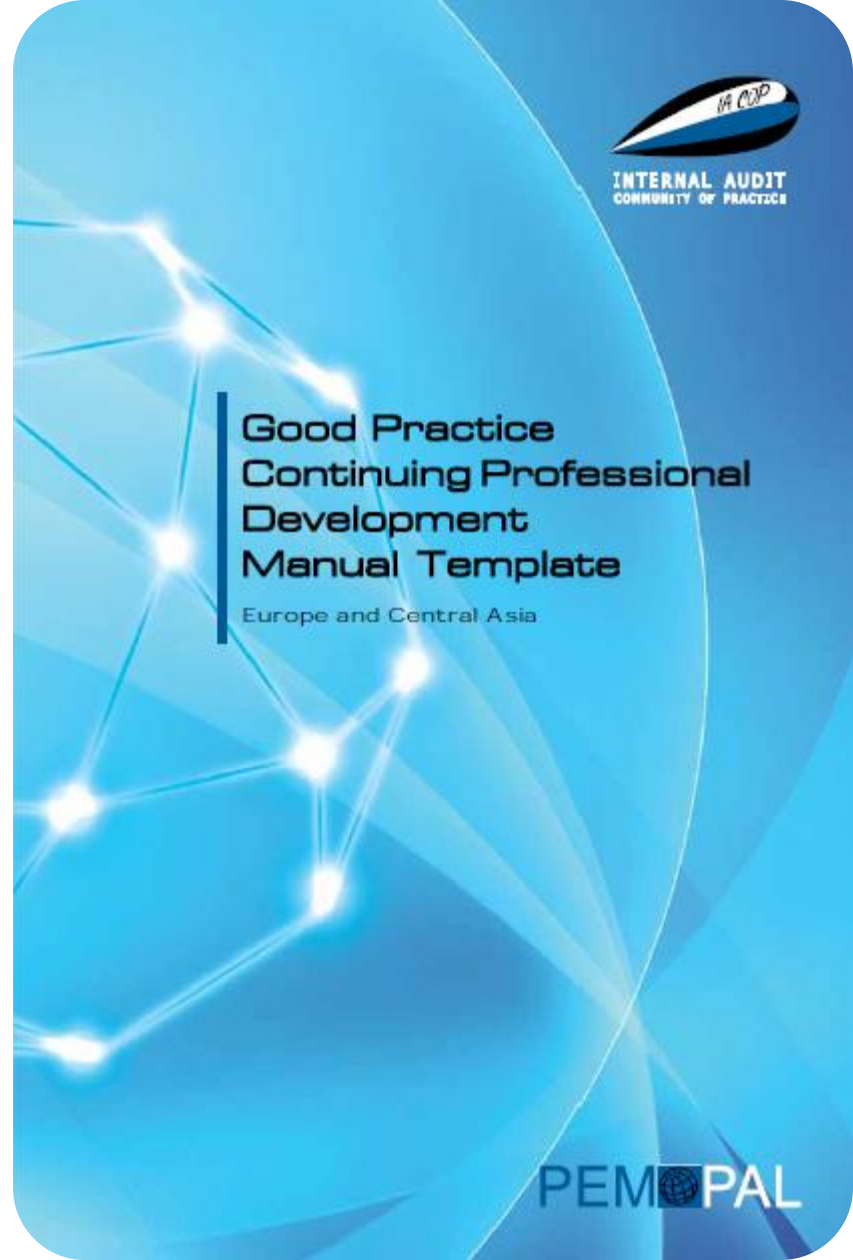


Obrazac dobre prakse Priručnika kontinuiranog profesionalnog razvoja

Evropa i Centralna Azija
Zajednica prakse interne revizije (ZP IR)

23-ći plenarni sastanak
22-24. april 2013. godine,
Tbilisi - Gruzija



Public Expenditure Management
Peer Assisted Learning

Kako smo radili?

- Početna tačka:

- Obrazac Priručnika interne revizije ZP IR:

2.5.1.4. Obuka i kontinuirani profesionalni razvoj

Početna veština u primeni standarda interne revizije, procedura i tehnika se mora stalno razvijati i unapređivati. Priručnik treba da opiše mehanizme koje treba uspostaviti radi obuke i kontinuiranog profesionalnog razvoja internih revizora, kako bi se njihovo znanje, veštine i drugi oblici stručnosti povećali.

- Šta govore standardi?

- IFAC IES 7: Kontinuirani profesionalni razvoj (nasuprot Početnom profesionalnom razvoju);
- Povezani standard (ISPPA): 1230 Kontinuirani profesionalni razvoj



- Učeno iz iskustava zemalja članica PEM PAL:
 - Jermenija, Kontinuirani razvoj za interne revizore;
 - Hrvatska, Program kontinuiranog profesionalnog obrazovanja;
 - Mađarska, Kontinuirana profesionalna obuka internih revizorora;
 - Letonija, Kontinuirano profesionalno obrazovanje (KPO);



- Dalo je odgovore na sledeća pitanja:
 - Organizatora i pružaoca kontinuiranog profesionalnog razvoja;
 - Trajanja/sati, da je potvrđljivo?;
 - Da li i na koji način proceniti kvalitet (pružaoca, materijala, rezultata/ispita...)?;
 - Prihvatljivih tema;
 - Aktivnosti učenja;
 - Dokaza;
 - Motivacija i ostalih pitanja (plana obuke, drugih pitanja).

Sadržaj KPR

PREDGOVOR

IZJAVE ZAHVALNOSTI

SKRAĆENICE

UVOD

1. OPŠTE

1.1. Status i opseg

1.2. Polazne i prelazne odredbe

1.3. Pristupi KPR

1.4. Evidencija i praćenje KPR

2. ORGANIZATORI I PRUŽAOCI KPR

2.1. Organizatori KPR

2.2. Pružaoci KPR

2.3. Analiza kvaliteta organizatora i pružaoca KPR

3. TEME I AKTIVNOSTI UČENJA KPR

3.1. Primeri tema KPR

3.2. Primeri aktivnosti učenja KPR

4. KPR NA RADNOM MESTU



1. OPŠTE

- Važno je naglasiti par elemenata uključujući status, opseg, pitanja koja se odnose na organizatore i pružaoce KPR, a kako bi se obezbedio adekvatan mehanizam usaglašavanja.
- Kako bi se uspostavilo ovlašćenje donosioca mera politika KPR, zahtevi i propisi KPR bi trebali biti regulisani zakonom ili podzakonskim aktom.
- Treba biti napravljena referenca u vezi datuma stupanja na snagu pravila KPR u zakonu/ podzakonskom aktu, a takođe i godina KPR (početak, kao i završetak perioda) treba biti navedena. Pored toga, prelazne odredbe trebaju obuhvatati pružanje smernica tokom početne faze sprovođenja novih zahteva.
- Donosilac mera politika KPR treba da navede pristup, na bazi polaznih podataka, na bazi izlaznih podataka, ili kombinaciju koja će se primenjivati.
- Važno je da svi interni revizori čuvaju evidenciju svoje KPR aktivnosti i da je usaglašenost praćena na efikasan način od strane relevantnog organa. Pošto je praćenje administrativna funkcija, donosilac mera politika KPR, kao što je Centralna harmonizacijska jedinica (CHJ), treba biti odgovorna za nadzor nad istom.



2. ORGANIZATORI I PRUŽAOCI KPR

- Donosilac mera politika KPR (CHJ, ili ekvivalentna organizacija ili odbor uspostavljen za ovu posebnu svrhu) treba biti organizator KPR za interne revizore.
- Pružaoci KPR mogu biti bilo koje organizacije u okviru javnog ili privatnog sektora, ili neko profesionalno telo. Pojedinačni pružaoci KPR mogu proisteći iz grupe zaposlenih kod donosioca mera politika KPR, mogu biti vrloiskusni interni revizori, akademici ili stručnjaci iz specijalizovanih oblasti rada.
- Donosilac mera politika KPR treba da sprovodi redovne procene kvaliteta pružaoca usluga lokanih treninga (ne neophodno događaja). Ovo bi uključivalo analiziranje i odobravanje trening materijala, ukoliko isti nisu razvijeni od strane donosioca mera politika KPR.
- Primeri najbolje prakse ukazuju da bi interni revizori trebali završiti minimalno **80 sati KPR tokom dve godine**, strukturisane i nestrukturisane. Pored toga, najmanje **60 od takvih sati tokom perioda od dve godine** treba biti moguće verifikovati.



3. TEME I AKTIVNOSTI UČENJA KPR

- **Teme:**

- Opšte teme
- Tematske oblasti
- Ostale oblasti (uključujući meke veštine)

- **Aktivnosti učenja:**

- Učestvovanje na kursevima, konferencijama i seminarima
- Trening na radnom mestu (učenje činjenjem)
- Razvijanje, ili držanje kursa ili sesije KPR u oblasti koja je u vezi sa profesionalnim odgovornostima
- Učestvovanje u ulozi govornika na konferencijama, informativnim sastancima, ili grupama za raspravu
- Pisanje članaka, radova ili knjiga tehničke, profesionalne ili akademske prirode



4. KPR NA RADNOM MESTU

- Poslodavci mogu podržati ispunjavanje zahteva koji se odnose na KPR od strane zaposlenih na različite načine, u rasponu od obezbeđivanja odobrenog treninga u okviru organizacije i/ili odobravanja odsustvovanja sa posla radi nastavljanja profesionalnog razvoja, sve do nuđenja različitih oblika podsticaja. Godišnje procene radnog programa i performansi zaposelnih trebaju da naglašavaju oblasti znanja, veština ili stručnosti koji trebaju biti unapređeni. Nakon toga, ovakve informacije trebaju biti korišćene radi stvaranja liste ciljeva učenja KPR za svakog zaposlenog.
- Pored toga, zaposleni trebaju biti motivisani za nastavljanje profesionalnog razvoja uvođenjem diskusije o usaglašenosti sa zahtevima KPR u okviru godišnjih procena performansi zaposlenih, uz mogućnost zarade novčanog, ili drugog oblika poslovnog podsticaja.



**Ovaj posao je rezultat
rada naših PEM PAL
članova !!!**

HVALA !!!



Public Expenditure Management
Peer Assisted Learning