo sjelljet që ndikojnë në riskun e identifikuar; nëse risqet ekzistuese janë rritur, zvogëluar ose transformuar; nëse kërkohet rishikimi i masave ose riformulimi i prioriteteve të riskut.

Raportimi është një procedurë e rregullt, që siguron zbatimin e Planit të Integritetit për trajtimin e risqeve të integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili përgjigjet për ecurinë e zbatimit, Koordinatori i Integritetit.

Vlerësimi do të kryhet duke u mbështetur në instrumentin[4] kornizë të monitorimit të miratuar nga Ministria e Drejtësisë. Gjatë vlerësimit, së bashku me rezultatet, do të merren parasysh rrethanat e reja dhe, nëse është e nevojshme, do të rishikohet edhe plani i veprimit. Për të garantuar transparencën e procesit, ministria do të publikojë një raport për zbatimin e planit të veprimit dhe do të organizojë debate publike për të duke angazhuar të gjithë aktorët.

Më konkretisht, hapat që ndjek Koordinatori i Integritetit në procesin e monitorimit janë:

1. Njoftimi për fillimin e monitorimit dhe vënia në dispozicion e dokumenteve për plotësim;
2. Mbledhja e informacionit **nga njësitë zbatuese sipas formatit standard;**
3. Verifikimi i të dhënave të zbatimit, produktet e matshme të Planit të Integritetit, **që mund të jenë: procedura/manualë, dokumente, statistika, materiale trajnimi, publikime, evidenca të komunikimit me publikun/grupe interesi; takime trajnimi etj.;**
4. Analiza e ndikimit të masave **mbi riskun përkatës;**
5. Identifikimi i masave problematike**, vonesave dhe shkaktarëve të mundshëm të tyre;**
6. Propozimi i masave korrigjuese **ose riformulimi i masave në raste të nevojshme (hapat e tjerë);**
7. Përgatitja e raportit të monitorimit, **sipas formatit zyrtar;**
8. Paraqitja e raportit për miratim **pranë titullarit të institucionit;**
9. Publikimi i raportit, **sipas kërkesave të transparencës institucionale.**

Raporti i monitorimit, i jep mundësinë drejtuesve të MA-së të ndërmarrin masa përmirësuese, të rishikojë prioritetet dhe të forcojë mekanizmat e brendshëm të integritetit.

Objektivi 1: *Zbatimi i mekanizmave dhe instrumenteve në përputhje me kuadrin ligjor mbi etikën dhe integritetin publik*

[4] Miratuar me urdhër nr. 553, datë 30.9.2021, të ministrit të Drejtësisë. Metodologjia mund të aksesohet në linkun: https://www.drejtesia.gov.al/wp-content/uploads/2021/10/METODOLOGJIA-E-MONITORIMIT-TE-PLANIT-TE-INTEGRITETIT.pdf.

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut (burimi i riskut/ tipi i ndikimit)	Risku i brendshëm	Plani i masave	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve
1	Nuk është hartuar Kodi i Etikës për ministrinë.	Veprimtaria/ reputacioni dhe imazhi i institucionit	I lartë	1. Kodi i Etikës së ministrisë të parashikojë standardet e sjelljes së mirë për stafin politik/kabinetin dhe zyrtarët publikë. 2. Informimi/trajnimi i brendshëm i stafit të ministrisë për përmbajtjen e Kodit të Etikës.	1. Grup pune me punonjës të ministrisë në bashkëpunim me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore për të hartuar Kodin e Etikës për ministrinë; Gjashtëmujori i dytë 2026. 2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i dytë 2026 dhe në vazhdimësi.
2	Nuk është e përditësuar rregullorja e brendshme e ministrisë.	Veprimtari	Mesatar	1. Rishikimi i rregullores së brendshme, të miratuar me urdhrin nr. 58, datë 5.2.2025, të ministrit të Arsimit dhe Sportit, "Për miratimin e rregullores së brendshme të Ministrisë së Arsimit dhe Sportit", në përputhje me analizën e riskut të kryer, në përmbajtje të këtij PI. 2. Informimi i stafit për rregulloren. 3. Mbledhje vjetore për rregulloren.	1&2. Grupi i punës me punonjës të ministrisë në bashkëpunim me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore për të hartuar rregulloren e brendshme të ministrisë; Gjashtëmujori i parë 2026. 3. Drejtoria e Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i dytë 2026 dhe në vazhdimësi
3	Nuk janë hartuar ende rregulloret e brendshme për mbrojtjen e privatësisë dhe të dhënave personale.	Veprimtari/ reputacioni dhe imazhi i institucionit	Mesatar	Hartimi, miratimi dhe publikimi në faqen e internetit i rregulloreve të brendshme, për mbrojtjen e privatësisë dhe të dhënave personale, në nivel institucioni.	Grup pune me punonjës të ministrisë në bashkëpunim me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore + SP; Gjashtëmujori i dytë 2026.
4	Njohuri të kufizuara teknike nga punonjësit e ministrisë për rregullat e etikës, konfliktin e interesit, deklarimin e dhuratave, veprimtaritë e jashtme, si dhe mosdiskriminimin.	Burimet njerëzore/ reputacioni dhe imazhi i institucionit	Mesatar	1. Përfshirja në planin vjetor të trajnimeve të ministrisë së moduleve të trajnimit dhe realizimi e takimeve informuese periodike për këto çështje. 2. Trajnime të kryera	1&2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me ASPA); Gjashtëmujori i parë 2026 dhe në vazhdimësi
5	Përbërja e autoritetit përgjegjës të KI-së në ministri nuk është i përditësuar me ndryshimet e burimeve njerëzore që ka pësuar Drejtoria e Burimeve Njerëzore (aktualisht në përbërje të saj janë specialistë të drejtorive të ndryshme të ministrisë).	Burimet njerëzore/ reputacioni dhe imazhi i institucionit	Mesatar	1. Ngritja e autoritetit përgjegjës brenda Drejtorisë së Miradministrimit të Burimeve Njerëzore me punonjës të kësaj drejtorie me urdhër të ministrit të Arsimit. 2. Informimi i punonjësve të ministrisë për këtë urdhër dhe publikimi i tij. 3. Parashikimi në rregulloren brendshme të ministrisë i autoritetit përgjegjës për KI-në, roli dhe funksionet e tij.	1&2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i dytë 2026 3. Grup pune me punonjës të ministrisë në bashkëpunim me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore për të hartuar rregulloren e brendshme të ministrisë; Gjashtëmujori i dytë 2026.

6	Njohuri të kufizuara të punonjësve të ministrisë për procesin e KI dhe ekzistencën e autoritetit përgjegjës në ministri.	Veprimtari	Mesatar	1. Organizimi i takimeve të rregullta informuese me të gjithë punonjësit e MA-së për rregulloren e KI-së, autoritetin përgjegjës dhe procesin. 2. Organizmi i trajnimeve periodike për KI dhe deklarimin e dhuratave me stafin politik/kabinetin e ministrit.	1. Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2026 në vijimësi 2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2027.
7	Mungesë e zbatimit të rregullave për mbrojtjen e sinjalizuesve.	Veprimtari/njësia përgjegjëse, sipas ligjit nr. 60/2016, "Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve", i ndryshuar	Mesatar	1. Krijimi i një linje të sigurt *(online*/fizike) për raportim anonim. 2. Ideimi dhe zhvillimi i fushatave ndërgjegjësimi (vjetore).	1&2. Njësia përgjegjëse 2026 e në vijim.
8	Perceptimi për përdorimin e pozicionit të punës për lehtësi personale ose favorizime informale	Veprimtari/të gjitha drejtoritë në bashkëpunim me Burimet Njerëzore	Mesatar	Hartimi i një udhëzuesi praktik mbi etikën me raste studimore dhe nënshkrimi i Deklaratës së Integritetit.	Të gjitha drejtoritë në bashkëpunim me Burimet Njerëzore 2026 e në vijim.
9	Mungesa e trajnimeve dhe rregullave të qarta për trajtimin e dokumenteve konfidenciale.	Veprimtari/të gjitha drejtoritë në bashkëpunim me Burimet Njerëzore	Mesatar	Trajnim i detyrueshëm për Sigurinë e Informacionit.	Të gjitha drejtoritë në bashkëpunim me Burimet Njerëzore 2026 e në vijim.
10	Vlerësimi i performancës si proces formal dhe mungesa e meritokracisë në rekrutime dhe lëvizje në detyrë.	Veprimtari/Drejtoria e Burimeve Njerëzore	Mesatar	Kalimi në sistemin e vlerësimit të punonjësve bazuar në KPI (indikatorë performance të matshëm).	Drejtoria e Burimeve Njerëzore 2026 e në vijim.

Objektivi 2: *Administrimi dhe menaxhimi i burimeve njerëzore, kapacitetet teknike dhe profesionale*

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut (burimi i riskut/ tipi i ndikimit)	Risku i brendshëm	Plani i masave	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve
11	Analiza paraprake për lëvizjen e personelit në kuadër të ristrukturimit të ministrisë nuk ka qenë gjithëpërfshirëse.	Veprimtari	Mesatar	1. Kryerja e analizës se nevojave si parakusht i ndryshimeve strukturore, përmes përfshirjes së të gjithë personelit. 2. Informimi i personelit të ministrisë për analizën e kryer. 3. Përcaktimi i këtij detyrimi në rregulloren e brendshme të ministrisë.	1&2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Kur kryhet ristrukturimi, 2026 dhe në vazhdimësi. 3. Grup pune me punonjës të ministrisë në bashkëpunim me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore për të hartuar rregulloren e brendshme të ministrisë; Gjashtëmujori i dytë 2026.
12	Punonjësit e ministrisë angazhohen në detyra të tjera shtesë, që në disa raste, nuk përputhen me detyrat kryesore të tyre.	Veprimtari	I lartë	1. Caktimi i punonjësve në grupe të ndryshme pune në ministri të bëhet pas konsultimit nga njësia propozuese/kabineti i ministrit me eprorin e njësisë ku nëpunësi kryen punën kryesore. 2. Caktimi i detyrave shtesë për nëpunësit civilë të bëhet duke iu referuar përshkrimit të tyre të punës në mënyrë që detyrat shtesë të jenë të lidhura me detyrat kryesore. 3. Këto detyrime të parashikohen në rregulloren e brendshme të ministrisë.	1 &2. Të gjitha drejtoritë; Gjashtëmujori i dytë 2026 dhe në vazhdimësi. 3. Grup pune me punonjës të ministrisë në bashkëpunim me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore për të hartuar rregulloren e brendshme të ministrisë; Gjashtëmujori i dytë 2026.
13	Mungesa e rregullave të brendshme për procesin e dorëzimit të detyrës dhe informacioneve të lidhura me të në rastin e largimit nga puna të punonjësve.	Veprimtari	I ulët	1. Hartimi i rregullave për dorëzimin e detyrës nga punonjësit në rastin e largimit nga puna. 2. Informim dhe komunikim i rregullave të stafi i MA-së.	1 &2. Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i dytë 2026.

14	Vonesa në procesin e vlerësimit të performancës së punonjësve dhe kryerja e një procesi formal.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	1. Dërgimi nga DBNJ-ja i njoftimeve paraprake drejtuesve të drejtorive për afatet e procesit të vlerësimit të performancës. 2. Realizimi nga DBNJ-ja i takimeve informuese periodike për personelin drejtues për procesin e vlerësimit.	1 &2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore; 2026 (Çdo 6 muaj)
15	1. Plani vjetor i trajnimeve për punonjësit e ministrisë nuk është hartuar në bazë të identifikimit të nevojave për trajnime të punonjësve. 2. Mungon sistemi i brendshëm i vlerësimit të trajnimeve.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	1. Plani vjetor i trajnimeve të ministrisë të hartohet në mbështetje të nevojave të identifikuara të punonjësve. 2. Realizimi i vlerësimit të ndikimit të trajnimeve te punonjësit dhe miratimi i formatit të vlerësimit të ndikimit të trajnimeve te punonjësit e ministrisë. 3. Kryerja e një vlerësimi vjetor për trajnimet në ministri dhe informimi i Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA) për këtë vlerësim.	1, 2 &3. Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i dytë 2026 dhe në vazhdimësi.
16	Vendimet e gjykatave të formës së prerë për rikthimin në detyrë të punonjësve të larguar nuk janë ekzekutuar plotësisht.	Burimet Njerëzore/ Financiar	Mesatar	1. Analizë vjetore e gjendjes së vendeve vakante dhe vlerësimi i mundësisë së plotësimit të tyre nga personat që kanë fituar me vendime të formës së prerë rikthimin në vendin e punës. 2. Mbledhja e Komisionit për Rikthimin në detyrë të ministrisë dhe parashtrimi i analizës së kryer në mbledhje.	1. Grup pune me punonjës nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar; Gjashtëmujori i dytë 2026 2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore +SP; Gjashtëmujori i dytë 2026.
17	Nevoja për përditësim të njohurive për punonjësit e Sektorit të Këshillimit të Çështjeve Ligjore për procedurat administrative, ndjekjen e proceseve gjyqësore, etikën, KI etj.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	Parashikimi në planin vjetor të trajnimeve të ministrisë trajnime për Kodin e Procedurës Administrative, proceset gjyqësore, etikën, KI, procedurat administrative etj.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me ASPA-n, Dhoma Kombëtare e Avokatisë, Dhoma Kombëtare e Ndërmjetësve); Gjashtëmujori i parë 2026 dhe në vazhdimësi.
18	1. Kryerja e takimeve raportuese/informuese periodike, për realizimin e punës, në nivel drejtorie nuk është parashikuar në rregulloren e brendshme të ministrisë. 2. Mbledhjet e përbashkëta me drejtoritë e tjera të ministrisë dhe ndarja e raporteve/analizave të punës mes drejtorive të ministrisë nuk kryhet në mënyrë periodike. 3. Mungesa e formateve të raportimit periodik të punës nga ana e punonjësve të ministrisë.	Veprimtari	Mesatar	1. Parashikimi i detyrimit të mbajtjes së takimeve/mbledhjeve periodike raportuese në nivel drejtorie në rregulloren e brendshme të ministrisë. 2. Rregullorja të përfshijë edhe takimet/mbledhjet ndërmjet drejtorive të ministrisë jo vetëm në raste të shqyrtimit të praktikave të përbashkëta por edhe periodikisht (së paku dy herë në vit) për informimin mbi veprimtaritë e drejtorive. 3. Hartimi dhe miratimi i formateve të raportimit periodik të punës së punonjësve të ministrisë. 4. Informimi i stafit të ministrisë për këto formate dhe ruajtja e tyre elektronikisht në një sistem të brendshëm në nivel drejtorie.	1&2. Grup pune me punonjës të ministrisë në bashkëpunim me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore për të hartuar rregulloren e brendshme të ministrisë; Gjashtëmujori i dytë 2026. 3&4. Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i dytë 2026.
19	Analiza vjetore e performancës së	Veprimtari	Mesatar	1. Kryerja e analizës vjetore	1. Grup pune me punonjës të drejtorive të ministrisë i

	institucionit nuk kryhet rregullisht.			të ministrisë dhe informimi i punonjësve të ministrisë për analizën kryer. 2. Ky detyrim të përfshihet në rregulloren e brendshme të ministrisë.	koordinuar nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i dytë 2026 dhe në vazhdim. 2. Grup pune me punonjës të ministrisë për të hartuar rregulloren e brendshme të ministrisë; Gjashtëmujori i parë 2026.
20	Përdorimi i memove sqaruese edhe për praktika të thjeshta pune, të tilla si dërgim i shkresave informuese, kthim përgjigje etj., me pasoja në burokratizimin e proceseve të punës.	Veprimtari	Mesatar	1. Kryerja e një vlerësimi të tërësisë së praktikave të punës në ministri. Vlerësimi të analizojë praktikat e punës për të cilat rekomandohet të aplikohet MEMO. 2. Analiza e kryer t'i paraqitet titullarit të ministrisë.	Grup pune me punonjës të ministrisë në koordinimin e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore +SP; Gjashtëmujori i dytë 2026.
21	Njohuri të kufizuara të punonjësve të ministrisë për procesin e menaxhimit të rrezikut në të gjitha nivelet e administrimit.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	1. Përfshirja në planin e trajnimeve të ministrisë i trajnimeve, apo seminareve të veçanta për menaxhimin e riskut, me punonjësit që janë ngarkuar me menaxhimin e riskut. 2. Trajnime për riskun e korrupsionit.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me ASPA); Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijim. Të gjitha drejtoritë; Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijim.
22	Kapacitete teknike të kufizuara në Drejtorinë e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar për vlerësimin e ndikimit rregullator (VNR) të akteve që harton ministria.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	Përfshirja në planin e trajnimeve të ministrisë temave për VNR për stafin e kësaj drejtorie.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me ASPA); Gjashtëmujori i dytë 2026 e në vijim.
23	1. Veprimtaria e Ekipeve të Menaxhimit të Programeve në ministri nuk është e dokumentuar (procesverbalet e takimeve/mbledhjeve nuk mbahen, nuk kryhet dokumentimi i çështjeve buxhetore të drejtorisë etj.). 2. Kapacitete të kufizuara të punonjësve të Ekipit të Menaxhimit të Programit (EMP) për procesin e Programit Buxhetor Afatmesëm (PBA).	Veprimtari	Mesatar	1. Përcaktimi i një punonjësi në çdo drejtori të ministrisë si sekretariat teknik i EMP-it për drejtorinë përkatëse. 2. Përcaktimi i rregullave për EMP-në në rregulloren e brendshme të ministrisë. 3. Përfshirja në planin e trajnimeve të ministrisë i trajnimeve për anëtarët e EMP-ve për procesin e PBA-së (planifikim, zbatim dhe monitorim).	1. Drejtoritë e ministrisë + SP; Gjashtëmujori parë 2026 dhe në vazhdimësi. 2. Grup pune me punonjës të ministrisë për të hartuar rregulloren e brendshme të ministrisë; Gjashtëmujori i dytë 2026. 3. Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijim.
24	Mungesë e një plan trajnimi për Grupin e Menaxhimit Strategjik (GMS), në përputhje me ligjin nr. 10296, datë 8.7.2020, "Për menaxhimin financiar dhe kontrollin", i ndryshuar.	Veprimtari	Mesatar	Vënie në dijeni dhe nxitje e procesit të hartimit të planit të trajnimit për GMS-në, në Ministrinë e Financës.	Drejtoria e Buxhetit dhe e Menaxhimit Financiar +SP; Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijim.
25	Përfshirje në komisionet për kryerjen e procedurave të prokurimeve të nëpunësve që nuk janë të pajisur me njohuri dhe aftësi të fushës përgjegjëse që është objekt prokurimi.	Veprimtari	Mesatar	1. Përfshirja në këto komisione për procedurat e prokurimit të specialistëve të fushës përkatëse. 2. Informimi i punonjësve të ministrisë që përfshihen në këto procese pune për legjislacionin dhe procedurat e prokurimit.	1. Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar + SP; Gjashtëmujori i parë 2026. 2. Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me Agjencinë e Prokurimit Publik (APP) dhe ASPA-n); Gjashtëmujori i parë 2026 dhe në vazhdimësi.
26	Burime njerëzore të pamjaftueshme në Drejtorinë e Auditit të Brendshëm (DAB) në	Veprimtari	Mesatar	1. Plotësimi i vakancave (DAP). 2. Vlerësim i nevojave për burime njerëzore shtesë në	1. Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i dytë 2026. 2&3 Grup pune i koordinuar

	raport me numrin e subjekteve të identifikuara për auditim. 74 subjekte të identifikuara për auditim.			këtë drejtori (mbështetur edhe në rekomandimet e Kontrollit të Lartë të Shtetit (KLSH)). 3. Analiza e nevojave t'i komunikohet titullarit të ministrisë.	nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i dytë 2026.
27	Zbatimi në praktikë i Standardeve Globale të Auditimit të Brendshëm, të pranuara për t'u zbatuar në Shqipëri me urdhrin nr. 103, datë 23.7.2025, të ministrit të Financave, "Për miratimin e Standardeve Globale të Auditimit të Brendshëm, të pranuara për zbatim në sektorin publik në RSH".	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	Zbatimi i procedurave të përcaktuara në Manualin e Auditimit të Brendshëm, miratuar me urdhrin nr. 134, datë 17.10.2025, të ministrit të Financave, "Për miratimin e Manualit të Auditimit të Brendshëm në Sektorin Publik", i cili i shtrin efektet duke filluar nga data 1.1.2026, i shoqëruar me trajnimet e zhvillimit profesional për audituesit e brendshëm.	Drejtoria e Auditit të Brendshëm; Gjashtëmujori i parë 2026 dhe në vijimësi .
28	Njohuri teknike të kufizuara të punonjësve të drejtorive të politikave të arsimit të lartë, kërkimit shkencor, arsimit pasuniversitar për përdorimin e sistemeve për hartimin dhe monitorimin e strategjive kombëtare.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	Përfshirje në planin vjetor të trajnimeve me përdorimin e sistemeve për hartimin dhe monitorimin e zbatimeve të strategjive kombëtare.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me APSA + institucioni përgjegjës); Gjashtëmujori i dytë 2026 dhe në vazhdimësi.
29	Vende të lira në burime njerëzore për pozicione pune në: i. Drejtorinë e Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator, me pasoja në efikasitetin e punës dhe arritjen e objektivave të punës së drejtorisë; ii. Drejtorinë e Integrimit, Marrëveshjeve dhe Projekteve për kategorinë e ulët drejtuese.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	1. Nevoja për shpalljen e vendeve të lira, sipas strukturës, për pozicionet e punës në Drejtorinë e Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator. 2. Shpallja e vendeve të lira të pozicioneve të punës sipas strukturës së miratuar për Drejtorinë e Integrimit, Marrëveshjeve dhe Projekteve.	1&2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijim.
30	Nevoja për përditësim të njohurive/informacionit për: i. punonjësit e Drejtorisë së Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator për metodologjinë e re të hartimit të Planit Kombëtar për Integrimin Evropian (PKIE).	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	Përfshirja në planin vjetor të trajnimeve për punonjësit e Drejtorisë së Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator të trajnimeve për metodologjinë e re të PKIE-së.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore (bashkërendim me Ministrinë për Evropën dhe Punët e Jashtme + ASPA-n); Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijim.
31	Burime njerëzore të pamjaftueshme në Drejtorinë e Lejeve, Licencave dhe Monitorimit të Shërbimeve për kategorinë e ulët drejtuese dhe ekzekutive.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	I ulët	1. Shpallja e vendeve të lira të punës sipas strukturës së miratuar për këtë drejtori. 2. Kryerja e një analize për burime njerëzore shtesë në këtë drejtori më qëllim realizimin me efektivitet të detyrave funksionale. 3. Analiza t'i paraqitet titullarit të ministrisë.	1, 2 & 3. Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i dytë 2026.
32	Paqartësi në ndarjen e detyrave ndërmjet drejtorive të ministrisë për punonjësit e angazhuar në VNR.	Veprimtari	Mesatar	Identifikimi brenda ministrisë i grupit të punës që do të përfshihet në proceset e VNR-së dhe përcaktimi i detyrave konkrete për secilin anëtar.	Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar, Drejtoria e Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator + Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të

					Arsimit Parauniversitar+ SP; Gjashtëmujori i dytë 2026.
33	Njohuri teknike të kufizuara për funksionin e kabinetit në institucion, për kuadrin ligjor dhe rregullator për etikën, konfliktin e interesit dhe integritetin në administratë publike, i anëtarëve të kabinetit të ministrit.	Burimet Njerëzore/Veprimtari	Mesatar	1. Ofrimi i trajnimeve periodike për kuadrin ligjor dhe rregullator për etikën, konfliktin e interesit dhe integritetin në administratë publike me anëtarët e kabinetit (funksionarë politikë). 2. Hartimi i një pakete informuese (akte ligjore dhe nënligjore) për veprimtarinë dhe organizimin e ministrisë, si edhe për detyrat dhe rolin e kabinetit në institucion. 3. Shpërndarja e kësaj pakete për anëtarët e emëruar dhe ata të rinj të kabinetit të ministrit. 4. Kryerja e një trajnimi fillestar për anëtarët e sapoemëruar të kabinetit të ministrit për kuadrin rregullator të veprimtarisë së aparatit të ministrisë dhe administratës publike në tërësi.	1, 2, 3 & 4. Drejtoria e Burimeve Njerëzore në bashkërendim me ASPA/2&3 Drejtoria e Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2026 dhe në vazhdim rregullisht.
34	Njohuri teknike të kufizuara për stafin e Drejtoria e Integrimit, Marrëveshjeve dhe Projekteve (stafi i ri) dhe mbi përdorimin dhe fondeve të BE	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	1. Ofrimi i trajnime për punonjësit e ministrisë të përfshirë në procesin e shkrimit të projekteve. 2. Trajnime për përdorimin dhe administrimin e fondeve të BE-së. 3. Trajnime për mashtrimin e përdorimit të fondeve të BE-së.	1,2 & 3. Drejtoria e Burimeve Njerëzore +ASPA; Gjashtëmujori i parë 2026 dhe në vijim.
35	Përgjegjësitë dhe detyrat e anëtarëve të kabinetit të ministrit nuk janë të formalizuara sipas funksioneve të ushtruara në kabinet.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	1. Të hartohen përshkrime pune për veprimtarinë detyrat dhe përgjegjësitë për anëtarët e kabinetit të ministrit, sipas funksioneve që ata kryejnë. 2. Të publikohen të dhënat e anëtarëve të kabinetit të ministrit	1. Drejtoria e Burimeve Njerëzore/Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijim. 2. Personi përgjegjës për publikimin në *website;* Gjashtëmujori i parë 2026 dhe në vijim.

Objektivi 3: *Fusha e transparencës dhe e komunikimit në Ministrinë e Arsimit*

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut (burimi i riskut/tipi i ndikimit)	Risku i brendshëm	Plani i masave	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve
36	Nuk është publikuar Strategjia e Menaxhimit të Riskut Financiar për ministrinë.	Veprimtari	Mesatar	Publikimi në faqen zyrtare të ministrisë i Strategjisë së Menaxhimit të Riskut Financiar	Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar + Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori dytë 2026.
37	Baza e të dhënave në format elektronik për vendimet gjyqësore ku ministria është palë duhet përditësuar.	Teknologjia e Informacionit/ Ligjor dhe Kontraktual	Mesatar	Përditësimi dhe publikimi në faqen zyrtare të ministrisë i bazës së të dhënave (në format elektronik) për vendimet gjyqësore dhe detyrimet e krijuara rishtazi, për vitet 2026–2029.	Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar; Gjashtëmujori i dytë 2026.
38	1. Nuk është publikuar akti i Ministrit të Arsimit për ngritjen e grupit koordinues për zbatimin e Strategjisë	Veprimtari/ Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar	1. Publikimi i aktit të Ministrit të Arsimit për ngritjen e grupit koordinues për zbatimin e SKA 2027–2032 në faqen zyrtare të	1. Drejtoria e Përgjithshme për Zhvillimin e Arsimit

	Kombëtare për Arsimin (SKA) 2027–2032. 2. Nuk janë miratuar planet vjetore të zbatimit të SKA-së.			ministrisë/programin e transparencës. 2. Hartimi i planit vjetor për zbatimit të SKA-së dhe publikimi i tyre.	Parauniversitar + Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori i dytë 2022. 2. Drejtoria e Përgjithshme për Zhvillimin e Arsimit Parauniversitar; Gjashtëmujori i dytë 2026.
39	Baza e të dhënave për lejet dhe licencat e lëshuara nuk janë publikuar në faqen zyrtare të ministrisë.	Teknologji Informacioni/ Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar	1. Përditësimi në mënyrë periodike i bazës së të dhënave në format elektronik për lejet edhe licencat e lëshuara nga kjo ministri dhe publikimi i saj. 2. Përcaktimi i këtij detyrimi në rregullat e drejtorisë.	Drejtoria e Lejeve, Licencave dhe Monitorimit të Shërbimeve; Gjashtëmujori parë 2026 dhe në vazhdimësi.
40	Baza e të dhënave për të gjitha marrëveshjet ku ministria është palë nuk është publikuar në faqen e ministrisë.	Teknologjia e Informacionit/ Informacioni	Mesatar	Publikimi i bazës së të dhënave të përditësuara për marrëveshjet, memorandume bashkëpunimi etj. të lidhura nga ministria.	Drejtoria e Integrimit, Marrëveshjeve dhe Projekteve+ Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori i dytë 2026.
41	Mungesë e publikimit të të dhënave statistikore në faqen e internetit të ministrisë.	Teknologjia e Informacionit/ Informacioni	I ulët	Publikimi i të dhënave statistikore në faqen e internetit të ministrisë.	Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave + Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori i parë 2026 dhe në vazhdimësi.
42	Mungesa e formateve për vërtetimin e dorëzimit të kërkesave të publikut në ministri.	Veprimtari	Mesatar	Hartimi dhe miratimi i formateve për vërtetimin e dorëzimit të ankesave/kërkesave të publikut në ministri.	Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori i parë 2026 dhe në vazhdimësi;
43	Nuk është publikuar lista e ekspertëve të jashtëm të angazhuar në procesin e licencimit.	Teknologjia e Informacionit/ Informacioni	Mesatar	Përpilimi i një liste të ekspertëve që angazhohen në vlerësimin e programeve në procesin e licencimit dhe publikimi i saj në faqen zyrtare të ministrisë.	Drejtoria e Lejeve, Licencave dhe Monitorimit të Shërbimeve Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori i parë 2026 dhe në vazhdimësi.
44	Njohuri të kufizuara të punonjësve të ministrisë për të drejtën e informimit dhe kufizimet e saj, menaxhimin e të dhënave, publikimin dhe formatet e të dhënave të hapura.	Burime Njerëzore	Mesatar	Ofrimi i trajnimeve për punonjësit e ministrisë për të drejtën e informimit dhe kufizimet e saj, menaxhimin e të dhënave, publikimin dhe formatet e hapura të të dhënave.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me ASPA-n + Komisionerin për të Drejtën e Informimit); Gjashtëmujori i parë 2026 dhe në vazhdimësi.

Objektivi 4: *Mjedisi i brendshëm rregullator dhe i politikave të fushës për të promovuar integritetin, llogaridhënien dhe parandaluar korrupsionin në fushën e arsimit*

4.1 Fusha e Politikave dhe Programeve të Zhvillimit të Arsimit					
Nr.	**Risku dhe ngjarjet e mundshme**	**Kategoria e faktorëve të risku t (burimi i riskut/tipi i ndikimit)**	**Risku i brendshëm**	**Plani i masave**	**Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve**
45	Nuk është miratuar plani vjetor i zbatimit të SKA-së.	Veprimtari/ Reputacioni dhe	Mesatar	1. Hartimi i planit vjetor për zbatimin e SKA-së	1&2. Drejtoria e

		Imazhi		2. Publikimi i tij.	Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit Parauniversitar, Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit të Lartë dhe Kërkimit Shkencor + Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori i dytë 2026 e në vijim. 1&2. Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit Parauniversitar, Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit të Lartë dhe Kërkimit Shkencor; Gjashtëmujori i dytë 2026.
46	Mbledhja e kontributeve të raporteve vjetore të monitorimit për zbatimin e Strategjisë së Kërkimit Shkencor.	Veprimtari/ Reputacioni dhe Imazhi	I ulët	1. Hartimi i raportit vjetor të zbatimit të Strategjisë Kombëtare të Kërkimit Shkencor, Teknologjisë dhe Inovacionit (SKKSHTI) 2023–2030. 2. Konsultimi i raportit vjetor me aktorët e interesuar të institucioneve të arsimit të lartë, institucioneve të tjera apo organizatave të shoqëria civile etj. 3. Publikimi i raporteve të monitorimit të Strategjisë Kombëtare të Kërkimit Shkencor, Teknologjisë dhe Inovacionit (SKKSHTI) 2023–2030.	Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit të Lartë dhe Kërkimit Shkencor + Koordinatori për Njoftimin dhe Konsultimin Publik + Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori i dytë 2026 e në vijim.
47	Mungon vlerësimi për eficiencën e procesit të shpërndarjes së teksteve shkollore për arsimin parauniversitar (APU) në institucionet arsimore.	Veprimtari	Mesatar	1. Ngritja e një grupi pune me punonjës të ministrisë, institucioneve të varësisë që operojnë në fushën e arsimit parauniversitar, përfaqësues të aktorëve të interesit si edhe ekspertë të pavarur të fushës me qëllim vlerësimin për rishikimin e politikës së shpërndarjes së teksteve shkollore të APU në institucione arsimore. 2. Analiza për vlerësimin për rishikimin e politikës së shpërndarjes së teksteve shkollore të APU në institucione arsimore hartuar. 3. Analiza finale t'i paraqitet titullarit të ministrisë.	1, 2 &3. Grup pune me punonjës i koordinuar nga Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit Të Arsimit Parauniversitar +SP Gjashtëmujori i dytë 2026
48	Vonesa në nxjerrjen e tërësisë së akteve nënligjore në zbatim të ligjit "Për arsimin e lartë" (LAL).	Veprimtari	Mesatar	1. Kryerje e një verifikimi i të gjitha akteve nënligjorë të që nuk janë hartuar në zbatim të LAL (analizë vlerësimi). 2. Hartimi i një plani veprimi me afate konkrete për hartimin dhe miratimin e akteve nënligjore që mungojnë. 3. Kryerja e një analize për aktet nënligjore që paraqesin vështirësi në hartimin e tyre dhe dhënia e rekomandimeve konkrete për ndryshime të mundshme të Ligjit të Arsimit të Lartë.	1, 2 & 3. Grup pune me punonjës nga Drejtoria e Përgjithshme e Arsimit të Lartë dhe Kërkimit Shkencor + SP; 2026 dhe në vijim.
49	Mungesë financimesh për realizimin e aktiviteteve të kërkimit shkencor në IAL.	Veprimtari	Mesatar	1. Kryerja e një analize financiare për parashikimin e një fondi real buxhetor për nevojat e kërkimit shkencor në AL në vend.	1. Grup pune i formuar me punonjës të Drejtorisë së Politikave të AL + Drejtoria e

				2. Konsultim i analizës me grupe të interesuar (partnerë) 2. Analiza t'i paraqitet titullarit të ministrisë.	Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar; Gjashtëmujori I 2026.
50	Nevoja për të optimizuar dokumentin e kontributeve të marra gjatë konsultimeve publike, me qëllim rritjen e transparencës dhe gjurmueshmërisë së reflektimit të tyre në dokumentet finale.	Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit Parauniversitar	I ulët	Standardizim i procesverbaleve të konsultimit dhe të hartimit të raporteve përmbledhëse mbi trajtimin e sugjerimeve të palëve të interesuara.	Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit Parauniversitar; 2026 e në vijim.
51	ASCAL-i nuk është anëtare me të drejta të plota në Shoqatën Evropiane për Sigurimin e Cilësisë në Arsimin e Lartë (nuk i nënshtrohet konkurrencës me agjenci publike që operojnë në rrafshin evropian).	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	1. Vlerësimi i procesit të anëtarësimit dhe i mundësive reale të ASCAL për anëtarësim të plotë në Shoqatën Evropiane për Sigurimin e Cilësisë në Arsimin e Lartë. 2. Hartimi dhe miratimi i një Plani Veprimi me këtë qëllim, duke parashikuar aktivitete konkrete dhe afate përkatëse. 3. Zbatimi i planit të veprimit.	1, 2&3. Grup pune i formuar me punonjës nga Drejtoria e Programeve të Arsimit të Lartë + ASCAL + SP; Gjashtëmujori i parë 2026.
52	1. Identifikimin e nevojave për projekte në fushën e arsimit dhe kërkimit shkencor; 2. Shkëmbimin e informacionit sipas fushave përkatëse për hartimin e strategjive apo raporteve të monitorimit.	Veprimtari	Mesatar	1. Realizmi i takimeve periodike ndërmjet Drejtorisë së Integrimit, Marrëveshjeve dhe Projekteve me drejtoritë e politikave në ministri edhe institucionet e varësisë me qëllim: a) identifikimin e nevojave për projekte në fushat e përgjegjësisë; dhe b) shkëmbimin e informacionit procesin e hartimit dhe monitorimit të strategjive. 2. Organizimi i tryezave të punës me përfaqësues të IAL-ve për identifikimin e nevojave dhe problematikave gjatë zbatimit të projekteve të ndryshme në këto fusha.	Drejtoria e Integrimit, Marrëveshjeve dhe Projekteve + Drejtoritë e Politikave +SP; Gjashtëmujori i parë 2026 dhe në vazhdimësi.

4.2 Fusha e Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator					
Nr.	**Risku dhe ngjarjet e mundshme**	**Kategoria e faktorëve të riskut (burimi i rrezikut/ tipi i impaktit)**	**Risku inherent**	**Plani i masave**	**Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve**
53	Vonesa në dërgimin e kontributeve nga drejtoritë e ministrisë dhe institucionet e varësisë në Drejtorinë e Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator për trajtimin e praktikave të përbashkëta të punës, veçanërisht në dhënien e mendimeve për projektaktet e paraqitur për mendim nga ministritë.	Veprimtari	Mesatar	1. Hartimi i rregullave të qarta për mënyrën e komunikimit mes drejtorive të ministrisë dhe institucioneve të varësisë dhe vendosja e afateve konkrete për dërgimin e informacioneve/kontributeve në trajtimin e praktikave të përbashkëta. 2. Këto rregulla të parashikohen në rregulloren e brendshme të ministrisë.	1&2. Grup pune me punonjës nga drejtoritë në ministri në bashkëpunim me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore për hartimin e rregullores së re të ministrisë; Gjashtëmujori dytë 2026.

4.3 Fusha e Lejeve, licencave dhe monitorimit të shërbimeve					
Nr.	**Risku dhe ngjarjet e mundshme**	**Kategoria e faktorëve të riskut (burimi i rrezikut/ tipi i ndikimit)**	**Risku i brendshëm**	**Plani i masave**	**Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve**
54	Mungesa e një PSV të brendshme	Veprimtari	Mesatar	Hartimi dhe miratimi i një PSV-je të	Grup pune me

	për procesin e licencimit të IAL-ve dhe institucioneve arsimore në ministri.			brendshme për procesin e licencimit brenda ministrisë.	punonjës të drejtorive të ministrisë i në bashkëpunim me Drejtorinë e Lejeve, Licencave dhe Monitorimit të Shërbimeve; Gjashtëmujori i parë 2026.
55	Vonesa në procesin e vlerësimit të aplikimeve në kuadër të licencimit, apo dhënies së lejeve.	Veprimtari	Mesatar	1. Kryerja e një analize mbi efikasitetin e procesit të licencimit nëpërmjet grupeve punës me punonjës të ministrisë për vlerësimin e aplikimeve, me qëllim shmangien e burokratizimit të procesit. 2. Analiza t'i paraqitet titullarit të ministrisë.	1& Grup pune me punonjës të drejtorive të ministrisë i në bashkëpunim me Drejtorinë e Lejeve, Licencave dhe Monitorimit të Shërbimeve; Gjashtëmujori i parë 2026.
56	Mungesa e ekspertëve të jashtëm për vlerësimin e programe të veçanta të studimit.	Burimet Njerëzore/ Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar	1. Kryerja e një vlerësimi të nevojave dhe të mungesave për ekspertë të jashtëm në vlerësimin e programeve të veçanta të studimit. 2. Konsultim me IAL-të, institucionet që veprojnë në fushën e arsimit dhe aktorë të interesuar në fushë. 3. Nisja e një procedure për shpalljen e kërkesave për ekspertë në programe që paraqesin mungesë ekspertize për vlerësimin e programeve të studimit në faqen zyrtare të ministrisë.	1, 2 &3. Drejtoria e Lejeve, Licencave dhe Monitorimit + DALKSH +SP Gjashtëmujori dytë 2026.

4.4. Fusha e jetësimit të prioriteteve dhe statistikave					
Nr.	**Risku dhe ngjarjet e mundshme**	**Kategoria e faktorëve të riskut (burimi i riskut/tipi i ndikimit)**	**Risku i brendshëm**	**Plani i masave**	**Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve**
57	Mungesë e një metodologjie që përcakton përdorimin dhe shpërndarjen e të dhënave/informacionit statistikor me synimin e përpunimit informacionit në fushën e arsimit dhe kërkimit shkencor.	Veprimtari	Mesatar	1. Hartimi dhe miratimi i një metodologjie që përcakton përdorimin dhe shpërndarjen e informacionit statistikor të politikave arsimore dhe kërkimit shkencor. 2. Të dhënat statistikore që përpunohen nga Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave të ndahen me drejtoritë e tjera të ministrisë në mënyrë periodike. 3. Identifikimi i të dhënave statistikore për publikim dhe publikimi e të dhënave statistikore.	1. Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave; Gjashtëmujori i dytë 2026. 2&3 Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave; Gjashtëmujori i parë 2026 dhe në vazhdimësi.
58	Vonesa në mbledhjen e informacionit, të dhënave statistikore për shkak të mungesës së stafit.	Veprimtari	Mesatar	1. Komunikim periodik me IAL-të në kuadër të raportimit prej tyre të të dhënave që gjenerojnë. 2. Përgatitja e raporteve periodike në informimin korrekt i strukturave.	Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave; Gjashtëmujori i dytë 2026 dhe në vazhdimësi.